

DOI: 10.15838/ptd.2019.6.104.10

УДК 331 | ББК 65.24

© Михалкина Е.В., Скачкова Л.С.

## О ВЫБОРЕ КАРЬЕРНЫХ СТРАТЕГИЙ АСПИРАНТАМИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ<sup>1</sup>



### ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА МИХАЛКИНА

Южный федеральный университет  
Российская Федерация, 344007, г. Ростов-на-Дону, ул. М. Горького, д. 88  
E-mail: [evmihalkina@sfedu.ru](mailto:evmihalkina@sfedu.ru)  
ORCID: [0000-0002-0028-0239](https://orcid.org/0000-0002-0028-0239); ResearcherID: [L-9961-2013](https://orcid.org/L-9961-2013)



### ЛЮДМИЛА СЕРГЕЕВНА СКАЧКОВА

Южный федеральный университет  
Российская Федерация, 344007, г. Ростов-на-Дону, ул. М. Горького, д. 88  
E-mail: [lskachkova@gmail.com](mailto:lskachkova@gmail.com)  
ORCID: [0000-0003-4108-8419](https://orcid.org/0000-0003-4108-8419); ResearcherID: [M-1057-2013](https://orcid.org/M-1057-2013)

*Неоднозначные показатели развития программ подготовки кадров высшей квалификации в РФ, трудности и институциональные барьеры, препятствующие выходу на академический и неакадемический рынки труда выпускников аспирантур, а также новые тренды в области научно-технологического развития обусловили исследовательский интерес авторов к изучению выбора аспирантами будущих карьерных стратегий. От направленности и содержательности карьерных стратегий аспирантов, по мнению авторов, зависит формирование человеческого капитала в сфере производства и передачи знаний. Основываясь на результатах экспертного опроса, организованного в рамках реализации первого этапа исследовательского проекта «Выбор карьерных стратегий аспирантами», поддержанного Российским фондом фундаменталь-*

**Для цитирования:** Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. О выборе карьерных стратегий аспирантами федеральных университетов // Проблемы развития территории. 2019. № 6 (104). С. 151–172. DOI: 10.15838/ptd.2019.6.104.10

**For citation:** Mikhalkina E.V., Skachkova L.S. Career strategies chosen by postgraduate students of Federal universities. *Problems of Territory's Development*, 2019, no. 6 (104), pp. 151–172. DOI: 10.15838/ptd.2019.6.104.10

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

ных исследований (грант 18-010-00591), авторы подвергают проверке гипотезу о существовании четырех типичных карьерных стратегий, которые могут быть выбраны аспирантами на академическом и неакадемическом рынках труда: стратегия «исследователя» (развитие преимущественно в научно-исследовательской сфере), стратегия «научно-педагогического работника-фрилансера» (ориентация на мобильность, работу в других университетах, в сфере научных исследований и преподавания), стратегия «типичного преподавателя» (типичный поступательный алгоритм развития выпускника аспирантуры: от ассистента до доцента и профессора), а также стратегия «неопределившихся». Выводы о профессиональном выборе выпускников аспирантур формируются на основе опроса 1429 респондентов из 5 федеральных университетов (Казанский (Приволжский) федеральный университет, Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова, Северо-Кавказский федеральный университет, Сибирский федеральный университет, Южный федеральный университет).

*Воспроизводство человеческого капитала, аспирантура, научные кадры, кадровое обеспечение регионов, рынок труда аспирантов, карьерные стратегии аспирантов, академический рынок труда.*

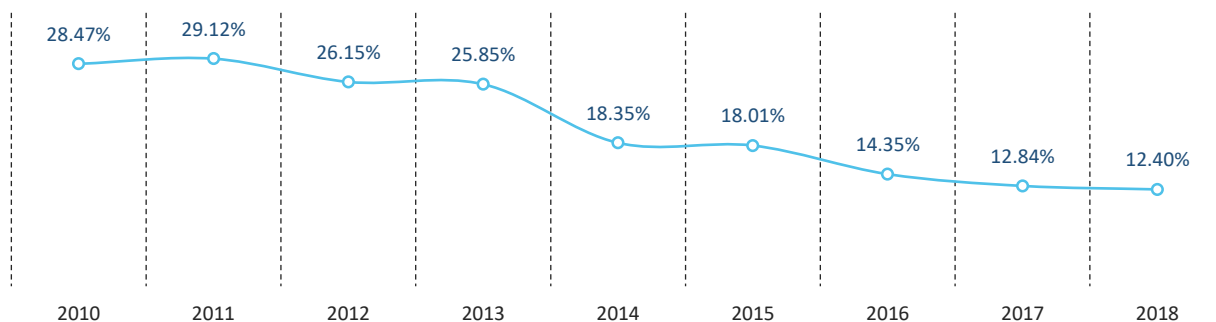
### **Формирование исследовательской проблематики**

По данным Федеральной службы государственной статистики, по сравнению с 2010 годом базисный прирост российских организаций, ведущих подготовку кадров высшей квалификации<sup>2</sup>, в 2018 году имел отрицательную динамику (-22,1%). Несомненно, этот факт оказал влияние на численность аспирантов. С 2010 по 2018 год произошло ее сокращение на 42,31% (2010 год – 157437 чел., 2018 год – 90823 чел.). Более быстрыми темпами снижался и показатель выпуска из аспирантуры. Так, в 2018 году прием в аспирантуру составил 27008 чел., а выпуск – 17729 чел., при этом только 12,4% аспирантов закончили программы подготовки кадров высшей квалификации с защитой диссертации (рис. 1), а по сравнению с 2010 годом базисный прирост выпускников, закончивших аспирантуру с защитой диссертации, составил -77,13%.

Негативная динамика численности аспирантов, закончивших подготовку по программам аспирантуры с защитой диссертации, в некотором смысле обусловлена относительной доступностью сферы подготовки кадров высшей квалификации. По мнению авторов, в большинстве случаев практически отсутствуют входные барьеры при поступлении в

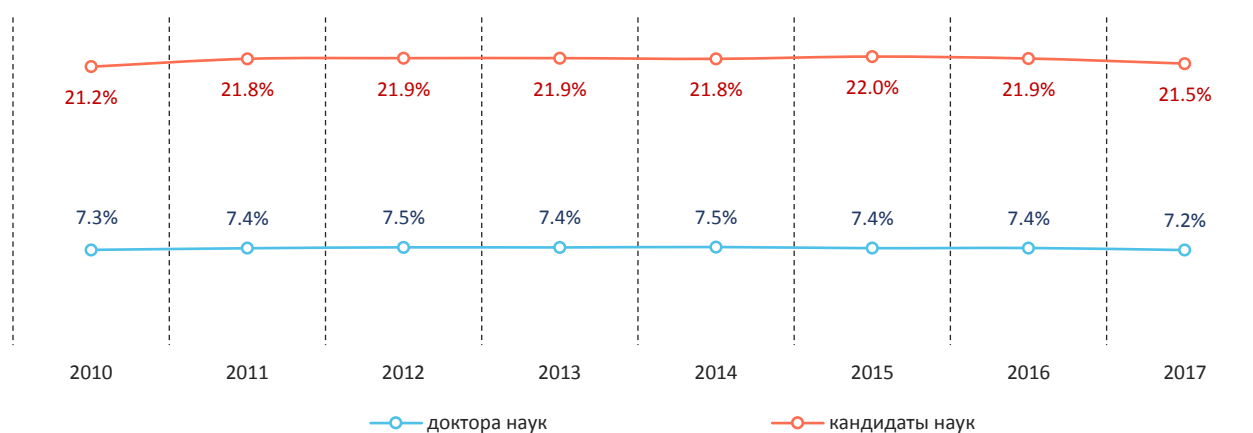
аспирантуру: экзаменационные процедуры проводятся не в целях отбора лучших аспирантов, а в целях приема на программу подготовки. Формальный подход и отсутствие академической мотивации на входе обнаруживают несоответствие способностей поступивших требованиям, предъявляемым образовательной организацией и выражающимся в конечном итоге в необходимости проведения и защиты диссертационного исследования. Так, по мнению экспертов южно-российских университетов, у поступающих в аспирантуру в достаточной мере присутствует мотивация, связанная с формированием дополнительных конкурентных преимуществ, которые могут быть использованы на неакадемическом рынке труда в коммерческих и государственных организациях [1]. В связи с этим возникает, с одной стороны, традиционный вопрос о неэффективности инвестиций в сферу производства знаний, а с другой – более актуальный вопрос о дефиците человеческих ресурсов в сфере исследований и разработок. Но есть ли дефицит в этой сфере? Если посмотреть в целом на статистику численности исследователей, то ситуация представляется весьма стабильной. Например, в 2010 году численность исследователей по всем областям наук составила 368915 чел., в 2016 году – 370379 чел., в 2017 году – 359793 чел. На рис. 2 представлена относи-

<sup>2</sup> Научно-исследовательские институты, высшие учебные заведения, организации дополнительного профессионального образования.



**Рис. 1. Динамика численности аспирантов, защитивших диссертации, 2010–2018 гг.**

Рассчитано по: данные Федеральной службы государственной статистики. Раздел «Наука и инновации». URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/science\\_and\\_innovations/science](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science)



**Рис. 2. Численность кадров высшей квалификации со степенью в РФ, 2010–2017 гг.**

Рассчитано по: данные Федеральной службы государственной статистики. Раздел «Наука и инновации». URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/science\\_and\\_innovations/science](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science)

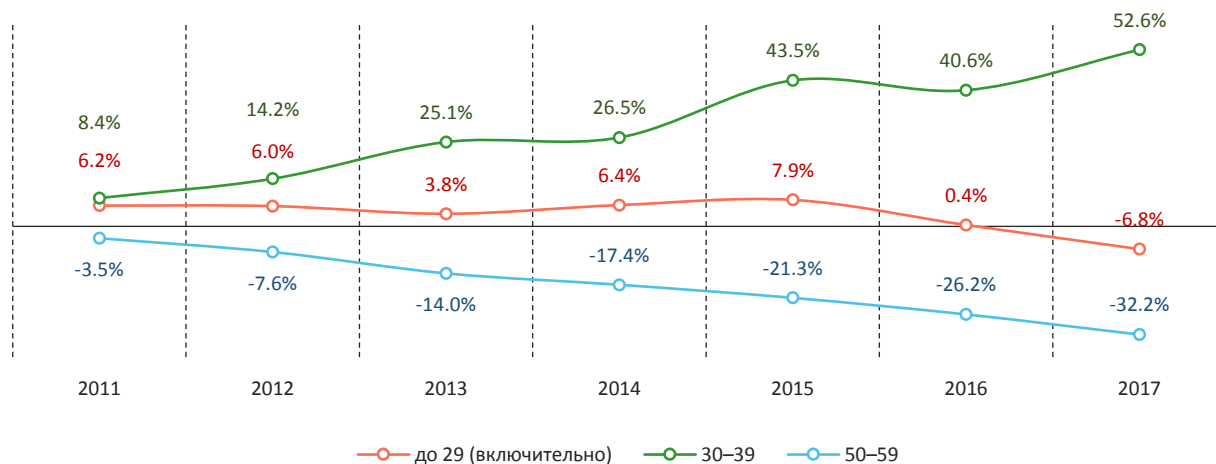
тельная динамика численности кадров высшей квалификации со степенью, безусловно, демонстрирующая ситуацию стабильности в структуре кадров высшей квалификации в целом в стране. Для сравнения, в 1981–1985 гг. аспирантуру окончили 123 тыс. чел., 16% из них защитили диссертации. Следовательно, дефицита нет.

Если проанализировать возрастную структуру кандидатов и докторов наук, то можно утверждать, что и отмечаемый многими экспертами тренд относительно «старения» кадров высшей квалификации не соответствует действительности. По сравнению с 2010 годом количество исследователей в возрасте

от 30 до 39 лет увеличилось на 52,6%, от 50 до 59 лет – сократилось на 32,2% (рис. 3). Уменьшается численность возрастной группы до 29 лет (в 2017 году падение составило 6,8%), что обусловлено общими трендами снижения показателей численности, приема и выпуска молодых специалистов, закончивших обучение по программам подготовки кадров высшей квалификации.

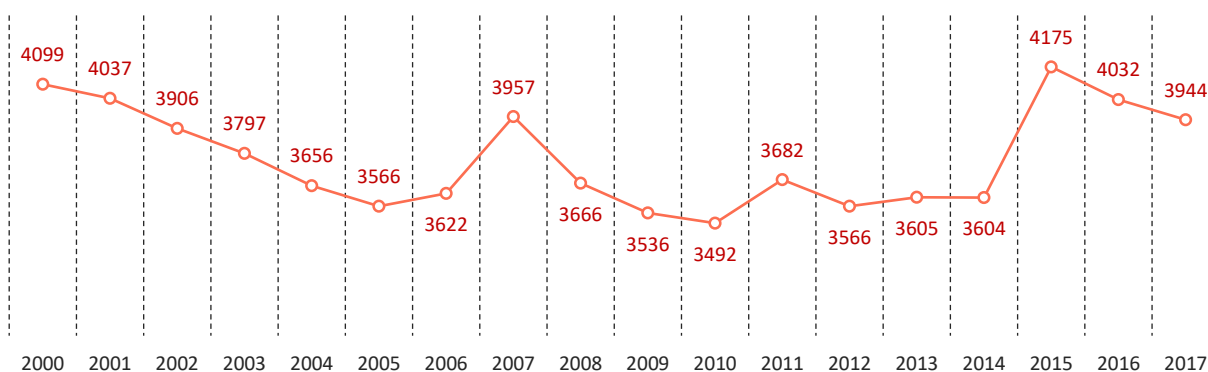
Вместе с тем число организаций, предъявляющих спрос на выпускников программ подготовки кадров высшей квалификации<sup>3</sup>, начиная с 2014 года увеличивалось (рис. 4) и достигло уровня 2000 года. При этом коэффициент текучести персонала в них за по-

<sup>3</sup> К организациям, предъявляющим спрос на выпускников аспирантур, относят организации государственного, предпринимательского и некоммерческого секторов, сектора высшего образования, выполняющие научные исследования и разработки (научно-исследовательские организации, конструкторские организации, организации высшего образования, проектные и проектно-исследовательские организации, опытные заводы, организации промышленности, имеющие научно-исследовательские и проектно-конструкторские подразделения, и др.).



**Рис. 3. Изменение численности исследователей высшей квалификации по возрастам по сравнению с 2010 годом, %**

Рассчитано по: данные Федеральной службы государственной статистики. Раздел «Наука и инновации». URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/science\\_and\\_innovations/science](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science)



**Рис. 4. Число организаций, выполняющих научные исследования и разработки**

Источник: данные Федеральной службы государственной статистики. Раздел «Наука и инновации». URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/science\\_and\\_innovations/science](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science)

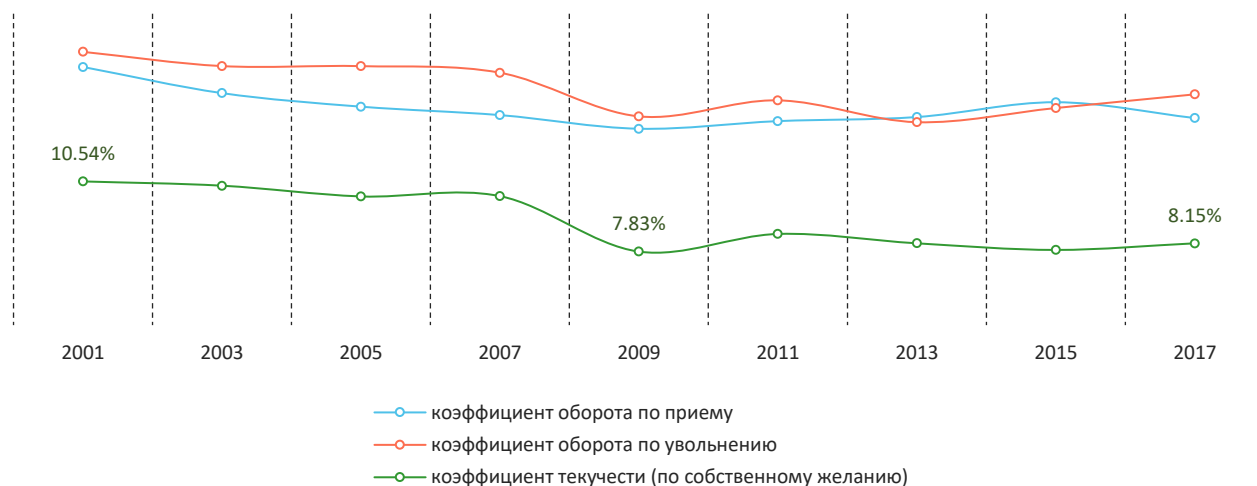
следние 16 лет практически не изменился: 2001 год – 10,54%, 2017 год – 8,15% (рис. 5).

Возможно, такая динамика коэффициентов движения персонала связана с низкими темпами прироста вакансий в научно-исследовательской сфере и обусловлена нерегулярностью инвестиций в новые исследовательские проекты. Кроме того, высокий уровень инбридинга<sup>4</sup> в российских вузах (особенно региональных) делает систему управления человеческими ресурсами уни-

верситетов закрытой и негибкой. Ситуация имитирования стабильности в сфере исследований и разработок в перспективе будет меняться в связи с реализацией Стратегии научно-технологического развития России<sup>5</sup>, направленной на развитие национально-интеллектуального капитала. Согласно приоритетам научно-технологического развития России, до 2035 года необходимо обеспечить присутствие РФ в числе ведущих стран мира, опережающее увеличение

<sup>4</sup> Инбридинг – наем выпускников, которые закончили аспирантуру, начали и продолжают работать в одном и том же университете.

<sup>5</sup> Указ Президента РФ от 1 дек. 2016 г. № 242 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации». URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/48053.html> (дата обращения 20.06.2019).



**Рис. 5. Динамика коэффициента движения персонала, занятого научными исследованиями и разработками, %**

Рассчитано по: данные Федеральной службы государственной статистики. Раздел «Наука и инновации». URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/science\\_and\\_innovations/science](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science)

внутренних затрат на научные исследования и разработки, создание возможностей для выявления талантливой молодежи и построения успешной карьеры в сфере производства и передачи знаний.

Таким образом, неоднозначные показатели развития программ подготовки кадров высшей квалификации в РФ, трудности и институциональные барьеры, препятствующие выходу на академический и неакадемический рынки труда выпускников аспирантур, а также новые тренды в области научно-технологического развития сформировали исследовательский интерес к изучению формирования и реализации карьерных стратегий выпускников аспирантуры. Понимание причин решений, принятых аспирантами относительно своего профессионального развития, выяснение факторов, препятствующих и способствующих закреплению трудовых ресурсов в сфере исследований и разработок, передачи знаний в высшей школе, ожиданий этой категории человеческих ресурсов на рынке труда позволит понять, определить и разработать новые институциональные формы и условия для удержания талантливых молодых исследователей и преподавателей.

### **Обзор исследований в области проблематики карьерных стратегий аспирантов**

Общая методология и конструкт исследования карьерных стратегий аспирантов формировались авторами под влиянием уже существующих многочисленных подходов, концепций и дискуссий относительно воспроизводства человеческого капитала в высшей школе, присутствующих в публикациях российских и зарубежных ученых.

В основе исследований воспроизводства человеческого капитала в высшей школе авторы опирались на классическую теорию человеческого капитала. Первоначально теория человеческого капитала развивается в 50–90-х годах XX века в работах Т. Шульца [2; 3], Г. Беккера [4], Дж. Минцера [5], Й. Бен-Пората [6], Дж. Кендрика [7], Ф. Махлупа [8], Л. Турроу [9] и др. Основатель теории Т. Шульц на первый план выдвинул роль образования в дискуссиях об источниках экономического роста. По его мнению [2], средства на образование равны инвестициям в технический прогресс, так как через повышение качества рабочей силы растет, соответственно, производительность и доходность производства. Достаточно большую роль

исследователь отводил роли человеческого капитала в наукоемких отраслях деятельности. По мнению Г. Беккера [4], человеческий капитал представляет собой совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций. Теория человеческого капитала побудила использовать в управленческой практике на макро- и микроуровнях различные инструменты социально-мотивационной политики и повысить, тем самым, социальные расходы. Инвестиции в образование, здравоохранение, культуру, социальное обеспечение представляются в настоящий момент высокоэффективными. Но современное развитие теории человеческого капитала толкает ученых к созданию новых объектов для исследования. В частности, достаточно большую когорту представляют исследователи процесса воспроизводства человеческого капитала в высшей школе. Высшая школа испытывает ряд серьезных проблем в области воспроизводства человеческого капитала научно-педагогических работников на всех его стадиях: формирование (система привлечения, подготовки и развития кадров), распределение (социально-трудовые отношения), обмен (трудова́я мобильность, в том числе выпускников аспирантуры) и потребление (эффективность функционирования академического рынка труда). Человеческий капитал в высшей школе, по мнению авторов, имеет двойственную природу: с одной стороны, используется для формирования как индивидуального человеческого капитала, так и совокупного человеческого национального капитала, с другой – человеческий капитал в высшей школе также нуждается в источниках своего воспроизводства, среди которых, безусловно, ведущая роль принадлежит системе подготовки кадров высшей квалификации – аспирантуре. Аспирантура является институциональным механизмом, позволяющим высшим учебным заведениям, научно-исследовательским организациям осуществлять подготовку научно-педагогических кадров именно для реализации задач формирования челове-

ского капитала в высшей школе (удовлетворение потребностей государства в профессиональной подготовке по программам высшего образования) и в целях глобального социально-экономического развития (удовлетворение потребностей в новациях, новых знаниях).

Достаточно большое количество исследований посвящено поиску и изучению внутренних характеристик (мотивов, ценностей, установок и др.), которые существенно влияют на решения индивидов относительно своего профессионального развития в сфере производства и передачи знаний. Применительно к развитию человеческого ресурса организаций, занимающихся научной деятельностью, ряд ученых полагают, что есть некие неотъемлемые свойства личности, которые определяют предпочтения в области научно-исследовательской деятельности. С. Штерн выдвигает идею о наличии у ученых «вкуса к науке». Чем выше «вкус к науке», тем выше предпочтения развиваться в научно-исследовательской сфере [10]. Х. Черчилль и Т. Сандерс также среди мотивов поступления в аспирантуру выделяют «интерес к исследованиям» [11]. Д. Леонард, Р. Беккер и К. Коут объясняют устремленность профессионального развития в научно-исследовательской сфере мотивами «личного роста» [12]. Т. Джил и У. Хоуп отмечают среди ключевых мотивов «продвинутый вход» (профессиональное развитие), «непрерывное развитие» (профессиональное продвижение, повышение квалификации), «самореализацию» (самосовершенствование) [13]. Я. Брейлсфорд считает, что движущими силами при поступлении в аспирантуру являются, с одной стороны, интерес к самому исследованию («твердая приверженность самой теме диссертации»), с другой стороны, признание научных достижений («желание достичь вершины академической карьеры») [14]. Анализ вышеуказанных концепций и подходов позволил авторам сформировать важную идею для разработки методологии собственного исследования, а именно включение в исследовательский дискурс необходимости тщательного изучения ценностно-мотива-

ционных оснований карьерных траекторий аспирантов как существенных условий при формировании стратегий профессионального развития<sup>6</sup>.

Изучению специфики сферы производства и передачи знаний, которая, собственно, и привлекает определенных индивидов, нацеленных на преимущества этой профессиональной области, посвящено большое количество публикаций. Именно в этой области, по мнению ряда ученых, формируется наиболее сильная профессиональная идентичность по сравнению с другими профессиональными сферами. Вопрос о профессиональной идентичности исследуется в работах Дж.А. Акерлофа и Р.И. Крэнтона. Они говорят о высокой самоидентификации работников и, самое главное, о высокой зависимости самоидентификации (гордости за принадлежность к профессии) и вовлеченности в трудовой процесс [15]. Ю.В. Филоненко, Е.А. Яковлева обращают внимание на проявление высокой профессиональной приверженности в сфере научно-педагогических работников, что, безусловно, априори притягивает индивидов с определенной мотивацией [16]. Таким образом, специфичность выбора профессии в сфере научных исследований и передачи знаний в высшей школе определяет и отличительные характеристики возможных стратегий развития в данной области. Б.И. Бедный, А.А. Миронос, Н.В. Рыбаков отмечают, что при поступлении в аспирантуру молодые люди чаще всего ориентированы на развитие карьеры в рамках академических профессий, но реальная ситуация на рынке интеллектуального труда приводит к тому, что выпускники наряду с академическими карьерами реализуют и иные востребованные рынком профессиональные траектории в наукоемком бизнесе, государственном и муниципальном управлении, в сфере услуг [17, с. 41]. В связи с этим

авторам представилось важным в процессе разработки методологии исследования обратить внимание на выбор аспирантами карьерных стратегий как внутри, так и вне сферы производства и передачи знаний: насколько в среде аспирантов присутствуют стратегии иных профессиональных сфер, других рынков труда, не связанных с научными исследованиями и передачей знаний?

В большинстве работ значительное внимание уделяется исследованию факторов спроса на аспирантов и институтов, влияющих на его формирование. Традиционно ученые обращают внимание на то, что вакансии в научно-исследовательской сфере и сфере передачи знаний формируются за счет прямых инвестиций университетов, научно-исследовательских организаций в новые проекты; за счет грантов; субсидий на финансирование образовательных программ и программ подготовки кадров высшей квалификации; естественного выбытия научно-педагогических работников (уход на пенсию). В настоящее время существенного прироста новых рабочих мест не наблюдается [18–20]. О чем, собственно, и свидетельствуют статистические данные относительно стабильной динамики показателей движения персонала в организациях, занимающихся исследованиями, разработками и передачей знаний. Особого внимания заслуживают российские исследования, посвященные изучению инбридинга в современных университетах. Инбридинг представляется на сегодняшний момент российской традицией найма для большинства российских вузов и подразумевает наем своих же собственных выпускников [19; 21–23]. По мнению М.М. Юдкевич, Ф.Дж. Альтбаха, Л. Рамбли, академический инбридинг формирует барьеры для привлечения лучших кандидатов как на национальном, так и на международном рынках труда, препятствует любым инно-

<sup>6</sup> Здесь и далее: выводы, которые были сделаны авторами на основе существующих исследований, не означают, что они полностью будут использованы при разработке и реализации непосредственно исследования (в данном случае проведения опроса аспирантов федеральных университетов). Например, если авторы сделали вывод о необходимости исследования ценностно-мотивационных оснований, то это не означает, что все приведенные в тексте мотивы будут использоваться. Авторами признается важность учета данной категории в общей структуре исследования, но содержательное наполнение мотивации разрабатывалось с использованием инструментария экспертного опроса, который будет упомянут далее в данной статье.

вациям, новым идеям, укрепляет университетскую иерархию, снижает общую научную производительность [21, с. 31]. Действительно, сформировавшийся институт инбридинга превратился в некую норму, которая часто вступает в противоречие с ценностно-мотивационными установками тех, кто принимает решение развиваться в профессиональной сфере с высокой степенью свободы. Российские и зарубежные университеты к практике инбридинга относятся по-разному. Например, в Китае широко внедряются антиинбридинговые правила, то есть предпочтение при найме в университеты отдается преподавателям, имеющим опыт работы за границей. Университеты России, Словении, Аргентины, Испании предпочитают нанимать своих выпускников [21]. Данную тенденцию можно объяснить отсутствием национального академического рынка труда, бытовыми проблемами, культурными традициями и семейными ценностями. Идея изучения уровня предпочтений аспирантов относительно развития в собственном вузе либо выбора стратегии мобильности, выхода на конкурентные рынки труда сферы производства и передачи знаний также использовалась авторами при разработке методологии исследования.

Достаточно сходным по тематике является исследование НИУ ВШЭ, проведенное С.К. Бековой, И.А. Груздевым, З.И. Джафаровой, Н.Г. Малошонок, Е.А. Терентьевым [24] весной 2016 года в 14 российских университетах, имеющих особый статус (вузы – участники Проекта «5–100», федеральные университеты)<sup>7</sup>. В рамках исследования был представлен портрет современного российского аспиранта, некий собирательный среднестатистический образ (типичные социально-демографические характеристики, типичная мотивация, карьерные планы, оценка условий обучения в аспирантуре и др.). Но, по мнению авторов, важно не только продолжать поиски общих типичных характеристик молодых исследователей, но и пытаться изучать дифференциацию внутри группы аспирантов, так как выбор, который

делают многие выпускники аспирантур, не всегда коррелирует с ожидаемой отдачей от инвестиций в их обучение. Большая часть инвестиций в подготовку кадров высшей квалификации представляется, по объективным статистическим показателям, неэффективной. Имеет смысл заниматься поисками способов и методов диагностики характеристик и поведенческих паттернов потенциально неэффективных групп аспирантов. Также в исследовании НИУ ВШЭ представлено только 4 из 10 федеральных университетов (г. Москва и г. Санкт-Петербург), что безусловно, побудило авторов расширить географию.

### **Методология и конструкт исследования**

#### *Цель и задачи*

Опираясь на существующую проблематику в сфере производства и передачи знаний, а также на существующие в теории и прикладных исследованиях человеческого капитала научно-методологические посылы, авторы сформулировали следующую цель работы: 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. Авторы обращают внимание, что в процессе исследования не изучается процесс трудоустройства после окончания программ аспирантуры. Трудоустройство представляется авторам результатом реализации карьерных стратегий аспирантов, то есть свершившимся фактом. И, как косвенно показывают данные, представленные в разделе формирования проблематики данной статьи, только небольшому количеству выпускников аспирантуры удается развиваться в сфере производства и передачи знаний (динамика уровня текущей в потенциальных субъектах спроса на данную категорию трудовых ресурсов, инбридинг в большинстве российских вузов

<sup>7</sup> В опросе приняли участие 2034 аспиранта.



и др.). В связи с этим авторы считают гораздо более важной целью изучать и анализировать параметры выбора и формирования карьерных стратегий аспирантами во время обучения, когда можно еще внести коррективы и создать условия для модификации карьерных стратегий в сторону ориентации развития в сфере производства и передачи знаний. Кроме того, диагностика процесса формирования карьерных стратегий позволяет приблизиться к пониманию механизма воспроизводства человеческого капитала в высшей школе на стадии его формирования и разработать инструменты по управлению этим механизмом. На основании вышеобозначенной цели были сформулированы следующие задачи, определившие, соответственно, и конструкт исследования:

- диагностика внутренних характеристик (мотивов, ценностей, установок и др.) аспирантов, формирующих стратегии трудоустройства и существенно влияющих на решения индивидов относительно своего профессионального развития в сфере производства и передачи знаний;

- детерминация направленности выбора карьерных стратегий: сфера, роль, финансовая мотивация, индикация инбридинга, в том числе выявление наличия стратегий иных профессиональных сфер, других рынков труда, не связанных с научными исследованиями и передачей знаний;

- диагностика поведенческих паттернов потенциально неэффективных групп аспирантов (мотивация, ценности, направленность стратегии);

- анализ факторов, влияющих на выбор карьерных стратегий выпускников аспирантуры, в том числе на удержание их в сфере производства и передачи знаний.

#### *Интерпретация основных понятий*

Авторы полагают, что целесообразно

представить понимание основных терминов, используемых в данном исследовании, так как неоднозначная их интерпретация может исказить восприятие полученных результатов. Итак, исследователи предлагают свою авторскую интерпретацию следующих терминов: карьерные стратегии аспирантов, рынок труда кадров высшей квалификации, академический и неакадемический рынки труда.

Под карьерными стратегиями аспирантов понимается долгосрочный план развития карьеры, который формируется под влиянием мотивов, ценностей, внутренней и внешней оценки конкурентоспособности, социального капитала индивида, возможностей для трудоустройства на академическом и неакадемическом рынках труда. Этапы карьерного стратегирования включают в себя формирование и выбор (период обучения по программам высшей квалификации), реализацию (после обучения) стратегии. В данной статье речь идет только о формировании и выборе карьерных стратегий аспирантами.

Достаточно много разных точек зрения присутствует в научной дискуссии относительно того, что такое академический и неакадемический рынки труда. При выполнении данного исследования авторы пришли к следующему пониманию структуры рынка труда кадров высшей квалификации (рис. 6).

#### *Гипотеза исследования*

При формулировке гипотезы исследования авторы не только опирались на анализ проблематики существующих исследований в области воспроизводства человеческого капитала в сфере производства и передачи знаний, цель и сформулированные задачи, но использовали результаты собственных предварительных исследований – экспертного опроса<sup>8</sup>. В результате авторы

<sup>8</sup> Экспертный опрос проводился в течение марта – мая 2018 года в рамках реализации первого этапа исследовательского проекта «Выбор карьерных стратегий аспирантами». Выборку сформировали 176 экспертов южно-российских вузов, список которых составили типичные представители сферы производства и передачи знаний, вовлеченные в подготовку кадров высшей квалификации: научные руководители, руководители программ аспирантуры, члены диссертационных советов и руководители структурных подразделений. О результатах экспертного опроса см. в статье: Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. Почему выпускники аспирантуры не выбирают работу в университетах? // Terra Economicus. 2018. Т. 16. № 4. С. 116–129. DOI: 10.23683/2073-6606-2018-16-4-116-129

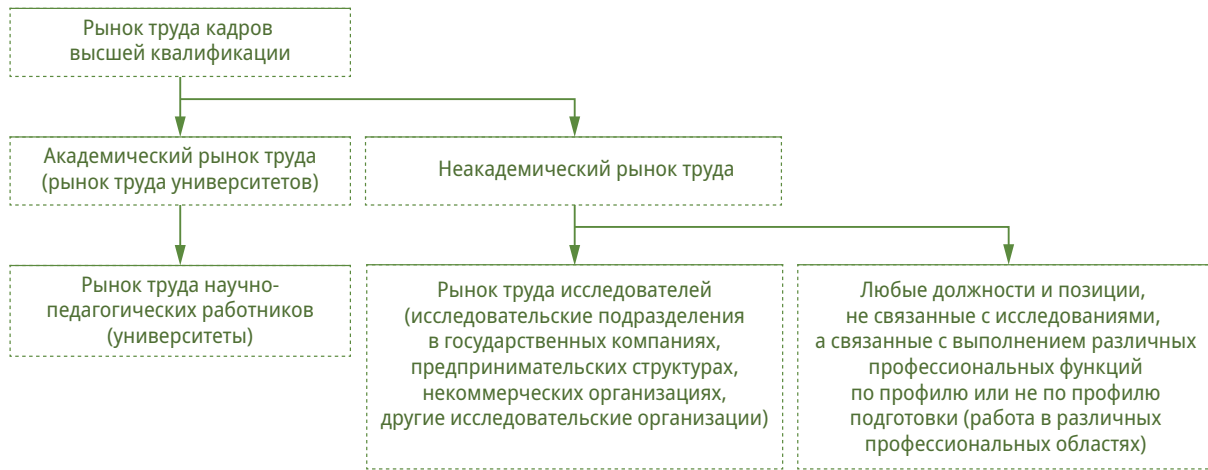


Рис. 6. Структура рынка труда кадров высшей квалификации

выдвинули гипотезу о существовании четырех типичных карьерных стратегий, которые могут демонстрировать выпускники аспирантуры:

1) стратегия «исследователя» предполагает наличие у носителей «вкуса к науке», постоянного стремления к профессиональной самореализации, ориентацию на построение научной карьеры, развитие в научно-исследовательской сфере (университетах, НИИ), выполнение профессиональной роли исследователя, зависимость от наличия научных школ, научно-исследовательской инфраструктуры, а также предполагает невысокую финансовую мотивацию, высокий уровень инбридинга (ориентация преимущественно на работу в собственном университете);

2) стратегия «научно-педагогического работника-фрилансера» связана с высоким стремлением к мобильности, гибкому графику, работе в других университетах (низкий уровень инбридинга), ориентацией на работу в сфере научных исследований и преподавания, наукоемком бизнесе, на высокий уровень дохода, поиск сфер, где возможна профессиональная самореализация, самостоятельность и свобода принятия решений;

3) мотивация выбора стратегии «типичного преподавателя» определяется ярко выраженной профессиональной идентичностью. Носители данной стратегии реали-

зуют поступательный алгоритм развития: от ассистента до доцента и профессора, предпочтения формируются вокруг профессионального развития преимущественно в сфере преподавания (академическая карьера), наблюдается ориентация на средний уровень финансовой мотивации, высокий уровень инбридинга;

4) стратегия «неопределившихся» предполагает разнонаправленность целевых установок относительно своего будущего профессионального развития либо их отсутствие. Носители данной стратегии не являются приверженцами профессионального развития только в академической сфере, они готовы уходить на неакадемические рынки труда и выполнять профессиональные функции по профилю или не по профилю подготовки (работа в различных профессиональных областях), уровень инбридинга может быть разным (низкий, средний, высокий), как и требования к заработной плате.

*Исследовательский конструктор и инструментарий*

Опираясь на анализ существующих концепций и подходов, а также на результаты экспертного опроса, упомянутого авторами выше, был сформирован конструктор исследования, включающий в себя три ключевых диагностических блока:

- оценка ценностно-мотивационных оснований карьерных траекторий;

– оценка выбора карьерных стратегий (сфера, роль, индикация инбридинга, в том числе выявление наличия стратегий иных профессиональных сфер, других рынков труда, не связанных с научными исследованиями и передачей знаний);

– оценка факторов карьеры в сфере производства и передачи знаний.

Эти блоки составили структурное ядро анкеты<sup>9</sup> для проведения электронного опроса аспирантов 1, 2, 3, 4 годов 10 федеральных университетов<sup>10</sup>. Выбор федеральных университетов был обусловлен тем, что именно эти институциональные образования в настоящий момент представляются наиболее универсальными центрами подготовки аспирантов, а также структурами, играющими активную роль в найме выпускников программ подготовки кадров высшей квалификации. Для формирования выборки использован метод сплошного массива: опрос аспирантов всех годов обучения в каждом из 10 федеральных университетов<sup>11</sup>. В результате в опросе приняли участие только 5 федеральных университетов (Казанский (Приволжский) федеральный университет, Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова, Северо-Кавказский федеральный университет, Сибирский федеральный университет, Южный федеральный университет) из 10. Количество респондентов составило 1429 человек, из них 94% проходят обучение на бюджетной основе, 6% – на коммерческой основе, 54% – мужского пола, 46% – женского. Распределение опрашиваемых по годам обучения и направлениям подготовки представлено на *рис. 7, 8*.

Авторы предвидят критику по поводу нерепрезентативности представленной вы-

борки, однако готовы аргументировать возможность проведения дальнейшего анализа и подтверждения гипотезы. Так, федеральные университеты, фактически принявшие участие в опросе, представляют различные территории (Казань, Сибирь, Юг и Север России) со своей спецификой, что, безусловно, образует типичную территориальную представленность респондентов, на формирование которой оказали влияние различные условия и институты (культура, семья, социум, экономика региона и т. д.). В связи с этим использование полученного опросного материала позволило отследить общие тренды потенциального поведения выпускников аспирантуры на академическом и неакадемическом рынках труда.

Следуя сформулированной гипотезе о формировании четырех типов карьерных стратегий выпускников, авторы произвели кластеризацию полученного массива данных методом k-means (k-средних) на 4 класса по признаку «мотивация поступления в аспирантуру»<sup>12</sup>. Именно первичная мотивация (мотивация на входе), по мнению исследователей, и побуждает индивидов принимать решения о выборе своего

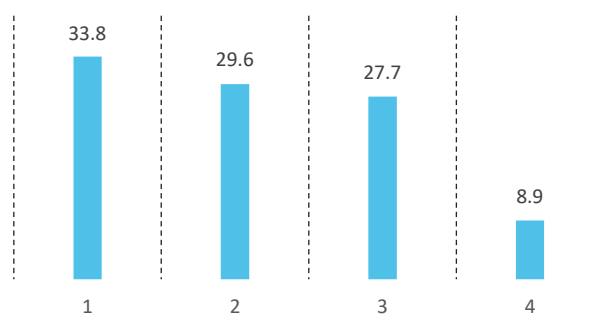


Рис. 7. Распределение аспирантов по годам обучения, %

<sup>9</sup> Анкета исследования профессионального развития и карьеры аспирантов включает в себя 38 вопросов, 142 переменных.

<sup>10</sup> Аспиранты федеральных университетов и сформировали генеральную совокупность для данного исследования.

<sup>11</sup> Список федеральных университетов, которым была отправлена анкета: Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта (БФУ), Дальневосточный федеральный университет, Казанский (Приволжский) федеральный университет, Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского, Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова, Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова (СВФУ), Северо-Кавказский федеральный университет (СКФУ), Сибирский федеральный университет, Южный федеральный университет (ЮФУ), Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (УрФУ).

<sup>12</sup> Об обосновании выбора критерия «мотивация поступления в аспирантуру» см. в разделе «Методология и конструкт исследования».



**Рис. 8. Распределение аспирантов по направлениям подготовки, %**

профессионального развития в довольно специфической сфере – сфере производства и передачи знаний. Вопрос был сформулирован следующим образом: «Почему Вы поступили в аспирантуру?». Респондентам предлагалось оценить 16 вариантов ответа на данный вопрос по интервальной шкале от 1 до 10 (1 – отсутствие проявления признака, 10 – максимальное проявление признака)<sup>13</sup>. Перечень вариантов представлен в *табл. 1*.

Далее проводился сравнительный анализ 4-х групп респондентов, полученных в результате кластеризации, по их ответам на вопросы, диагностирующие ценности, факт занятости во время обучения, мотивы и стимулы в работе в целом, планы работы после окончания аспирантуры, предпочтительную роль в профессиональной сфере; факторы, влияющие на принятие решения профессионального развития в научно-образовательной сфере, а также социально-демографические характеристики (пол и уровень дохода). Для формирования выводов и обработки полученных данных использовались инструменты частотного анализа, методы описательной статисти-

**Таблица 1. Перечень вариантов ответа на вопрос «Почему Вы поступили в аспирантуру?» (из анкеты опроса аспирантов федеральных университетов)**

	Балл (укажите)
1) желание заниматься научными исследованиями	
2) желание заниматься преподавательской деятельностью	
3) обучение в аспирантуре дает дополнительные конкурентные преимущества на неакадемическом рынке труда (в сфере государственной службы, в коммерческой сфере)	
4) возможность самореализации и саморазвития в интересной для меня сфере	
5) обучение в аспирантуре и получение кандидатской степени престижно	
6) желание продолжить семейную традицию в академической сфере	
7) привлекают особенности работы в системе высшего образования и научно-исследовательской сфере (гибкий график работы, стабильная заработная плата)	
8) в университете интересный круг общения, возможность завести различные знакомства	
9) на обучении в аспирантуре настояли родители/родственники	

<sup>13</sup> Кластеризация производилась в программе Statistica.

10) желание просто заполнить свое свободное время	
11) доступ к университетским проектам (стипендии, стажировки, международные программы мобильности)	
12) возможность проживать в общежитии	
13) дополнительная возможность не работать на время обучения в аспирантуре	
14) поступил в аспирантуру «по инерции»	
15) наличие программ социальной поддержки молодых исследователей и преподавателей (например, жилищные программы)	
16) отсрочка от армии	

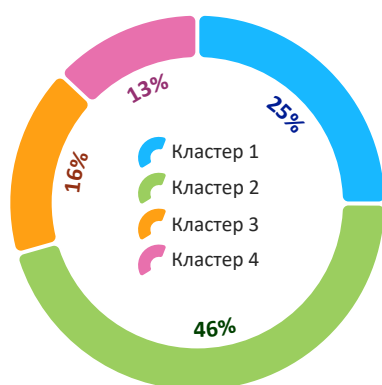


Рис. 9. Классификация респондентов по критерию «мотивация поступления в аспирантуру»

ки<sup>14</sup>. В ходе анализа были получены результаты, представленные ниже.

### Типология карьерных стратегий аспирантов федеральных университетов

*Оценка ценностно-мотивационных оснований карьерных траекторий*

В результате кластеризации по признаку «мотивация поступления в аспирантуру» респонденты распределились следующим образом: первая группа – 25%, вторая – 46%, третья – 16%, четвертая – 13% (рис. 9).

Для первой группы респондентов мотивация поступления в аспирантуру связана с желанием заниматься научными исследованиями, возможностью самореализации и саморазвития в интересной сфере, престижностью обучения и получением кандидатской

степени, а также доступом к университетским проектам (стипендиям, стажировкам, международным программам мобильности). Во второй группе респондентов были диагностированы следующие мотивы: желание заниматься научными исследованиями, преподавательской деятельностью, возможность самореализации и саморазвития в интересной сфере, особенности работы в системе высшего образования и научно-исследовательской сфере, гибкий график работы, стабильная заработная плата. Обратим внимание, что вторая группа наиболее многочисленна (46%). В третьей группе ни один мотив не является ярко выраженным, кроме желания заниматься научными исследованиями. Вероятно, в данной группе существует иная мотивация, не учтенная в опроснике. В четвертой группе респонденты указали на желание заниматься научными исследованиями, преподавательской деятельностью, возможность самореализации и саморазвития в интересной сфере, престижность обучения в аспирантуре. Обобщенные данные по четырем группам карьерных стратегий, классифицируемых по признаку «мотивация поступления в аспирантуру», представлены в табл. 2.

Практически в каждом кластере наиболее часто встречаются три мотива: желание заниматься научными исследованиями, желание заниматься преподавательской деятельностью, возможность самореализации и саморазвития в интересной для респондентов сфере. Но выражены они в разной степени (рис. 10–12).

В каждой группе проанализированы ценности, важные для респондентов. Аспирантам предлагалось выбрать три наиболее важные для них ценности из следующих: материальный достаток; создание собственной семьи и воспитание детей; возможность интеллектуальной и творческой самореализации; престижная, статусная работа; возможность принести пользу окружающим; возможность ощущать себя свободным; самостоятельно выстраивать свою жизнь и работу; преимущественно

<sup>14</sup> Обработка результатов проводилась в программе SPSS.

спокойная жизнь без перегрузок и стрессов; уважение окружающих, общественное признание. Примерно с одинаковой частотой аспиранты в каждой группе выбирали три ценности: материальный достаток, создание собственной семьи и воспитание детей, возможность интеллектуальной и творческой самореализации.

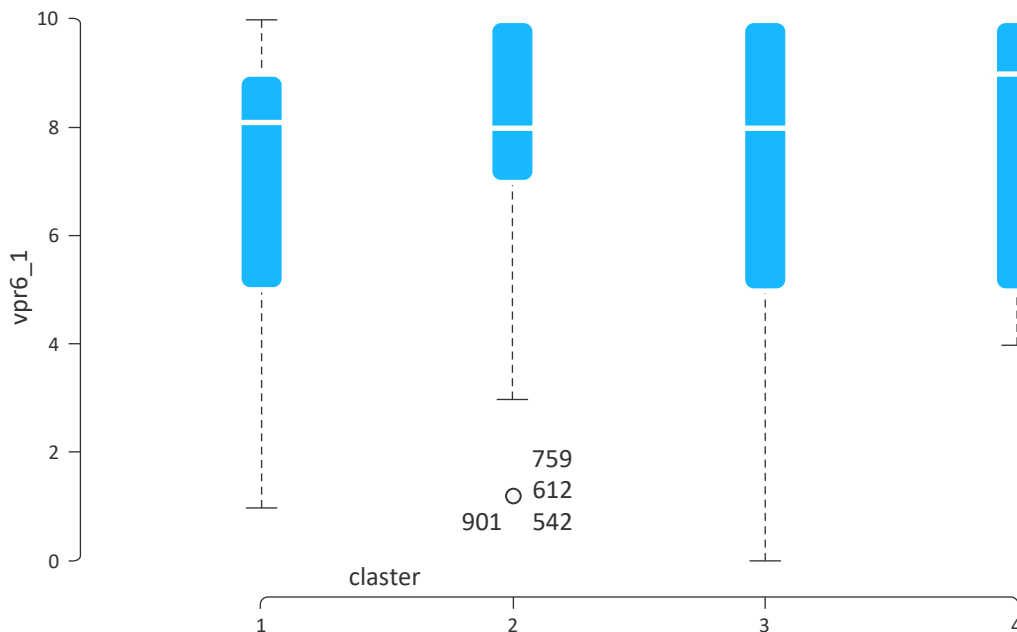
*Оценка выбора карьерных стратегий*

Далее анализировались сферы, предпочтительные для профессионального развития респондентов (рис. 13).

Аспиранты первого кластера в большей степени нацелены на научно-исследовательскую работу. Целевые установки относительно работы в наукоемком бизнесе развиты

**Таблица 2. Сравнительный анализ групп аспирантов по признаку «мотивация поступления в аспирантуру»**

	1 кластер	2 кластер	3 кластер	4 кластер
Оценка ценностно-мотивационных оснований карьерных траекторий	25%	46%	16%	13%
Мотивация поступления	научные исследования	научные исследования	научные исследования	научные исследования
	самореализация и саморазвитие в интересной сфере	самореализация и саморазвитие в интересной сфере		самореализация и саморазвитие в интересной сфере
	престижность обучения и получение кандидатской степени	гибкий график работы		престижность обучения и получение кандидатской степени
	доступ к университетским проектам (стипендиям, стажировкам, международным программам мобильности)	преподавательская деятельность		преподавательская деятельность



**Рис. 10. Сравнение ответов респондентов выделенных кластеров по мотиву поступления в аспирантуру, связанному с желанием заниматься научными исследованиями**

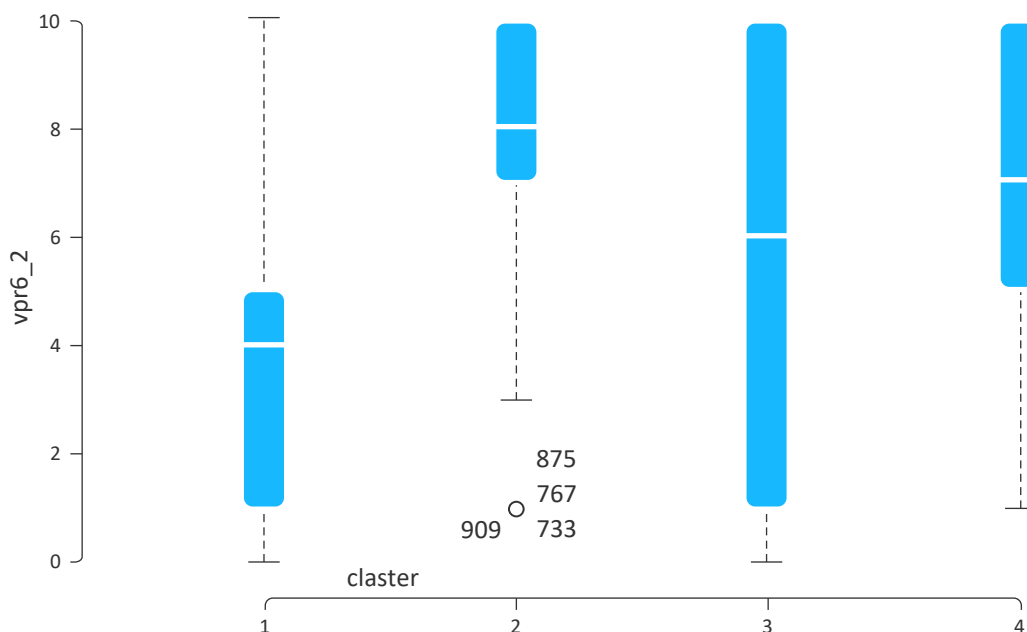


Рис. 11. Сравнение ответов респондентов выделенных кластеров по мотиву поступления в аспирантуру, связанному с желанием заниматься преподавательской деятельностью

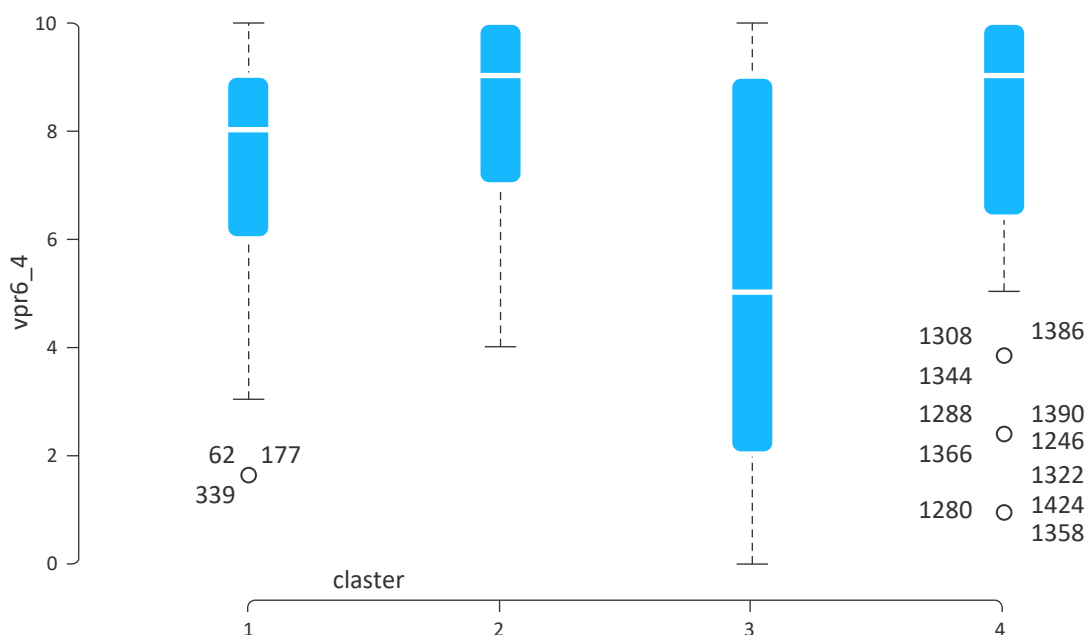


Рис. 12. Сравнение ответов респондентов выделенных кластеров по мотиву поступления в аспирантуру «возможность самореализации и саморазвития в интересной для меня сфере»

в большей степени по сравнению с другими кластерами. Во втором кластере респонденты хотели бы преподавать и не хотели бы работать в коммерческой сфере, в сфере государственного управления, наукоемком бизнесе. В третьем кластере в большей сте-

пени (хотя мотивация преподавания при поступлении в аспирантуру была довольно слабо выражена) выражена ориентация на преподавание, а также ориентация работать в коммерческой сфере, не связанной с научными разработками. Респонденты четверто-

го кластера сочетают желание развиваться как в научно-исследовательской, так и в преподавательской деятельности. Ни в одном из кластеров ярко не проявляется ориентация на организационно-управленческую деятельность в сфере науки и образования.

Респонденты, попавшие в первый кластер, в большинстве своем предпочитали бы в профессиональной сфере выполнять роль исследователя, аналитика (51,9%), это значение максимально по сравнению с аспирантами, вошедшими в остальные кластеры. Также в этой группе большую долю по сравнению с другими кластерами занимают респонденты, предпочитающие роль предпринимателя, самозанятого (23,5%). Во втором кластере наибольшая доля опрошенных предпочитает в будущем выполнять роль преподавателя, тьютора (42,9%). В третьем кластере респонденты выбрали разные роли и функции (исследователей, аналитиков (41,5%),

преподавателей, тьюторов (28,3%), предпринимателей, самозанятых (15,1%)). Отличительной чертой четвертого кластера является относительно большая по сравнению с другими кластерами доля аспирантов, предпочитающих роль администратора, менеджера (14,3%)<sup>15</sup> при относительно высокой доле респондентов, выбравших роль исследователя, аналитика (47,6%) преподавателя, тьютора (28,6%).

Для респондентов, попавших в первый кластер, характерен средний уровень инбридинга (45,1% считают в той или иной степени важным продолжение работы в том же самом университете, где проходят обучение). Во втором и четвертом кластере намерение развиваться в своем же университете отмечают уже 70,9 и 67,5% респондентов соответственно (рис. 14). В третьем кластере нет однозначного ответа относительно предпочтений.

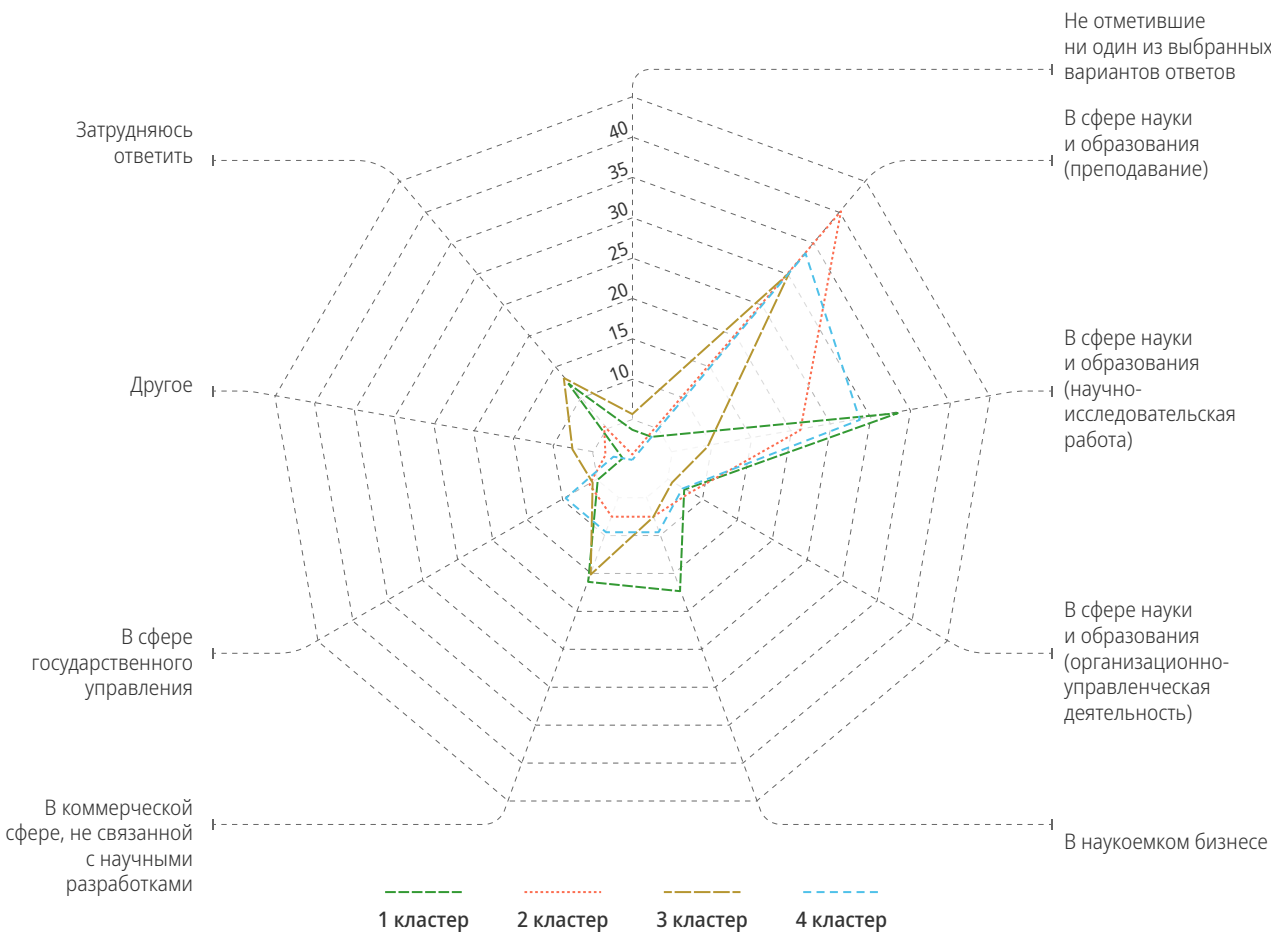


Рис. 13. Планы респондентов относительно сферы деятельности после окончания аспирантуры

<sup>15</sup> В других группах эта роль практически не отмечалась респондентами.



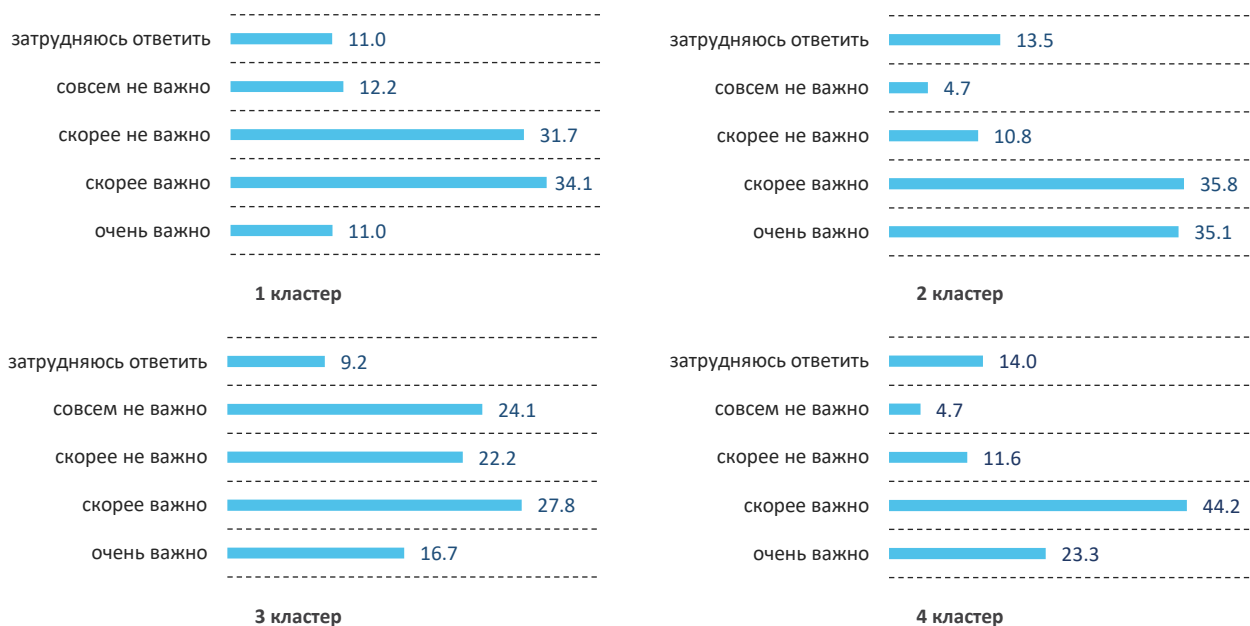


Рис. 14. Уровень инбридинга (вопрос в анкете «Насколько для Вас важно продолжить свою профессиональную деятельность в этом университете?»), %

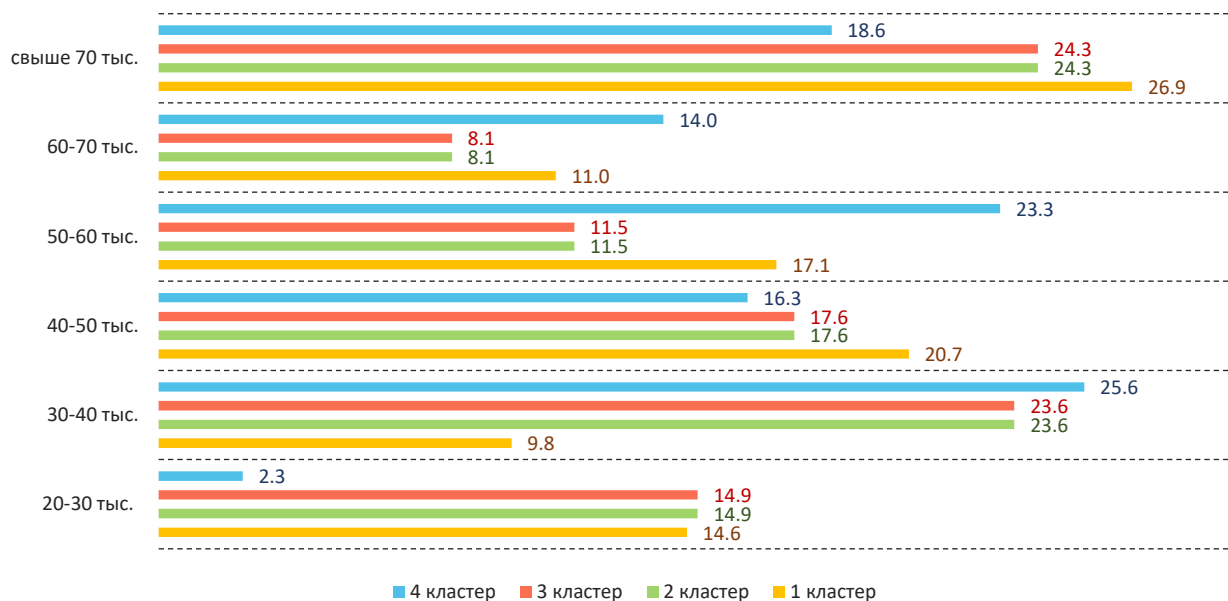


Рис. 15. Ожидания респондентов относительно заработной платы после окончания аспирантуры, %

Уровни финансовой мотивации для всех кластеров достаточно высоки (рис. 15).

*Оценка факторов карьеры в сфере производства и передачи знаний*

Далее группы сравнивались по значимости для респондентов мотивов и стимулов

в работе в целом<sup>16</sup>. Для аспирантов первого кластера наиболее значимыми мотивами в работе являются возможность реализовать свои способности и интересы, постоянное профессиональное развитие и высокий уровень заработной платы. Последний мотив, безусловно, связан с отмеченной выше цен-

<sup>16</sup> В процессе опроса респондентам задавался вопрос «Насколько для Вас значимы в работе следующие мотивы и стимулы?».

ностью материального достатка. Во второй группе к мотивам и стимулам, отмеченным в первой группе, добавляется разнообразная, творческая, требующая проявления инициативы работа. В третьей группе повторяются три ключевых ценности первой и второй групп (реализация способностей и интересов, профессиональное развитие и высокая заработная плата) и диагностируются новые мотивы: комфортный психологический климат на работе, удобный график и хорошие условия работы. То есть для третьей группы главное – комфорт. «Три кита» мотивов первого, второго и третьего кластеров повторяются и в четвертой группе, при этом обнаруживаются новые: возможность работать с единомышленниками, близкими по устремлениям и взглядам людьми, удобный график работы.

По мнению большинства респондентов, в первую очередь сделать карьеру в научно-образовательной сфере помогают следующие факторы: постоянное расширение и углубление знаний; целеустремленность, волевые качества и профессиональное развитие, совершенствование. Все это свидетельствует о наличии у аспирантов ярко выраженной позиции относительно того, что на успех в этой сфере могут повлиять только они сами, так как все отмеченное ими связано с внутренними ценностно-мотивационными установками.

И, наконец, респондентам был задан вопрос «Что может повлиять на принятие Вами решения остаться работать в научно-образовательной сфере?». Он позволил провести анализ факторов-стимулов для удержания аспирантов в научно-исследовательской и образовательной сферах. Во всех группах отмечены такие факторы, как конкурентный уровень заработной платы и наличие сильного интереса и желания продолжать заниматься исследованиями, начатыми в аспирантуре<sup>17</sup>. Однако были обнаружены и различия. Так, в первой группе респонденты отмечали возможность реализации своих собственных проектов (например исследований), гибкий график работы

в академических организациях; во второй – высокую оценку (собственную и внешнюю) способностей к преподавательской деятельности, творческую атмосферу работы в академической среде, возможность постоянного развития; в третьей – только конкурентоспособный уровень заработной платы; в четвертой – предоставление возможности работы в коллективе единомышленников.

Анализируя результаты кластеризации и приводя их в соответствие с целями, задачами исследования, авторы полагают, что в целом классификацию выбора стратегий аспирантами можно назвать частично соответствующей выдвинутой гипотезе. Стратегия «исследователя» практически полностью соответствует стратегии первого кластера, но с некоторыми существенными поправками. Предполагалось, что носители этой стратегии видят свое будущее профессиональное развитие в своем же собственном университете (высокий уровень инбридинга) и для них финансовая мотивация не так важна (низкий уровень), но полученные данные свидетельствуют об обратном: низкий или средний уровень инбридинга и высокий уровень мотивации. Кроме того, обнаружилась новая сфера профессиональных интересов в данной группе – наукоемкий бизнес. Таким образом, данную стратегию можно детерминировать не как стратегию «исследователя», а как стратегию «исследователя-фрилансера». Второй кластер, по мнению исследователей, практически полностью соответствует стратегии «типичного преподавателя». Прогнозировалось, что ее носители будут обладать высоким уровнем инбридинга, намерением профессионального развития в сфере преподавательской деятельности в собственном университете и др. Авторы также предлагают уточнить ее сущность: не стратегия «типичного преподавателя», а стратегия «НПР-инбрида». Отметим, что второй кластер охватил почти половину респондентов (46%). Третий кластер практически полностью соответствует стратегии тех аспирантов, которые не могут определиться с выбором (стратегия

<sup>17</sup> В третьей группе этот фактор не был популярен.

«неопределившихся»), они готовы работать в разных профессиональных сферах, в том числе не связанных с исследованиями, преподаванием, выполняя различные роли, в том числе им не чуждо предпринимательство, самозанятость. Гипотеза о существовании выбора стратегии «НПР-фрилансера» не подтвердилась. В самом немногочисленном четвертом кластере появилась новая роль, не включенная в описание гипотез авторами, – роль администратора-менеджера. Возможно, действительно, определенная часть аспирантов планирует не только горизонтальное профессиональное развитие, но и вертикальное развитие карьеры внутри собственного университета (отмечен также высокий уровень инбридинга и высокий уровень финансовой мотивации). Обратим внимание на распределение карьерных стратегий аспирантов по курсам обучения (рис. 16).

Как видно из диаграммы, и на втором, и на третьем, и на четвертом курсах преимущественно выбирается стратегия второго кластера – стратегия «НПР-инбрида». Несмотря на то что исследование не является лонгитюдным, авторы полагают, что данное распределение может говорить об устойчивости стратегий в различные периоды обучения (возможно, небольшой временной лаг обучения не позволяет меняться мотивам, ценностям и другим индивидуальным предпочтениям аспирантов), и при этом степень изменчивости внешней среды тоже находится в стабильном состоянии.

### Выводы

1. В ходе исследования была подтверждена гипотеза о дифференциации выбора выпускниками аспирантуры типа карьеры в сфере производства и передачи знаний. Авторами сформулирована гипотеза о существовании четырех типичных карьерных стратегий, которые могут демонстрировать выпускники аспирантуры: стратегия «исследователя», стратегия «научно-педагогического работника-фрилансера», стратегия «типичного преподавателя», стратегия «неопределившихся». В основу кластеризации была положена мотивация поступления в аспирантуру (16 факторов). Данные стратегии также имели отличия по таким критериям, как ценностные установки, мотивация и стимулы в работе, профессиональные планы развития, факторы, влияющие на принятие решения остаться работать в научно-образовательной сфере. В результате исследования подтвердились не все гипотезы, некоторые из них были модифицированы исходя из полученных выводов. Были обнаружены следующие стратегии, формируемые респондентами в период обучения по программам подготовки кадров высшей квалификации:

- стратегия «исследователя-фрилансера» (наличие «вкуса к науке», постоянное стремление к профессиональной самореализации, ориентация на построение научной карьеры, развитие в научно-исследовательской сфере (университетах, НИИ), выполнение профессиональной роли исследователя, зависи-

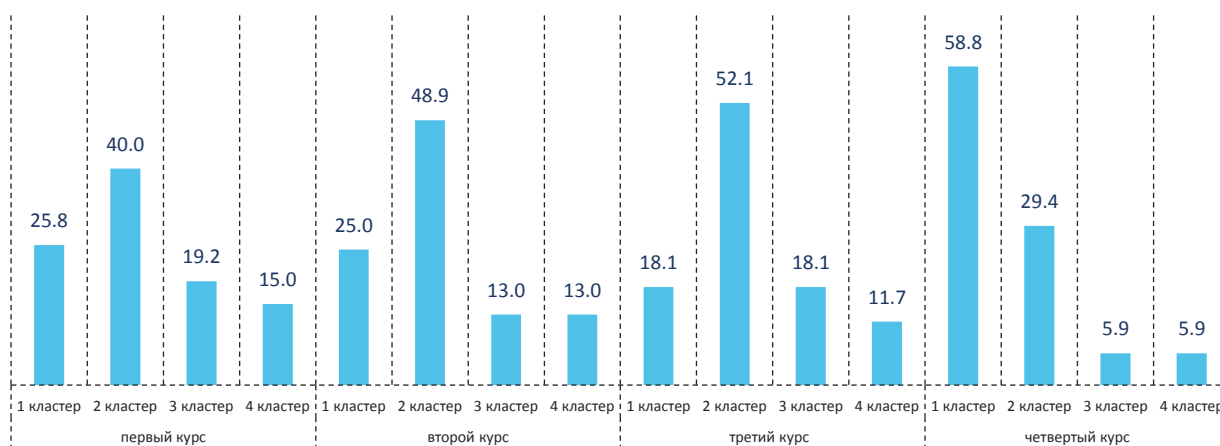


Рис. 16. Распределение карьерных стратегий аспирантов по курсам обучения

мость от наличия научных школ, научно-исследовательской инфраструктуры, высокий уровень финансовой мотивации, низкий или средний уровень инбридинга);

– стратегия «НПР-инбрида» (предпочтения формируются вокруг профессионального развития в сфере преподавания (академическая карьера), ориентация на средний уровень финансовой мотивации, высокий уровень инбридинга);

– стратегия «неопределившихся» (разнонаправленность целевых установок относительно своего будущего профессионального развития либо их отсутствие, ее носители не являются приверженцами профессионального развития только в академической сфере, они готовы уходить на неакадемические рынки труда и выполнять профессиональные функции по профилю или не по профилю подготовки (работа в различных профессиональных областях), уровень инбридинга может быть разным (низкий, средний, высокий), высокие требования к уровню заработной платы).

Гипотеза о существовании выбора стратегии «НПР-фрилансера» не подтвердилась. Была обнаружена новая стратегия, связанная с профессиональным развитием в организационно-управленческой деятельности собственного университета.

2. По мнению авторов, достаточно важен вывод о том, что в целом у всех обучающихся по программам подготовки кадров высшей квалификации есть «вкус к науке», даже в группе носителей «стратегии неопределившихся» это единственный более-менее выраженный мотив, что, безусловно, отвергает некоторые экспертные мнения (в аспирантуру идут для того, чтобы получить отсрочку от армии, «по инерции», «потому что заставили родители», заполнить свое свободное время) [3]. Иными словами, результаты проведенного опроса подтвердили, что в аспирантуру молодежь, в большинстве своем, идет осознанно, и эта осознанность связана с инвестициями

в человеческий капитал, с желанием личного и профессионального роста.

3. Обратим внимание на существование в среде обучающихся по программам подготовки кадров высшей квалификации тех аспирантов, которые не определились со своим карьерным выбором и не имеют мотивации профессионального развития в сфере производства и передачи знаний. Инвестиции в развитие человеческого капитала этих индивидов не представляются эффективными. Возможно, нужно жестко отсеивать их при наборе в аспирантуру, тогда имеет смысл совершенствовать методики отбора и оценки мотивов и ценностей при поступлении в аспирантуру и формировать в дальнейшем инструменты механизма вовлечения и удержания эффективных и мотивированных молодых ученых и преподавателей-исследователей.

4. Авторы также хотели бы обратить внимание на один из главных недостатков представленного и подобных исследований. Речь идет о репрезентативности полученных выводов. Как было обозначено в разделе статьи, посвященном методологии, выборочную совокупность составили только аспиранты федеральных университетов (обоснование выбора было подробно представлено авторами). Это около 2% от всей генеральной совокупности аспирантов. Подобный охват наблюдается и в исследованиях, проводимых в этой области НИУ ВШЭ (14 российских университетов, имеющих особый статус – участники Проекта «5–100», федеральные университеты). К сожалению, в России исследований подобного типа и масштаба не так много. Авторы полагают, что, несмотря на названные недостатки, определенные выводы по «качественным» трендам в области принятия аспирантами решений относительно будущего профессионального развития можно делать по представленным исследованиям. Кроме того, подобная формирующаяся практика таких проектов позволяет совершенствовать методологию и методы их проведения.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. Почему выпускники аспирантуры не выбирают работу в университетах? // *Terra Economicus*. 2018. Т. 16. № 4. С. 116–129. DOI: 10.23683/2073-6606-2018-16-4-116-129
2. Schultz T. *Investment in Human Capital: The Role of Education and Research*. New York: Free Press, 1971.
3. Shultz T.W. Investment in human capital. *American Economic Review*, 1961, vol. 51, no. 1, pp. 1–17.
4. Becker G.S. *Human Capital*. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research, 1964.
5. Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 1958, vol. 66, no. 4, pp. 281–302.
6. Ben-Porath Y. *The Production of Human Capital and The life Cycle of Earnings*. New York, London, 1970.
7. Kendrick J. *The Formation and Stocks of Total Capital*. New York: Columbia University Press, 1976.
8. Machlup F. *Knowledge: Its Creation, Distribution and Economic Significance, Volume III: The Economics of Information and Human*. Princeton, 1984. 666 p.
9. Thurow L. *Building Wealth. The New Rules for Individuals, Companies and Countries in Knowledge-Based Economy*. New York: Harper Collins, 1996.
10. Stern S. Do scientists pay to be scientists? *Management Science*, 2004, no. 50 (6), pp. 835–853.
11. Churchill H., Sanders T. *Getting your PhD: An insiders' guide*. London: Sage Publications, 2007. 224 p.
12. Leonard D., Becker R., Coate K. To prove myself at the highest level: The benefits of doctoral study. *Higher Education Research & Development*, 2005, no. 24 (2), pp. 135–149.
13. Gill T., Hoppe U. The business professional doctorate as an informing channel: A survey and analysis. *International Journal of Doctoral Studies*, 2009, no. 4, pp. 27–57.
14. Brailsford I. 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*, 2010, no. 5 (1), pp. 16–27.
15. Акерлоф Дж.А., Крэнтон Р.И. Идентичность и экономика организаций // *Рос. журн. менеджмента*. 2010. Т. 8. № 2. С. 107–130.
16. Филоненко Ю.В., Яковлева Е.А. Факторы и компоненты субъективного благополучия научно-педагогических работников современных университетов // *Journal of Economic Regulation*. 2018. Т. 9. № 4. С. 160–177. DOI: 10.17835/2078-5429.2018.9.4.160-177
17. Бедный Б.И., Миронос А.А., Рыбаков Н.В. Профессионально ориентированные аспирантские программы: взаимодействие университетов и индустрии // *Вестн. Нижегород. ун-та им. Н.И. Лобачевского. Сер. «Социальные науки»*. 2018. № 1 (49). С. 37–42.
18. Перспективы молодых специалистов на академическом рынке труда / М. Финкельштейн [и др.] // *Вопросы образования*. 2014. № 2. С. 20–43. DOI: 10.17323/1814-9545-2014-2-20-43
19. Alipova O., Lovakov A. Academic inbreeding and publication activities of Russian faculty. *Tertiary Education and Management*, 2018, no. 24 (1), pp. 66–82. DOI: 10.1080/13583883.2017.1395905
20. Gruzdev I., Terentev E. Life after PhD: What Careers Do PhD Students in Russia Consider? *Higher Education in Russia and Beyond*, 2016, vol. 3, no. 9, pp. 20–23.
21. Юдкевич М.М., Альтбаха Ф.Дж., Рамбли Л. Академический инбридинг и мобильность в высшем образовании: Глобальные перспективы М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. 328 с.
22. Horta N., Yudkevich M. The role of academic inbreeding in developing higher education systems: Challenges and possible solutions. *Technological Forecasting and Social Change*, 2016, vol. 113, pp. 363–372. DOI: 10.1016/j.techfore.2015.06.039
23. Soler M. How Inbreeding Affects Productivity in Europe. *Nature*, 2001, no. 411 (6834), pp. 132–132.
24. Портрет современного российского аспиранта. Сер. «Современная аналитика образования». Вып. 7 (15) / С.К. Бекова [и др.]. М.: НИУ ВШЭ, 2017.

**ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ**

Елена Владимировна Михалкина – доктор экономических наук, профессор, декан, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет». Российская Федерация, 344007, г. Ростов-на-Дону, ул. М. Горького, д. 88; e-mail: evmihalkina@sfnu.ru

Людмила Сергеевна Скачкова – кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет». Российская Федерация, 344007, г. Ростов-на-Дону, ул. М. Горького, д. 88; e-mail: lskachkova@gmail.com

**Mikhalkina E.V., Skachkova L.S.**

**CAREER STRATEGIES CHOSEN BY POSTGRADUATE STUDENTS OF FEDERAL UNIVERSITIES**

*Ambiguous indicators of development of highly qualified personnel training programs in the Russian Federation, difficulties and institutional barriers preventing postgraduate students' access to the academic and non-academic labor markets, as well as new trends in the field of scientific and technological development caused the authors' research interest in studying postgraduate students' choice of future career strategies. According to the authors, the formation of human capital in the sphere of knowledge production and transfer depends on the postgraduate students' orientation and content of their career strategies. Based on the results of an expert survey organized within the framework of the first stage of the research project "Choice of career strategies by graduate students", supported by the Russian Foundation for Basic Research (grant 18-010-00591), the authors test the hypothesis of the existence of four typical career strategies that can be chosen by postgraduate students in the academic and non-academic labor markets: "researcher's" strategy (development mainly in the research field), the strategy of the "scientific and pedagogical freelancer" (focus on mobility, work in other universities in the field of research and teaching), "typical teacher's" strategy (a typical progressive algorithm of postgraduate's development: from assistant to associate Professor and Professor), as well as the strategy of the "undecided". Conclusions about the postgraduates' professional choice are formed on the basis of a survey of 1429 respondents from 5 Federal universities (Kazan (Volga) Federal University, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, North Caucasus Federal University, Siberian Federal University, Southern Federal University).*

*Reproduction of human capital, postgraduate school, scientific personnel, staffing of regions, labor market of postgraduate students, postgraduates' career strategies, academic labor market.*

**INFORMATION ABOUT THE AUTHORS**

Elena V. Mikhalkina – Doctor of Economics, Professor, Dean, Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education "Southern Federal University". 88, Gorky Street, Rostov-on-Don, 344007, Russian Federation; e-mail: evmihalkina@sfnu.ru

Lyudmila S. Skachkova – Ph.D. in Economics, Associate Professor, Head of the Department, Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education "Southern Federal University". 88, Gorky Street, Rostov-on-Don, 344007, Russian Federation; e-mail: lskachkova@gmail.com