

ПОЧЕМУ ВЫПУСКНИКИ АСПИРАНТУРЫ НЕ ВЫБИРАЮТ РАБОТУ В УНИВЕРСИТЕТАХ?¹

Елена Владимировна МИХАЛКИНА,

доктор экономических наук, профессор,
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия,
e-mail: mikhalkina_e@mail.ru;

Людмила Сергеевна СКАЧКОВА,

кандидат экономических наук, доцент,
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия,
e-mail: lskachkova@gmail.com

В России за последние годы резко снижается численность научных работников, аспирантов, уменьшается количество защитившихся по итогам обучения, растет средний возраст исследователей в российской науке. Новый формат аспирантуры, предполагающий необязательность защиты диссертации, отсутствие системных финансовых стимулов способствуют оттоку потенциальных молодых исследователей в коммерческие и государственные организации. Таким образом, тестируется непривлекательность академического рынка труда для выпускников аспирантур. В статье представлен комплексный обзор проблематики воспроизводства человеческого капитала в высшей школе. Эмпирическая база данного исследования основана на анализе мнений 176 экспертов из 20 ведущих университетов Юга России, а также на материалах широкого круга работ, в которых рассматривается поведение молодых ученых – выпускников аспирантур на академическом и неакадемическом рынках труда. Особое внимание уделяется мотивам поступления в аспирантуру, причинам принятия решений молодыми исследователями и преподавателями относительно своего профессионального и личностного развития. Исследование карьерных стратегий аспирантов рассматривается в контексте особенностей развития академической среды в региональных и федеральных университетах, а также факторов, влияющих на качество обучения по программам подготовки специалистов высшей квалификации. В статье развивается гипотеза о том, что академическая карьера формируется при условии воздействия определенных институциональных норм, обеспечивающих удержание и развитие молодых специалистов на внутреннем и внешнем академическом рынке труда. Такими нормами являются новые условия мотивации (гранты для поступающих в аспирантуру, дифференцированный подход к оплате труда,

¹ Исследование проведено при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (грант 18-010-00591 «Выбор карьерных стратегий аспирантами»).

инфраструктура для научных проектов и др.), регулирование барьеров по вхождению в сферу научных исследований и преподавания в высшей школе, развитие институтов усиления взаимодействия с научным руководителем, информационных институтов поиска вакансий для выпускников аспирантуры, институтов профессиональной мобильности для молодых исследователей.

Ключевые слова: воспроизводство человеческого капитала; академический рынок труда; высшее образование; экономика образования; экономика знаний; карьерные стратегии аспирантов; рынок труда выпускников вузов

WHY DO NOT PHD STUDENTS CHOOSE JOB IN UNIVERSITIES?

Elena V. MIKHALKINA,

Doct. Sci. (Econ.), Professor,
Southern Federal University,
Rostov-on-Don, Russia,
e-mail: mikhalkina_e@mail.ru;

Lyudmila S. SKACHKOVA,

Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor,
Southern Federal University,
Rostov-on-Don, Russia,
e-mail: lskachkova@gmail.com

In recent years, data on the total number of research workers and degree-seeking candidates show sharp drop in Russia. The same trend characterizes the data on the number of students who completed and presented their dissertations, the average age of the researchers in Russia is growing at that. The new format of PhD studies, which implies the need to defend a thesis and inappropriate financial incentives, contribute to the outflow of potential young researchers to commercial and government organizations. This paper deals with unattractiveness of the academic labor market for PhD students. The authors present a comprehensive review of the issues of reproduction of human capital in higher education. Empirical evidence is based on the analysis of the opinions of 176 experts from 20 leading universities in the South of Russia, as well as on materials from a wide range of papers that examine the behavior of PhD students in academic and non-academic labor markets. Particular attention is paid to the motives for admission to PhD study programs, the reasons for decision-making by young researchers regarding their professional and personal development. The study of career strategies for PhD students emphasizes peculiarities of the development of the academic environment in regional and federal universities, as well as factors affecting the quality of study programs for highly qualified specialists. The authors put forward a hypothesis that an academic career is influenced by certain institutional norms that ensure the retention and development of young professionals in the internal and external academic labor market. Such norms include new motivating environment (grants for study, a differentiated approach to pay, infrastructure for research projects, etc.), regulation of barriers to entry into the field of research and teaching in higher education, development of institutions to strengthen interaction with the science supervisors, information institutions to search for vacancies for PhD students, institutes of professional mobility for young researchers.

Keywords: reproduction of the human capital; academic labor market; higher education; education economy; economy of knowledge; career strategy of PhD students; labor market of PhD students

JEL classifications: I23, J24

Acknowledgements: The research has been supported by the Russian Foundation for Basic Research (project 18-010-00591 «The choice of career strategies by PhD students»).

Проблематика воспроизводства человеческого капитала в высшей школе

Вопросы воспроизводства человеческого капитала по-разному решались в университетах на протяжении всего исторического периода их существования. В средневековых университетах найм профессоров-лекторов осуществлялся с учетом интересов студентов: только студенчество определяло, с кем заключать контракт на чтение лекций. Данным учебным заведениям была присуща гибкая система найма: профессора и студенты кочевали из одного университета в другой. Такой академической маневренности способствовали единый язык преподавания (латинский) и свободный университетский дух. По сути, в средневековых университетах использование и развитие человеческого капитала осуществлялось по типу свободного найма на основе академической мобильности. В эпоху Просвещения сформировался университет второго поколения – гумбольдтский тип, для которого нормой считалась модель воспроизводства новых поколений исследователей из числа активных и предприимчивых сотрудников университетов. Так возникла модель академического инбридинга, в рамках которой преподаватели часто пожизненно работали в учебных заведениях, выпускниками которых они и являлись. Случаи международного обмена были крайне редки, хотя и допускались визиты зарубежных профессоров (Виссема, 2016, с. 51). Традиции развития российских университетов, широко использующих норму найма своих же собственных выпускников, за последние десятилетия обеспечили формирование ряда противоречивых тенденций, которые наряду с другими проблемными полями развития академической среды серьезно повлияли на обеспеченность человеческими ресурсами в высшей школе (Осипов & Савинков, 2014, с. 31).

В настоящее время модель воспроизводства человеческого капитала в высшей школе можно определить как неэффективную в связи со снижением количественных и качественных показателей состояния современной системы подготовки кадров высшей квалификации. За последние годы резко снизились показатели приема и выпуска из аспирантуры (рис. 1). Существует тенденция повышения среднего возраста исследователей в российской науке: в настоящий момент он составляет 47 лет, а в некоторых региональных вузах от 51 до 50 лет. Множество количественных и качественных исследований доказывают также то, что принятие решения о поступлении в аспирантуру является стратегией высокого риска (Golde, 2005; Lovitts, 2001; Powell & Green, 2007).

Исследователи обращают внимание на новый формат подготовки кадров высшей квалификации, не предполагающий обязательную процедуру получения научной степени кандидата наук. Количество защитившихся по итогам обучения в 2017 г. достигло минимального за последние 11 лет значения – 12,7% (рис. 2). Данное обстоятельство является предпосылкой для формирования новых институциональных условий, норм и механизмов в целях расширения возможностей профессионального развития выпускников аспирантур вне стен университета, а именно: в сфере производства и

передачи знаний в коммерческих и государственных организациях, предъявляющих спрос на исследовательские и аналитические компетенции (Бедный, Рыбаков & Сапунов, 2017, с. 129).

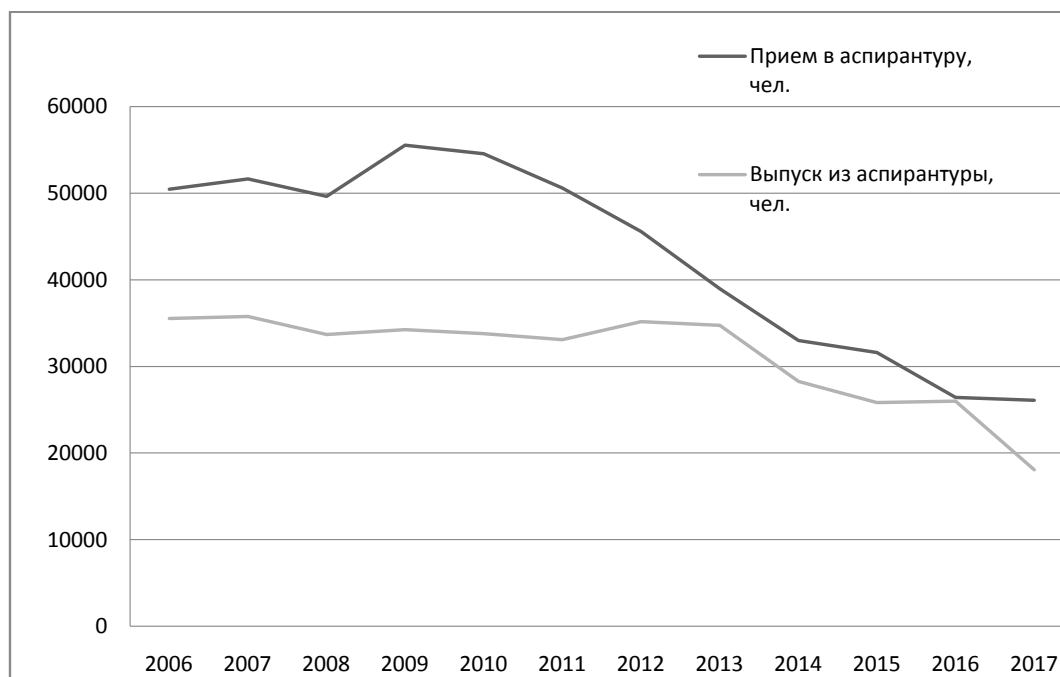


Рис. 1. Динамика приема и выпуска по программам аспирантуры, 2006–2017 гг.
Источник: составлен по (Войнилов и др., 2017).

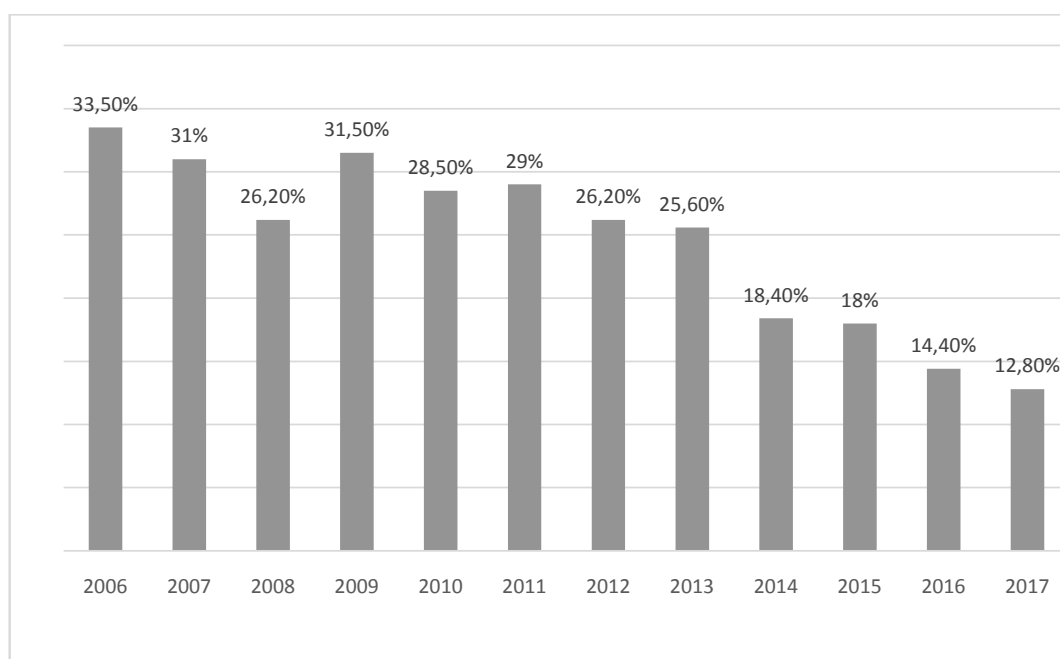


Рис. 2. Динамика своевременно защитившихся российских аспирантов в общей численности завершивших процесс обучения, 2006–2017 гг.
Источник: составлен по (Войнилов и др., 2017).

Ряд вышеперечисленных обстоятельств и аргументов обусловили исследовательский интерес к изучению факторов, влияющих на выбор стратегии профессионального разви-

тия в сфере производства и передачи знаний; выявлению особенностей поведения выпускников аспирантур на академическом и неакадемическом рынках труда; определению институциональной структуры поддержки молодых научно-педагогических работников, а также совершенствованию актуальных условий, институтов и механизмов для привлечения, развития и удержания молодых преподавателей и исследователей в высшей школе.

Мотивация профессионального развития в академической сфере

Дальнейшие рассуждения авторов базируются на результатах экспертного опроса, организованного и проведенного в течение марта – мая 2018 г. в рамках реализации первого этапа исследовательского проекта «Выбор карьерных стратегий аспирантами», поддержанного Российским фондом фундаментальных исследований (грант 18-010-00591). Для построения неслучайной (детерминированной) выборки экспертов был применен многоступенчатый метод. В качестве единицы первой ступени отбора были определены субъекты федеральных округов Юга России (Южного и Северо-Кавказского), по численности населения превышающих два млн человек. К таким субъектам были отнесены Краснодарский Ставропольский края, Ростовская и Волгоградская области, Республика Крым и город Севастополь, Республика Дагестан. Выделение данных субъектов также было обусловлено критериями, связанными со значительным влиянием на формирование трудовых ресурсов и производство новаций на Юге России. На второй ступени отбора в качестве единиц отбора принимались высшие учебные заведения, которые, в свою очередь, также влияют в значительной степени на социально-экономическое развитие отобранных субъектов ЮФО и СКФО. В число типичных представителей на данном этапе отбора попали по три университета из каждого субъекта, за исключением Ростовской области и Ставропольского края (в данных регионах функционируют федеральные университеты, поэтому количество вузов в каждом регионе составило четыре). На последнем этапе отбора за основу выборки принимался список типичных представителей, вовлеченных в подготовку кадров высшей квалификации: научные руководители, руководители программ аспирантуры, члены диссертационных советов и руководители структурных подразделений (было принято решение: от каждого университета опросить по четыре таких типичных представителя, а от федеральных университетов – по восемь). Также на третьем этапе отбора для формирования итогового списка экспертов применялся метод снежного кома: исследователи просили руководителей структурных подразделений порекомендовать троих экспертов от каждой из двух условных сфер подготовки кадров высшей квалификации: естественно-научных и социогуманитарных. При этом пол, возраст, опыт работы значения не имели. Таким образом, была сформирована выборка из 176 экспертов, анализ мнений которых позволит на следующих этапах исследования карьеры аспирантов сформировать более обоснованные анкеты для массового опроса аспирантов.

Сфера производства и передачи знаний представляется весьма специфичной. Уникальный набор профессиональных преимуществ по сравнению с иными областями профессионального развития формируется за счет следующих аспектов:

1) *свобода выбора* направлений исследований и рода занятий. И в этом смысле возможно формирование различных стратегий профессионального развития: в сфере исследований, в сфере преподавания, в сфере формирования и руководства научными командами и в сфере внешней экспертизы. Ряд исследователей, в частности С. Штерн, выдвигают идею о наличии у ученых «вкуса к науке» и подчеркивают, что те, кому присущ более высокий «вкус к науке», предпочитают карьеру в академической сфере неакадемической (Stern, 2004);

2) *необходимость понимания и регулярного обращения к дискурсу постоянной работы над собой, постоянного профессионального и личностного развития в течение всей жизни*, реализуемого через участие в конференциях, обсуждение своих идей с коллегами и изучение специальной литературы. Г. Беккер, Я. Бен-Порат отмечают, что исследователи целенаправленно в течение своей жизни увеличивают инвестиции в человеческий капитал, а отдача от этих инвестиций будет зависеть от времени, которое они тратят на проведение научных исследований (Becker, 1962; Ben-Porath, 1967);

3) *расширение среды коммуникаций* за счет академической мобильности: участие в конференциях, научных школах и сообществах в разных странах посредством личного присутствия либо использования современных информационных и сетевых технологий в интернет-пространстве;

4) безусловно, свобода творчества, потребность постоянного развития, расширение коммуникаций невозможны без самостоятельного планирования своей профессиональной и личной жизни. И это еще одна ценность, *ценность управления своим профессиональным и личным временем*. Ни одна из этих норм в явном виде не присутствует в коммерческих и государственных сферах. Благодаря гибкости и творческой компоненте, присущей научно-образовательной деятельности, фактор саморазвития в профессиональном и личностном аспекте в наибольшей степени выражен именно в системе управления высшим образованием. При этом вопросы управления собственным временем, развитием и индивидуальным ростом активно развиваются и исследуются в виде целостной концепции управления карьерой, управления талантами в корпоративном секторе. Работы в этой области представляют интерес с позиции преимущественно бихевиористской методологии, затрагивая проблемы поведенческого характера и личной мотивации, удержания высокопотенциальных сотрудников (Schweitzer, Lyons, 2008). Проблемы профессионального и личностного развития на академическом рынке труда также широко актуальны. Так, А. Д. Сизых в качестве положительных сторон обучения и работы в университетах выделяет возможности для непрерывного развития, перспективы получения в будущем высокого социального статуса, расширение социальных связей и др. (Сизых, 2014, с. 100).

Но так ли эта сфера доступна и притягательная для молодых специалистов – выпускников аспирантур?

В своих исследованиях Х. Черчилль и Т. Сандерс установили пять основных мотивов для поступления в аспирантуру: развитие карьеры, отсутствие удовлетворенности текущей работой, личные причины, интерес к исследованиям и неопределенные мотивы (Churchill & Sanders, 2007). Д. Леонард, Р. Беккер и К. Коут выявили «мощную устремленность аспиранта», которая подкрепляется мотивами «личного роста» и «обучения и повышения квалификации» (Leonard, Becker & Coate, 2005, p. 139).

Т. Джил и У. Хоуп выделили пять мотивационных «профилей», которые могут побудить принять решения относительно развития в аспирантуре: «традиционный» (вступление в научные круги), «продвинутый вход» (профессиональное развитие), «непрерывное развитие» (профессиональное продвижение, повышение квалификации), «переход» (вход в новую карьеру), и «самореализация» (самосовершенствование) (Gill & Horpe, 2009, p. 31). Я. Брейсфорд указывает на такие мотивы поступления в аспирантуру, как неразрывное сочетание «твердой приверженности самой теме диссертации» с «желанием достичь вершины академической карьеры». Брейсфорд также считает, что на принятие решения в области развития академической карьеры влияет третья сторона (Brailsford, 2010, p. 25).

Доступность сферы подготовки кадров высшей квалификации обусловлена, по мнению авторов, прежде всего, *отсутствием навыков и процедур привлечения и объективной оценки способностей и мотивации молодых специалистов* при поступлении в аспирантуру. В настоящий момент практически отсутствуют входные барьеры при поступлении в аспирантуру: тестируются знания по областям, связанным с направлением подготовки, но часто экзаменационные процедуры носят не объективный, а формальный характер по разным причинам. По мнению экспертов, целесообразно было бы оценивать не только знания, но и некоторый набор личностных характеристик, например, таких как критическое восприятие действительности, склонность к анализу, умение работать с большими объемами информации, обобщать, трудиться в команде исследователей и т.д. Отсутствие оценки мотивации при поступлении в аспирантуру порождает последующее неэффективное поведение на академическом рынке труда. По мнению экспертов южно-российских университетов, помимо мотивов, связанных с интересом и желанием развиваться в научно-исследовательской и преподавательской сфере, с престижностью обучения в аспирантуре

и получением кандидатской степени, в достаточно большой пропорции у поступающих в аспирантуру присутствует мотивация, связанная с формированием *дополнительных конкурентных преимуществ*, которые могут быть использованы на *неакадемическом рынке труда в коммерческих и государственных организациях* (рис. 3).

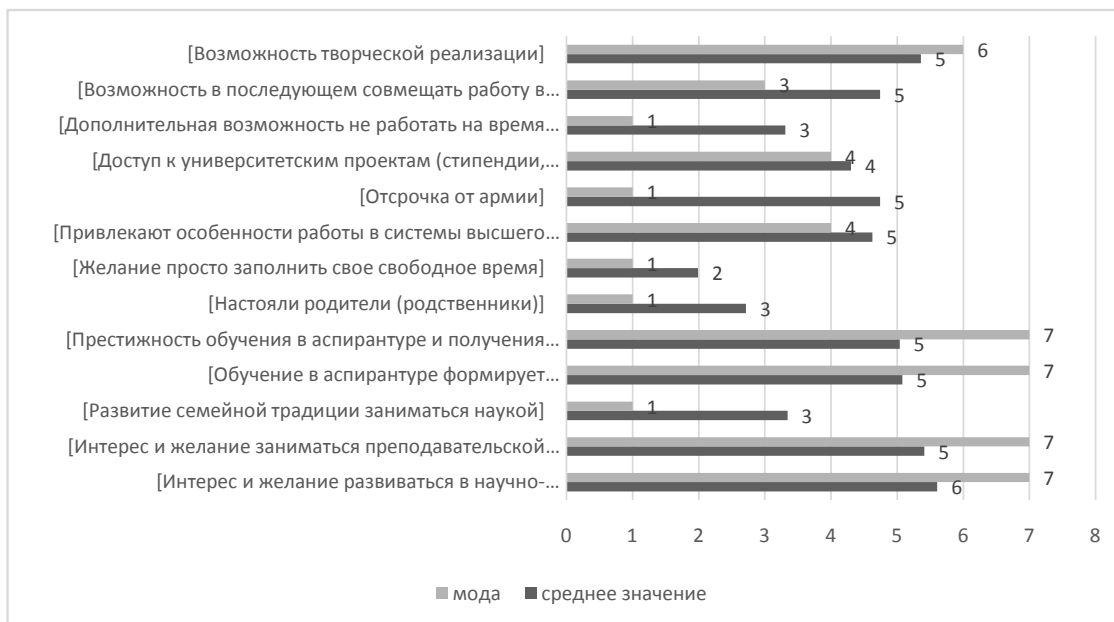


Рис. 3. Мотивы поступления в аспирантуру (мнение экспертов федеральных и региональных южно-российских вузов)

Источник: составлен по результатам опроса экспертов федеральных и региональных южно-российских вузов.

Мотивация поступления в аспирантуру, безусловно, обосновывает и последующие решения определенной части выпускников аспирантур *развиваться на неакадемическом рынке труда в государственных и коммерческих компаниях*, выполнять в них в том числе исследовательско-аналитические функции, а также функции обучения и развития персонала, последняя из которых представляется весьма актуальной в связи с реализацией концепций информационной экономики и экономики знаний (Dasgupta & David, 1994; Lee, Miozzo & Laredo, 2010; Nerad, 2006; Stephan, 1996), развитием новых институтов в системе управления организациями – корпоративных университетов. Именно этот тренд был подтвержден экспертами, участвующими в подготовке кадров высшей квалификации на Юге России (31%). С. К. Бекова, И. А. Груздев, З. И. Джафарова, Н. Г. Малошонок, Е. А. Терентьева также отмечают, что значительная доля аспирантов так или иначе ориентирована на занятость за пределами академической сферы, о чем свидетельствуют как данные о намерениях при поступлении в аспирантуру, так и фактическая структура занятости аспирантов и их карьерные планы (Бекова, Груздев и др., 2017, с. 14). В своем исследовании Т. Боунер, Р. Боуден, С. Лэнг, определили 19 различных критериев, по которым отличаются аспиранты, нацеленные на карьеру в академической и неакадемической среде, среди них: карьерные устремления, область исследования, тип исследования, отправная точка, предполагаемые результаты обучения, квалификация при поступлении, опыт, способ обучения, совмещение работы/учебы, практики и теории, результаты исследований и др. (Bourner, Bowden & Laing, 2001). Проблема дефицита аспирантов, остающихся в академической среде, является также предметом многочисленных исследований (Hawlery, 2003; Lewis et al., 2004; Lovitts, 2001; Lovitts & Nelson, 2000). По мнению авторов статьи, увеличение количества выпускников, принимающих решение уходить в неакадемическую сферу, будет обусловлено следующими причинами:

1) в связи с *развитием и укреплением новых институциональных норм формирования и развития человеческого капитала в высшей школе*, таких как иные установки и ориентация на результат подготовки в аспирантуре (либо защита диссертации, либо получение диплома исследователя), неопределенность будущего в академической среде (в связи с процедурой переизбрания, сокращения набора и т.д.), рост бюрократизации образовательного процесса (излишнее увеличение сопроводительной документации к учебному процессу, модификации содержания государственного стандарта, постоянные изменения требований к рабочим программам дисциплин, отчеты и др.), введение эффективного контракта (Вольчик, Филоненко & Кривошеева-Медянцева, 2015). В отношении излишней бюрократизации еще в 1960-е гг. Д. МакГрегор отмечал, что детальные процедуры, регламентация и сосредоточение принятия решений в руках топ-менеджеров существенно ограничивают производительность труда и негативно влияют не его результативность и инициативность (McGregor, 1957);

2) невысокие темпы *прироста вакансий в научно-исследовательской и научно-педагогической сферах*. Ряд исследователей обращают внимание на то, что рост академических вакансий происходит за счет инвестиций университетов, научно-исследовательских организаций в новые исследовательские проекты, получения грантового финансирования, динамики численности студентов вузов, а соответственно, и подушевого финансирования образовательных программ и программ подготовки кадров высшей квалификации, а также выбытия научно-педагогических работников, чаще всего не по причинам высвобождения вакансий в связи с мобильностью, а по причинам ухода на пенсию (Финкельштейн и др., 2014; Gruzdev & Terentev, 2016; Brailsford, 2010). Совокупность влияния этих факторов не дает существенного прироста новых рабочих мест;

3) *высокий уровень инбридинга в вузах* (большая доля найма выпускников, которые закончили аспирантуру, начали и продолжают работать в одном и том же университете), что делает систему управления человеческими ресурсами вуза закрытой для внешних претендентов (Alipova & Lovakov, 2018; Gorelova & Lovakov, 2016; Gouldner, 1957; Horta & Yudkevich, 2016; Soler, 2001). По мнению М. М. Юдкевич, Ф. Дж. Альтбаха, Л. Рамбли, академический инбридинг сопряжен с целым рядом проблем: препятствует найму лучших кандидатов как на национальном, так и на международном рынке; тормозит любые инновации, изменения, которые происходят в академической сфере; укрепляет университетскую иерархию; препятствует реализации новых идей. Исследователи также обращают внимание на то, что общая научная производительность в странах, где распространен инбридинг, обычно ниже, чем в странах, которым он не свойствен (Юдкевич и др., 2016, с. 15).

По мнению экспертов ведущих университетов Юга России (научных руководителей, руководителей программ подготовки кадров высшей квалификации, руководителей структурных подразделений, членов ученых советов), в наибольшей степени повлиять на принятие решений в направлении профессионального развития в академической сфере могут следующие предикторы: создание внутри нее творческой атмосферы; наличие инфраструктуры для совершения академической мобильности, в том числе поддержка участия в конференциях; формирование определенности и гарантии сохранности рабочего места в университете; наличие лабораторий и оборудования; снижение уровня бюрократизации научно-исследовательской и педагогической деятельности; увеличение финансовой поддержки.

Проблематика качества подготовки в аспирантуре

Рассуждая о профессиональном развитии в академической сфере, помимо внешних факторов, условий и институтов, влияющих на выбор, важно определить проблематику внутренних предикторов – уровня развития профессиональных и личностных характеристик – компетенций молодого исследователя и преподавателя. По мнению южно-российских экспертов, на принятие решений об уходе из академической сферы существенно влияет неразвитость компетенций, а именно: специальных знаний по направлению подготовки, методологии научных исследований, иностранного языка, на-

выков академического письма; работы в команде; продвижения своего портфолио на академическом рынке труда; презентации; умения принимать самостоятельные решения, брать на себя ответственность; понимания цены ошибки в научных исследованиях; креативности, аналитических способностей, ориентации на поиск возможностей и др.

Эксперты отметили факторы, имеющих значительное влияние на качество подготовки аспирантов: вовлеченность научного руководителя; условия для проведения научных исследований (лаборатории и оборудование); возможности мобильности (научно-исследовательские стажировки в российских и зарубежных университетах), представляющие, в свою очередь, потенциал для развития; участие в грантах; знание иностранных языков; организационно-информационная поддержка со стороны кафедры, руководителя структурного подразделения, отдела аспирантуры (рис. 4).

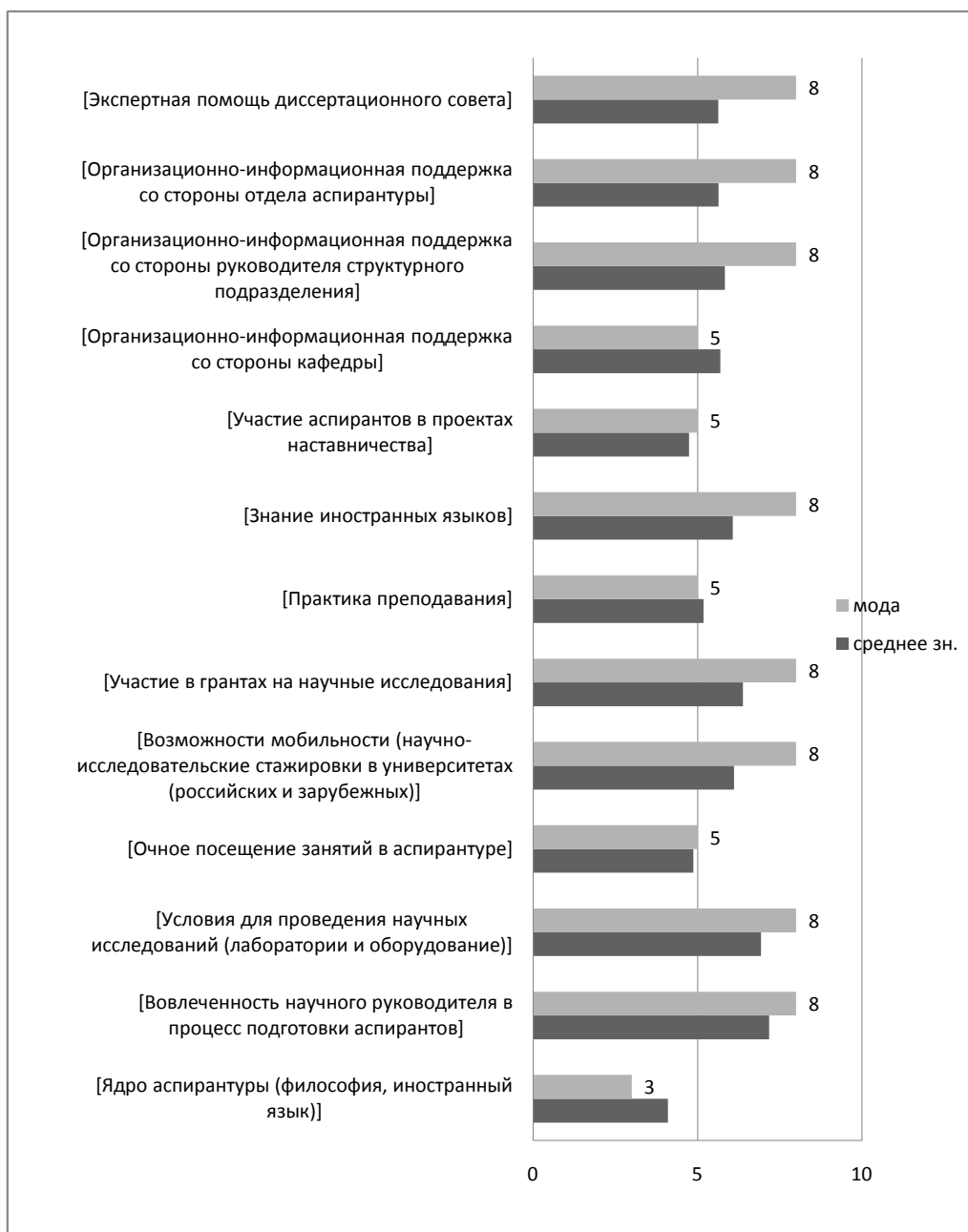


Рис. 4. Факторы, влияющие на качество подготовки аспирантов

Источник: составлен по результатам опроса экспертов федеральных и региональных южно-российских вузов.

В ходе исследования экспертам был задан открытый вопрос относительно того, какие инструменты в системе подготовки кадров высшей квалификации могут способствовать принятию решений аспирантами развиваться в академической сфере. Открытые формы вопроса, по мнению авторов, позволяют качественно понять атмосферу мнений, точек зрения и позиций по отношению к формированию и становлению новых институтов в области подготовки кадров высшей квалификации и, безусловно, побуждают задуматься о векторах развития новых реформ и проектов. Большинство мнений сконцентрировалось вокруг следующих областей изменения ситуации в области профессионального развития выпускников аспирантуры:

1) *ядро и содержание образовательных программ аспирантуры*. Многие респонденты указывали на необходимость исключения из основного содержания программ аспирантуры педагогической, гуманитарной части (философии, педагогики). Достаточно часто встречались негативные отзывы о новом формате аспирантуры, например, из ответов экспертов: «...убрать так называемый третий уровень образования с получением диплома и квалификации “Исследователь. Преподаватель-исследователь”... аспирантура как третья ступень образования изначально есть идея вредная и порочная...»;

2) *развитие системы стимулов в академической сфере*. Более чем в 70% ответов были получены мнения относительно повышения доходов научно-педагогических работников. При этом эксперты обращали внимание не только на рост заработной платы, но и на развитие системы научных стипендий, помощь в решении жилищного вопроса молодых НПП (возможность получения льгот на жилье или бесплатное жилье при работе в вузе), что позволило бы им сконцентрироваться на подготовке диссертации и не искать дополнительные заработки;

3) *привлечение внимания к престижности работы в академической сфере*. Эксперты придавали большое значение необходимости государственной поддержки повышения социального статуса ученого в обществе, систематического роста интереса к исследовательской работе и преподавательской деятельности;

4) *создание рабочих мест и условий труда для аспирантов*. Эксперты отмечали: «...наличие рабочих мест для выпускников аспирантур со степенью кандидата наук – в вузах и НИИ – единственный способ увеличения доли защитившихся... потому что люди знают, что, даже если они защитятся, работать по специальности в вузе нигде...». Что касается условий труда, то достаточно часто встречались суждения относительно роста бюрократизации в вузах, связанной с организацией учебной и научной деятельности, что влечет за собой привлечение аспирантов для оформления различной документации («...снижение уровня бюрократизации в образовании и восстановление академических свобод», «...если аспирант вуза совмещает научные исследования с проведением учебных занятий, то он очень много времени тратит на непродуктивные работы, связанные с подготовкой различных документов, сопровождающих учебный процесс. Это и мешает уделять больше внимания работе над диссертацией...»);

5) *селекция на этапе поступления и отбора в аспирантуру*. Многие эксперты обратили внимание на параметры входа в аспирантуру: «...необходим прием в аспирантуру, даже на платной основе, только тех кандидатов в аспиранты, которые обладают навыками научной работы на хорошем и отличном уровнях... категорически пресекать попытки поступления желающих получить отсрочку от армии». Тщательный отбор способных и мотивированных кандидатов в аспиранты представляется не менее важным этапом, чем обучение и подготовка диссертации («...нередко наблюдается ситуация, когда прилежный и аккуратный студент воспринимается потенциальным научным руководителем как будущий аспирант. Однако этих, несомненно хороших, качеств потом оказывается недостаточно для активного и смелого поиска новых решений, способности мыслить нестандартно и в итоге решить поставленную научную задачу...»);

б) *обеспечение возможностей для проведения исследований, развития академических свобод и защиты диссертаций.* Респонденты часто указывали на необходимость материально-технического оснащения аспирантуры: наличие учебно-опытных хозяйств и мощной лабораторной базы. Эксперты из региональных вузов также отмечали сложности защиты диссертаций, связанные с отсутствием диссертационных советов («...речь идет о месте защиты диссертации. В условиях, например, нашего города это оказалось очень непростым делом. Специализированные советы сложно создаются, а существующие далеко не охватывают всего многообразия направлений в выполненных работах. Поэтому начинающий ученый, зная эту проблему, практически постоянно будет находиться под ее гнетом, что не способствует созданию благоприятной творческой атмосферы...»).

Заключение

Основываясь на результатах анализа точек зрения российских и зарубежных исследователей, изучающих поведение выпускников аспирантур, а также на результатах, полученных в ходе опроса согласованных мнений 176 экспертов (научные руководители, руководители программ аспирантуры, члены диссертационных советов и руководители структурных подразделений) из 20 ведущих университетов Юга России относительно предикторов, целей профессионального развития выпускников аспирантуры и качества их подготовки, были подтверждены отдельные гипотезы в ходе методологически выверенной проверки. Во-первых, первичная мотивация к подготовке по программам аспирантуры может меняться под влиянием академических предикторов: степени развитости институциональной структуры поддержки молодых научно-педагогических работников (новые институциональные нормы российской аспирантуры, система мотивации, система рекрутинга и барьеры для вхождения в сферу научных исследований и преподавания в высшей школе, сложившиеся нормы взаимодействия с научным руководителем, руководителями аспирантуры, диссертационными советами, информационные системы поиска вакансий, конъюнктура спроса и предложения академического и неакадемического рынков труда и др.), а также уровня развития исследовательских и педагогических компетенций. Во-вторых, новый формат подготовки кадров высшей квалификации, не предполагающий обязательную процедуру получения научной степени кандидата наук, формирует иные институциональные условия, нормы и механизмы, обеспечивающие развитие типичных карьерных стратегий поведения в академической и неакадемической сферах.

Кроме того, получили развитие новые гипотезы в ходе формирования последующих исследовательских программ развития и удержания молодых специалистов. Первая гипотеза заключается в том, что академическая карьера формируется при условии создания внятных институциональных норм усиления конкурентоспособности университетов (гранты для поступающих в аспирантуру, стажировки для молодых ученых, преподавателей в ведущих вузах, конкурсный отбор по приоритетным программам, развитие цифровой платформы университета, прямые меры поддержки публикационной активности и др.), обеспечивающих удержание и развитие молодых специалистов в академической сфере. Вторая гипотеза состоит в том, что тип последующей академической карьеры молодых специалистов напрямую тестируется набором факторов удержания и поддержки конкурентоспособности на внутреннем и внешнем академическом рынке труда.

ЛИТЕРАТУРА

Бедный, Б. И., Рыбаков, Н. В., Сапунов, М. Б. (2017). Российская аспирантура в образовательном поле: междисциплинарный дискурс // *Социологические исследования*, (9), 125–134.

- Бекова, С. К., Груздев, И. А., Джафарова, З. И., Малошонок, Н. Г., Терентьев, Е. А. (2017). *Портрет современного российского аспиранта*. Институт образования. М.: НИУ ВШЭ.
- Виссема, Й. Г. (2016). *Университет третьего поколения: Управление университетом в переходный период*. М.: Олимп-Бизнес.
- Войнилов, Ю. Л., Городникова, Н. В., Гохберг, Л. М. и др. (2017). *Индикаторы науки: 2017: Статистический сборник*. М.: НИУ ВШЭ.
- Вольчик, В. В., Филоненко, Ю. В., Кривошеева-Медянцева, Д. Д. (2015). Адаптивная рациональность, адаптивное поведение и институты // *Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований)*, 7(4).
- Осипов, Г. В., Савинков, В. И. (2014). *Динамика аспирантуры и перспективы до 2030 года: Статистический и социологический анализ*. М.: ЦСП и М.
- Сизых, А. Д. (2014). Анализ академической среды как места учебы и работы // *Вопросы образования*, (1), 92–109.
- Финкельштейн, М., Иглесиас, К., Панова, А. А., Юдкевич, М. М. (2014). Перспективы молодых специалистов на академическом рынке труда // *Вопросы образования*, (2), 20–43.
- Юдкевич, М. М., Альтбаха, Ф. Дж, Рамбли, Л. (2016). *Академический инбридинг и мобильность в высшем образовании: Глобальные перспективы*. М.: ИД ВШЭ.
- Alipova, O. and Lovakov, A. (2018). Academic inbreeding and publication activities of Russian faculty // *Tertiary Education and Management*, 24(1), 66–82.
- Becker, G. (1962). Investment in human capital: A theoretical approach // *J. Political Econom.*, 79(5), 9–49.
- Ben-Porath, Y. (1967). The production of human capital and the life cycle of earnings // *J. Political Econom.*, 75(4), 352–365.
- Bourner, T., Bowden, R. and Laing, S. (2001). Professional doctorates in England // *Studies in Higher Education*, 26(1), 65–83.
- Brailsford, I. (2010). Motives and aspirations for doctoral study: Career, personal, and inter-personal factors in the decision to embark on a history PhD // *International Journal of Doctoral Studies*, 5(1), 16–27.
- Churchill, H. and Sanders, T. (2007). *Getting your PhD: An insiders' guide*. London: Sage Publications.
- Dasgupta, P. and David, P. (1994). Toward a new economics of science and technology // *Research Policy*, 23(5), 487–521.
- Gill, T. and Hoppe, U. (2009). The business professional doctorate as an informing channel: A survey and analysis // *International Journal of Doctoral Studies*, 4, 27–57.
- Gorelova, O. and Lovakov, A. (2016). Academic Inbreeding and Research Productivity of Russian Faculty Members // *NRU Higher School of Economics, Series: Education*. WP BRP 32/EDU/2016.
- Golde, C. M. (2005). The role of the department and discipline in doctoral attrition: Lessons from four departments // *Journal of Higher Education*, 76(6), 669–700.
- Gouldner, A. W. (1957). Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-I // *Administrative Science Quarterly*, 2, 281–303.
- Gruzdev, I. and Terentev, E. (2016). Life after PhD: What Careers Do PhD Students in Russia Consider? // *Higher Education in Russia and Beyond*, 3(9), 20–23.
- Hawlery, P. (2003). *Being bright is not enough*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Horta, H. and Yudkevich, M. M. (2016). The role of academic inbreeding in developing higher education systems: Challenges and possible solutions // *Technological Forecasting and Social Change*, (113), Part B, 363–372.
- Lee, H., Miozzo, M. and Laredo, P. (2010). Career patterns and competences of PhDs in science and engineering in the knowledge economy: The case of graduates from a UK research-based university // *Research Policy*, 39(7), 869–881.
- Leonard, D., Becker, R. and Coate, K. (2005). To prove myself at the highest level: The benefits of doctoral study // *Higher Education Research & Development*, 24(2), 135–149.

Lewis, C. W., Ginsberg, R., Davies, T. and Smith, K. (2004). The experiences of African American Ph.D. students at a predominantly white Carnegie I – research institution // *College Student Journal*, 38(2), 231–245.

Lovitts, B. E. (2001). *Leaving the ivory tower: The causes and consequences of departure from doctoral study*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.

Lovitts, B. E. and Nelson, C. (2000). The hidden crisis in graduate education: Attrition from Ph. D. programs // *Academe*, 86(6), 44–50.

Nerad, M. (2006). Globalization and its impact on research education: Trends and emerging best practices for the doctorate of the future (pp. 5–12) / In: M. Kiley and G. Mullins (eds.) *Quality in postgraduate research: Knowledge creation in testing times*. Canberra: ANU.

Powell, S. and Green, H. (eds.) (2007). *The doctorate worldwide*. Maidenhead: Open University Press.

Soler, M. (2001). How Inbreeding Affects Productivity in Europe // *Nature*, (411).

Stephan, P. (1996). The economics of science // *J. Econom. Literature*, 34(3), 1199–1235.

REFERENCES

Alipova, O. and Lovakov, A. (2018). Academic inbreeding and publication activities of Russian faculty. *Tertiary Education and Management*, 24(1), 66–82.

Becker, G. (1962). Investment in human capital: A theoretical approach. *J. Political Econom.*, 79(5), 9–49.

Bednyy, B. I., Rybakov, N. V. and Sapunov, M. B. (2017). Russian postgraduate education in the educational field: interdisciplinary discourse. *Sociological studies*, (9), 125–134. (In Russian.)

Bekova, S. K., Gruzdev, I. A., Jafarova, Z. I., Maloshonok, N. G. and Terentyev, E. A. (2017). *Portrait of a Modern Russian Graduate Student*. Moscow: NRU HSE Publ. (In Russian.)

Ben-Porath, Y. (1967). The production of human capital and the life cycle of earnings. *J. Political Econom.*, 75(4), 352–365.

Bourner, T., Bowden, R. and Laing, S. (2001). Professional doctorates in England. *Studies in Higher Education*, 26(1), 65–83.

Brailsford, I. (2010). Motives and aspirations for doctoral study: Career, personal, and inter-personal factors in the decision to embark on a history PhD. *International Journal of Doctoral Studies*, 5(1), 16–27.

Churchill, H. and Sanders, T. (2007). *Getting your PhD: An insiders' guide*. London: Sage Publications.

Dasgupta, P. and David, P. (1994). Toward a new economics of science and technology. *Research Policy*, 23(5), 487–521.

Finkelstein, M., Iglesias, K., Panova A. A. and Yudkevich, M. M. (2014). Prospects of young professionals in the academic labor market. *Education*, (2), 20–43. (In Russian.)

Gill, T. and Hoppe, U. (2009). The business professional doctorate as an informing channel: A survey and analysis. *International Journal of Doctoral Studies*, 4, 27–57.

Golde, C. M. (2005). The role of the department and discipline in doctoral attrition: Lessons from four departments. *Journal of Higher Education*, 76(6), 669–700.

Gorelova, O. and Lovakov, A. (2016). Academic Inbreeding and Research Productivity of Russian Faculty Members. *NRU Higher School of Economics, Series: Education. WP BRP 32/EDU/2016*.

Gouldner, A. W. (1957). Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-I. *Administrative Science Quarterly*, 2, 281–303.

Gruzdev, I. and Terentev, E. (2016). Life after PhD: What Careers Do PhD Students in Russia Consider? *Higher Education in Russia and Beyond*, 3(9), 20–23.

- Hawley, P. (2003). *Being bright is not enough*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Horta, H. and Yudkevich, M. M. (2016). The role of academic inbreeding in developing higher education systems: Challenges and possible solutions. *Technological Forecasting and Social Change*, (113), Part B, 363–372.
- Lee, H., Miozzo, M. and Laredo, P. (2010). Career patterns and competences of PhDs in science and engineering in the knowledge economy: The case of graduates from a UK research-based university. *Research Policy*, 39(7), 869–881.
- Leonard, D., Becker, R. and Coate, K. (2005). To prove myself at the highest level: The benefits of doctoral study. *Higher Education Research & Development*, 24(2), 135–149.
- Lewis, C. W., Ginsberg, R., Davies, T. and Smith, K. (2004). The experiences of African American Ph.D. students at a predominantly white Carnegie I – research institution. *College Student Journal*, 38(2), 231–245.
- Lovitts, B. E. (2001). *Leaving the ivory tower: The causes and consequences of departure from doctoral study*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Lovitts, B. E. and Nelson, C. (2000). The hidden crisis in graduate education: Attrition from Ph. D. programs. *Academe*, 86(6), 44–50.
- Nerad, M. (2006). Globalization and its impact on research education: Trends and emerging best practices for the doctorate of the future (pp. 5–12) / In: M. Kiley and G. Mullins (eds.) *Quality in postgraduate research: Knowledge creation in testing times*. Canberra: ANU.
- Osipov, G. V. and Savinkov, V. I. (2014). *Dynamics and prospects of postgraduate studies until 2030: Statistical and sociological analysis*. Moscow: Center for Social Forecasting and Marketing Publ. (In Russian.)
- Powell, S. and Green, H. (eds.) (2007). *The doctorate worldwide*. Maidenhead: Open University Press.
- Sizykh, A. D. (2014). Analysis of the academic environment as a place to study and work. *Educational Issues*, (1), 92–109.
- Soler, M. (2001). How Inbreeding Affects Productivity in Europe. *Nature*, (411).
- Stephan, P. (1996). The economics of science. *J. Econom. Literature*, 34(3), 1199–1235.
- Voinylov, Y. L., Gorodnikova, N. V., Gokhberg, L. M. et al. (2017). *Indicators of science: 2017: statistical compendium*. Moscow: HSE Publ. (In Russian.)
- Volchik, V. V., Filonenko, Y. V. and Krivosheeva-Medyantseva, D. D. (2015). Adaptive Rationality, Adaptive Behavior and Institutions. *Journal of Institutional Studies*, 7(4), 138–155. DOI:10.17835/2076-6297.2015.7.4.138-155. (In Russian.)
- Wissema, J. G. (2016). *University of the third generation: University management in transition*. Moscow: Olimp-Business Publishing House. (In Russian.)
- Yudkevich, M. M., Altbach, F. J. and Rumble, L. (2016). *Academic inbreeding and mobility in higher education: Global perspectives*. Moscow: HSE Publ. (In Russian.)