

АКАДЕМИЧЕСКАЯ ИЛИ НЕАКАДЕМИЧЕСКАЯ КАРЬЕРА: КАКОЙ ВЫБОР ДЕЛАЮТ АСПИРАНТЫ ФЕДЕРАЛЬНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ?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;

Ольга Ярославовна ГЕРАСИМОВА,
старший преподаватель,
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия,
e-mail: oygerasimova@list.ru

Цитирование: Михалкина, Е. В., Скачкова, Л. С., Герасимова, О. Я. (2019). Академическая или неакадемическая карьера: какой выбор делают аспиранты федеральных университетов? // *Terra Economicus*, 17(4), 148–173. DOI: 10.23683/2073-6606-2019-17-4-148-173

Устойчиво низкие показатели защит аспирантами диссертаций в советах, снижение показателей результативности программ подготовки кадров высшей квалификации (рост числа отчислений), новый формат аспирантуры, предполагающий необязательность защиты диссертации, обусловили исследовательский интерес авторов к изучению выбора аспирантами карьерных стратегий, факторов, определивших и повлиявших на их формирование. Теоретической базой исследования выступают подходы российских и зарубежных ученых к проблеме воспроизводства человеческого капитала высшей школы. Эмпирическая база данного исследования основана на анализе мнений 1429 аспирантов из пяти федеральных университетов (Казанский (Приволжский) федеральный университет, Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова, Северо-Кавказский федеральный университет, Сибирский федеральный университет, Южный федеральный университет). На основе социологического исследования был составлен портрет российского аспиранта, который включает ценностно-мотивационные основания карьерных траекторий, занятость, важность защиты диссертации, планы после окончания обучения, мотивы и стимулы, значимые в работе, перечень факторов удержания в сфере производства и передачи знаний. В данной статье с

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

помощью кластерного анализа массива данных (мнений опрошенных аспирантов по признаку «мотивация при поступлении в аспирантуру») методом *k*-средних были получены и сравнены четыре кластера, в результате чего сформулированы следующие карьерные стратегии на академическом и неакадемическом рынке труда: стратегия «исследователя / исследователя-фрилансера», стратегия «преподавателя-инбрида», стратегия «неопределившихся», стратегия «карьериста-инбрида», каждая из которых имеет особенности. Однако существуют и общие черты, свойственные аспирантам, какой бы стратегии они ни придерживались: приоритетность мотива «первичной мотивации» – возможность проведения научных исследований, основные жизненные цели, мотивы в работе, а также важность финансовой составляющей.

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

ACADEMIC OR NON-ACADEMIC CAREER: WHAT CHOICE DO GRADUATES OF FEDERAL UNIVERSITIES MAKE?

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;

Olga Y. GERASIMOVA,

Senior Lecturer,
Southern Federal University,
Rostov-on-Don, Russia,
e-mail: oygerasimova@list.ru

Citation: Mikhalkina, E. V., Skachkova, L. S., Gerasimova, O. Y. (2019). Academic or non-academic career: what choice do graduates of federal universities make? *Terra Economicus*, 17(4), 148–173. DOI: 10.23683/2073-6606-2019-17-4-148-173

The paper deals with the choice of career strategies by recent graduates and the forces affecting it. Our research interests stem from the evidence showing a continuous decrease in the number of the postgraduate and doctoral thesis defences in Russia, a decline in the quality of training programs for highly qualified personnel, as well as the new standards for postgraduate and doctoral education which imply the optionality of the thesis defence. The theoretical and conceptual framework of the study relies upon the approaches of Russian and foreign researchers to the problem of human capital reproduction in higher education. Sample survey data were collected through questionnaires to gather information from the respondents – 1429 graduate students from 5 federal universities: Kazan (Volga region) Federal University, Northern (Arctic)

Federal University named after M. V. Lomonosov, North-Caucasus Federal University, Siberian Federal University, Southern Federal University. Data analysis helped to identify the portrait of the Russian graduate student characterized by traits such as the motivational value of the career path, employment, importance of defending the thesis, plans after graduation, motives and incentives that are important in the workplace, factors that affect student retention in higher education. Four clusters were identified and compared with each other through the k-means clustering (relying on the respondents' opinions on the «motivation for entering postgraduate programs»). Overall, our findings suggest four career strategies in the academic and non-academic labor markets as follows: researcher/freelance researcher; a strategy of academic inbreeding; a strategy of «undecided»; and that of the inbreeding careerist. Meanwhile, several features exist, which are common for all postgraduates, including the research activity as one of the highest priorities, the most important life goals, work motivation, and importance of the financial component.

Keywords: *reproduction of the human capital; academic labor market; the higher education; education economy; economy of knowledge; postgraduate career strategies; labor market for graduates*

JEL classifications: *I23, J24*

Acknowledgements: *The research has been conducted in the framework of the project funded by the Russian Foundation for Basic Research (project 18-010-00591 «The choice of career strategies by post-graduate students»).*

Постановка проблемы

Вопросы профессиональной ориентации и карьерных ожиданий аспирантов представляются весьма важными в связи с актуальностью задач воспроизводства человеческого капитала в высшей школе. Кроме того, амбициозные целевые показатели, связанные с присутствием России к 2024 г. в числе пяти лидирующих научных держав, осуществляющих научные исследования и разработки в областях, определяемых приоритетами научно-технологического развития, сформулированными в Национальном проекте «Наука»², определяют общий курс на изменение подхода к оценке продуктивности исследовательской деятельности и вовлеченности молодых ученых в академическую карьеру.

Ориентация выпускников аспирантуры на академическую карьеру означает их нацеленность на профессиональное развитие в системе высшего образования. Кроме того, выбор академической карьеры является критерием привлекательности академического рынка труда. Академические институты участвуют в генерации новых знаний, развитии фундаментальной науки, развитии и привлечении новых образовательных технологий и методик. Но актуальным остается вопрос востребованности академических карьерных стратегий аспирантами. По данным Федеральной службы государственной статистики, прием в аспирантуру, начиная с 2010 г. превышает выпуск из нее, а доля окончивших программы подготовки кадров высшей квалификации с защитой диссертации в 2018 г. составила 12,4%³. Ключевые показатели, характеризующие деятельность аспирантуры как направления подготовки кадров высшей

² Указ «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года» (<http://www.kremlin.ru/events/president/news/57425>; <http://government.ru/projects/selection/740/35565/>).

³ Данные Федеральной службы государственной статистики. Раздел «Наука и инновации» (http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/).

квалификации, представлены на рис. 1. Это означает, что инвестиции в человеческий капитал высшей школы являются неэффективными. Качество сформированного человеческого капитала в высшей школе зависит от множества факторов, среди которых и личная вовлеченность обучающихся, и профессионализм профессуры, и исследовательская продуктивность научного руководителя, и уровень академической и научной инфраструктуры, и доступность программ внутренней и внешней мобильности (Athey et al., 2007; Grove, Wu, 2007; Hilmer, Hilmer, 2007, Krueger, Wu, 2000). Также было установлено, что вероятность успешного завершения обучения выше у тех аспирантов, которые начинают свои кандидатские диссертации раньше, например, в возрасте 20 лет, чем для тех, кто поступает в аспирантуру в более позднем возрасте. А показатели успешного завершения диссертации снижаются по мере увеличения возраста (Martin, Maclachlan, Karmel, 2001; Wamala, Oonyu, Osaaya, 2011). Это может быть связано с возросшими финансовыми и личными обязанностями: когда молодые ученые становятся старше, труднее установить баланс между работой и личной жизнью (Martin, Maclachlan, Karmel, 2001). Аспиранты, как правило, сообщают, что они при подготовке к защите диссертации положительно относятся к поддержке, которую они получают от своих руководителей, своих сверстников и своих образовательных учреждений (Edwards et al., 2011; McAlpine, Norton, 2006).

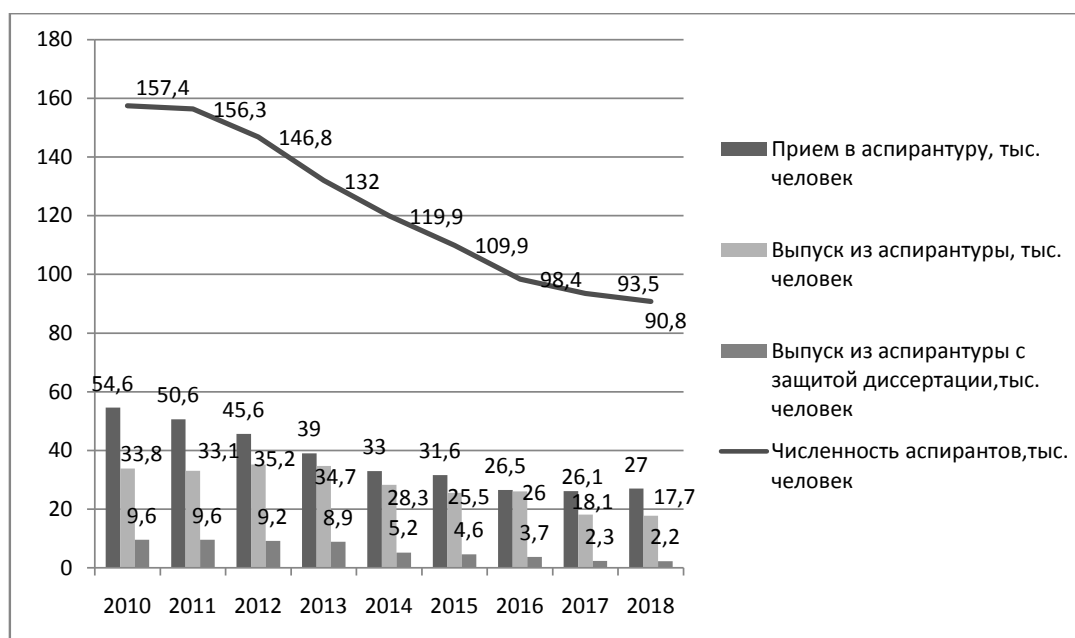


Рис. 1. Основные показатели деятельности аспирантуры⁴

Отметим, что формирование стратегии профессионального развития в академической и неакадемической сферах осуществляется уже в процессе обучения на программах подготовки кадров высшей квалификации, и, как результат, непосредственный выбор совершается уже после завершения обучения. В этой связи авторам представляется более актуальным изучать не фактические цифры трудоустройства аспирантов (сферы, организации, должности и др.), а параметры и факторы, определившие и повлиявшие на формирование карьерных стратегий, так как именно на последние возможно осуществлять воздействие в сторону увеличения количества аспирантов, выбирающих профессиональное развитие в университетах, научно-исследовательских организациях, академиях.

⁴ Составлено по данным Федеральной службы государственной статистики. Раздел «Наука и инновации» (http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/).

Теоретико-методологическая мотивация исследования

Выбор научно-исследовательской или педагогической карьеры обуславливает вклад академических институтов (академическая идентичность, культура и традиции университетского корпоративизма, нормы и вовлеченность в научные проекты, традиционность и устойчивость научных школ) в формирование новых источников производительности труда и экономического роста. И, безусловно, сформировавшаяся в 1960-х гг. *концепция человеческого капитала* объясняет эту зависимость. В частности, Т. Шульц подробно рассматривал инвестиции в образование, которое и делает людей более производительными (Schultz, 1961). Г. Беккер доказал, что человеческий капитал, представляющий собой совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, при целесообразном его использовании способствует увеличению дохода (Becker, 1964). Г. Беккер и Т. Шульц уделяли большое внимание образованию в качестве инвестиционной составляющей, которая должна принести более высокую прибыль физическому лицу (высокую зарплату), компании (повышение производительности) и обществу (технический прогресс, рост потребления) в будущем. Отдача от инвестиций в образование первоначально изучалась с точки зрения его влияния на повышение доходов, тогда как современные исследования позволяют оценивать влияние образования на производительность работников – их социальную отдачу (Lange, Topel, 2006). Учет факторов идентичности объясняет то, что люди сами делают выбор относительно того, кем им быть, а социальные категории, раскрывающие нормы поведения, носят аскриптивный (приписывающий) характер (Akerlof, Kranton, 2010).

Отметим, что, изучая человеческий капитал в высшей школе, авторы обнаруживают его двойственную природу. С одной стороны, он реализует функцию воспроизводства нового человеческого капитала (национального и индивидуального), а с другой стороны, он должен реализовать функцию «самовоспроизводства», так как нужны те, кто будет эти знания формировать и передавать (профессура и исследователи). Таким образом, теория человеческого капитала дополняется исследованием особенностей его формирования в различных сферах и отраслях. В этой связи авторы в целом обращают внимание на специфичность воспроизводства человеческого капитала в высшей школе через изучение внутренних и внешних факторов, влияющих на принятие решений в области профессионального развития в академической и неакадемической сферах.

Проблема мотивации и ценностей, которые существенно влияют на решения аспирантов относительно своего профессионального развития в академической или неакадемической сфере, актуализируется в ряде исследований. В работах зарубежных исследователей часто выделяют пять основных мотивов для получения ученой степени: развитие карьеры, интерес к теме исследования, личные мотивы, предшествующий опыт и влияние других людей. Мотивация, связанная с развитием карьеры, является одним из основных факторов для получения ученой степени (Churchill, Sanders, 2007; Gill, Норре, 2009; Brailsford, 2010; Leonard et al., 2005; Peters, Daly, 2013). Интерес к теме или исследованию – еще один важный фактор, побуждающий людей получить ученую степень в различных дисциплинах (Salmon, 1992; Brailsford, 2010; Leonard et al., 2005; Baytiyeh, Naja, 2011a; 2011b). Этот мотивационный фактор включает в себя желание приобрести исследовательские навыки и повлиять на решение конкретной проблемы или какой-то аспект повседневной жизни. Х. Черчилль и Т. Сандерс классифицировали последнее из этих двух желаний как «личную повестку дня» и рассмотрение исследования как политику (Churchill, Sanders, 2007: 15). Третья из основных мотиваций для получения ученой степени связана с личностными мотивационными факторами. Социологи отмечают мотивацию к исследованиям, получению ученой степени, с одной стороны, через формирование чувства профессиональной идентичности (Salmon, 1992; Akerlof, Kranton, 2010), а с другой – через стремление к самообогащению (прак-

тически без внешних побудительных факторов) (Gill, Норре, 2009). Для некоторых аспирантов личностное развитие и общий интеллектуальный интерес преобладают над их профессиональными интересами (Leonard et al., 2005). В научной литературе также встречаются факторы, связанные с получением предыдущего опыта и влиянием других индивидов на решения аспирантов относительно поступления в аспирантуру. Х. Черчилль и Т. Сандерс формулируют идею влияния предыдущего опыта на формирование мотивации поступления в аспирантуру через категорию «дрейф» (Churchill, Sanders, 2007). Этот ярлык предназначен для описания случаев, когда стремление к ученой степени является менее осознанным выбором; это просто естественное развитие событий после окончания предыдущих ступеней обучения, избегание более сложной альтернативы. В работах других исследователей предыдущий опыт включает в себя участие в исследованиях (Donnelly, 2011; Simon, 2010) или в стажировках (Simon, 2010). Что касается мотивации, вызванной воздействием кого-либо, то к ним относятся влияние семьи, друзей, коллег и ученых, общества в целом. Было обнаружено, что на мотивацию будущего аспиранта влияют такие внешние факторы, как поддержка семьи (Onwuegbuzie et al., 2014; Tanaka, Watanabe, 2012), социализация (Gardner, 2010; Lovitts, 2001), совместное обучение (Ferguson, 2009; Hancock, 2007). Кроме того, в ряде исследований были выделены и другие причины мотивации, среди них: необходимость изменить жизнь (Dust, 2006; Wellington, Sikes, 2007), желание получить ученую степень, поскольку это престижно (Dust, 2006; Leonard et al., 2005; Stubb et al., 2012; Белокрылова et al., 2004: 67), лучшие перспективы трудоустройства (Brailsford, 2010; Fish, Fish, 2010; Leonard et al., 2005; Stubb et al., 2012; Wellington, Sikes, 2007). По мнению Н.А. Лызь, И.С. Лабынцевой, мотив «повышение собственной конкурентоспособности» является центральным для российской модели аспирантуры (Лызь, Лабынцева, 2019). Таким образом, анализ вышеуказанных концепций и подходов указывает на необходимость тщательного изучения ценностно-мотивационных установок аспирантов для формирования их карьерных стратегий.

При поступлении в аспирантуру и в процессе обучения молодые люди наряду с академическими карьерами реализуют и иные востребованные рынком профессиональные траектории в наукоемком бизнесе, государственном и муниципальном управлении, в сфере услуг (Бедный et al., 2018; Бекова et al., 2017). В этой связи методология исследования карьерных стратегий аспирантов, по мнению авторов, должна включать тщательное изучение *направленности профессионального развития*: исследование поведения индивидов и выявление факторов, влияющие на него на рынке труда (Михалкина, Скачкова, 2014), определение сферы, роли, предпочтения относительно развития в своем собственном университете либо предпочтение мобильности и др. Анализ трендов инбридинга (предпочтение профессионального и карьерного развития в собственном университете) диагностирует формирование барьеров для привлечения лучших кандидатов, препятствует личностному развитию, формированию новых идей, снижает производительность труда (Юдкевич et al., 2016) и продолжает, в свою очередь, изучаться в рамках данного исследования.

Методология исследования

Опираясь на существующие теоретические подходы и концепции воспроизводства человеческого капитала в высшей школе, а также руководствуясь сложившейся проблематикой управления и воздействия на эффективность подготовки кадров высшей квалификации, авторы сформулировали цель следующим образом: выявление типичных карьерных стратегий аспирантов, формирующихся в процессе обучения на программах подготовки кадров высшей квалификации, через анализ паттернов поведения и факторов, воздействующих на принятие решений относительно своего будущего профессионального развития. В процессе исследования не изучаются фактические характеристики трудоустройства после завершения обучения, а анализируется про-

цесс формирования карьерных стратегий аспирантами во время обучения. Достижение цели исследования авторы планировали через реализацию следующих задач: во-первых, диагностику внутренних характеристик (мотивов, ценностей, установок и др.) аспирантов, определяющих стратегии трудоустройства; во-вторых, детерминацию направленности выбора карьерных стратегий; в-третьих, диагностику поведенческих паттернов потенциально неэффективных групп аспирантов (мотивация, ценности, направленность стратегии); в-четвертых, анализ факторов, влияющих на выбор карьерных стратегий выпускников аспирантуры, в том числе факторов, влияющих на их удержание в сфере производства и передачи знаний.

В качестве основного метода исследования использовался социологический метод – электронный опрос. Авторами была разработана анкета, включающая 38 вопросов, 142 переменных. Обратим внимание, что анкета не являлась продуктом субъективного мнения исследователей, а являлась, с одной стороны, результатом синтеза уже существующих и апробированных методик, например, методики генерации портрета современного российского аспиранта (Бекова et al., 2017), а с другой – результатом анализа мнений экспертов относительно формирования карьерных стратегий аспирантов во время обучения. Сбор мнений экспертов (руководителей программ аспирантуры, научных руководителей, членов диссертационных советов; аспирантов и молодых преподавателей) осуществлялся в процессе проведения *фокус-групп и экспертного опроса (176 экспертов из 20 ведущих университетов Юга России)*. В рамках фокус-групп экспертам было предложено обсудить современные проблемы развития российской аспирантуры, перспективы академической карьеры выпускников аспирантуры, их профессионального развития, тенденции формирования карьерных предпочтений и факторов, влияющие на выбор стратегий их поведения, в том числе факторов, способствующих и препятствующих развитию карьеры в академической сфере, роль образовательных организаций в нивелировании этих факторов (Михалкина, Скачкова, 2018).

Опираясь на анализ мнений экспертов, был сформирован конструкт *социологического опроса*, включающий три ключевых диагностических блока: 1) ценностно-мотивационные основания карьерных траекторий, 2) направленность выбора карьерных стратегий (сфера, роль, индикация инбридинга и др.), 3) факторы удержания в сфере производства и передачи знаний. Эти блоки определили структуру анкеты для исследования стратегий поведения аспирантов 1, 2, 3, 4-го годов обучения 10 федеральных университетов. По мнению авторов исследования, именно эти акторы являются типичными субъектами предложения академического рынка труда, представляя собой молодых исследователей, преподавателей высшей школы. Фактически в опросе приняли участие пять федеральных университетов (Казанский (Приволжский) федеральный университет, Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова, Северо-Кавказский федеральный университет, Сибирский федеральный университет, Южный федеральный университет). При анализе данных использовались методы частотного анализа. Результаты описательной статистики позволили авторам выделить основные предикторы и факторы принятия стратегических решений относительно своего будущего профессионального развития. Следуя идее *поиска типичных стратегий поведения аспирантов*, авторы исследования провели кластеризацию полученного массива данных методом *k-means* (*k*-средних) на четыре класса и провели сравнительный анализ полученных групп, представленный ниже.

Портрет типичного аспиранта федерального университета

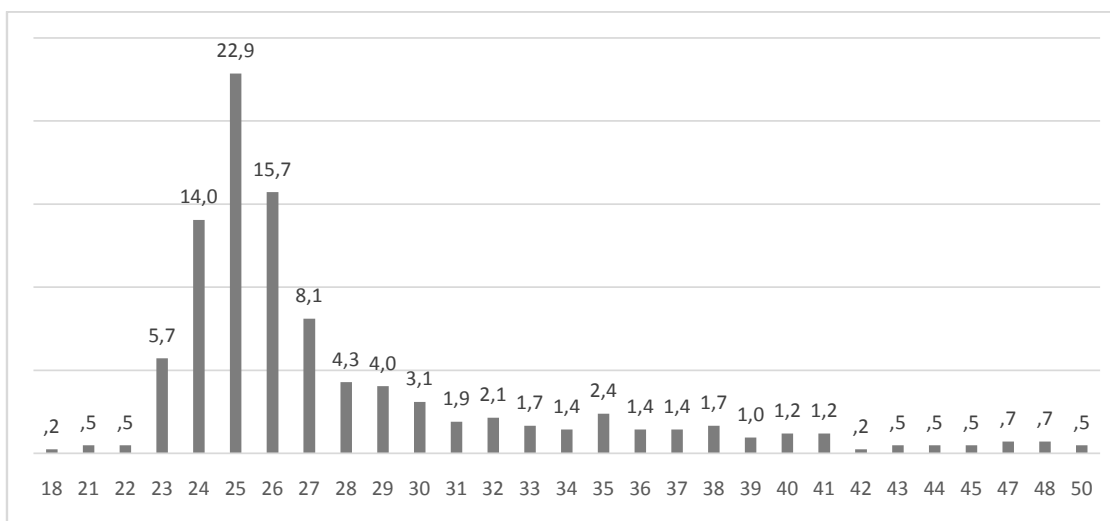
В рамках электронного опроса было опрошено 1429 аспирантов федеральных университетов, 94% из которых обучаются на бюджетной основе, 6% – на условиях полного возмещения затрат; 46% – женского пола и 54% – мужского, соответственно. Распределение аспирантов по годам обучения и направлениям подготовки представлено в табл. 1.

Таблица 1

Основные характеристики выборки⁵

Характеристики	%	Характеристики	%
Условия обучения в аспирантуре		Направление подготовки	
Бюджетная основа	94	Математические и естественные науки	24
Полное возмещение затрат	6	Инженерное дело, технологии и технические науки	32,4
Год обучения		Науки об обществе	21,9
Первый	33,8	Гуманитарные науки	11,4
Второй	29,6	Образование и педагогические науки	10,3
Третий	27,7	Пол	
Четвертый	8,9	Женский	46
		Мужской	54

В опросе участвовали респонденты различных возрастов, но наибольшая представленность была в диапазоне от 23 до 27 лет (рис. 2).

Рис. 2. Распределение опрошенных аспирантов по возрасту⁶

Ценностные основания аспирантов при поступлении в аспирантуру. Среди жизненных ценностей чаще аспиранты указывали на возможность интеллектуальной и творческой самореализации – 66,2%, материальный достаток – 56,4%, создание собственной семьи и воспитание детей – 44,1%, реже – возможность приносить пользу окружающим, обществу – 22,8%, преимущественно спокойная жизнь без перегрузок и стрессов – 11,9%, уважение окружающих, общественное признание – 8,4%. Опираясь на один из результатов экспертного анализа, отметим, что аспиранты были признаны наиболее уязвимой категорией относительно критерия материального достатка. Это обуславливает наиболее вероятный «отсев» до защиты диссертации тех аспирантов, у которых материальный достаток стоит на первом месте. Низкое материальное обеспечение и необходимость искать дополнительные источники дохода были названы главными препятствующими факторами развития академической карьеры среди аспирантов и молодых ученых. Этот факт подтвержден и другими исследованиями (Терентьев et al., 2018).

⁵ Составлено авторами по результатам социологического исследования.

⁶ Составлено авторами по результатам социологического исследования.

Причины поступления в аспирантуру. Первичная мотивация аспирантов является существенным фактором формулирования карьерных стратегий. В ходе исследования установлено, что главными мотивами являются следующие: желание заниматься научными исследованиями, желание заниматься преподавательской деятельностью, возможность самореализации и саморазвития в интересной сфере, обучение в аспирантуре и престижность получения ученой степени. Первые два мотива, бесспорно, являются одними из ключевых при поступлении и выборе академической карьеры, мотив «возможность самореализации и саморазвития в интересной сфере» не раскрывает содержания данной сферы и может быть реализован как в академической, так и в неакадемической среде, если же говорить о престижности получения ученой степени, то можно отметить, что данный мотив противоречит ключевым жизненным ценностям опрашиваемых (престижность выделяли лишь 8,4% опрошенных). В меньшей степени, но присутствует мотивация обучения в аспирантуре ради получения конкурентных преимуществ на неакадемическом рынке труда (государственная служба, коммерческий сектор). Интересно, что, если сравнивать с теоретическими подходами и исследованиями других ученых, в данном исследовании нельзя выделить в качестве основных личные мотивы, предшествующий опыт и влияние других людей (семьи, друзей, коллег и ученых), необходимость изменить жизнь, а также «дрейфа», т.е. поступления по инерции (рис. 3). В целом большинство респондентов выбрали академические причины поступления, однако наличие неакадемических причин свидетельствует о несовершенном процессе отбора при поступлении в аспирантуру (не отбор лучших, а фактически прием в аспирантуру), что может влиять на показатели деятельности аспирантуры, в том числе защиты диссертации. Исследователи высшего образования из НИУ «ВШЭ» обнаружили такую же тенденцию: первичная мотивация аспирантов состоит из академических и неакадемических мотивов (Бекова et al., 2017).

Занятость аспирантов. Что касается трудоустройства, то совмещают работу и учебу в аспирантуре 89,3% респондентов, что говорит не в пользу конечных результатов обучения по программам подготовки кадров высшей квалификации. Аспиранты не могут полностью посвятить себя написанию диссертации, исследованиям, поскольку они испытывают материальную неудовлетворенность. У 65,3% респондентов работа связана со специальностью (направлением исследований) в аспирантуре. Стоит отметить, что 55,3% работают в сфере науки и образования, 27% в сфере бизнеса (в коммерческой организации), 10,2% в государственном секторе, 7,5% имеют другое место работы. Также респондентов попросили оценить возможности трудоустройства по своей специальности: 71,8% опрошенных оценивают возможность трудоустройства по специальности достаточно оптимистично (рис. 4).

Но что побуждает аспирантов совмещать учебу и работу, отвлекаясь от их главной цели – подготовки и защиты диссертации? Причину «финансовая необходимость» назвали 75,3% опрашиваемых аспирантов, «получение дополнительных профессиональных компетенций (опыта работы)» – 63,6%, «интересная работа» – 41,5%, «получение данных для диссертационного исследования» в процессе работы важно лишь для 30,8% аспирантов, «возможность общения, получение нужных знакомств» – 12,4%, «наличие свободного времени» – 4,4%. Несмотря на то что главным мотивом при поступлении в аспирантуру у большинства респондентов является «желание заниматься научными исследованиями», респонденты работают во время обучения из-за финансовых причин, получения опыта работы, а не для получения данных для диссертационного исследования. В исследованиях С. Бековой и других ученых получены аналогичные данные: главные трудности в аспирантуре – необходимость совмещать работу и учебу и недостаточная финан-

совая поддержка (Бекова et al., 2017). Если же говорить о материальном достатке респондентов, то 36,6% ответили, что «денег хватает на продукты и на одежду, но вот покупка вещей длительного пользования (телевизора, холодильника) является проблемой», 31,2% – «мы можем без труда приобретать вещи длительного пользования, однако для нас затруднительно приобретать действительно дорогие вещи, например, автомобиль», 16,6% – «на продукты денег хватает, но покупка одежды вызывает финансовые затруднения». Данное распределение, по мнению авторов, может говорить о том, что опрошенные принадлежат преимущественно к среднему классу.

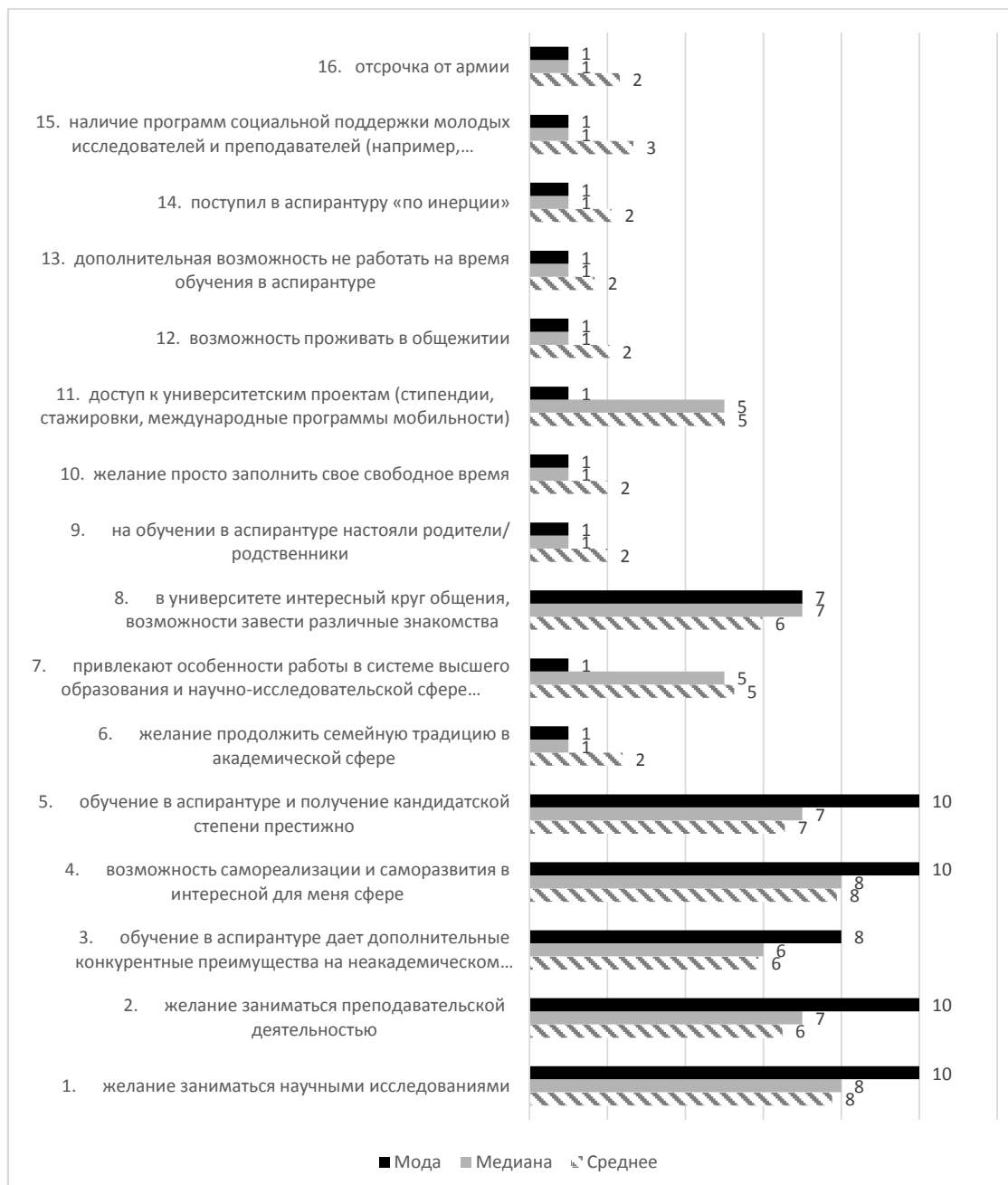


Рис. 3. Причины поступления в аспирантуру⁷

⁷ Составлено авторами по результатам социологического исследования.

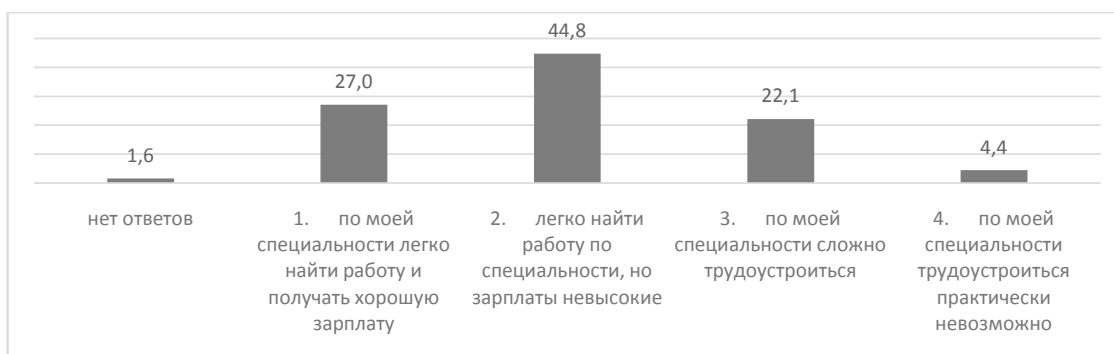


Рис. 4. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как Вы оцениваете возможности трудоустройства по своей специальности?»⁸

Защита диссертации. Несмотря на то что большинство респондентов работают, для 90,4% по окончании аспирантуры защитить диссертацию и получить ученую степень является важным мотивирующим фактором. И данное желание практически неизменно, независимо от года обучения аспиранта: с каждым годом и к окончанию аспирантуры наблюдается практически незначительное падение ответов «очень важно» и «важно» и незначительное увеличение «совсем не важно» и «скорее не важно», а также уже большее количество респондентов затрудняются ответить на данный вопрос (рис. 5).

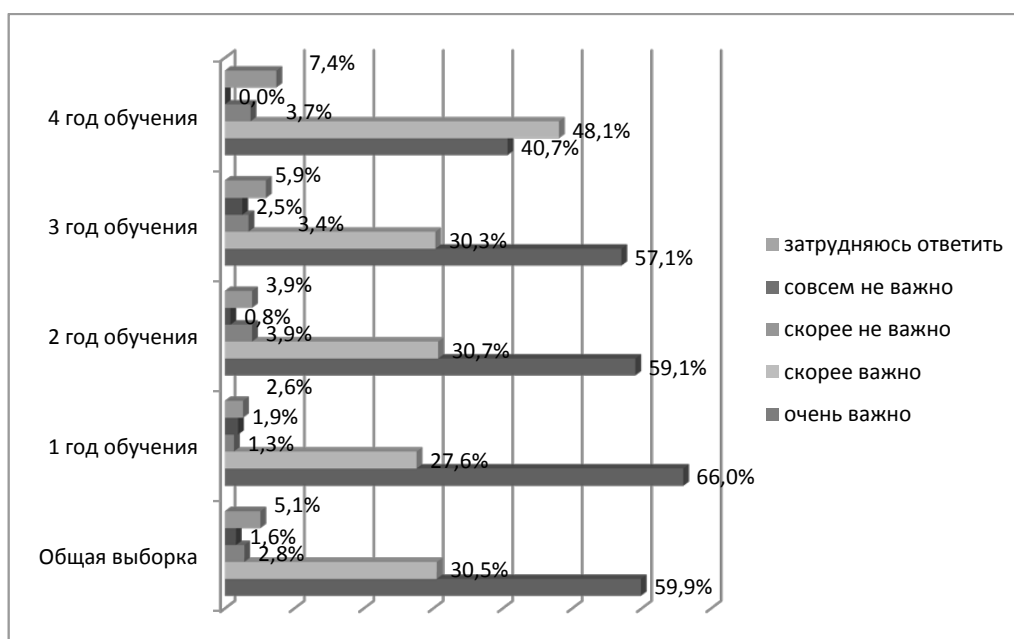


Рис. 5. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Насколько для Вас важно по окончании аспирантуры защитить диссертацию и получить ученую степень?»⁹

Далее аспиранты по 10-балльной шкале оценили, какие факторы важны для своевременной и успешной защиты кандидатской диссертации. Наиболее важными факторами респонденты считают: «эффективное взаимодействие и поддержка руководителя диссертации», «информированность об алгоритме подготовки и процедуре защиты диссертации», «собственные волевые качества, целеустремленность», «наличие

⁸ Составлено авторами по результатам социологического исследования.

⁹ Составлено авторами по результатам социологического исследования.

времени для написания диссертации (незагруженность семейными делами, необходимостью)» (рис. 6). Причем последний фактор, по мнению авторов, является одним из ключевых. Однако, исходя из анализа занятости во время обучения, большинство опрошенных работают и вряд ли располагают достаточным количеством времени для написания диссертации.

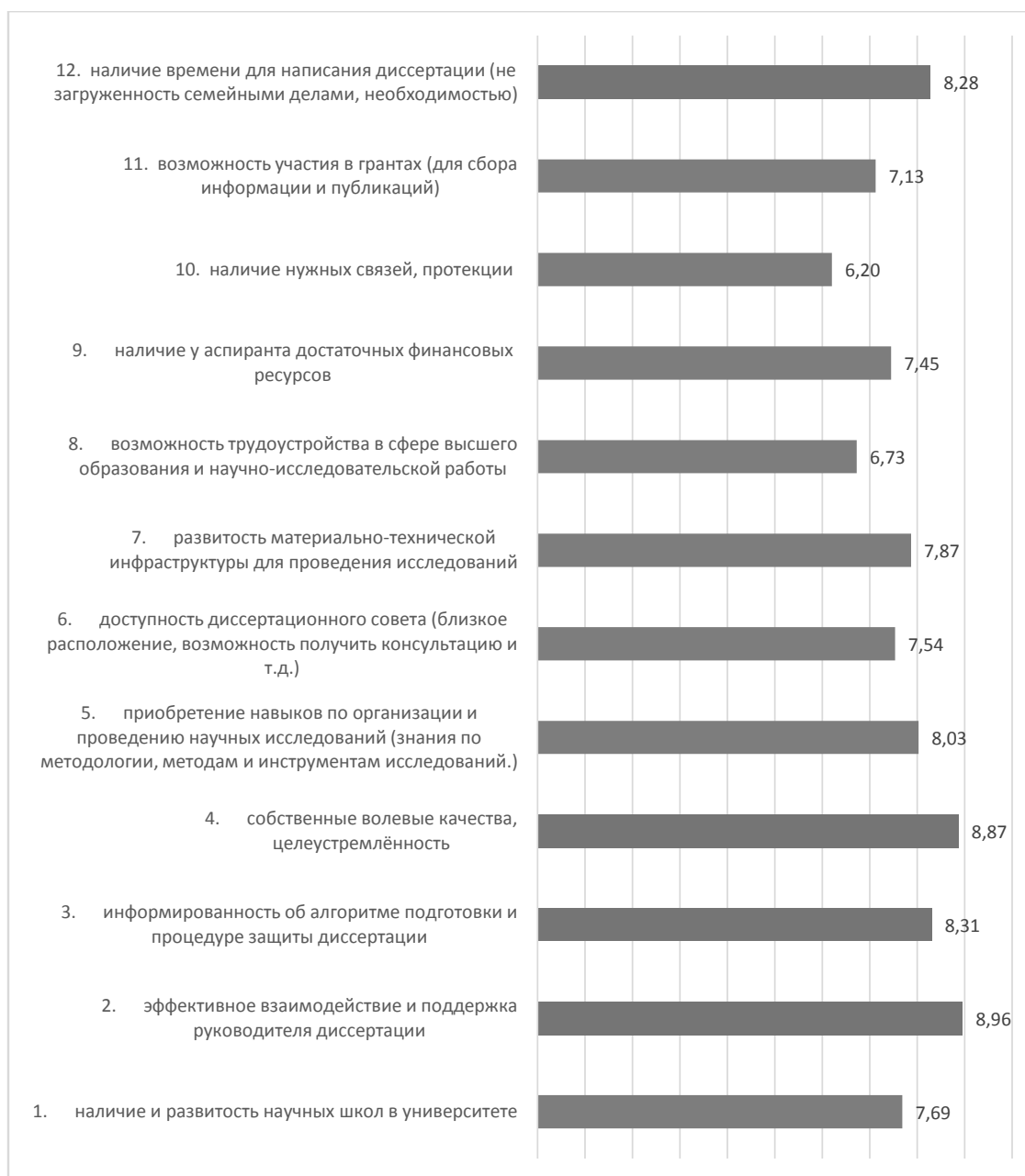


Рис. 6. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Насколько важны следующие факторы для своевременной и успешной защиты кандидатской диссертации? (оцените по 10-балльной шкале, где 1 – совсем не важно, а 10 – максимально важно)»¹⁰

При ответе на вопрос об удовлетворенности качеством обучения респонденты высоко оценили «уровень профессионализма научно-педагогических работников» и «эффективность взаимодействия с научным руководителем» (рис. 7).

¹⁰ Составлено авторами по результатам социологического исследования.



Рис. 7. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Дайте оценку следующим характеристикам обучения в аспирантуре (по 10-балльной шкале, где 1 – минимальный балл, а 10 – максимальный балл)»¹¹

Планы после окончания аспирантуры. Для выявления приверженности аспирантов своему университету респондентам был задан вопрос, насколько им важно продолжить профессиональную деятельность в своем университете. Мнения разделились: 61,7% – это «скорее важно» и «очень важно», 28% – «скорее не важно» и «не важно», 10,7% затрудняются ответить. Вероятность дальнейшей профессиональной деятельности в своем университете высоко оценивают 56%, низко – 34%, затрудняются ответить 10%, что говорит о неуверенности аспирантов в трудоустройстве в своем университете после окончания обучения. Таким образом, у аспирантов в процессе обучения формируются достаточно устойчивые инбридинговые намерения, что, безусловно, может стать существенной причиной отказа от академической карьеры в случае отсутствия вакансий в университете – *alma mater*. Осведомленность о других возможностях развития в академической сфере находится на достаточно низком уровне. Речь идет об институте постдоков – временной ставки в вузах и научно-исследовательских учреждениях, которую занимают молодые ученые. Большинство опрошенных аспирантов не осведомлены о наличии такой возможности как в мире, так и в собственной стране (рис. 8).

Для диагностики карьерных стратегий необходимо знать, *какие мотивы и стимулы значимы в работе для аспирантов* (рис. 9). Наиболее значимыми являются следующие мотивы: «возможность реализовать свои способности и интересы», «постоянное профессиональное развитие, совершенствование», «высокий уровень заработной платы». Однако все это может быть реализовано как в академической, так и в неакадемической среде. Наименее значимыми для аспирантов являются такие мотивы, как «социальные программы поддержки (например, жилищные программы)», «возможность работать в известной, престижной организации».

¹¹ Составлено авторами по результатам социологического исследования.



Рис. 8. Осведомленность аспирантов об институте постдоков¹²

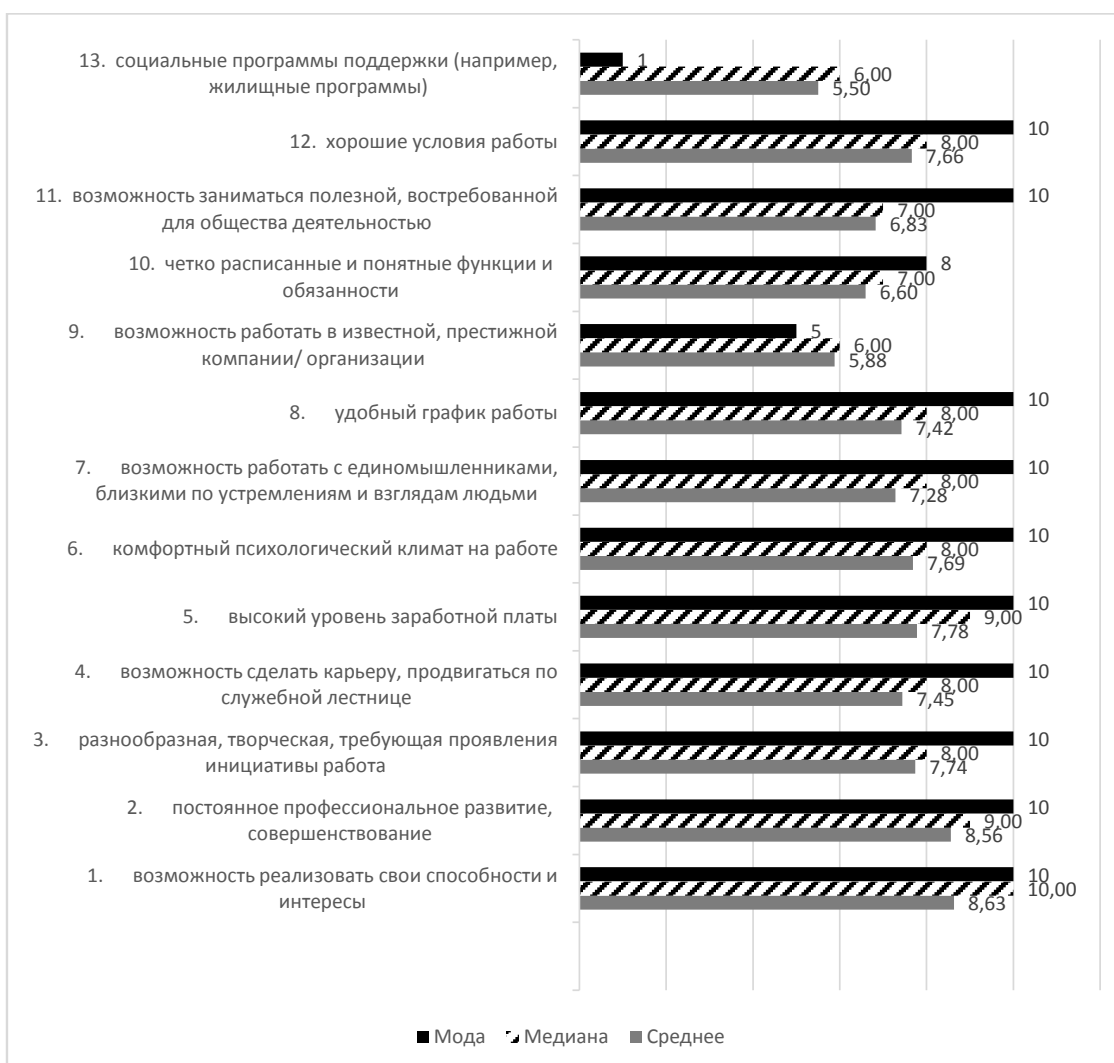


Рис. 9. Мотивы и стимулы, значимые для аспирантов в работе¹³

¹² Составлено авторами по результатам социологического исследования.

¹³ Составлено авторами по результатам социологического исследования.

Рассмотрим *карьерные планы аспирантов* после окончания аспирантуры: в сфере науки и образования собираются работать 57,8%, в наукоемком бизнесе – 11,2%, в коммерческой сфере – 10,7%, в сфере государственного управления – 5,6%. Из рис. 10 видно, что связать свою жизнь с дальнейшими исследованиями намереваются только 34% (в сфере науки и образовании – научно-исследовательская работа и наукоемкий бизнес).

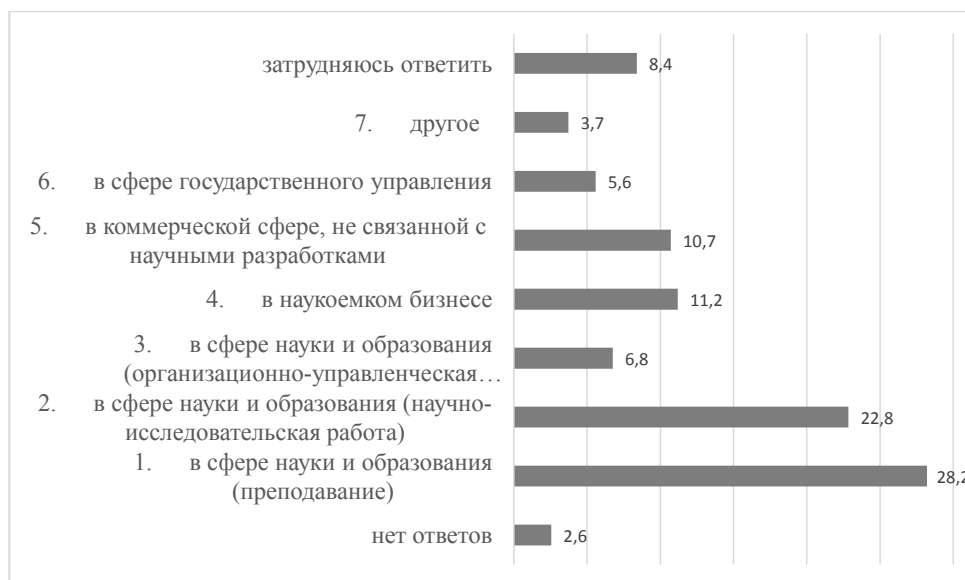


Рис. 10. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Где Вы планируете работать после окончания аспирантуры?»¹⁴

Академическая сфера является специфичной: существует свобода выбора рода занятий. Преподаватель может выполнять три роли: тьютор, исследователь и администратор (Герасимова, 2017: 232). Тьютор (преподаватель-консультант) создает образовательную среду, позволяющую студенту реализовать свою индивидуальную траекторию обучения. Преподаватель-исследователь должен владеть теоретическими основами педагогического процесса, методикой проведения научно-исследовательской работы с обучающимися, быть способным ориентироваться в потоке научной информации. Преподаватель-администратор выполняет административную, организационную работу, исполняет распоряжения заведующего кафедрой, декана. Карьерное продвижение преподавателя часто приводит его к вхождению в аппарат управления вузом. Для аспирантов наиболее предпочтительной является роль исследователя (40,3%) или тьютора (31,2%) (рис. 11).

По специальности обучения в аспирантуре планируют работать 88,5% респондентов. Интересно, что опрошенные аспиранты достаточно амбициозны относительно ожидаемой заработной платы после окончания обучения (рис. 12).

Как показали результаты опроса, наибольшее влияние на принятие аспирантами решения остаться работать в научно-образовательной сфере оказывают наличие сильного интереса и желания продолжать заниматься исследованиями, начатыми в аспирантуре, творческая атмосфера работы в академической среде, возможность постоянного развития, конкурентоспособный уровень заработной платы, возможность реализации своих собственных проектов (исследований, учебных курсов, консалтинговых проектов). В ряде зарубежных исследований отмечается, что примерно 60% аспирантов намерены продолжить исследовательскую карьеру после окончания аспирантуры (Edwards et al., 2011; Harman, 2002).

¹⁴ Составлено авторами по результатам социологического исследования.



Рис. 11. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какая роль в профессиональной сфере для Вас предпочтительна?»¹⁵

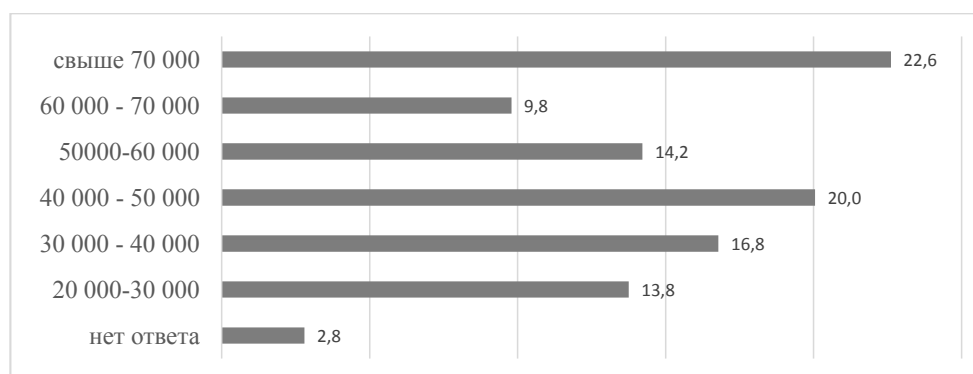


Рис. 12. Ожидания относительно заработной платы после окончания аспирантуры¹⁶

Стоит отметить, что наименьшее значение респонденты придают таким факторам, как «продолжение семейной традиции (династии)», «социальное признание, уважение работы преподавателя, исследователя в обществе», «предоставление молодым ученым, преподавателям мест в общежитиях, участие в жилищных программах для молодых ученых, преподавателей» (рис. 13). Исходя из этого, можно сделать вывод об отсутствии профессиональной идентичности, о которой в своих работах пишут некоторые ученые (Salmon, 1992; Акерлоф, Крэнтон, 2010). Дж. Акерлоф и Р. Крэнтон обращают внимание на высокую самоидентификацию работников и, самое главное, на высокую зависимость самоидентификации (гордости за принадлежность к профессии) и вовлеченности в трудовой процесс (Акерлоф, Крэнтон, 2010).

По мнению опрошенных аспирантов, чтобы сделать карьеру в научно-образовательной сфере, необходимо постоянно расширять и углублять знания (56,9%), обладать целеустремленностью и волевыми качествами (47,3%), профессионально развиваться, совершенствоваться (40,3%). Стоит отметить, что целеустремленность и волевые качества уже ранее отмечены как необходимые условия и для защиты диссертации. В наименьшей степени помогают сделать карьеру в академической среде толерантность, гибкость во взаимоотношениях с руководством, коллегами (15,9%) и везение, случай (5,8%).

¹⁵ Составлено авторами по результатам социологического исследования.

¹⁶ Составлено авторами по результатам социологического исследования.

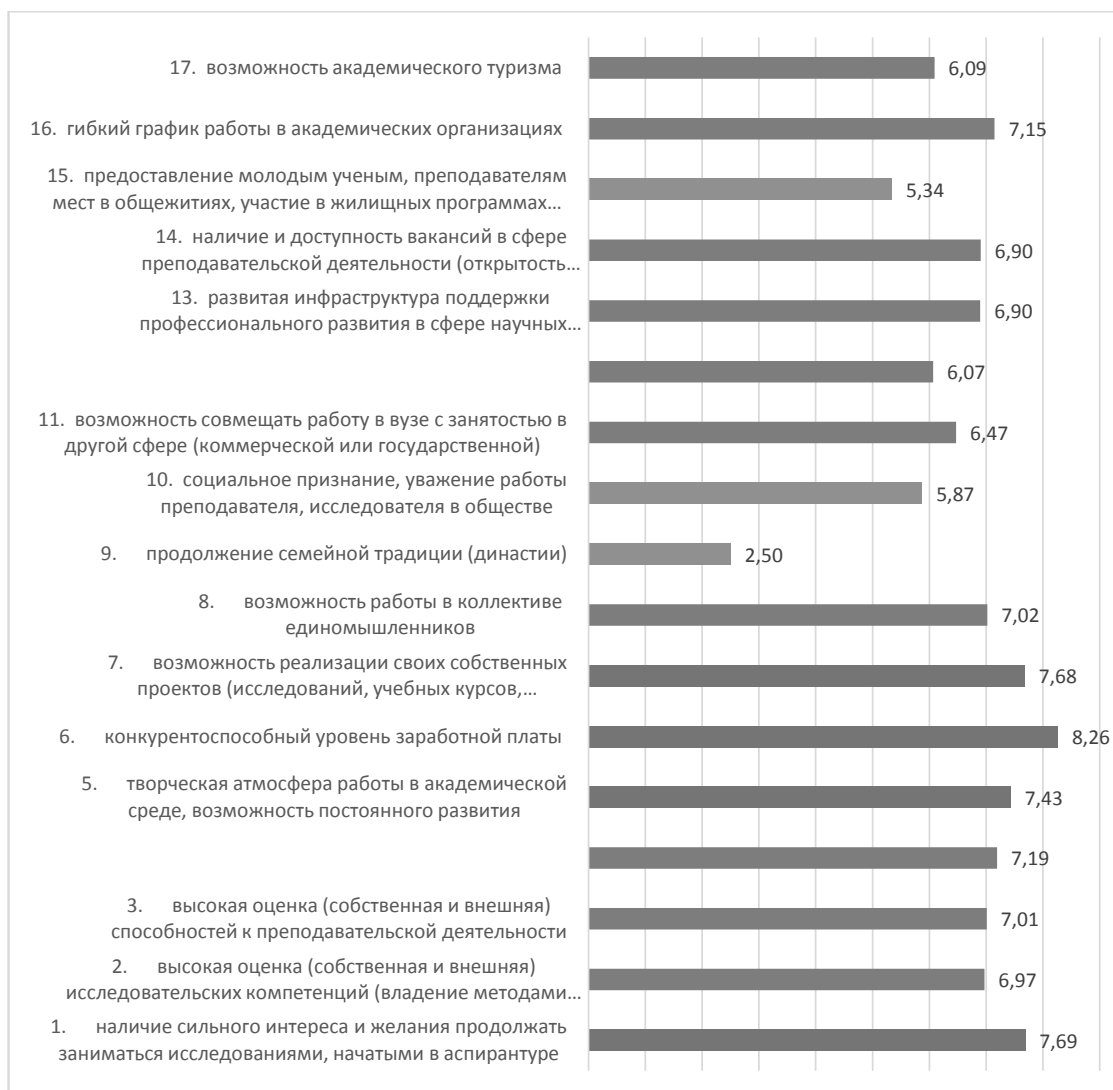


Рис. 13. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Что может повлиять на принятие Вами решения остаться работать в научно-образовательной сфере? (оцените по 10-балльной шкале, где 1 – совсем не важно, а 10 – максимально важно)»¹⁷

Типы карьерных стратегий аспирантов федеральных университетов

В результате проведенного кластерного анализа мнений опрошенных аспирантов по признаку «первичная мотивация» была получена следующая классификация респондентов по четырем группам: первая – 25%, вторая – 46%, третья – 16%, четвертая – 13%.

В ходе исследования на основе частотного анализа было осуществлено сравнение полученных кластеров по следующим критериям: ценностно-мотивационные характеристики, занятость аспирантов, защита диссертации, планы после окончания аспирантуры. Данные представлены в таблице 2.

Таким образом, можно содержательно определить следующие карьерные стратегии аспирантов.

1. *Стратегия «исследователя / исследователя-фрилансера»* характеризуется тем, что у ее носителя главными мотивами при поступлении в аспирантуру и в профессиональной деятельности являются проведение научных исследований и самореализация, саморазвитие. Такие аспиранты ориентированы на построение карьеры в

¹⁷ Составлено авторами по результатам социологического исследования.

сфере науки или в наукоемком бизнесе, выполнение роли исследователя, аналитика. Им свойствен средний уровень инбридинга. Это означает, что данной категории аспирантов не важно, где проводить научные исследования и реализовывать собственные исследовательские проекты: в своем университете, в другом высшем учебном заведении или в сфере бизнеса.

Таблица 2

Ключевые характеристики кластеров¹⁸

	1 кластер – 25%	2 кластер – 46%	3 кластер – 16%	4 кластер – 13%
<i>Ценностно-мотивационные характеристики</i>				
Мотивация поступления	– научные исследования; – самореализация и саморазвитие в интересной сфере; – престижность обучения и получение кандидатской степени; – доступ к университетским проектам (стипендиям, стажировкам, международным программам мобильности)	– научные исследования; – самореализация и саморазвитие в интересной сфере; – преподавательская деятельность; – стабильная заработная плата	– научные исследования	– научные исследования; – преподавательская деятельность; – самореализация и саморазвитие в интересной сфере; – престижность обучения и получение кандидатской степени
Жизненные ценности	– материальный достаток; – создание собственной семьи и воспитание детей; – возможность интеллектуальной и творческой самореализации			
Мотивы и стимулов в работе в целом	– возможность реализовать свои способности и интересы; – постоянное профессиональное развитие; – высокий уровень заработной платы			
	Не выявлено дополнительных мотивов и стимулов в работе	– разнообразная, творческая, требующая проявления инициативы работа	– комфортный психологический климат на работе; – удобный график работы; – хорошие условия работы	– возможность работать с единомышленниками, близкими по устремлениям и взглядам людьми; – удобный график работы
<i>Занятость аспирантов</i>				
Совмещение	85% совмещают	88% совмещают	94% совмещают	93% совмещают
Сфера работы	37% – сфера науки и образования; 31% – в бизнесе	58% – сфера науки и образования	50% – сфера науки и образования; 29% – в бизнесе	60% – сфера науки и образования
Защита диссертации	85% – скорее важно и очень важно	95% – скорее важно и очень важно	83% – скорее важно и очень важно	98% – скорее важно и очень важно

¹⁸ Составлено авторами по результатам кластерного анализа.

Окончание табл. 2

	1 кластер – 25%	2 кластер – 46%	3 кластер – 16%	4 кластер – 13%
<i>Планы после окончания аспирантуры</i>				
Сфера деятельности	– в наукоемком бизнесе; – в научно-исследовательской сфере	– в преподавательской сфере	– в преподавательской сфере; – коммерческая сфера	– в научно-исследовательской сфере; – в преподавательской сфере
Роль	– исследователя, аналитика; – предпринимателя, самозанятого	– преподавателя, тьютора	– исследователя, аналитика; – преподавателя, тьютора, – предпринимателя, самозанятого	– администратора, менеджера; – исследователя, аналитика; – преподавателя, тьютора
Инбридинг	средний уровень	высокий уровень	нет однозначного ответа	высокий уровень
Ожидания заработной платы	высокие			
Факторы, способствующие карьере в научно-образовательной среде	постоянное расширение и углубление знаний, целеустремленность, волевые качества и профессиональное развитие, совершенствование			
Факторы, влияющие на продолжение карьеры в научно-образовательной среде	конкурентный уровень заработной платы			
	– наличие сильного интереса и желания продолжать заниматься исследованиями, начатыми в аспирантуре; – возможность реализации своих собственных проектов, исследований; – гибкий график работы	– наличие сильного интереса и желания продолжать заниматься исследованиями, начатыми в аспирантуре; – высокая оценка способностей к преподаванию; – творческая атмосфера работы; – возможность постоянного развития	не выявлено дополнительных факторов	– наличие сильного интереса и желания продолжать заниматься исследованиями, начатыми в аспирантуре; – возможность работы в коллективе единомышленников

2. Стратегия «преподавателя-инбрида» характеризуется тем, что в основе лежит первичная мотивация, связанная с желанием заниматься преподавательской и научной деятельностью. Уже обучаясь в аспирантуре, приверженцы этой стратегии в основном работают в сфере образования и науки, а высокий уровень инбридинга говорит о намерении профессионального развития в собственном университете. Практически 100-процентный показатель важности защиты диссертации показывает твер-

дое желание оставаться работать в сфере образования и науки. Однако после защиты более предпочтительной для них становится роль преподавателя, тьютора, а преподавательская сфера деятельности расценивается как единственно важная. При этом ключевыми факторами, удерживающими в университете, являются высокая оценка способностей к преподаванию (собственная, коллег, студентов), творческая атмосфера работы, возможность постоянного развития и повышения квалификации в этой сфере. Такая стратегия согласно проведенному исследованию является типичной.

3. *Стратегия «неопределившихся»* характерна для тех аспирантов, которые не определились в своем будущем. Такие аспиранты впоследствии готовы работать как в академической, так и вне академической сферах, выполнять любую из ролей, им менее всего нужна защита диссертации, уровень инбридинга разнообразный (от высокого до низкого). Основными мотиваторами для них являются комфортный психологический климат на работе, удобный график работы, хорошие условия труда. В академической сфере их может удержать лишь конкурентный уровень заработной платы.

4. *Стратегия «карьериста-инбрида»* предполагает вертикальное развитие карьеры внутри собственного университета, так как присутствует высокий показатель уровня инбридинга, важность защиты диссертации, возможность работать в одном коллективе с единомышленниками, близкими по устремлениям и взглядам людьми. Приверженцы данной стратегии, помимо ролей преподавателя, тьютора и исследователя, выбирают роль администратора, менеджера (единственный кластер с данной ролью в нашем исследовании), т.е. они продолжают преподавательскую и научную деятельность, но упор делают на административную работу в университете. Также для данной категории аспирантов при поступлении в аспирантуру, в отличие от других групп, важным является престижность обучения и получение кандидатской степени, что говорит об их высоких статусных амбициях. Стоит отметить, что на этапе выдвижения гипотезы о карьерных стратегиях данная стратегия не выделялась, она была выявлена в ходе исследования.

Выводы

В ходе исследования нашла подтверждение гипотеза относительно академических карьерных стратегий, а именно: академические карьерные стратегии аспирантов дифференцируются на устойчивые и неустойчивые, при этом аспиранты с неустойчивым академическим выбором чаще всего после завершения обучения принимают решения об изменении академических стратегий на неакадемические. Диагностика потенциального поведения выпускников аспирантуры на академическом и неакадемическом рынках труда возможна на основе детерминации и оценки ценностно-мотивационных признаков, целевых установок, ожиданий и предпочтений, традиций найма в научно-педагогической сфере и факторов выбора: уровня сформированности исследовательских и педагогических компетенций, степени развитости институциональной структуры поддержки молодых ученых.

С помощью кластерного анализа, в основе которой лежал фактор мотивации поступления в аспирантуру, были сформулированы следующие потенциальные стратегии поведения аспирантов на рынке труда кадров высшей квалификации: стратегия «исследователя/исследователя-фрилансера», стратегия «преподавателя-инбрида», стратегия «неопределившихся», стратегия «карьериста-инбрида». Данные стратегии, кроме мотивации при поступлении, имели отличия по таким критериям, как жизненные ценности, мотивация и стимулы в работе, профессиональные планы после окончания аспирантуры.

Второй вывод состоит в том, что независимо от выбранной в будущем карьерной стратегии для всех аспирантов можно выделить общие черты и сформировать портрет российского аспиранта. Во-первых, возможность проведения научных исследований является главным, а для кого-то и единственным мотивом при поступлении в аспи-

рантуру. Данный факт свидетельствует о том, что выбор аспирантуры является для всех осознанным. Во-вторых, аспирантам свойственна приоритетность жизненных ценностей, таких как материальный достаток, создание собственной семьи и воспитание детей, возможность интеллектуальной и творческой самореализации. В-третьих, можно выделить ключевые мотиваторы формирования карьерных стратегий: возможность реализовать свои способности и интересы, постоянное профессиональное развитие, высокий уровень заработной платы. В-четвертых, установлено, что конкурентный уровень заработной платы является ключевым фактором, влияющим на продолжение карьеры в научно-образовательной среде. Для всех стратегий кроме «карьериста-инбрида» немаловажным фактором выступает «наличие сильного интереса и желания продолжать заниматься исследованиями, начатыми в аспирантуре».

По мнению исследователей, представляется важным на этапе отбора в аспирантуру четко идентифицировать носителей стратегии «неопределившихся». Это позволит минимизировать потери от инвестиций в человеческий капитал в системе высшего образования. Для этого необходимо установить механизм отбора при поступлении в аспирантуру, а также сформировать систему удержания мотивированных и вовлеченных молодых ученых в академической среде.

ЛИТЕРАТУРА

- Акерлоф, Дж. А., Крэнтон, Р. И. (2010). Идентичность и экономика организаций // *Российский журнал менеджмента*, 8(2), 107–130.
- Бедный, Б. И., Миронос, А. А., Рыбаков, Н. В. (2018). Профессионально ориентированные аспирантские программы: взаимодействие университетов и индустрии // *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского*. Серия: Социальные науки, (1), 37–42.
- Бекова, С. К., Груздев, И. А., Джафарова, З. И., Малошонок, Н. Г., Терентьев, Е. А. (2017). *Портрет современного российского аспиранта*. М.: НИУ ВШЭ.
- Белокрылова, О. С., Германова, О. Е., Вольчик, В. В., Михалкина, Е. В. (2004). Эволюция институциональной структуры системы образования как следствие зависимости от предшествующего пути развития // *Экономический вестник Ростовского государственного университета*, 2(4), 60–73.
- Герасимова, О. Я. (2017). Роль системы высшего образования в формировании человеческого капитала молодежи // *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС*, (3), 227–234.
- Лызь, Н. А., Лабынцева, И. С. (2019). Специфика обучения в аспирантуре: роль мотивации аспирантов // *Вестник Воронежского государственного университета*. Серия: Проблемы высшего образования, (1), 68–72.
- Михалкина, Е. В., Скачкова, Л. С. (2014). Обзор российских методик прогнозирования спроса и предложения труда и компетенций // *Terra Economicus*, 12(4), 59–67.
- Михалкина, Е. В., Скачкова, Л. С. (2018). Почему выпускники аспирантуры не выбирают работу в университетах? // *Terra Economicus*, 16(4), 116–129. DOI: 10.23683/2073-6606-2018-16-4-116-129.
- Терентьев, Е. А., Бекова, С. К., Малошонок, Н. Г. (2018). Кризис российской аспирантуры: источники проблем и возможности их преодоления // *Университетское управление: практика и анализ*, 22(5), 54–66.
- Юдкевич, М. М., Альтбах, Ф. Дж., Рамбли, Л. (2016). *Академический инбридинг и мобильность в высшем образовании: Глобальные перспективы*. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.

- Akerlof, G. A., Kranton, R. E. (2010). *Identity Economics. How our identities shape our work, and well-being*. Princeton University Press.
- Athey, S., Katz, L., Krueger, A., Levitt, S., Poterba, J. (2007). What Does Performance in Graduate School Predict? Graduate Economics Education and Student Outcomes // *American Economic Review*, 97(2), 512–518.
- Baytiyeh, H., Naja, M. (2011a). *Attitudes toward pursuing doctoral studies in engineering*. Paper presented at the American Society for Engineering Education, Vancouver, BC, Canada.
- Baytiyeh, H., Naja, M. (2011b). *Factors influencing the decision to enroll in an Engineering PhD Program*. Paper presented at the Frontiers in Education, Rapid City, SD.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.
- 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, 15–27.
- Churchill, H., Sanders, T. (2007). *Getting your PhD: A practical insider's guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Donnelly, A. E. (2011). *Factors influencing career choices of underrepresented STEM PhD graduates*. Paper presented at the American Society for Engineering Education, Vancouver, BC, Canada.
- Dust, T. J. (2006). Motivational influences to pursue graduate studies in secondary music education // *Alberta Journal of Educational Research*, 52(2), 158–166.
- Edwards, D., Bexley, E., Richardson, S. (2011). Regenerating the academic workforce: The careers, intentions and motivations of higher degree research students in Australia: findings of the National Research Student Survey (NRSS). Melbourne: Australian Council for Educational Research (ACER).
- Ferguson, T. (2009). The «write» skills and more: A thesis writing group for doctoral students // *Journal of Geography in Higher Education*, 33(2), 285–297. (<https://doi.org/10.1080/03098260902734968>).
- Fish, L. A., Fish, L. A. (2010). Career expectations and perceptions of part-time MBA students // *College Student Journal*, 44(3), 706–719.
- Gardner, S. K. (2010). Contrasting the socialization experiences of doctoral students in high-and low-completing departments: A qualitative analysis of disciplinary contexts at one institution // *The Journal of Higher Education*, 81(1), 61–81.
- Gill, T. G., Hoppe, U. (2009). The business professional doctorate as an informing channel: A survey and analysis // *International Journal of Doctoral Studies*, 4, 28–57.
- Grove, W., Wu, S. (2007). The Search for Economics Talent: Doctoral Completion and Research Productivity // *American Economic Review*, 97(2), 506–511.
- Hancock, D. R. (2007). Effects of performance assessment on the achievement and motivation of graduate students // *Active Learning in Higher Education*, 8(3), 219–231. (<https://doi.org/10.1177/1469787407081888>).
- Harman, G. (2002). Producing PhD graduates in Australia for the knowledge economy // *Higher Education Research and Development*, 21(2), 179–190.
- Hilmer, C., Hilmer, M. (2007). Women Helping Women, Men Helping Women? Same-Gender Mentoring, Initial Job Placements, and Early Career Publishing Success for Economics PhDs // *American Economic Review*, 97(2), 422–426.
- Krueger, A., Wu, S. (2000). Forecasting Job Placements of Economics Graduate Students // *Journal of Economic Education*, 31(1), 81–94.

- Lange, F., Topel, R. (2006). The Social Value of Education and Human Capital, Ch. 8, pp. 459–509 / In: E. Hanushek and F. Welch (eds.) *Handbook of the Economics of Education*, vol. 1. Amsterdam, The Netherlands: Elsevier. ([https://doi.org/10.1016/S1574-0692\(06\)01008-7](https://doi.org/10.1016/S1574-0692(06)01008-7)).
- Leonard, D., Becker, R., Coate, K. (2005). To prove myself at the highest level: The benefits of doctoral study // *Higher Education Research & Development*, 24(2), 135–149.
- Lovitts, B. E. (2001). *Leaving the ivory tower: The causes and consequences of departure from doctoral study*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Publishers.
- Martin, Y., Maclachlan, M., Karmel, T. (2001). *Postgraduate completion rates*. Canberra: Department of Education, Training and Youth Affairs.
- McAlpine, L., Norton, J. (2006). Reframing our approach to doctoral programs: An integrative framework for action and research // *Higher Education Research & Development*, 25(1), 3–17.
- Onwuegbuzie, A. J., Rosli, R., Ingram, J. M., Frels, R. K. (2014). A critical dialectical pluralistic examination of the lived experience of select women doctoral students // *Qualitative Report*, 19(3), 1–35.
- Peters, D. L., Daly, S. R. (2013). Returning to graduate school: Expectations of success, values of the degree, and managing the costs // *Journal of Engineering Education*, 102(2), 244–268.
- Salmon, P. (1992). *Achieving a PhD: Ten students' experience*. Sterling, VA: Stylus Publishing, Inc.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital // *American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Simon, T. (2010). *The road less traveled: Exploring factors that influence African Americans to pursue and complete doctoral degrees in Engineering and Applied Science disciplines*. Paper presented at the American Society for Engineering Education, Louisville, KY.
- Stubb, J., Pyhalto, K., Lonka, K. (2012). The experienced meaning of working with a PhD thesis // *Scandinavian Journal of Educational Research*, 56, 439–456.
- Tanaka, M., Watanabe, Y. (2012). Academic and family conditions associated with intrinsic academic motivation in Japanese medical students: A pilot study // *Health Education Journal*, 71, 358–364.
- Wamala, R., Oonyu, J., Ocaya, B. (2011). Completion time dynamics of doctoral studies at Makerere University: A hazard model evaluation // *Journal of International Education Research*, 7(3), 49–58.
- Wellington, J., Sikes, P. (2007). “A doctorate in a tight compartment”: Why do students choose a professional doctorate and what impact does it have on their personal and professional lives? // *Studies in Higher Education*, 31, 723–734.

REFERENCES

- Akerlof, G. A., Kranton, R. E. (2010). *Identity Economics. How our identities shape our work, and well-being*. Princeton University Press.
- Akerlof, J. A., Cranton, R. I. (2010). Identity and the economics of organizations. *Russian Management Journal*, 8(2), 107–130 (<https://rjm.spbu.ru/article/view/364>). (In Russian.)
- Athey, S., Katz, L., Krueger, A., Levitt, S., Poterba, J. (2007). What Does Performance in Graduate School Predict? Graduate Economics Education and Student Outcomes. *American Economic Review*, 97(2), 512–518.

- Baytiyeh, H., Naja, M. (2011a). *Attitudes toward pursuing doctoral studies in engineering*. Paper presented at the American Society for Engineering Education, Vancouver, BC, Canada.
- Baytiyeh, H., Naja, M. (2011b). *Factors influencing the decision to enroll in an Engineering PhD Program*. Paper presented at the Frontiers in Education, Rapid City, SD.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.
- Bednyi, B. I., Mironos, A. A., Rybakov, N. V. (2018). Profession-oriented postgraduate programs: the interaction between universities and industry. *Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Series: Social Sciences*, (1), 37–42. (In Russian.)
- Bekova, S. K., Gruzdev, I. A., Jafarova, Z. I., Maloshonok, N. G., Terentyev, E. A. (2017). *Portrait of a modern Russian graduate student*. Moscow: Higher School of Economics Publ. (In Russian.)
- Belokrylova, O. S., Germanova, O. E., Volchik, V. V., Mikhalkina, E. V. (2004). Evolution of institutional structure of education system as a consequence of path dependence. *Economic Herald of Rostov State University*, 2(4), 60–73. (In Russian.)
- 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, 15–27.
- Churchill, H., Sanders, T. (2007). *Getting your PhD: A practical insider's guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Donnelly, A. E. (2011). *Factors influencing career choices of underrepresented STEM PhD graduates*. Paper presented at the American Society for Engineering Education, Vancouver, BC, Canada.
- Dust, T. J. (2006). Motivational influences to pursue graduate studies in secondary music education. *Alberta Journal of Educational Research*, 52(2), 158–166.
- Edwards, D., Bexley, E., Richardson, S. (2011). Regenerating the academic workforce: The careers, intentions and motivations of higher degree research students in Australia: findings of the National Research Student Survey (NRSS). Melbourne: Australian Council for Educational Research (ACER).
- Ferguson, T. (2009). The «write» skills and more: A thesis writing group for doctoral students. *Journal of Geography in Higher Education*, 33(2), 285–297. (<https://doi.org/10.1080/03098260902734968>).
- Fish, L. A., Fish, L. A. (2010). Career expectations and perceptions of part-time MBA students. *College Student Journal*, 44(3), 706–719.
- Gardner, S. K. (2010). Contrasting the socialization experiences of doctoral students in high-and low-completing departments: A qualitative analysis of disciplinary contexts at one institution. *The Journal of Higher Education*, 81(1), 61–81.
- Gerasimova, O. Ya. (2017). The role of higher education in the formation of human capital of youth. *State and Municipal Management Scholar Notes of RANEPA (Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski SKAGS)*, (3), 227–234. (In Russian.)
- Gill, T. G., Hoppe, U. (2009). The business professional doctorate as an informing channel: A survey and analysis. *International Journal of Doctoral Studies*, 4, 28–57.
- Grove, W., Wu, S. (2007). The Search for Economics Talent: Doctoral Completion and Research Productivity. *American Economic Review*, 97(2), 506–511.
- Hancock, D. R. (2007). Effects of performance assessment on the achievement and motivation of graduate students. *Active Learning in Higher Education*, 8(3), 219–231. (<https://doi.org/10.1177/1469787407081888>).

- Harman, G. (2002). Producing PhD graduates in Australia for the knowledge economy. *Higher Education Research and Development*, 21(2), 179–190.
- Hilmer, C., Hilmer, M. (2007). Women Helping Women, Men Helping Women? Same-Gender Mentoring, Initial Job Placements, and Early Career Publishing Success for Economics PhDs. *American Economic Review*, 97(2), 422–426.
- Krueger, A., Wu, S. (2000). Forecasting Job Placements of Economics Graduate Students. *Journal of Economic Education*, 31(1), 81–94.
- Lange, F., Topel, R. (2006). The Social Value of Education and Human Capital, Ch. 8, pp. 459–509 / In: E. Hanushek and F. Welch (eds.) *Handbook of the Economics of Education*, vol. 1. Amsterdam, The Netherlands: Elsevier. ([https://doi.org/10.1016/S1574-0692\(06\)01008-7](https://doi.org/10.1016/S1574-0692(06)01008-7)).
- Leonard, D., Becker, R., Coate, K. (2005). To prove myself at the highest level: The benefits of doctoral study. *Higher Education Research & Development*, 24(2), 135–149.
- Lovitts, B. E. (2001). *Leaving the ivory tower: The causes and consequences of departure from doctoral study*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Publishers.
- Lyz, N. A., Labyntseva, I. S. (2019). Peculiarities of PhD training: The role of postgraduate students' motivation. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Problems of higher education*, (1), 68–72. (In Russian.)
- Martin, Y., Maclachlan, M., Karmel, T. (2001). *Postgraduate completion rates*. Canberra: Department of Education, Training and Youth Affairs.
- McAlpine, L., Norton, J. (2006). Reframing our approach to doctoral programs: An integrative framework for action and research. *Higher Education Research & Development*, 25(1), 3–17.
- Mikhalkina, E. V., Skachkova, L. S. (2014). Overview of the Russian methods of competences, labor demand and supply forecasting. *Terra Economicus*, 12(4), 59–67. (In Russian.)
- Mikhalkina, E. V., Skachkova, L. S. (2018). Why do not PhD students choose job in universities? *Terra Economicus*, 16(4), 116–129. DOI: 10.23683/2073-6606-2018-16-4-116-129 (In Russian.)
- Onwuegbuzie, A. J., Rosli, R., Ingram, J. M., Frels, R. K. (2014). A critical dialectical pluralistic examination of the lived experience of select women doctoral students. *Qualitative Report*, 19(3), 1–35.
- Peters, D. L., Daly, S. R. (2013). Returning to graduate school: Expectations of success, values of the degree, and managing the costs. *Journal of Engineering Education*, 102(2), 244–268.
- Salmon, P. (1992). *Achieving a PhD: Ten students' experience*. Sterling, VA: Stylus Publishing, Inc.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Simon, T. (2010). *The road less traveled: Exploring factors that influence African Americans to pursue and complete doctoral degrees in Engineering and Applied Science disciplines*. Paper presented at the American Society for Engineering Education, Louisville, KY.
- Stubb, J., Pyhalto, K., Lonka, K. (2012). The experienced meaning of working with a PhD thesis. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 56, 439–456.
- Tanaka, M., Watanabe, Y. (2012). Academic and family conditions associated with intrinsic academic motivation in Japanese medical students: A pilot study. *Health Education Journal*, 71, 358–364.
- Terentiev, E. A., Bekova, S. K., Maloshonok, N. G. (2018). The crisis of postgraduate studies in Russia: What bears problems and how to overcome them. *University Management: Practice and Analysis*, 22(5), 54–66. (In Russian.)

-
- Wamala, R., Oonyu, J., Ocaya, B. (2011). Completion time dynamics of doctoral studies at Makerere University: A hazard model evaluation. *Journal of International Education Research*, 7(3), 49–58.
- Wellington, J., Sikes, P. (2007). “A doctorate in a tight compartment”: Why do students choose a professional doctorate and what impact does it have on their personal and professional lives? *Studies in Higher Education*, 31, 723–734.
- Yudkevich, M. M., Altbach, F. J., Rambli, L. (2016). *Academic inbreeding and mobility in higher education: Global perspectives*. Moscow: Higher School of Economics Publ. (In Russian.)