

# Эффекты участия во внутрироссийской мобильности для молодых ученых и преподавателей

Алена Нефедова, Елизавета Чефанова,  
Виктория Слепых, Анастасия Иващенко

Статья поступила  
в редакцию  
в мае 2023 г.

**Нефедова Алена Игоревна** — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, доцент Института статистических исследований и экономики знаний, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Адрес: 101000 Москва, Мясницкая ул., 11. E-mail: anefedova@hse.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6930-6281> (контактное лицо для переписки)

**Чефанова Елизавета Игоревна** — стажер-исследователь Института статистических исследований и экономики знаний, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: [echefanova@hse.ru](mailto:echefanova@hse.ru)

**Слепых Виктория Игоревна** — младший научный сотрудник Международной лаборатории институционального анализа экономических реформ, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: [vkryachko@hse.ru](mailto:vkryachko@hse.ru). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2510-432X>

**Иващенко Анастасия Дмитриевна** — стажер-исследователь Института статистических исследований и экономики знаний, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: [kumogakura1@gmail.com](mailto:kumogakura1@gmail.com)

Аннотация

В условиях радикального сокращения международной мобильности российских ученых возрастает значимость внутрироссийских программ. Проведено исследование с целью оценить масштабы программ внутрироссийской академической мобильности, создать портрет заинтересованных в участии в таких программах и описать результаты такого участия на примере молодых кандидатов наук.

Исследование основано на результатах репрезентативных опросов российских преподавателей, ученых и выпускников аспирантуры, состоявшихся в рамках Мониторинга экономики образования в июне — октябре 2022 г., а также на материалах глубинных интервью с участниками программы российских постдоков, проведенных авторами в июне — сентябре 2022 г.

Установлено, что уровень внутрироссийской мобильности преподавателей и ученых невысок: только 3% из них проходили длительные стажировки внутри страны в 2019–2021 гг. и 3% выпускников аспирантуры участвовали в программах российских постдоков. Невысок и уровень потенциальной мобильности: треть российских преподавателей (30%) не готовы менять место жительства ради нового места работы.

Участники программ российских постдоков отмечают многочисленные положительные эффекты этих программ: существенный рост квалификации, формирование новых компетенций, расширение профессиональных связей. Тем не

менее развитию внутрироссийской академической мобильности препятствует множество институциональных барьеров: закрытость академической среды и настороженное отношение к мобильности, отсутствие поддержки при переезде.

**Ключевые слова** академическая мобильность, внутрироссийская мобильность, научная карьера, программы российских постдоков, внутрироссийское сотрудничество, эффекты мобильности

**Для цитирования** Нефедова А.И., Чефанова Е.И., Слепых В.И., Иващенко А.Д. (2024) Эффекты участия во внутрироссийской мобильности для молодых ученых и преподавателей. *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 2, сс. 203–225. <https://doi.org/10.17323/vo-2024-17186>

## Effects of Participation in Domestic Mobility for Young Researchers and Lecturers

Alena Nefedova, Elizaveta Chefanova, Victoria Slepikh,  
Anastasia Ivashchenko

**Alena I. Nefedova** — Candidate of Sciences in Sociology, Senior Research Fellow, Associate Professor at the Institute for Statistical Studies and Economics of Knowledge, HSE University. Address: 11, Myasnitskaya St., 101000 Moscow, Russian Federation. E-mail: [anefedova@hse.ru](mailto:anefedova@hse.ru). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6930-6281> (corresponding author)

**Elizaveta I. Chefanova** — Research Assistant at the Institute for Statistical Studies and Economics of Knowledge, HSE University. E-mail: [echefanova@hse.ru](mailto:echefanova@hse.ru)

**Victoria I. Slepikh** — Junior Researcher at the International Laboratory for Institutional Analysis of Economic Reforms, HSE University. E-mail: [vkryachko@hse.ru](mailto:vkryachko@hse.ru). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2510-432X>

**Anastasia D. Ivashchenko** — Research Assistant at the Institute for Statistical Studies and Economics of Knowledge, HSE University. E-mail: [kumogakura1@gmail.com](mailto:kumogakura1@gmail.com)

**Abstract** In the context of a significant reduction in international mobility for Russian scientists, the importance of domestic programs is increasing. This study aims to assess the scale of domestic academic mobility programs, create a profile of those interested in participating in such programs, and describe the outcomes of such participation using young candidates of sciences as an example. The study is based on the results of representative surveys conducted among Russian teachers, researchers, and graduate students as part of the Monitoring of the Economy of Education in June–October 2022, as well as in-depth interviews conducted with participants of Russian postdoc programs by the authors in June–September 2022.

It was found that the level of domestic mobility for teachers and researchers is low: only 3% of them underwent long-term internships within the country in 2019–2021, and 3% of graduate students participated in Russian postdoc programs. The potential mobility level is also low: one-third of Russian teachers (30%) are not willing to change their place of residence for a new job. Participants of Russian postdoc programs highlight numerous positive effects of these programs, including significant growth in qualifications, acquisition of new competencies, and expansion of professional networks. However, the development of domestic academic mobility is hindered by various institutional barriers such as the closed academic environment and cautious attitude towards mobility, as well as lack of support during relocation.

**Keywords** academic mobility, domestic mobility, scientific career, Russian postdoc programs, domestic collaboration, mobility effects

**For citing** Nefedova A.I., Chefanova E.I., Slepikh V.I., Ivashchenko A.D. (2024) Effects of Participation in Domestic Mobility for Young Researchers and Lecturers. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 2, pp. 203–225 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/vo-2024-17186>

Академическая мобильность является проверенным и эффективным инструментом профессионального развития научно-педагогических кадров. Результаты многочисленных исследований показывают, что у мобильных ученых и преподавателей расширяются профессиональные связи, появляется доступ к прежде недоступному оборудованию и литературе, растёт уровень квалификации, повышается продуктивность (см. метаобзор [Netz, Hampel, Aman, 2020]). Мобильность способствует возникновению новых научных направлений и развитию междисциплинарных проектов [Гохберг, 2003], а также благотворно влияет на креативность и широту мышления научно-педагогических работников [Дежина, 2014]. Однако наличие опыта мобильности не гарантирует исключительно позитивных эффектов для каждого вовлеченного: результаты мобильности сильно зависят от области науки [Jons, 2007], распространенности в стране практик инбридинга (найма университетами собственных выпускников) [Horta, 2022; Macfarlane, Jefferson, 2022], направления и продолжительности мобильности [Kotsemir, Dyachenko, Nefedova, 2022; Iversen, Woolley, 2023], социально-демографических характеристик участников [Morley et al., 2018] и многих других факторов.

При том что на индивидуальном уровне результаты мобильности могут быть разными, ее положительный вклад в развитие национальной инновационной системы и ускорение трансфера знаний признают абсолютное большинство исследователей, оценивающих эффекты мобильности для той или иной страны [Grubel, Scott, 1966; Godfrey, 1970]. В России эффекты академической мобильности для ученых и преподавателей изучены преимущественно на примерах международных программ [Чепуренко и др., 2005; Asheulova, Dushina, 2014; Нефедова и др., 2021; Kotsemir, Dyachenko, Nefedova, 2022], а результаты участия научно-педагогических кадров во внутрироссийских программах пока не подвергались систематическому анализу (за редким исключением, например [Горелова, 2016]).

Академическая мобильность в России имеет ряд особенностей, которые являются производными от структуры российской научно-образовательной системы в целом. Во-первых, российская академическая мобильность характеризуется высоким уровнем централизации<sup>1</sup> [Кузьминов, Юдкевич, 2021]. Согласно

---

<sup>1</sup> Дьяченко Е., Коцемир М. (2018) Территориальная централизация науки. Экспресс-информация ИСИЭЗ: <https://issek.hse.ru/news/217837831.html> (дата обращения 12.04.2024).

результатам исследования, выполненного на основе данных *Scopus*, 76% всех переездов российских ученых внутри страны за 2007–2016 гг. было связано с Москвой. Вторым город-реципиент — Санкт-Петербург, где наблюдался равномерный приток из других регионов, компенсирующий численность уехавших в столицу. Третий по масштабу кластер составили Новосибирская, Томская и Свердловская области, которые массово принимали исследователей с других территорий [Гуськов, Селиванова, Косяков, 2021].

Перемещения научно-педагогических кадров в России не только ограничены немногими приоритетными географическими направлениями, они также наблюдаются на коротком отрезке жизненного пути ученых. Межрегиональная мобильность в большинстве случаев происходит на этапе получения высшего образования или сразу же после его завершения, в дальнейшем же многие ученые не меняют место работы годами [Волкова, Никишин, 2022]. Частично такая преданность одному месту работы объясняется сильной институциональной инерцией, так как в СССР мобильность кадров сдерживалась самой системой организации науки [Гохберг, 2003].

В России широко распространен академический инбридинг [Сивак, Юдкевич, 2008; Дежина, 2016; Шматко, Волкова, 2017; Слепых, Ловаков, Юдкевич, 2022]. В долгосрочной перспективе показатели продуктивности у инбридов (тех, кто после выпуска остался работать в той же организации, в которой получил образование) оказываются ниже, чем у их мобильных коллег [Lovakov, Yudkevich, Alipova, 2019]. Кроме сохраняющейся практики инбридинга существенным препятствием для распространения внутрироссийской мобильности стала риторика «предательства», которая применяется при обсуждении выбора, который делают мобильные специалисты, и делает их возвращение на прежнее место работы практически невозможным [Дежина, 2014].

## **1. Программы стимулирования внутрироссийской мобильности**

Помимо внешних системных ограничений внутрироссийскую академическую мобильность сдерживает недостаточное количество мер и программ, которые могли бы способствовать перемещениям ученых и преподавателей между научными организациями, между университетами, их переездам из региона в регион.

Среди таких мер следует упомянуть, во-первых, программу российских постдоков, которая запущена в ведущих вузах в рамках проекта «5-100»<sup>2</sup>. Целевой группой программы стали недавно защитившиеся кандидаты наук в возрасте до 39 лет. Ожидалось, что в результате российские организации смогут привлечь к работе молодых ученых, а те, в свою очередь, приобретут возмож-

---

<sup>2</sup> <https://rg.ru/2021/04/21/v-rossii-poiavilsia-novyj-format-podderzhki-molodyh-uchenyh.html> (дата обращения 02.05.2023).

ность участия в исследовательских проектах и получают поддержку, которая послужит стимулом к продолжению научной карьеры. По условиям участник должен был сменить основное место работы и в большинстве случаев переехать для этого в другой регион.

Во-вторых, Российский фонд фундаментальных исследований (РФФИ) с 2019 до 2022 г. (до момента слияния с Российским научным фондом)<sup>3</sup> проводил конкурс «Перспектива». Отбирая и поддерживая таланты в науке, РФФИ стремился сформировать систему новых взаимосвязей между участниками национальной инновационной системы. Одним из флагманских проектов в этом направлении стал грант «Перспектива». Для его получения кандидаты наук в возрасте до 35 лет должны были вступить в трудовые отношения по срочному контракту в среднем на два года (в некоторых случаях с возможностью продления еще на один год) с организацией, с которой они ранее не сотрудничали. Обязательным условием предоставления финансирования стал запрет на инбридинг. При этом, согласно Положению о конкурсе, молодые ученые должны были и работать над собственным исследовательским проектом, и быть вовлеченными в деятельность организации, на базе которой реализовывался грант<sup>4</sup>.

## **2. Мобильность после защиты диссертации: риски и возможности**

Описанные выше две программы как по организационной логике, так и по содержанию схожи с программами постдокторантуры в зарубежных странах, где этот механизм используется как способ удержания молодых кадров в науке. Необходимость такого рода мер обусловлена существованием дефицита доступных вакансий для только начинающих свою карьеру ученых [Kanamatsu, Takahashi, 2007; Wang, 2015; Andalib, Ghaffarzadegan, Larson, 2018]. Позиция постдока подразумевает краткосрочный рабочий контракт, в рамках которого недавно защитившиеся кандидаты наук (PhD) занимаются преимущественно научно-исследовательской работой с минимальной педагогической нагрузкой.

В мировой практике позиция постдока — важная ступень в карьере ученого, которая обогащает его исследовательский опыт. Участники программ постдокторантуры характеризуют свое положение в академическом пространстве как «пограничное между аспирантами и независимыми учеными» [Nowell, Grant, Mikita, 2019]. При этом они отмечают, что их карьерная позиция вызыва-

---

<sup>3</sup> Конкурс на лучшие проекты фундаментальных научных исследований, выполняемые молодыми учеными — кандидатами наук в научных организациях РФ («Перспектива») — Конкурсы — Портал РФФИ (rfbr.ru) (дата обращения 02.05.2023).

<sup>4</sup> Положение о конкурсе: Конкурс на лучшие проекты фундаментальных научных исследований, выполняемые молодыми учеными — кандидатами наук в научных организациях РФ («Перспектива») — Конкурсы — Портал РФФИ (rfbr.ru) (дата обращения 02.05.2023).

ет некоторое смятение у коллег, в связи с чем их компетентность часто недооценивают [Chakraverty, 2019; Zerbe, Zhu, Ross et. al., 2021]. Позиция постдока характеризуется очень высокой степенью конкуренции, неопределенности и уязвимости [Vekkaila et al., 2018], и эти обстоятельства во многом определяют принятие решений о дальнейшем карьерном пути: большинство постдоков, которые раздумывают о прекращении академической карьеры, называют в качестве основной причины ухода из науки стрессовые условия работы [Dorenkamp, Weib, 2018].

В ряде европейских стран предпринимались попытки ограничить продолжительность краткосрочных трудовых контрактов, по завершении которых постдоков должны брать на постоянную работу. В Германии, например, этот срок составляет не более шести лет после окончания обучения, однако на практике это ограничение не работает. Во Франции попытки законодательно обеспечить постдокам гарантии стабильного трудоустройства после шести лет работы по краткосрочным договорам привели к тому, что постдокам стали тем менее охотно продлевать контракты, чем меньше оставалось времени до истечения шестилетнего срока работы [Pain, 2015].

Как показывает практика, лишь очень небольшая доля постдоков в итоге становится постоянными сотрудниками: в Великобритании она составляет 3,5% [Powell, 2015], в Бельгии — 3%<sup>5</sup>, а в Германии — меньше 3% [Van der Weijden et al., 2016]. Для решения этой проблемы предлагается, в частности, изменить состав исследовательских лабораторий: сократить долю стажеров (*trainees*) за счет перевода их в статус постоянных сотрудников [Powell, 2015].

С опытом европейского постдока весьма схож опыт участия в длительных программах внутрироссийской мобильности (более трех месяцев), и особенно со сменой основного места работы. Участие в таких программах — мероприятие довольно редкое и рискованное в силу системных ограничивающих факторов: высокой степени централизации науки и образования, распространенности инбридинга, подозрительного отношения академического сообщества к мобильности и отсутствия очевидных стимулов и поддержки. Тем не менее есть преподаватели и исследователи, которые принимают эти риски и участвуют в таких программах.

В данной работе мы задались следующими исследовательскими вопросами: какие группы научно-педагогических работников потенциально готовы к переезду ради нового места работы, а также к участию в длительной внутрироссийской мобильности? Каковы результаты участия в таких программах?

---

<sup>5</sup> Sven H. Should I Become a Professor? Success Rate 3%! <https://smartsience-career.com/become-a-professor> (дата обращения 02.05.2023).

Целевой группой исследования стали молодые кандидаты наук — в возрасте до 39 лет. Мы выбрали именно эту возрастную группу, так как, с одной стороны, она показывает самую высокую степень потенциальной мобильности в составе населения<sup>6</sup>, а с другой — для ученых мобильность дает наибольший эффект именно в начале карьеры [Deville et al., 2014].

В отличие от других работ, посвященных внутрироссийской мобильности [Горелова, 2016], в выборку нашего исследования вошли не только преподаватели, но и ученые. Под мобильностью мы имеем в виду только смену основного места работы, связанную с переездом внутри страны, другие виды профессиональной мобильности (переход в другую сферу деятельности, продвижение по карьерной лестнице и т.д.) остались за пределами анализа.

### 3. Методология исследования и используемые данные

В исследовании реализован разведывательный дизайн [Creswell, 2008; Morgan, 2014] и применялась стратегия смешивания методов (*mix-method research*), т.е. последовательно использовались количественные и качественные методы для разных исследовательских задач (рис. 1).

Рис. 1. Дизайн исследования: вопросы, методы, источники данных



<sup>6</sup> Как мы оцениваем города своей страны. Остаться или уезжать? Платформа «Центр социального проектирования»: <https://pltf.ru/wp-content/uploads/2023/04/komfortnyj-gorod.-vypusk-2.pdf> (дата обращения 02.05.2023).

Для создания портрета потенциально готовых к переезду и участников программ внутрироссийской мобильности мы использовали результаты нескольких масштабных репрезентативных социологических опросов: опроса российских преподавателей, проведенного в 2022 г. в рамках проекта «Мониторинг экономики образования», опроса кандидатов и докторов наук в рамках проекта «Мониторинг рынка труда научных кадров высшей квалификации», реализованного в 2010–2019 гг. и опроса выпускников аспирантуры, организованного в рамках Мониторинга экономики образования в 2022 г. Кроме того, были проведены 26 глубинных интервью с участниками программ внутрироссийской мобильности.

В опросе преподавателей в рамках проекта «Мониторинг экономики образования» в 2022 г. участвовали штатные сотрудники государственных и частных вузов, включая филиалы. Данные собраны в период с 9 июня по 12 октября 2022 г. методом самозаполнения электронной анкеты (CAWI). Выборка соответствует генеральной совокупности по следующим параметрам: распределение численности по федеральным округам, по форме собственности вуза, по размеру вуза (число студентов-очников). В анализе учитывались только данные преподавателей, имеющих гражданство РФ, и иностранных преподавателей, постоянно проживающих на территории РФ. Изначальную выборку составили 7049 человек, итоговый размер выборки после взвешивания данных — 4816 человек. Почти каждый десятый респондент (13,5%) имеет степень кандидата наук и не старше 39 лет.

Генеральную совокупность исследования в рамках проекта «Мониторинг рынка труда научных кадров высшей квалификации», осуществленного в 2010–2019 гг., составляли лица с ученой степенью кандидата или доктора наук. Опрашивались как экономически активные (работающие на момент опроса), так и неработающие кадры высшей научной квалификации. При проведении опроса применялась многоступенчатая стратифицированная выборка с квотами по ряду признаков: федеральный округ, тип организации, пол и возраст, ученая степень и научная специализация. В разные годы проведения мониторинга размер выборки варьировал от 1631 до 3490 человек. В 2019 г. итоговую выборку составили 1742 человека, из них 463 — в возрасте до 39 лет включительно.

В опросе выпускников аспирантуры в рамках Мониторинга экономики образования в 2022 г. участвовали те, кто проходил обучение в аспирантуре в 2012–2021 гг. в вузах и научных организациях по очной и заочной форме обучения — как получившие, так и не получившие в дальнейшем ученую степень. Опрос проведен в период с 31 мая по 7 сентября 2022 г. методом самозаполнения электронной анкеты (CAWI) по квотной выборке. Выборка соответствует генеральной совокупности по численности



выпускников по федеральным округам, по типу организации (вуз или научная организация), а также укрупненным группам направлений подготовки. Итоговую выборку после взвешивания составили 1532 человека. Среди них 549 человек в возрасте до 39 лет включительно, имеющих степень кандидата наук и работающих в организациях науки и высшего образования.

С участниками программ внутрироссийской мобильности проведены 26 глубинных интервью: 9 с постдоками и 17 — с грантополучателями конкурса «Перспектива». В выборке 19 мужчин и 7 женщин, все кандидаты наук в возрасте до 39 лет. Среди них есть представители всех федеральных округов РФ, а также всех крупных областей науки: естественных, социальных, гуманитарных, общественных, медицинских, сельскохозяйственных наук. Гайд интервью содержал вопросы об образовательном и карьерном пути, мотивах смены места работы, процессе выбора нового места работы и нюансах трудоустройства. Дополнительно фиксировались оценки условий и оплаты труда и требований к результативности, а также карьерные планы на будущее. Средняя продолжительность интервью — 70 минут.

#### **4. Результаты исследования**

##### **4.1. Готовность к переезду ради новой работы**

Почти треть опрошенных научно-педагогических работников (27–28%) не готовы переезжать ни при каких условиях. Остальные готовы переезжать в другие города ради работы, то только при условии повышения заработной платы. Две трети респондентов готовы на таких условиях переехать в Москву или Санкт-Петербург (63–66%). Каждый второй (51–56%) опрошенный готов переехать в крупный город (не в столицы), а в небольшой город в своем регионе — лишь каждый третий (29–30%). Еще меньше готовых переехать в небольшой город в отдаленном регионе (от 21 до 25%) (рис. 2).

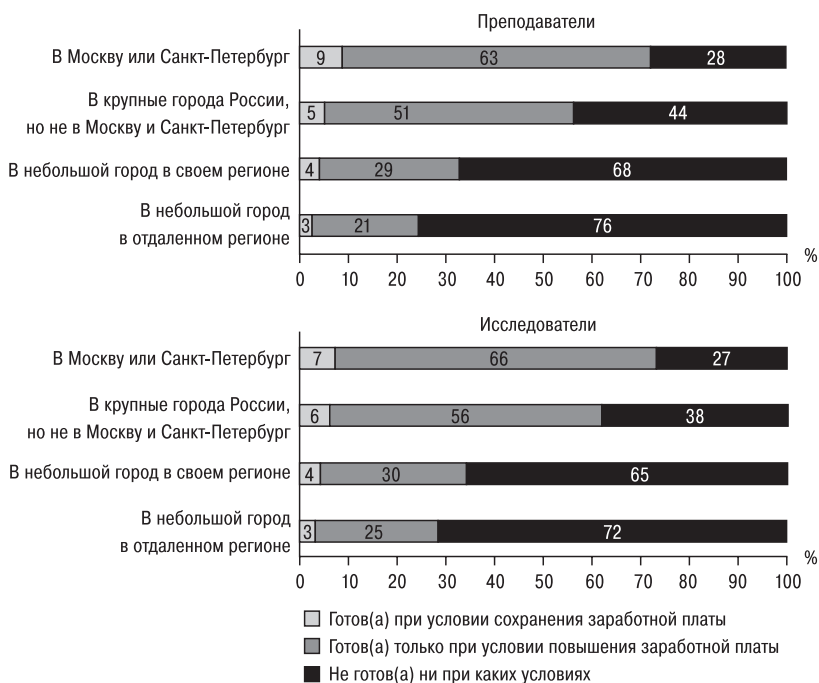
Научно-педагогические работники в среднем несколько чаще готовы к переезду, чем россияне в целом: так, в совокупной национальной выборке 45% опрошенных предпочитают оставаться в своем городе, 4% затрудняются отвечать на вопрос о переезде<sup>7</sup>. Если же сравнивать с представителями других сфер занятости, то наибольшая доля готовых сменить место жительства отмечается среди работников правоохранительных органов и государственного и муниципального управления — у научно-педагогических работников готовность к переезду несколько ниже [Клячко, 2018].

Готовые переехать в другой город ради работы и участвовать в длительных программах мобильности отличаются от остальных

---

<sup>7</sup> Как мы оцениваем города своей страны. Остаться или уезжать? Платформа «Центр социального проектирования»: <https://ptf.ru/wp-content/uploads/2023/04/komfortnyj-gorod.-vypusk-2.pdf> (дата обращения 02.05.2023).

Рис. 2. Готовность исследователей и преподавателей к переезду внутри страны ради нового места работы (% опрошенных)



*Источник:* Рассчитано авторами по данным Мониторинга экономики образования, 2022 г. и Мониторинга рынка труда кадров высшей квалификации, 2019 г. Данные приведены только по кандидатам наук в возрасте до 39 лет включительно.

опрошенных рядом характеристик: чаще готовы к переезду мужчины и преподаватели, не состоящие в браке, а также представители более молодых возрастных групп (в возрасте до 39 лет). Преподаватели, которые работают в том же вузе, где учились (инбриды), существенно реже готовы менять город, чем их коллеги, покинувшие альма-матер. Те, кто готов к переезду в другие города, в целом чаще остальных выражают желание сотрудничать с другими российскими организациями и в других формах: они больше интересуются длительными стажировками, подготовкой кандидатской или докторской диссертации в другой организации по сравнению с теми, кто не готов переезжать.

Основной мотивацией к переезду может быть не только рост доходов, но и участие в перспективном исследовательском или образовательном проекте: 61,2% опрошенных исследователей в возрасте до 39 лет готовы переехать в другой город при условии участия в проекте, интересном лично для них и важном для страны или мира в целом. Эти данные подтверждаются результатами других опросов, посвященных мотивации труда исследователей<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Нефедова А., Пермякова В., Шматко Н. (2023) Что ценят в своей работе высокопродуктивные ученые? Экспресс-информация ИСИЭЗ. Доступ-

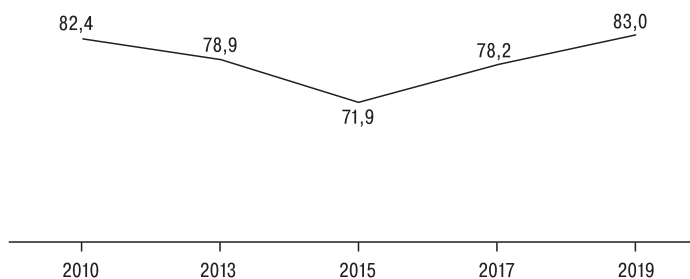
**4.2. Наличие опыта смены работы и/или участия в длительных программах мобильности**

Согласно результатам опроса 2022 г., 63% преподавателей в возрасте до 39 лет, имеющих степень кандидата наук, работают в той же организации, где учились в аспирантуре, и ни разу за свою карьеру не меняли работодателя (для сравнения: в 2014 г. таких было 56%). Опыт переезда в другой город ради новой работы есть только у 11% опрошенных.

Аналогичные результаты получены и среди опрошенных выпускников аспирантуры: 60% не имеют опыта смены работы за весь период трудовой деятельности.

Академический рынок труда, который и ранее характеризовался высоким уровнем инертности, за период 2010–2019 гг. стал еще стабильнее: доминирующим паттерном занятости кандидатов и докторов наук является работа на одном месте в течение всей жизни. Абсолютное большинство опрошенных не меняли работу за последние 10 лет (рис. 3).

Рис. 3. Доля среди кандидатов и докторов наук лиц, не менявших место работы за последние 10 лет, 2010–2019 гг., %



Источники: Мониторинг рынка труда научных кадров высшей квалификации, 2010–2019 гг.; расчеты авторов.

Численность участников длительных программ мобильности крайне мала. Согласно результатам опроса выпускников аспирантур, среди кандидатов наук в возрасте до 39 лет, работающих в организациях науки и высшего образования, только 3% (15 человек из 549) фактически участвовали в программах российских постдоков. Информированность о возможностях участия в таких программах очень низка: большинство опрошенных (70%) не знают о существовании программ российских постдоков. Среди тех, кто знает о таких программах, порядка трети планируют участие в них в будущем (рис. 4).

Данные приведены только по кандидатам наук в возрасте до 39 лет включительно.

по по ссылке: <https://issek.hse.ru/news/829947557.html> (дата обращения 28.08.2023).

Рис. 4. Осведомленность российских постдоков о программах и планы участвовать в них (% опрошенных)



Источник: Рассчитано авторами по данным Мониторинга экономики образования, 2022 г.

Далее посмотрим, какое влияние приобретенный опыт мобильности оказывает на профессиональный и карьерный рост ученых и преподавателей.

#### 4.3. Эффекты от участия во внутрироссийских программах мобильности

##### 4.3.1. Рост квалификации и научной продуктивности

Практически все участники интервью отмечали, что благодаря участию в программах мобильности у них значительно повысилась квалификация, произошел прирост знаний, что позволило им существенно улучшить результаты своей научной деятельности, причем как количественно, так и качественно. Судя по данным интервью, рост продуктивности научной деятельности обусловлен не столько необходимостью выполнять требования, заложенные в программе, сколько повышением личной мотивации, а также сменой обстановки.

Здесь гораздо выше темп производительности <...> Позиция постдока позволяет следовать главному критерию успешной работы — ее продуктивность, выполнение проектных целей, написание статей по заявленной теме (мужчина, химия, Саратов → Москва).

Продуктивность выросла. Я представляю тот объем материала — сколько мне нужно было времени тогда! И здесь — полтора года. Осознание временности позиции очень мотивирует (мужчина, история, Брянск → Москва).

Постдокторантура позволила мне осуществить переход от рутинного квалификационного проекта к свободному полету исследователя. Без нее моя продуктивность в научном плане была в разы ниже, потому что было очень много отвлекающих факторов (женщина, менеджмент, Казань → Пермь).

4.3.2. Развитие «мягких» навыков

Еще один значимый эффект участия в программах мобильности — развитие наряду с профессиональными также и «мягких» (надпрофессиональных) навыков. Если узкоспециализированные профессиональные компетенции (*hard skills*) формируются у исследователей и преподавателей в ходе обучения в достаточном объеме, то самостоятельный опыт реализации исследовательских проектов, предполагающий сотрудничество и взаимодействие с коллегами не только по профессиональным, но и по организационным вопросам, у очень многих молодых ученых отсутствует. Получить подобный опыт начинающие исследователи могли бы, участвуя в грантовых программах, но таких программ очень мало, а после слияния РФФИ с РНФ в 2022 г. закрылись проекты РФФИ «Мой первый грант» и «Аспирант»<sup>9</sup>. Участие же в программах академической мобильности позволяет получить навык самостоятельного планирования научной деятельности, приобрести опыт автономной реализации исследовательского проекта.

До этого момента я делал только узкопрофильные задачи и не вполне понимал, как найти свою тему, приступить к самостоятельному проекту <...> как академические научные работы правильно оформлять. Стыдно признаться, но про то, что при публикации важно смотреть на кватили журнала и т.д., я узнал только здесь (мужчина, историк, Санкт-Петербург).

---

<sup>9</sup> Российский фонд фундаментальных исследований (РФФИ) с 2012 г. реализовывал программу «Мой первый грант» для поддержки начинающих исследователей. Она сразу стала крайне востребованной среди молодых ученых. Программа предусматривала предоставление на конкурсной основе грантов сроком до двух лет для фундаментальных и поисковых исследований, выполняемых аспирантами и молодыми учеными без степени. В рамках конкурса ежегодно оказывалась поддержка нескольким тысячам исследовательских проектов. Популярность программе обеспечили два фактора: относительная доступность получения — отсутствие заградительных требований к количеству публикаций и других наукометрических показателей на входе, а также широкий масштаб реализации: грант выдавался каждому победителю только раз в жизни, что способствовало расширению круга участников программы. Кроме того, в 2019 г. был запущен инструмент поддержки для аспирантов: конкурс на лучшие проекты фундаментальных научных исследований под названием «Аспиранты». Ключевой задачей конкурса было «создание условий для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, содействие в трудоустройстве и закрепление молодых ученых в российских научных организациях». Победителям конкурса выдавался грант на реализацию научного проекта в процессе обучения в аспирантуре. После слияния с Российским научным фондом (РНФ) данные гранты перестали существовать как отдельные инструменты. Вовлечение аспирантов было и остается важной частью KPI большинства грантов, предоставляемых РНФ коллективам ученых, но специальные инструменты, доступные индивидуально для аспирантов и молодых ученых без степени, в существующей линейке отсутствуют.

#### 4.3.3. Знакомство с другой корпоративной культурой

В качестве значимого результата участия в программах мобильности ученые отмечали знакомство с другой организационной средой. Российская академическая среда характеризуется высоким уровнем академического инбридинга и, следовательно, закрытостью академического рынка труда, высокой значимостью социальных связей на нем, а также восприятием немобильности как нормы [Юдкевич, Горелова, 2015]. Участие научно-педагогических работников во внутрироссийских программах мобильности способствует позитивным изменениям академической среды: стимулируя трансфер знаний и обмен опытом, эти программы помогают бороться со стагнацией и способствуют развитию наилучших организационных, преподавательских и исследовательских практик. Смена места работы позволяет участникам программ осознать и принять вариативность организационных правил и норм, что позволяет более гибко реагировать на вызовы и быстрее адаптироваться к изменениям в будущем.

Я стопроцентно считаю, что этот этап нужен. Эта практика российская, что люди всю жизнь могут находиться в одном учебном заведении, начиная со студенчества — защищался там, остался работать... Я считаю, что это не очень хорошо. Мне очень многое дало нахождение в разных организациях научных и учебных. Во всем мире это существует. Это полезно для научного кругозора, такой нетворкинг. Ты в своей сфере лучше варишься (мужчина, физическая география, Барнаул → Москва).

#### 4.3.4. Расширение профессиональной сети контактов

Многие участники исследования отмечали, что в ходе осуществления программы мобильности смогли найти новый научный коллектив или нового руководителя и получили свежий импульс для выполнения своих научных задач.

Появился научный руководитель, с которым можно общаться, обсуждать какие-то проблемы и вопросы, а также новые коллеги, в компании которых я нашел единомышленников, людей со схожими целями и интересами (мужчина, физика, Тюмень → Томск).

Здесь более молодой коллектив, где люди знают, как правильно делать работу научную. Они, соответственно, помогают тебе. И сам проект пошел быстрее, потому что где-то, возможно, стала автоматизация, расчет анализов полученных данных и так далее. То есть получил новые навыки на новом месте работы. Поэтому я даже стал работать лучше, получать больше, если по-простому (мужчина, геномика, Ростов-на-Дону → Москва).

4.3.5. Удержание кадров в науке Не подлежит сомнению значимость программ мобильности как средств повышения привлекательности академической карьеры. Участие в таких программах нередко предотвращает уход ученых из науки в корпоративный сектор экономики: испытывавшие финансовые трудности научно-педагогические работники смогли вернуться к занятию наукой и сконцентрироваться на исследовательской деятельности.

Мне нужна была зарплата, возможность не отвлекаться на множество работ, а посвятить себя науке. Пользуясь возможностью, доделываю монографию, в конце этого года ее обсудят, в следующем году издадут. Я только могу положительные вещи высказать: я занимался единым делом, которое получается, и получал за это нормальные деньги и не был перегружен работой (мужчина, история, Санкт-Петербург: вуз № 1 → вуз № 2).

Программы мобильности в некоторых случаях позволили молодым ученым перепрофилироваться или сузить свою специализацию, более четко определить направление профессионального развития.

Большинство широких специалистов, как мы, физики, вынуждены сомневаться в выборе конкретной тематики. Преимущество постдокторантуры заключается в возможности определиться с темой. Я всегда занималась физикой, но была в сомнениях, не могла найти ни область, ни команду. Здесь я обрела и то и другое. Мы с руководителем пишем совместные статьи, продуктивно взаимодействуем (женщина, физика, Санкт-Петербург → Черногловка).

4.3.6. Заимствование и перенос опыта Положительный эффект от программ мобильности может получить и «отдающая» организация. Вернувшийся в нее после завершения программы мобильности молодой ученый, перенеяв опыт сторонней организации и накопив определенные знания, может внести коррективы в ее деятельность, усовершенствовать рабочие процессы.

Я поехала в ВШЭ за опытом, без планов там остаться. Сейчас я кое-что изменила в наших лабораториях по возвращении, теперь они тоже сильные. Мы постоянно выигрываем различного рода гранты, получаем господдержку (женщина, экономика, Томск → Москва).

4.3.7. Рост нагрузки, эмоциональное выгорание Наряду с положительными результатами участия в программах мобильности участники отмечали и негативные эффекты. У некоторых информантов в принимающих организациях возникали психологические сложности из-за их специфического карьерно-

го положения: новые коллеги воспринимали их как студентов, не учитывали при взаимодействии уровень квалификации и предыдущие достижения. Такое отношение провоцировало усиление «синдрома самозванца» у участников программ.

Кроме того, относительно короткий срок действия программ мобильности (до трех лет) снижает мотивацию принимающей организации к созданию устойчивых долгосрочных связей с мобильными учеными.

Не всегда корректное отношение руководителя, без учета опыта научной деятельности, приводит часто к недопониманию (женщина, менеджмент → социальная история, Казань → Пермь).

Среди причин неудовлетворенности организацией программ мобильности респонденты указывают прежде всего характер взаимодействия с руководителем или куратором в принимающей организации. Вероятно, недостаток готовности сотрудничать с молодыми учеными у кураторов объясняется отсутствием материального вознаграждения за сопровождение участников программ мобильности. Мотивом к выстраиванию с ними тесного сотрудничества для кураторов могли быть только возможности более плотно поработать над какой-то темой или продвинуть свои научные идеи. Если такие ожидания не оправдывались, руководитель или куратор программы часто терял мотивацию к сотрудничеству с мобильным ученым, что влекло за собой разочарование с обеих сторон. Проведение отбора не только для участников программ мобильности, но и для их потенциальных руководителей и кураторов, возможно, позволит скоординировать их ожидания относительно сотрудничества.

Кроме того, мобильным ученым в принимающей организации часто делегируют множество рутинных задач, не связанных напрямую с их научной работой по теме исследования: это может быть контрактное требование преподавать, выполнение внутренних заданий научного подразделения, помощь руководителю по иным проектам, оформление отчетной документации.

Руководство стремится привлекать постдока к дополнительной работе, рабочие задачи навешивают без учета специфики его научных интересов. Кроме собственного проекта вынуждают выполнять задачи других сотрудников (мужчина, геология, Петрозаводск → Санкт-Петербург).

Перегруженность заданиями, не связанными с собственной научной работой, создает трудности в установлении баланса между работой и личной жизнью. Ввиду срочности контракта участ-



ники программ мобильности мотивированы показывать высокие результаты за короткий срок. Чрезмерное повышение продуктивности на коротком промежутке нередко влечет за собой выгорание в долгосрочной перспективе.

## **5. Заключение и рекомендации для научной политики**

На данных, полученных в репрезентативных социологических опросах, и материалах глубинных интервью с молодыми учеными проведено исследование готовности к переезду ради нового места работы среди российских научно-педагогических работников и эффектов участия кандидатов наук в длительных программах внутрироссийской мобильности.

Согласно результатам опросов, уровень мобильности научно-педагогических кадров в России невысок и мало изменился за последние десять лет. Большинство российских преподавателей и ученых ни разу за всю свою профессиональную жизнь не меняли работодателя, около трети научно-педагогических работников ни при каких обстоятельствах не готовы переезжать ни в какой другой город ради новой работы.

Только 3% ученых и преподавателей имеют опыт длительной внутрироссийской академической мобильности. Низкий уровень мобильности объясняется преимущественно институциональными причинами: сильной концентрацией науки и образования в столичных регионах, характерным для российской академической культуры отношением к мобильности не как к естественному и полезному явлению, а как к рискованному событию, чреватому потерей научных кадров, недостатком программ внутрироссийской мобильности и их слабой информационной поддержкой.

Согласно данным интервью, участие в программах внутрироссийской мобильности предоставляет молодым ученым и преподавателям возможность закрепиться в науке, найти новый профессиональный коллектив, получить перспективы карьерного развития, определиться со своими научными интересами, найти новую команду единомышленников для совместной работы и повысить уровень квалификации и экспертизы. Данные эффекты отмечают как ученые, переезжавшие по программам мобильности в столичные города, так и те, кто получил новый опыт в региональных организациях.

Вместе с тем из-за особенностей академического рынка труда в России мобильность несет в себе определенные риски и издержки для ученого. Так, участники интервью отмечали высокую неопределенность в отношении дальнейшего карьерного пути, отсутствие поддержки семьи при переезде, а также рост моральной и эмоциональной нагрузки, которая повышает риск профессионального выгорания и ухода из науки в дальнейшем.

Полученные результаты позволяют предложить ряд рекомендаций для научно-технической политики. Во-первых, исследование показало, что значимая часть научно-педагогических работников все-таки готовы к переезду в другой город ради нового места работы при условии повышения заработной платы, однако им препятствуют многочисленные барьеры. В связи с этим целесообразно разрабатывать программы поддержки и адаптации для семьи при переезде: именно этот барьер наиболее часто упоминали респонденты в интервью. Важно, особенно на первом этапе переезда, предоставить семье служебное жилье, помочь с местами в детском саду или школе для детей и т.д.

Во-вторых, поскольку в России мобильность часто воспринимается как угроза оттока кадров в ведущие организации, имеет смысл сформировать альтернативный вариант реализации программы (дополнительный трек). В условиях приглашения на программу мобильности можно оговорить обязательность возвращения участника после длительной стажировки в отправляющую организацию на некоторое время, с тем чтобы обеспечить трансфер полученного опыта и знаний. Сглаживание межрегиональных различий в тарифной сетке оплаты труда могло бы исключить финансовую заинтересованность участника программы мобильности в закреплении в принимающей организации. Также стоит рассмотреть возможность сохранения двойной аффилиации на период нахождения на программе мобильности.

Во-третьих, важно повышать уровень информированности научно-педагогических работников о существующих программах внутрироссийской мобильности, чтобы привлечь в них большое число потенциальных участников. Особенно актуально расширение круга участников таких программ в условиях сокращения международного сотрудничества и масштабов участия российских ученых в программах международной мобильности. Внутрироссийские программы академической мобильности в ближайшем времени будут приобретать все большую значимость как для развития индивидуальных компетенций ученых и преподавателей, так и для повышения кадрового потенциала науки и образования в России в целом.

## **Благодарности**

Статья подготовлена в рамках гранта, предоставленного Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (соглашение о предоставлении гранта №075-15-2022-325).

## **Литература**

1. Волкова Г.Л., Никишин Е.А. (2022) Паттерны межрегиональной мобильности российских ученых и готовность к переездам в будущем. *Экономика региона*, т. 18, № 1, сс. 175–192. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2022-1-13>

2. Горелова О. (2016) Межвузовская мобильность преподавателей российских вузов. *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 2, сс. 229–258. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2016-2-229-258>
3. Гохберг Л.М. (2003) *Статистика науки*. М.: ТЕИС. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2003-9-155-157>
4. Гуськов А., Селиванова И., Косяков Д. (2021) Миграция российских исследователей: анализ на основе наукометрического подхода. *Библиосфера*, № 1, сс. 3–15. <https://doi.org/10.20913/1815-3186-2021-1-3-15>
5. Дежина И. (2016) Межсекторальная мобильность исследователей в России и в мире. *Вестник Российского гуманитарного научного фонда*, № 1 (82), сс. 96–110.
6. Дежина И. (2014) Межсекторальная мобильность научных кадров — мировые тенденции и особенности России. *Вопросы государственного и муниципального управления*, № 3, сс. 30–48.
7. Клячко Т.Л. (2018) *Трудоустройство молодежи. Готова ли молодежь менять место проживания ради хорошей работы? (январь — декабрь 2017 г.)*. М.: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.
8. Кузьминов Я., Юдкевич М. (2021) *Университеты в России: как это работает*. М.: НИУ ВШЭ. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2373-5>
9. Нефедова А.И., Волкова Г.Л., Дьяченко Е.Л., Коцемир М.Н., Спирина М.О. (2021) Международная мобильность и публикационная активность молодых ученых: что говорят статистика, библиометрия и сами сотрудники. *Журнал Новой экономической ассоциации*, т. 52, № 4, сс. 98–121. <https://doi.org/10.31737/2221-2264-2021-52-4-4>
10. Сивак Е., Юдкевич М. (2008) «Закрытая» академическая среда и локальные академические конвенции. *Форсайт*, т. 2, № 4, сс. 32–41.
11. Слепых В.И., Ловаков А.В., Юдкевич М.М. (2022) Академическая карьера после защиты кандидатской диссертации на примере четырех отраслей российской науки. *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 4, сс. 260–297. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2022-4-260-297>
12. Чепуренко А., Шереги Ф., Шувалова О., Обыденнова Т. (2005) Российская наука в новых условиях: роль зарубежных фондов. *Мир России: Социология. Этнология*, т. 14, № 4, сс. 138–161.
13. Шматко Н.А., Волкова Г.Л. (2017) Мобильность и карьерные перспективы исследователей на рынке труда. *Высшее образование в России*, т. 12, № 1, сс. 35–46.
14. Юдкевич М.М., Горелова О.Ю. (2015) Академический инбридинг: причины и последствия. *Университетское управление: практика и анализ*, № 1, сс. 73–83.
15. Andalib M., Ghaffarzadegan R., Larson N. (2018) The Postdoc Queue: A Labour Force in Waiting. *Systems Research and Behavioral Science*, vol. 35, no 6, pp. 675–686. <http://dx.doi.org/10.1002/sres.2510>
16. Asheulova N., Dushina S. (2014) Research Career Development in Russia: The Role of International Mobility. *(Re)searching Scientific Careers* (eds K. Prpić, I. van der Weijden, N. Asheulova), St. Petersburg: Institute for the History of Science and Technology, pp. 171–196.
17. Chakraverty D. (2019) Impostor Phenomenon in STEM: Occurrence, Attribution, and Identity. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, vol. 10, no 1, <http://dx.doi.org/10.1108/SGPE-D-18-00014>
18. Creswell J. (2008) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
19. Deville P., Wang D., Sinatra R., Song C., Blondel V., Barabasi A. (2014) Career on the Move: Geography, Stratification and Scientific Impact. *Scientific Reports*, vol. 4, no 1, Article no 4770. <http://dx.doi.org/10.1038/srep04770>

20. Dorenkamp I., Weib E. (2018) What Makes Them Leave? A Path Model of Post-docs' Intentions to Leave Academia. *Higher Education*, vol. 75, no 3, pp. 747–767. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-017-0164-7>
21. Godfrey E.M. (1970) The Brain Drain from Low-Income Countries. *The Journal of Development Studies*, vol. 6, iss. 3, pp. 235–247. <https://doi.org/10.1080/00220387008421323>
22. Grubel H., Scott A. (1966) The International Flow of Human Capital. *The American Economic Review*, vol. 56, no 1, pp. 268–274.
23. Horta H. (2022) Academic Inbreeding: Academic Oligarchy, Effects, and Barriers to Change. *Minerva*, vol. 60, no 4, pp. 593–613. <http://dx.doi.org/10.1007/s11024-022-09469-6>
24. Iversen E., Woolley R. (2023) International Mobility and Career Progression of European Academics. Proceedings of the 27th International Conference on Science, Technology and Innovation Indicators (STI 2023) (Leiden, Netherlands, 2023, 27–29 September). <http://dx.doi.org/10.55835/64426b96e3a90677102e2622>
25. Jons H. (2007) Transnational Mobility and the Spaces of Knowledge Production: A Comparison of Global Patterns, Motivations and Collaborations in Different Academic Fields. *Social Geography*, vol. 2, no 2, pp. 97–114. <http://dx.doi.org/10.5194/sg-2-97-2007>
26. Kanamatsu Y., Takahashi K. (2007) Employing Japan's Postdocs. *Nature*, no 447 (7147), Article no 1028. <http://dx.doi.org/10.1038/nj7147-1028b>
27. Kotsemir M., Dyachenko E., Nefeldova A. (2022) Mobile Young Researchers and Their Non-Mobile "Twins": Who Is Winning the Academic Race? *Scientometrics*, vol. 127, no 12, pp. 7307–7332. <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04488-2>
28. Lovakov A., Yudkevich M., Alipova O. (2019) Inbreds and Non-Inbreds among Russian Academics: Short-Term Similarity and Long-Term Differences in Productivity. *Higher Education Quarterly*, vol. 73, no 4, pp. 445–455. <https://doi.org/10.1111/hequ.12226>
29. Macfarlane B., Jefferson A. (2022) The Closed Academy? Guild Power and Academic Social Class. *Higher Education Quarterly*, vol. 76, no 1, pp. 36–47. <http://dx.doi.org/10.1111/hequ.12305>
30. Morgan D. (2014) *Integrating Qualitative and Quantitative Methods: A Pragmatic Approach*. Thousand Oaks, CA: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781544304533>
31. Morley L., Alexiadou N., Garaz S. et al. (2018) Internationalisation and Migrant Academics: The Hidden Narratives of Mobility. *Higher Education*, vol. 76, no 4, pp. 537–554. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0224-z>
32. Netz N., Hampel S., Aman V. (2020) What Effects Does International Mobility Have on Scientists' Careers? A Systematic Review. *Research Evaluation*, vol. 29, no 3, pp. 327–351. <http://dx.doi.org/10.1093/reseval/rvaa007>
33. Nowell L., Grant K., Mikita K. (2019) Postdoctoral Scholars in Academic Development and SoTL: Making Our Way through Collaborative Self-Study. *International Journal for Academic Development*, vol. 24, no 4, pp. 305–316. <http://dx.doi.org/10.1080/1360144X.2019.1623036>
34. Pain E. (2015) A Time Limit on Postdoctoral Contracts: The French Experience. *Science*. <https://doi.org/10.1126/science.caredit.a1500111>
35. Powell K. (2015) The Future of the Postdoc. *Nature*, no 520, pp. 144–147. <http://dx.doi.org/10.1038/520144a>
36. Van der Weijden I., Teelken C., de Boer M., Drost M. (2016) Career Satisfaction of Postdoctoral Researchers in Relation to Their Expectations for the Future. *Higher Education*, vol. 72, no 1, pp. 25–40. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-015-9936-0>
37. Vekkaila J., Virtanen V., Taina J., Pyhalto K. (2018) The Function of Social Support in Engaging and Disengaging Experiences among Post PhD Researchers

in STEM Disciplines. *Studies in Higher Education*, vol. 43, no 8, pp. 1439–1453. <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2016.1259307>

38. Wang L. (2015) The Emerging Postdoc Culture in China. *Cell*, vol. 162, no 1, pp. 9–10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cell.2015.06.031>
39. Zerbe E., Zhu J., Ross M., Berdanier C. (2021) Highlighting the Barren Landscape of Postdoctoral Resources: A Content Analysis of University Websites. Proceedings of the Conference “Frontiers in Education” (Lincoln, NE, 2021, 13–16 October). <http://dx.doi.org/10.1109/FIE49875.2021.9637276>

## References

- Andalib M., Ghaffarzadegan R., Larson N. (2018) The Postdoc Queue: A Labour Force in Waiting. *Systems Research and Behavioral Science*, vol. 35, no 6, pp. 675–686. <http://dx.doi.org/10.1002/sres.2510>
- Asheulova N., Dushina S. (2014) Research Career Development in Russia: The Role of International Mobility. (Re)searching Scientific Careers (eds K. Prpić, I. van der Weijden, N. Asheulova), St. Petersburg: Institute for the History of Science and Technology, pp. 171–196.
- Chakraverty D. (2019) Impostor Phenomenon in STEM: Occurrence, Attribution, and Identity. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, vol. 10, no 1. <http://dx.doi.org/10.1108/SGPE-D-18-00014>
- Chepurensko A., Sheregi F., Shuvalova O., Obydennova T. (2005) Russian Science in New Conditions: The Role of Foreign Foundations. *Mir Rossii / Universe of Russia*, vol. 14, no 4, pp. 138–161 (In Russian).
- Creswell J. (2008) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Deville P., Wang D., Sinatra R., Song C., Blondel V., Barabasi A. (2014) Career on the Move: Geography, Stratification and Scientific Impact. *Scientific Reports*, vol. 4, no 1, Article no 4770. <http://dx.doi.org/10.1038/srep04770>
- Dezhina I.G. (2016) Intersectoral Mobility of Researchers in Russia and in the World. *Bulletin of the Russian Foundation for Humanities*, no 1 (82), pp. 96–110 (In Russian).
- Dezhina I.G. (2014) Intersectoral Mobility of the Scientific Staff—Global Trends and Russian Peculiarities. *Public Administration Issues*, no 3, pp. 30–48 (In Russian).
- Dorenkamp I., Weib E. (2018) What Makes Them Leave? A Path Model of Postdocs’ Intentions to Leave Academia. *Higher Education*, vol. 75, no 3, pp. 747–767. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-017-0164-7>
- Godfrey E.M. (1970) The Brain Drain from Low-Income Countries. *The Journal of Development Studies*, vol. 6, iss. 3, pp. 235–247. <https://doi.org/10.1080/00220387008421323>
- Gokhberg L.M. (2003) *Statistics of Science*. Moscow: TEIS (In Russian). <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2003-9-155-157>
- Gorelova O. (2016) Cross-University Mobility of University Teaching Staff in Russia. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 2, pp. 229–258 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2016-2-229-258>
- Grubel H., Scott A. (1966) The International Flow of Human Capital. *The American Economic Review*, vol. 56, no 1, pp. 268–274.
- Guskov A.E., Selivanova I.V., Kosyakov D.V. (2021) Migration of Russian Researchers: Analysis Based on a Scientometric Approach. *Bibliosphere*, no 1, pp. 3–15 (In Russian). <https://doi.org/10.20913/1815-3186-2021-1-3-15>
- Horta H. (2022) Academic Inbreeding: Academic Oligarchy, Effects, and Barriers to Change. *Minerva*, vol. 60, no 4, pp. 593–613. <http://dx.doi.org/10.1007/s11024-022-09469-6>
- Iversen E., Woolley R. (2023) International Mobility and Career Progression of European Academics. Proceedings of the 27th International Conference on Science, Technology and Innovation Indicators (STI 2023) (Leiden, Netherlands, 2023, 27–29 September). <http://dx.doi.org/10.55835/64426b96e3a90677102e2622>

- Jons H. (2007) Transnational Mobility and the Spaces of Knowledge Production: A Comparison of Global Patterns, Motivations and Collaborations in Different Academic Fields. *Social Geography*, vol. 2, no 2, pp. 97–114. <http://dx.doi.org/10.5194/sg-2-97-2007>
- Kanamatsu Y., Takahashi K. (2007) Employing Japan`s Postdocs. *Nature*, no 447 (7147), Article no 1028. <http://dx.doi.org/10.1038/nj7147-1028b>
- Klyachko T.L. (2018) *Youth Employment. Are Young People Ready to Change Their Place of Residence for a Good Job? (January–December 2017)*. Moscow: Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (In Russian).
- Kotsemir M., Dyachenko E., Nefedova A. (2022) Mobile Young Researchers and Their Non-Mobile ‘Twins’: Who Is Winning the Academic Race? *Scientometrics*, vol. 127, no 12, pp. 7307–7332. <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04488-2>
- Kuzminov Ya.I., Yudkevich M.M. (2021) *Russian Universities: How the System Works*. Moscow: HSE (In Russian). <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2373-5>
- Lovakov A., Yudkevich M., Alipova O. (2019) Inbreds and Non-Inbreds among Russian Academics: Short-Term Similarity and Long-Term Differences in Productivity. *Higher Education Quarterly*, vol. 73, no 4, pp. 445–455. <https://doi.org/10.1111/hequ.12226>
- Macfarlane B., Jefferson A. (2022) The Closed Academy? Guild Power and Academic Social Class. *Higher Education Quarterly*, vol. 76, no 1, pp. 36–47. <http://dx.doi.org/10.1111/hequ.12305>
- Morgan D. (2014) *Integrating Qualitative and Quantitative Methods: A Pragmatic Approach*. Thousand Oaks, CA: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781544304533>
- Morley L., Alexiadou N., Garaz S. et al. (2018) Internationalisation and Migrant Academics: The Hidden Narratives of Mobility. *Higher Education*, vol. 76, no 4, pp. 537–554. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0224-z>
- Nefedova A.I., Volkova G.L., Dyachenko E.L., Kotsemir M.N., Spirina M.O. (2021) International Mobility and Publication Activity of Early-Career-Researchers: What Do Statistics, Bibliometrics and Scientists Themselves Say? *Zhurnal Novoi Ekonomicheskoiy Assotsiatsii / The Journal of the New Economic Association*, vol. 52, no 4, pp. 98–121 (In Russian). <https://doi.org/10.31737/2221-2264-2021-52-4-4>
- Netz N., Hampel S., Aman V. (2020) What Effects Does International Mobility Have on Scientists` Careers? A Systematic Review. *Research Evaluation*, vol. 29, no 3, pp. 327–351. <http://dx.doi.org/10.1093/reseval/rvaa007>
- Nowell L., Grant K., Mikita K. (2019) Postdoctoral Scholars in Academic Development and SoTL: Making Our Way through Collaborative Self-Study. *International Journal for Academic Development*, vol. 24, no 4, pp. 305–316. <http://dx.doi.org/10.1080/1360144X.2019.1623036>
- Pain E. (2015) A Time Limit on Postdoctoral Contracts: The French Experience. *Science*. <https://doi.org/10.1126/science.caredit.a1500111>
- Powell K. (2015) The Future of the Postdoc. *Nature*, no 520, pp. 144–147. <http://dx.doi.org/10.1038/520144a>
- Shmatko N.A., Volkova G.L. (2017) Mobility and Career Opportunities of Researchers on the Labour Market. *Vysshee obrazovanie v Rossii / Higher Education in Russia*, vol. 12, no 1, pp. 35–46 (In Russian).
- Sivak E.V., Yudkevich M.M. (2008) “Closed” Academic Environment and Local Academic Conventions. *Foresight*, vol. 2, no 4, pp. 32–41 (In Russian).
- Slepykh V., Lovakov A., Yudkevich M. (2022) Research Career after Thesis Defence: The Case of Four Fields of Study in Russia”. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 4, pp. 260–297 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2022-4-260-297>
- Van der Weijden I., Teelken C., de Boer M., Drost M. (2016) Career Satisfaction of Postdoctoral Researchers in Relation to Their Expectations for the Future. *Higher Education*, vol. 72, no 1, pp. 25–40. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-015-9936-0>

- Vekkaila J., Virtanen V., Taina J., Pyhalto K. (2018) The Function of Social Support in Engaging and Disengaging Experiences among Post PhD Researchers in STEM Disciplines. *Studies in Higher Education*, vol. 43, no 8, pp. 1439–1453. <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2016.1259307>
- Volkova G.L., Nikishin E.A. (2022) Interregional Mobility Patterns of Russian Scientists and Their Willingness to Move in the Future. *Ekonomika regiona / Economy of Regions*, vol. 18, no 1, pp. 175–192 (In Russian). <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2022-1-13>
- Wang L. (2015) The Emerging Postdoc Culture in China. *Cell*, vol. 162, no 1, pp. 9–10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cell.2015.06.031>
- Yudkevich M.M., Gorelova O.YU. (2015) Academic Inbreeding: Causes and Consequences. *University Management: Practice and Analysis*, no 1, pp. 73–83 (In Russian).
- Zerbe E., Zhu J., Ross M., Berdanier C. (2021) Highlighting the Barren Landscape of Postdoctoral Resources: A Content Analysis of University Websites. Proceedings of the Conference “Frontiers in Education” (Lincoln, NE, 2021, 13–16 October). <http://dx.doi.org/10.1109/FIE49875.2021.9637276>