

Основания профессионального выбора научно-педагогических работников в контексте альтернатив трудоустройства

Галина Ефимова

Статья поступила
в редакцию
в августе 2023 г.

Ефимова Галина Зиновьевна — кандидат социологических наук, профессор кафедры общей и экономической социологии, Тюменский государственный университет; докторант Уральского федерального университета. Адрес: 625003 Тюмень, ул. Володарского, 6. E-mail: G.Z.Efimova@utmn.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4826-2259>

Аннотация

В статье рассмотрены ключевые мотивы выбора научно-педагогическими работниками академической профессии и трудоустройства в университет в условиях широкого выбора вариантов трудоустройства, ограниченного выбора и в случае отсутствия альтернативы. Выявлен спектр мотивов первичного выбора и последующей смены места работы, актуальных для разных групп научно-педагогических работников — без опыта работы, имеющих опыт трудоустройства вне академической сферы, ротации внутри нее или выхода за пределы университетской среды. Эмпирическую основу исследования составили материалы 145 интервью с научно-педагогическими работниками семи ведущих университетов России.

К основным академическим мотивам выбора карьеры научно-педагогического работника отнесены: стремление к передаче знаний, научный интерес, желание стать частью академического сообщества, интеллектуальный вызов академической среды, стремление к личному и профессиональному развитию, академическая мобильность. Неакадемические мотивы подразделяются в зависимости от наличия у работника выбора мест трудоустройства. Работники, не ограничивающие выбор академической сферой, предпочли университет из-за гибкого графика работы и продолжительного отпуска, социального престижа, государственной поддержки, университетской атмосферы, социальных гарантий, финансовой стабильности, отсрочки от армии. Научно-педагогические работники, ориентированные только на трудоустройство в академической сфере, выбирали университет по причине наличия в нем ведущей научной школы, престижа и статуса университетской среды, ресурсов вуза. Информанты, изначально выбравшие конкретный университет в качестве работодателя, отмечали в качестве мотивов комфортные отношения в коллективе, личные и семейные обстоятельства, налаженное взаимодействие с научным руководителем, принадлежность к университетской династии.

Результаты исследования могут использоваться университетскими менеджерами для устойчивого управления персоналом в вузе, наращивания человеческого капитала научно-педагогических работников. Они могут способствовать привлечению и удержанию академических талантов, снижению текучести кадров в конкретном учебном заведении и сфере российского высшего образования в целом.

- Ключевые слова профессиональное самоопределение, мотивы выбора профессии, профессиональный выбор, академическая карьера, научно-педагогические работники, академический персонал, университет, профессионализация, социология высшего образования
- Для цитирования Ефимова Г.З. (2024) Основания профессионального выбора научно-педагогических работников в контексте альтернатив трудоустройства. *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 3 (2), сс. 60–99. <https://doi.org/10.17323/vo-2024-17716>

The Reasons for Choosing a Career as an Academic Staff in Comparison to Other Employment Alternatives

Galina Efimova

Galina Z. Efimova — Candidate of Sciences in Sociology, Professor, Department of General and Economic Sociology, University of Tyumen, Doctoral Student of the Ural Federal University. Address: 6 Volodarsky St., 625003 Tyumen, Russian Federation. E-mail: G.Z.Efimova@utmn.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4826-2259>

Abstract The article explores the main reasons why scientific and pedagogical professionals choose an academic career and university employment, given the wide range of job opportunities, limited choices, and lack of alternatives. It reveals the range of motivations for both the initial choice of a career and subsequent changes in employment, which are significant for various groups of academic professionals — those with no work experience, those who have worked outside the academic field, those who rotate within the field, and those who leave the university environment.

The empirical basis for the study is based on interviews with 145 researchers and teachers from seven leading Russian universities. The main academic motivations for choosing a career as a scientific and pedagogical professional include: the desire to share knowledge, scientific curiosity, the desire to be part of the academic community, the intellectual challenges of the academic environment, and a desire for personal and professional growth. Non-academic motivations vary depending on whether a person has access to a variety of employment options. Those who do not restrict their options to the academic sector may choose the university because of its flexible work hours, long vacation periods, social status, government support, collegial atmosphere, social security, financial stability, and deferment from military service. Scientific and educational professionals who are committed to working in academia choose the university due to the presence of a prominent research school, the prestige and standing of the academic setting, and the resources available at the university. The informants, who initially chose a particular university as their employer, noted comfortable relationships in the team as one of the motives for their decision. They also mentioned personal and family circumstances and established interaction with their supervisor as important factors in their choice. Additionally, they felt a sense of belonging to the university's dynasty, which played a role in their decision-making process.

The results of this study can be useful for university managers in their efforts to manage personnel sustainably. By understanding the motives behind the choices of their employees, managers can create a more effective system for attracting and retaining academic talent. This can help reduce staff turnover and improve the overall quality of education in Russian higher education institutions.

- Keywords** professional self-determination, motives for choosing a career, professional choice, academic career, research and teaching staff, academic staff, university, professionalization, sociology of higher education
- For citing** Efimova G.Z. (2024) The Reasons for Choosing a Career as an Academic Staff in Comparison to Other Employment Alternatives. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 3 (2), pp. 60–99 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/vo-2024-17716>

Актуальность изучения оснований профессионального выбора научно-педагогических работников (НПР) обусловлена критической значимостью проблемы воспроизводства научно-педагогических кадров в отечественных вузах. Эксперты в сфере социологии высшего образования отмечают кризис научных школ [Козлова, 2014], отсутствие сформированных профориентационных практик на начальных ступенях высшего образования и недостаточную эффективность института аспирантуры [Сероштан и др., 2022]. Вместе с тем фиксируются некоторые институциональные и организационные напряжения, существующие в академическом секторе и создающие определенные трудности при вхождении в профессию и последующем карьерном продвижении в ней: высокие барьеры входа в академическую профессию [Ефимова, 2021a] и неустойчивость занятости НПР [Файман, 2019].

Мониторинговые исследования системы высшего образования свидетельствуют о том, что научно-педагогические работники, занимающие ведущие научно-исследовательские позиции, вносят большой вклад в обеспечение лидерства вуза [Зборовский, 2024; Амбарова, Зборовский, 2022]. Одним из важнейших условий развития академического сектора является создание эффективной и устойчивой системы привлечения молодых ученых и содействие их последующему закреплению.

В России предпринимаются комплексные меры по формированию условий для выстраивания научной карьеры, способных конкурировать с предложениями ведущих международных университетов и организаций из неакадемической сферы, по созданию позитивного образа вузовского преподавателя и ученого как необходимой предпосылки для поддержания преемственности поколений в системе науки и высшего образования. С 2021 г. в России действует программа стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», один из ориентиров которой — развитие научного потенциала вузов. На достижение этой цели направлен комплекс мер Министерства науки и высшего образования России, в частности увеличение количества бюджетных мест в аспирантуре, внедрение новых инструментов поддержки ученых, в том числе молодых, законодательное закрепление статуса ученого. Возникновению у молодежи интереса к академической ка-

рьере способствуют мероприятия Десятилетия науки и технологий (2022–2031 гг.)¹.

Для воспроизводства научно-педагогического сообщества необходимо мотивировать университетскую молодежь к образовательной и научно-исследовательской деятельности: лишь «10% студентов на младших курсах хотят стать учеными, а становятся ими менее 1% выпускников вузов»². Министр науки и высшего образования РФ В. Фальков, комментируя запуск программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», отметил, что, для того чтобы побудить молодежь к выбору научной карьеры, нужно приобщать студентов к науке уже с первого курса³.

Профессиональное самоопределение тех, кто станет ученым, начинается еще в старшей школе и продолжается в студенческие годы. Перед поступлением в аспирантуру будущий НПР вновь соотносит свои профессиональные цели с ценностными приоритетами. Еще одна «сверка часов» происходит после защиты диссертации, когда принимается решение о закреплении в академическом секторе. Трудоустройство в университет не всегда становится отправной точкой профессионального пути. Некоторые НПР перешли в университет, имея трудовой стаж в неакадемическом секторе [Ефимова, 2021b]. Им есть с чем сравнить работу в университете, опираясь на опыт и оценочные суждения относительно рабочего процесса в неакадемических учреждениях — в госсекторе, коммерческих организациях.

Рассматривая спектр трудовых мотивов работника, важно различать альтернативу трудоустройства, имеющуюся при выборе профессии. Был ли у него выбор между академической карьерой и трудоустройством в неакадемическом секторе? Если такой выбор имелся, то на основании каких критериев решение принято в пользу научно-педагогической деятельности в целом и в конкретном университете в частности?

Практическая значимость изучения факторов профессиональной мотивации НПР обусловлена, во-первых, возможностью на основании полученных данных сформировать эффективную систему привлечения и закрепления в академическом секторе талантливой молодежи, а также перспективных ученых и преподавателей из числа конкурентоспособных работников старших

¹ Указ Президента РФ от 25.04.2022 № 231 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия науки и технологий»: <http://government.ru/rugovclassifier/902/events/> (дата обращения: 29.07.2024).

² Научный руководитель ВШЭ предложил создать систему привлечения и закрепления в науке талантливой молодежи: <https://www.hse.ru/news/science/510279564.html> (дата обращения: 29.07.2024).

³ <https://priority2030.ru/news/media/falkov-znakomstvo-s-naukoy-na-pervom-kurse-daet-studentam-vremya-dlya-vybora-aspirantury> (дата обращения: 29.07.2024).

возрастов, поддерживая преемственность поколений. Во-вторых, прикладным результатом определения детерминант выбора научно-педагогическими работниками академической карьеры⁴ может стать разработка и совершенствование корпоративных программ профессионального развития персонала, повышения их конкурентоспособности и совершенствования систем мотивации. Понимание профессиональных мотивов, основанных на ценностях, потребностях и трудовых ожиданиях работников, способствует созданию благоприятной рабочей среды, улучшению качества труда и коммуникации в коллективе — а значит, повышению результативности образовательной, научной и иной деятельности университета. В-третьих, изучение мотивов трудоустройства конкретного НПР в университет помогает планированию его карьеры и позволяет представителям университетского менеджмента определить оптимальные для него варианты карьерного роста и развития, соответствующие его интересам и дающие возможность максимально реализовать его потенциал.

Комплексный анализ мотивов трудоустройства в академическую систему поможет университетам адаптировать стратегию управления персоналом к актуальным предпочтениям и ценностям работников, относящихся к разным социально-демографическим группам.

Структура статьи определяется исследовательскими задачами: 1) выявить ключевые мотивы первичного выбора научно-педагогическими работниками университета в качестве места работы и соотнести их с имевшимися у них вариантами трудоустройства; 2) проанализировать спектр мотивов вторичного выбора академической карьеры научно-педагогическими работниками, имеющими трудовой опыт за пределами академической сферы.

В статье мы последовательно рассмотрим основания выбора академической карьеры в начале трудового пути, в том числе на самом первом этапе, когда происходит поступление в аспирантуру и социализация в научном сообществе с последующим принятием решения — остаться в сфере науки и высшего образования, постепенно выстраивая академическую карьеру, или перейти в неакадемический сектор. Основываясь на эмпирических данных, представим спектр мотивов выбора научно-педагогическим работником академической карьеры: академические и неакадемические, материальные и нематериальные. Мотивы классифицированы исходя из наличия у информантов широкого или ограниченного выбора вариантов будущего рабочего места либо

⁴ В фокусе внимания данного исследования находятся НПР, совмещающие преподавание (транслирование знаний) с научно-исследовательской деятельностью (производство знаний). Под академической карьерой мы понимаем работу в сфере высшего образования в должностях научно-педагогических работников.

отсутствия прочих трудовых перспектив, т.е. ситуации, когда работник не рассматривал иные варианты, помимо университета, и он представлялся оптимальным или же единственно возможным вариантом трудоустройства. Подобной классификации в научной литературе нам встретить не удалось, ее создание мы считаем одним из аспектов новизны данного исследования. Наряду с мотивами первичного выбора академической карьеры в начале трудового пути рассмотрены мотивы ее вторичного выбора у НПР, имеющих опыт работы за пределами академической сферы.

1. Факторы профессионального выбора

Процесс выбора профессии состоит из ряда взаимосвязанных решений, основанных на комплексе факторов, значимых для конкретного индивида. Профессиональное самоопределение — это всегда процесс, характеризующийся высокой степенью неопределенности [Климов, 2000]. Оптимальным считается самостоятельный выбор профессии, который совершается зрелой личностью и основан на сформированной субъектности, осознанности и принятии на себя ответственности за результаты сделанного выбора [Леонтьев, Шелобанова, 2001].

Отечественные и зарубежные исследователи предпринимали попытки систематизировать и классифицировать концепции и ключевые факторы профессионального выбора [Кравченко, 2020; Волегов, 2016]. В научной литературе представлен ряд методик для оценки мотивов профессионального выбора [Гриншпун, 1994; Шейн, 2002; Павлютенков, 1980; Holland, 1959; 1973].

Значимым фактором, влияющим на принятие решения о будущей профессии, является специфика исторического этапа: геополитические, социально-экономические и иные обстоятельства, наличие глубоких общественных трансформаций. Актуальные условия формируют общность социального опыта поколений, предопределяя их социальные и профессиональные биографии. Условия среды детерминируют спектр внутренних факторов — потребности, интересы, способности, ценностные ориентации личности, оказывающие влияние на профессиональное самоопределение. Сфокусируемся на основаниях выбора академической профессии и университета как работодателя.

1.1. Академические и неакадемические факторы трудоустройства в университет

Воспроизводство научно-педагогических кадров и развитие их человеческого капитала — предмет многолетнего интереса отечественных и зарубежных исследователей в сфере социологии, педагогики, менеджмента и других наук. Выбор академической профессии — результат воздействия на человека комплекса социально-экономических факторов и формирования его личных мотивов. Основываясь на анализе отечественных и зарубежных научных

источников, разделим профессиональные мотивы научно-педагогического работника на академические и неакадемические.

Традиционно считается, что профессию университетского преподавателя выбирают по академическим мотивам, связанным с гуманистическими и альтруистическими целями: передавать знания студентам, проводить научные исследования, генерировать новые знания и проч. К академическим мотивам относят: когнитивные (интерес к научным исследованиям, преподаванию и процессу познания, возможность работы в интеллектуальной среде), социальные (сделать научную карьеру, получить научную степень, достичь профессионального роста), экономические (повышение заработной платы и получение ресурсов для проведения исследований), ценностные (развитие образования и науки) [Churchill, Sanders, 2007; Leonard, Becker, Coate, 2005].

Значимое влияние на выбор профессионального пути НПР и университета в качестве работодателя могут оказывать такие академические причины, как увлеченность академической средой и восхищение конкретными преподавателями, которое реализовалось в желании развивать академическую карьеру, влияние родителей и близкого окружения, профессиональные возможности и статус профессии преподавателя вуза, перспектива получения ученой степени.

Неакадемические профессиональные мотивы значимы при принятии решения о выборе карьеры. Это могут быть как «выталкивающие» мотивы (легитимная возможность получить отсрочку от службы в армии) и «случайности» (по инерции), так и «притягивающие» (осознанное личное развитие, приобретение конкурентных преимуществ на рынке труда). К числу неакадемических мотивов относят: улучшение финансовых условий благодаря наличию ученой степени (и перспективы ее «монетизации» в академической и неакадемической сфере) и улучшение жилищных условий (в том числе посредством получения государственных жилищных сертификатов нуждающимся молодыми учеными), повышение статуса для развития карьеры вне академической сферы, принадлежность к университетской династии, социальный престиж ученых и преподавателей, неудовлетворенность текущей работой, личные причины [Churchill, Sanders, 2007]. Некоторые элементы неакадемической мотивации менее социально одобряемы, и НПР предпочитают не упоминать их в качестве доминирующих при выборе академической сферы и конкретного места работы.

К неакадемическим факторам, привлекающим в профессию молодых ученых, удерживающим в ней и мотивирующим к развитию карьеры, относятся чувство сообщества, хорошие отношения с коллегами [Сивак, Юдкевич, 2013; Teichler, Arimoto, Cummings, 2013], социальные связи с профессорами и доцентами [Pezzone, Sterzi, Lissoni, 2009; Heffernan, 2021]. К данной категории мотивов

выбора академической карьеры относят получение высокой квалификации, престиж ученой степени, наличие благоприятных условий для занятия научной деятельностью (материально-техническая оснащенность лаборатории, достойная оплата труда, работа с высокопрофессиональными коллегами и доступность внешних грантов) [Janger, Nowotny, 2013], стремление улучшить материальное положение (исходя из предположения, что работник с ученой степенью имеет более высокую заработную плату и может достаточно долго продолжать педагогическую и научно-исследовательскую деятельность) [Crome et al., 2019]. Фактором выбора академической карьеры может стать также стремление получить дополнительные преимущества, способствующие конкурентоспособности при последующем выходе на неакадемический рынок труда [Brailsford, 2010. P. 25] и сформировать социальный капитал [Czapran, Habrmanová, 2013].

Основываясь на анализе представленных в литературе академических и неакадемических карьерных мотивов НПР, можно выделить полярные категории сотрудников: «прирожденные ученые» и «случайные ученые». Существенная доля НПР в современных университетах в той или иной мере сочетает черты обозначенных «идеальных типов», которые в чистом виде встречаются редко. «Прирожденные ученые» заинтересованы в научно-исследовательской и преподавательской деятельности, характеризуются высокой трудовой вовлеченностью в академический процесс и жизнь университета, стремятся к академическому развитию и совершенствованию компетенций, посвящают существенную часть жизни научным исследованиям, не стремясь искать подработки вне академического сектора. Для них доминирующими могут быть академические мотивы. «Случайные ученые» вовлечены в академическую среду ситуативно, пока к тому располагают внешние обстоятельства, например пока продолжается обучение в аспирантуре и они не вышли из призывного возраста или действует трудовой договор по выполнению работ в рамках гранта. Для таких работников нередко характерна низкая вовлеченность в трудовой процесс, совмещение работы в вузе с дополнительным заработком. Нельзя исключать вероятность их перехода на постоянную работу в неакадемическую сферу. Для данной категории работников высокую значимость могут иметь неакадемические факторы выбора профессии.

1.2. Мотивы выбора аспирантуры как первой ступени академической карьеры

Работу в сфере высшего образования выбирают преимущественно те, кто изначально предпочел академию: был аспирантом, защитил кандидатскую диссертацию, прошел по традиционным этапам академической карьеры [Ефимова, 2022]. Классическую академическую карьеру практически невозможно построить без

получения ученой степени кандидата наук, путь к которой в большинстве случаев лежит через аспирантуру. Она становится «финальной историей, когда происходит не самоопределение, а закрепление»⁵ молодежи в науке. Большинство аспирантов (68%) после защиты диссертации планируют продолжить карьеру в академической сфере — в вузах и научных организациях⁶, и есть основания прогнозировать повышение этой доли. Обычно они занимают должности от лаборантов до ассистентов.

Исследователи выделяют мотивы поступления в аспирантуру как частного случая выбора академической карьеры: развитие навыков научной деятельности (91%), желание развить исследовательские и преподавательские компетенции (65%) [Терентьев, Рыбаков, Бедный, 2020. С. 53]. Академическая мотивация, определяющая поступление в аспирантуру, предполагает интерес к исследовательской карьере.

Среди неакадемических мотивов для аспирантов важны возможность развития карьеры вне академической сферы (госслужба, коммерческий сектор), стремление продолжить обучение по профессии, нежелание покидать университетскую среду, заинтересованность возможностью получения социальных льгот (стипендия, общежитие) [Бекова и др., 2017. С. 13–14]. К этой группе мотивов относят также желание получить ученую степень из-за ее престижа и потенциальных социально-экономических выгод, в том числе улучшения материального положения; ожидание, что обучение в аспирантуре повысит уровень профессионализма, поможет в развитии карьеры в академической сфере и вне ее, что ученая степень станет «входным билетом» на карьерную лестницу и катализатором продвижения по ней [Spaulding, Rockinson-Szapkiw, 2012].

Особую роль в построении карьерной траектории ученого играет личность научного руководителя, способного заметить его талант и мотивировать к началу или продолжению исследовательской деятельности [Швецова, Симонова, Давыдова, 2020]. Значимым основанием профессионального выбора становится фактор межличностного взаимодействия в рамках социальных практик наставничества, реализуемых между студентом или аспирантом и научным руководителем [Амбарова, 2023]. Благодаря наставнику происходит включение молодежи в жизненный мир академического сообщества и знакомство с его повседневностью. «Жизненный мир» трактуется как способ сопряжения жизни индивида с жизнью его окружения [Дивисенко, 2014]. Выбор наставника —

⁵ <https://priority2030.ru/news/media/falkov-znakomstvo-s-naukoy-na-pervom-kurse-daet-studentam-vremya-dlya-vybora-aspirantury> (дата обращения: 29.07.2024).

⁶ Нефедова А.И. Карьерные планы и пути аспирантов: <https://issek.hse.ru/news/833286338.html> (дата обращения: 29.07.2024).

один из факторов успешной защиты диссертации, поскольку он отражается на качестве диссертационной работы и на процедуре защиты [Швецова, Симонова, Давыдова, 2020]. Авторитет научного руководителя и его принадлежность к научной школе влияют на выбор студентами направления профессиональной деятельности и на принятие решения о продолжении обучения в аспирантуре.

Мотивация к поступлению в аспирантуру детерминирует успех или неудачу в завершении обучения и защите кандидатской диссертации [Litalien, Guay, 2015]. Аспиранты и докторанты с доминирующими академическими мотивами позитивно воспринимают свой образовательный опыт, лучше справляются со стрессом, вызванным образовательной нагрузкой и интенсивной работой над диссертацией [Shin et al., 2018].

Отечественные исследователи [Терентьев, Рыбаков, Бедный, 2020. С. 47], опираясь на теорию самодетерминации в мотивации Э. Деси и Р. Райана [Deci, Ryan, 2012], выделяют три типа мотивации поступления в аспирантуру: внутреннюю, внешнюю и амотивацию. Аспиранты с доминирующей внутренней мотивацией, испытывающие интерес к науке и удовольствие от исследовательской деятельности, воспринимают академический труд как самоценность. Внутренняя мотивация приводит аспирантов к наиболее высоким образовательным результатам [Litalien, Guay, 2015]. Академически успешными обычно бывают аспиранты с высоким уровнем автономности, не ориентированные на внешний контроль. Недавние исследования, проведенные в российских университетах, показали, что среди аспирантов снижается распространенность мотивов, связанных с интересом к науке и преподаванию, со стремлением провести собственное научное исследование, и в результате возникает угроза устойчивому развитию аспирантуры [Терентьев, Рыбаков, Бедный, 2020]. Сотрудники, у которых преобладает внешняя мотивация — стремление к похвале, награде или желание избежать наказания, воспринимают работу в университете как средство достижения утилитарных целей.

Т. Джил и У. Хоуп выделили мотивационные профили обучения в аспирантуре: традиционный (вступление в научные круги), продвинутый вход (профессиональное развитие), непрерывное развитие (профессиональное продвижение, повышение квалификации), переход (вход в новую карьеру), и самореализация (самосовершенствование) [Gill, Horpe, 2019. P. 31].

Деятельность НПР предполагает творчество в работе, высокую гибкость и адаптивность в условиях постоянно меняющейся среды и необходимость профессионального и личностного роста на протяжении всего карьерного пути. Университет предъявляет высокие требования к профессиональной и личностной компетентности НПР, к личной эффективности, самоорганизации и

конкурентоспособности. Вполне ожидаемо основной мотив выбора молодежью научной деятельности связан с субъективным восприятием профессии и чертами характера [Швецова, Симонина, Давыдова, 2020].

На старте научной карьеры существенное влияние на принятие решений у молодежи оказывает семья. Исследование эволюции наиболее значимых факторов карьерного старта в науке в 1970–1980-е, 1980–1990-е и 1990–2000-е годы позволило проследить сдвиг от согласованности и независимости принимаемых решений к росту поддержки семьи в кризисных условиях, ее реконструирующей функции в отношении сферы научной деятельности: если в 1970–1980-е успешность научного старта зависела от поддержки социальных структур и семьи, то в 1990–2000-е, в нестабильных и кризисных условиях, семья стала основной опорой для молодых ученых, поддерживающей их убежденность в социальной ценности занятия наукой и смягчающей последствия общественных потрясений [Попова, 2021]. Влияние на принятие решений по поводу развития академической карьеры и получения ученой степени друзей, коллег, членов семьи молодых ученых выявлено и в зарубежных исследованиях [Brailsford, 2010. P. 25].

Таким образом, мотивы выбора аспирантуры как первой ступени академической карьеры, могут быть разными, наиболее влиятельные из них составляют две группы: материальные и нематериальные мотивы к построению академической карьеры. Принимая решение о поступлении в аспирантуру и продолжении карьеры в академической среде, молодому ученому важно осознавать комплекс условий, определяющих его интерес к построению академической карьеры.

1.3. «Вкус к науке» и «вкус к зарплате и карьере»: материальные и нематериальные мотивы к построению академической карьеры

В научной литературе представлена еще одна дихотомия факторов старта и последующего развития академической карьеры. С. Штерн выдвинул идею о наличии у ученых «вкуса к науке» в противовес «вкусу к зарплате и карьере» [Stern, 2004]. Люди, не имеющие «вкуса к науке», скорее всего предпочтут занятость в промышленности, в то время как люди с высоким «вкусом к науке» с большей вероятностью станут академическими учеными [Arts, Veugelers, 2020]. У работников, имеющих «вкус к науке», среди факторов выбора академической карьеры доминируют личная мотивация, осознанное призвание к научно-исследовательской деятельности, самореализация через образовательную и научную работу [Ibid.]. «Вкус к науке» коррелирует с нематериальными мотивами, готовностью к интеллектуальному вызову («радость головоломки»), независимостью, желанием принести пользу обществу посредством распространения приобретенных знаний, создавать значимые изобретения [Merton,

1973; Katz, 2004], и именно эти качества выступают движущей силой производительности в академической среде [Arts, Veugelers, 2020]. При рассмотрении мотивов ученых к построению карьеры в академических кругах исследователи подчеркивают приоритет нематериальных мотивов, значимость для них свободы реализовывать исследовательские проекты, которые они считают интеллектуально сложными, находящимися на границе неизведанного, даже если их деятельность не приносит немедленной экономической отдачи [Dasgupta, David, 1994]. Анализ первоначальных мотивов для выбора академической карьеры и получения ученой степени [Moortgat, van Mellaert, 2011] показывает, что «вкус к науке» служит предиктором высокой производительности работников [Sauermann, Cohen, 2010].

Отечественные исследователи, изучающие факторы, которые определяют выбор профессии научно-педагогическими работниками, рассматривают две обобщенные модели: приход в профессию по призванию и «карьерный» выбор профессии. Под призванием имеется в виду склонность, внутреннее влечение человека к какой-либо профессии и убежденность, что он обладает необходимыми для этого способностями. Традиционно выделяется ряд профессий — врачи, педагоги, актеры, ученые, для которых призвание считается необходимым. При «карьерном» выборе профессии ее привлекательность определяется не спецификой труда, а престижем, условиями труда, размером заработной платы и проч. [Абрамова, 2017].

Мотивами выбора академической карьеры могут быть привлекательные стороны работы в университетской среде: возможность личностного и профессионального развития, перспективы получения высокого социального статуса и продолжительной научной карьеры, расширение спектра социальных связей [Сизых, 2014. С. 100], а также гибкий график, включенность в академические сети [Таракановская, 2019], социальный престиж профессии университетского преподавателя и исследователя [Ефимова, Грибовский, Сорокин, 2022]. Эмпирически выявлена связь мотивов, по которым сотрудники пришли в университет, с их готовностью прилагать значительные усилия для решения профессиональных задач и с производительностью трудовой деятельности [Lacetera, Zirulia, 2012].

На основании проведенного обзора источников нам видится существенное пересечение, но не тотальное сходство между нематериальной и академической мотивацией, а также между материальной и неакадемической мотивацией выбора академической траектории у НПР.

Сложившиеся в научной литературе подходы к классификации мотивов выбора академической карьеры научно-педагогическими работниками не противоречат друг другу и могут быть

синтезированы. Например, одни авторы подчеркивают важность интеллектуальных мотивов — желания заниматься научными исследованиями и расширять свои знания, в то время как другие акцентируют внимание на социальных мотивах: на стремлении к социальному признанию и уважению коллег. Эти подходы могут быть объединены и гармонично дополняют друг друга, образуя комплексное представление о мотивах выбора академической карьеры.

Поэтому разные подходы к классификации мотивов НПР важно рассматривать в совокупности и учитывать их взаимодействие при проведении исследований и анализе данных. Комбинирование разных классификаций позволяет получить полное представление о факторах, влияющих на решение молодого ученого планомерно выстраивать карьеру в академическом секторе, определяющих выбор профессии научно-педагогического работника и способствующих последующему профессиональному развитию.

2. Методология исследования

Эмпирической основой исследования служат материалы полуструктурированных интервью с научно-педагогическими сотрудниками ($N = 145$) из семи университетов, расположенных в шести регионах России: Национального исследовательского ядерного университета (МИФИ) ($N = 22$), Санкт-Петербургского политехнического университета им. Петра Великого ($N = 21$), Санкт-Петербургского национального исследовательского университета информационных технологий, механики и оптики (ИТМО) ($N = 20$), Тюменского государственного университета ($N = 23$), Национального исследовательского Томского государственного университета ($N = 20$), Дальневосточного федерального университета ($N = 22$), Балтийского федерального университета ($N = 17$). Опрос проводился с 2019 по 2021 г. в формате личных интервью с респондентами. Отдельные интервью проведены онлайн из-за пандемии COVID-19.

Распределение информантов по полу, возрасту, областям науки: 61 женщина, 84 мужчины; 48 информантов в возрасте до 35 лет; 46 человек в возрасте 36–50 лет; 42 респондента в возрасте 51–70 лет и 9 человек старше 70 лет. Представители гуманитарных наук — 33 человека, социальных — 35, естественных — 35, технических — 32, иных научных отраслей — 10. Для всех информантов университет — основное место занятости на полный рабочий день.

3. Ограничения исследования

Проведенное исследование имеет два незначительных ограничения. Во-первых, в выборку включены информанты из ведущих вузов России, которые существенно отличаются от вузов без специ-

ального статуса. Отличия касаются получения дополнительного финансирования исследовательской деятельности, материально-технического обеспечения и проч. Следовательно, эти вузы дают сотрудникам больше возможностей для профессионального развития и являются центрами притяжения талантов. Действие этого ограничения частично нивелируется за счет того, что в выборку вошли представители разных возрастных когорт, в том числе НПР, для которых нынешний вуз не является первым местом работы либо он не относился к категории ведущих вузов в то время, когда информант пришел в него работать, и нынешний высокий статус университета не мог повлиять на изначальные карьерные мотивы информанта.

Во-вторых, информанты различаются продолжительностью научно-педагогического стажа: одни только недавно делали выбор в пользу академической карьеры, а другие — десятки лет назад. Эти НПР совершали карьерный выбор в разных социально-экономических и политических условиях: в период расцвета СССР, его последующего распада, в первые десятилетия новой России и в современный период. Нельзя исключать, что информанты, много лет проработавшие в академической среде, с течением времени могли неосознанно «подменить» исходные мотивы выбора академической профессии. Данное ограничение может быть снято увеличением числа НПР, включенных в выборочную совокупность на последующих этапах исследования.

4. Результаты

В данном исследовании мы фокусируемся на мотивах профессионального выбора и намеренно не рассматриваем предпочтения, сформировавшиеся на последующих этапах карьерного пути и влияющие на процесс внутриакадемической ротации. Важный аспект изучения — сравнение оснований выбора академической сферы у работников без трудового опыта и у имеющих опыт работы в неакадемической сфере (коммерческий сектор, государственные структуры, промышленность) и желающих развивать академическую карьеру.

Любая карьерная стратегия НПР берет начало в общей исходной точке — это принятое решение о трудоустройстве в высшее учебное заведение. При изучении факторов выбора академической траектории необходимо различать обстоятельства, в которых принималось решение: рассматривал ли работник широкий спектр вариантов трудоустройства, не ограничивая выбор академической сферой и не исключая возможности работать в промышленности, в реальном секторе экономики; или однозначно отдавал приоритет академической сфере и делал выбор среди многих университетов; или решение было безальтернативным: «только этот университет». Спектр альтернатив связан с уровнем

собственной объективной или субъективно осознаваемой конкурентоспособности работника и областью его профессиональных интересов.

Примерно две трети респондентов сообщили в интервью, что выбирали варианты трудоустройства только в системе высшего образования. Они отдали приоритет академической сфере и не рассматривали возможности работы в реальном секторе, поскольку воспринимали университетскую среду как средоточие позитивных условий, характеризующих оптимальное место работы. Отчасти такому восприятию способствовали лояльность сфере высшего образования, сформированная еще в студенчестве, и идеализированные представления о научно-педагогической деятельности. Встречались и иные мотивы (табл. 1).

Вхождение в академическую профессию не у всех информантов происходило в первые годы после окончания университета. Примерно каждый девятый информант включился в научно-педагогическое сообщество, уже имея опыт трудовой деятельности вне образовательной и научно-исследовательской сферы. Желание сменить место работы могло быть вызвано неудовлетворенностью профессиональным и/или карьерным положением и имеющимися перспективами (выталкивающая мотивация) либо более высокой оценкой приоритетных характеристик иных рабочих мест (притягивающая мотивация). Притягивающая мотивация характеризуется особенностями рабочего места, которые сотрудник воспринимает как позитивные. Соответственно, выбор строится не на избегании худшего, а на стремлении к лучшим условиям труда. В серии интервью принимали участие информанты разного возраста: как правило, чем старше сотрудник, тем больше опыта он имел в отношении смены рабочих мест. Некоторые из них формулировали мотивы, побудившие к смене места работы, как выталкивающие.

Таблица 1. Основные академические и неакадемические мотивы выбора академической карьеры научно-педагогическим работником

	Выбор		
	Широкий	Ограниченный	Отсутствует
Академические мотивы			
Стремление к просвещению и передаче знаний студентам	✓	✓	✓
Интерес к научным исследованиям и стремление внести вклад в науку	✓	✓	✓
Университетская атмосфера и работа с разными людьми	✓	✓	✓
Личное и профессиональное развитие в академической среде	✓	✓	✓

Окончание табл. 1

	Выбор		
	Широкий	Ограниченный	Отсутствует
Академическая мобильность	✓	✓	✓
Неакадемические мотивы			
Социальный престиж сферы высшего образования и статуса НПР	✓	×	×
Государственная поддержка университетов и молодых ученых	✓	×	×
Социальные гарантии и стабильность трудоустройства	✓	×	×
Финансовая стабильность	✓	×	×
Отсрочка от армии (для аспирантов)	✓	×	×
Гибкий график работы	✓	×	×
Продолжительный отпуск	✓	×	×
Сформированный человеческий капитал университета	×	✓	×
Наличие инфраструктуры и материально-технических ресурсов в университете для образовательной и/или научно-исследовательской деятельности, перспектив профессионального и карьерного роста	×	✓	×
Наличие ведущей научной школы	×	✓	×
Возможность создать собственную научную школу	×	✓	×
Бренд, престиж и статус конкретного университета	×	✓	×
Знакомый научный коллектив и комфортные отношения	×	×	✓
Выстроенное взаимодействие с научным руководителем	×	×	✓
Принадлежность к университетской династии	×	×	✓
Иные мотивы (восхищение зданием университета, транспортная доступность и проч.)	×	×	✓

4.1. Академические профессиональные мотивы НПР

4.1.1. Стремление к просвещению и передаче знаний студентам

Одна из причин выбора профессии университетского преподавателя — желание делиться знаниями и опытом с подрастающим поколением, содействовать личностному и профессиональному развитию студентов. Преподаватели имеют возможность влиять на будущих специалистов, формируя взгляды и ценности, помогая развивать критическое мышление, социальные и профессиональные компетенции, готовность к работе в меняющейся реальности.

Приятно видеть, как студенты растут и развиваются благодаря моим усилиям и стараниям коллег. Это источник глубокой радости и морального удовлетворения. Работаем не зря (женщина, 45 лет, доцент).

Этот мотив обычно проявляется у профессионалов, имеющих стаж работы на производстве и многократно сталкивавшихся с серьезными пробелами в знаниях выпускников конкретной специальности или направления подготовки. Речь идет не о единичных случаях, а о распространенных фактах неосведомленности молодых работников о ключевых аспектах деятельности. В качестве мотива перехода на работу в сферу высшего образования информанты называли желание внести корректировки в образовательный процесс и повысить осведомленность студентов — будущих профессионалов об актуальных потребностях производства.

Хотелось попробовать себя в преподавании и передать студентам опыт работы на производстве. В практике сталкивалась с тем, что люди, работающие в области пожарной безопасности, не имеют образования в сфере строительства. Когда консультировали строительные компании, видели нехватку компетенций в пожарной безопасности. На экспертизе строительного проекта выясняется, что не учтен противопожарный лифт. Переделывают, а это затраты времени и финансов (женщина, 40 лет, ведущий научный сотрудник).

4.1.2. Интерес к научным исследованиям и стремление внести вклад в науку

НПР выбирают работу в университете, чтобы иметь возможность проводить научные исследования, создавать новые знания, вовлекая в этот процесс студентов, передавая им прикладные навыки в своей предметной области.

Мое призвание — наука. Вижу себя исключительно творцом новых знаний, в одиночку или с коллективом. Привлекаю к научному поиску молодых ученых. Их пытливые, не скованные стереотипами умы дают оригинальную обратную связь! Обоюдная польза: развивается наука и студенты растут профессионально (мужчина, 35 лет, заведующий лабораторией).

Университеты предоставляют НПР академическую свободу, позволяя заниматься изучением научных тем, которые им интересны.

Еще до трудоустройства в университет я понимала: здесь есть свобода — никто не станет ограничивать меня в выборе научной темы (женщина, 40 лет, доцент).

Работа преподавателя — самоотверженная творческая деятельность, когда сам определяешь исследовательские задачи и формируешь коллаборации (женщина, 55 лет, заведующая кафедрой).

4.1.3. Университетская атмосфера

Среди информантов были преподаватели, которые выбрали профессию НПР, чтобы быть частью академического сообщества, общаться с высокопрофессиональными коллегами, участвовать в конференциях, вносить вклад в развитие науки.

Для меня главная ценность в университете — люди и академическое сообщество, которое они образуют. Это синергия творческого потенциала людей из разных научных сфер, областей, городов и стран. Нигде больше нет такой жизни и энергии, как в академическом сообществе (женщина, 45 лет, заведующая кафедрой).

Некоторые информанты почувствовали интерес к работе в вузе уже во время студенчества, когда преподаватели кафедры или научные руководители дипломной работы привлекали их к выполнению задач по грантам или инициативным научным проектам. Для них этот мотив звучал не как «стать частью академического сообщества», а как «остаться его частью». После окончания университета они не захотели отрываться от комфортной для них интеллектуальной среды.

В сферу высшего образования информантов привлекала университетская атмосфера творческой свободы и научного поиска, возможность общаться с яркими личностями, узнавать новое и передавать знания студентам и аспирантам.

Изначально в университет меня привлекли свобода выбора тематики научной работы, плавающий рабочий график и творческие люди. Это манило больше, чем работа в крупной промышленной компании (мужчина, 59 лет, директор института).

4.1.4. Личное и профессиональное развитие в академической среде

Университет предлагает работникам интеллектуальные вызовы, которые способствуют постоянному развитию. Меняющееся общество и динамика представлений в конкретной предметной области побуждают преподавателей постоянно совершенствовать личные и профессиональные компетенции. Участвуя в программах академического развития, они повышают квалификацию и осваивают новые компетенции, остаются в курсе современных тенденций в профессиональной области и смежных с ней направлениях, передают студентам актуальные знания. Высшие учебные

заведения привлекают НПР уникальной творческой атмосферой («университеты — важные ядра креативности» [Флорида, 2007. С. 317]), модернизирующейся и стимулирующей к развитию учебной средой. Профессиональному и личностному росту НПР способствует коммуникация с коллегами из академического сектора и за его пределами.

Выбирая место работы, я понимала, что в университете буду включена в системы повышения квалификаций, которые дают личностное и профессиональное развитие, позволяют оставаться конкурентоспособной и не застревать на одном карьерном этапе. Не все организации настолько направлены на развитие сотрудников (женщина, 39 лет, профессор).

Работа в сфере высшего образования дает возможность НПР удовлетворять потребность в самореализации.

Для меня университет — привлекательный работодатель. Рассматривала его как питательную среду для образовательных, научных и общественных проектов. В университетах передовая культура изменений и развитая культура сообществ (женщина, 35 лет, доцент).

Информанты, ориентированные на самореализацию, готовы сменить несколько вузов в поисках оптимального варианта трудоустройства.

Стремление получить перспективы профессионального и карьерного развития в сфере высшего образования — актуальный мотив при выборе университета как места работы.

В корпорации не видел перспектив карьерного и профессионального развития. В вузе получил возможность проявить себя в науке и построить карьеру (мужчина, 54 года, директор института).

Сравнивая работу в университете с занятостью в неакадемической сфере, информанты делали аргументированный выбор в пользу высшей школы, руководствуясь стремлением к интересной работе и самореализации и высоко оценивая динамизм трудовой деятельности в вузе.

Во время обучения в аспирантуре захотел остаться в университетской среде и преподавать: здесь нет однообразия. В вузе можно развиваться, и это интереснее, чем рутинная офисная работа» (мужчина, 42 года, доцент).

4.1.5. Академическая мобильность Университетские преподаватели участвуют в научных конференциях и проходят стажировки в российских и зарубежных университетах. Академическая мобильность преподавателя позволяет расширить профессиональные знания, обменяться опытом и установить научные связи с коллегами. В результате повышается конкурентоспособность университета.

До университета работал в бизнесе и промышленности. Нигде, помимо университета, не встречал настолько насыщенной и продуктивной академической мобильности! Поездки на конференции, стажировки, проведение лекций и семинаров в других вузах — знакомишься с интересными людьми, обмениваешься опытом и получаешь доступ к необходимым ресурсам (мужчина, 55 лет, профессор).

Кроме академических мотивов выбор университетского сектора и профессии НПР обусловлен широким спектром неакадемических причин.

4.2. Неакадемические профессиональные мотивы НПР

Неакадемические мотивы мы рассматриваем отдельно для ситуаций, когда информанты принимают решение о работе в вузе в условиях широкого выбора вариантов трудоустройства, когда альтернативы трудоустройства ограничены и когда у них нет вариантов выбора иного места трудоустройства, кроме как на должность НПР в конкретный университет. Такие ограничения могут быть как объективными, так и субъективно осознаваемыми.

4.2.1. Неакадемические мотивы предпочтения академического сектора в условиях широкого выбора вариантов трудоустройства

Рассмотрим неакадемические мотивы информантов, имевших широкий выбор потенциальных мест работы и отдавших предпочтение системе высшего образования. Это решение могло быть временным — на период обучения в аспирантуре, но часто становилось выбором на продолжительную трудовую перспективу.

4.2.1.1. Социальный престиж сферы высшего образования и статуса научно-педагогического работника

Социальный престиж — ключевая причина выбора университета в качестве места работы для информантов, ориентированных вместе с прочими факторами на возможность реализации конкретных идей и инициатив. Преподаватели имеют сравнительно высокий социальный статус и уважение в обществе, что мотивирует к выбору университета как места работы.

Еще до трудоустройства в университет я видел отношение к преподавателям как к полезным людям! Сейчас я доцент и

ощущаю уважение студентов и даже соседей (мужчина, 47 лет, доцент).

4.2.1.2. Государственная поддержка университетов и молодых ученых

Поддержка университетской науки на федеральном и региональном уровне — существенный стимул для привлечения и закрепления молодежи в вузах.

В 2008 году, когда я оканчивал вуз, возросло внимание к молодым ученым. Начался рост зарплат, и университеты стали привлекательным вариантом трудоустройства. В 2009 году министерство объявило программу «Научно-педагогические кадры инновационной России», в ней предполагались аспирантские гранты. В 2010 году объявлена программа «Молодой преподаватель» и аспиранты могли получить позицию. Из двадцати одnogруппников шестеро остались в университете. Это показатель эффективности господдержки. Среди выпускников 2007 года в вузе не остался никто (мужчина, 37 лет, заведующий лабораторией).

Участие университетов в крупных федеральных проектах развития осталось значимым для информантов фактором и во втором десятилетии XXI в. В период проведения данного исследования в вузах России реализовывался проект «5-100», который стал привлекательным для высококвалифицированных НПР. Участие в федеральном проекте позволило университетам укрепить кадровый состав, повысить материальную обеспеченность и качество образовательного процесса, расширить масштабы научных исследований.

Благодаря программе «5-100» уровень университета ощути-мо вырос, стала развиваться академическая свобода, о которой все слышали, но не все видели (мужчина, 39 лет, заведующий кафедрой).

В современных реалиях показателем высокой ресурсности, репутации, образовательного и научно-исследовательского потенциала университета стало участие в федеральной программе «Приоритет-2030», ориентированной на закрепление молодежи на научно-педагогических позициях.

4.2.1.3. Социальные гарантии и стабильность трудоустройства

Высокую значимость при выборе места работы имеют стабильность университета как работодателя и объем предоставляемых им социальных гарантий в сравнении с коммерческим сектором. Как государственная организация, университет предлагает ста-

бильную и предсказуемую карьеру, «белую» заработную плату, социальные льготы и возможности продвижения по службе и профессионального развития.

Работала экономистом, устала от загруженности и перешла в университет из-за социальных и трудовых гарантий, которые он дает. Университет — госучреждение, откуда спокойно уходишь в декрет и возвращаешься обратно. Не такая большая занятость, можно уделять время ребенку и семье (женщина, 42 года, заведующая лабораторией).

Указанные преимущества приоритетны для информантов даже при условии более низкого уровня оплаты труда в вузе по сравнению с иными рассматриваемыми или альтернативными местами работы, например с коммерческим сектором.

4.2.1.4. Финансовая стабильность

Преподаватели часто имеют достойный уровень оплаты труда по сравнению со средними показателями по региону и возможности повышения дохода с ростом профессиональных показателей. Информанты адекватно воспринимали низкий уровень заработка на стартовых академических позициях, рассматривая в качестве компенсации прочие преимущества работы в академической сфере.

В начале карьеры у меня была невысокая зарплата. Появлялись хорошо оплачиваемые неакадемические альтернативы, но я понимал и ценил, что вуз дает стабильность оплаты труда (мужчина, 40 лет, доцент).

Первые карьерные ступени с невысокими доходами воспринимаются информантами как временное состояние, которое можно использовать для формирования человеческого капитала и академического развития с последующим стремительным профессиональным и карьерным ростом и пропорциональным повышением оплаты труда.

4.2.1.5. Отсрочка от армии для аспирантов

Законодательно предусмотренная для аспирантов отсрочка от службы в армии для юношей — один из факторов начала академической карьеры.

После окончания университета решил поступить в аспирантуру, потому что не хотел идти в армию. Понимал, что потом будет возможность остаться в академической сфере (мужчина, 35 лет, доцент).

Стремление получить отсрочку от службы в армии информанты упоминали неохотно, так как считают его социально неодобряемым, и пытались «камуфлировать» иными, более социально приемлемыми основаниями выбора.

4.2.1.6. Гибкий график работы

При выборе университета как места работы для части информантов из изучаемой группы НПР важным фактором был относительно свободный график преподавателя, предоставляющий возможность сформировать индивидуальное расписание, соотнеся его с личными и семейными планами. НПР имеют возможность организовывать научно-исследовательскую работу в удобное для них время. Имея свободу при выстраивании рабочего графика для выполнения методических и научно-исследовательских задач, преподаватель получает возможность заниматься и собственными делами. Особую ценность гибкий график имеет для НПР, имеющих обязательства перед собственной или родительской семьей, например для женщин с детьми или лиц, осуществляющих уход за родственниками.

Отдала приоритет академической карьере, хотя имела возможность перейти в банковскую сферу. Для меня как матери так комфортнее — я сыновьями занималась (женщина, 60 лет, заведующая кафедрой).

У меня был маленький ребёнок, я обучалась в аспирантуре. Хотелось гибкого графика и соскучилась по академической среде, поэтому пришла на работу в университет (женщина, 42 года, заведующая лабораторией).

В моей мотивации работы в вузе больше личного. После окончания университета в другом городе приехала сюда к родителям (женщина, 55 лет, заведующая кафедрой).

...в университетах гибкий график, нет необходимости присутствовать с утра и до вечера, и могла больше времени выделять на уход за пожилыми родителями (женщина, 53 года, профессор).

4.2.1.7. Продолжительный отпуск

Указывая продолжительный отпуск в ряду факторов, обусловивших выбор вуза как места работы, информанты объясняют, в чем состоят его преимущества для НПР. Длительный отпуск преподавателей университета — важный инструмент поддержки и развития академической карьеры, повышения качества образования и

научных исследований. Он позволяет преподавателям университета найти время на повышение квалификации и научные исследования, завершить научные тексты и подготовить черновики новых, подумать о тематике заявок на гранты. Но главное — продолжительный отпуск позволяет преподавателям восстановить силы, что способствует предотвращению профессионального выгорания и эмоционального истощения.

В университетах преподаватели имеют возможность отдыхать почти два месяца, и именно летом. Работая преподавателем, используя отпуск для генерирования идей, чтения книг, создания черновиков научных текстов, заявок на гранты и прочих креативных задач. В течение учебного года мало времени на научное творчество и размышления (мужчина, 29 лет, доцент).

4.2.2. Неакадемические мотивы предпочтения академического сектора в условиях ограниченного выбора вариантов трудоустройства

Определившись с решением работать в академической среде, будущий НПР встает перед выбором конкретного высшего учебного заведения.

4.2.2.1. Сформированный человеческий капитал университета

На начальных этапах карьерного пути, т.е. до защиты кандидатской диссертации и несколько лет после нее, мотивацией выбора конкретного университета для НПР может стать возможность влиться в профессиональный научно-исследовательский коллектив или работать с конкретным ученым, имеющим высокий статус в научном сообществе. На последующих этапах карьерного пути, а именно около десяти лет после защиты кандидатской диссертации, до защиты докторской и сразу после нее, университет воспринимается как ресурсная площадка для формирования собственного научного коллектива. Членов такого коллектива набирают из числа НПР университета, приглашают из других организаций сотрудников, с которыми ученый, собирающий свою команду, не работал прежде, и привлекают представителей научной группы, успешно функционировавшей под его руководством.

Помимо возможностей участия в научно-исследовательской деятельности и перспектив карьерного роста для многих информантов высокую ценность представляет возможность работать с конкретным ученым, обладающим серьезным опытом и заслугами в данной научной отрасли.

Для меня преимущество выбора университета для трудоустройства — возможность работать под руководством Д.В. Когда меня пригласили к ним на работу, ни минуты не раздумывала (женщина, 35 лет, доцент).

*4.2.2.2. Наличие
инфраструктуры
и материально-тех-
нических ресурсов
в университете*

Для эффективной реализации образовательной и/или научно-исследовательской деятельности в современном университете необходима материально-техническая база, перспективы профессионального и карьерного роста предполагают создание новых подразделений, сложное техническое оснащение.

Притягивающей мотивацией, способствующей выбору конкретного университета в качестве желаемого места работы, является создание в нем новых структурных подразделений и их современное техническое оснащение.

Когда поступил учиться в университет, в нем как раз создавались новые лаборатории, и к моему окончанию вуза они начали полномасштабно работать. Уходить не было причин. Сложно найти настолько перспективное место, где есть все возможности и современное оборудование (мужчина, 45 лет, доцент).

Отдельных информантов привлекли в университет возможности для проведения научных исследований и перспективы профессионального и карьерного роста. Впоследствии эти работники стали «амбассадорами» вуза, приглашая в него высококлассных профессионалов.

В университете начал работать по совместительству и спустя пару лет перешел полностью. Меня пригласил А.Б. Он знает, как делать науку международного уровня, и предложил возглавить лабораторию по новому научному направлению. Меня устроили условия и перспективы (мужчина, 40 лет, заведующий лабораторией).

Возникает синергетический эффект: талантливые исследователи и преподаватели воспринимают конкретный университет как ресурсную площадку для реализации инициатив, укрепляя статус университета.

*4.2.2.3. Наличие
ведущей научной
школы*

Следствием наличия в университете богатого человеческого капитала и современной материально-технической базы может стать создание ведущей научной школы. При выборе места трудоустройства ценность для информантов представляли университеты со сформированными научными школами: их наличие позволяло включиться в работу научного коллектива и реализовать свои идеи совместно с профессионалами.

Изначально выбирая место работы, сравнивал с другими вузами и обратил внимание на высокий рейтинг этого университета и сильную научную школу (мужчина, 53 года, заведующий кафедрой).

Для НПР значима работа с единомышленниками. В их высказываниях лейтмотивом звучало стремление стать частью сильного коллектива и приобщиться к «атмосфере успеха».

Университет — не только преподавание, но и исследовательская деятельность. Весомый аргумент трудоустройства в вуз — коллектив профессионалов. Перспективные заказчики обращаются к нам, мы востребованы (мужчина, 43 года, доцент).

Высокопрофессиональные университетские коллективы притягивают молодых ученых, позволяя им прикоснуться к «большой науке» и обеспечивают преемственность в академическом секторе.

После получения диплома посчастливилось войти в состав ведущей научной школы, устроившись в лабораторию с интересной тематикой исследований и замечательным коллективом (мужчина, 69 лет, профессор).

В университете работает научная группа академика И.Н., моего научного руководителя, и я хотела к ним и никуда больше (женщина, 32 года, доцент)

4.2.2.4. *Возможность создать собственную научную школу*

Отдельные высокоресурсные информанты воспринимают сферу высшего образования как возможность воплощения научных амбиций через создание исследовательского направления и научной школы. Данная мотивация может способствовать возвращению в Россию эмигрировавших исследователей.

За рубежом моя зарплата была значительно больше, там я работал в составе сильной научной группы, претендующей на научную премию, но это — работа на лидера. Он бы и получил премию. Мне хотелось создать свою научную школу. Мотивация возвращения в Россию — желание возглавить исследовательское направление (мужчина, 38 лет, заведующий лабораторией).

4.2.2.5. *Бренд, престиж и статус конкретного университета*

Для трети информантов мотивацией выбора конкретного университета стали его престиж и статус. Бренд университета, сформированный благодаря усилиям управленческой команды и коллектива, вызывает синергетический эффект: становится «магнитом» для привлечения как отдельных высококлассных профессионалов, так и уже сложившихся исследовательских команд.

Этот вуз был и остается авторитетным, у него сильное руководство, он включен в федеральные проекты. Я намеренно искал такой университет, чтобы прийти со своей командой. Здесь

есть площадка, где можно использовать накопленный потенциал (мужчина, 39 лет, заведующий лабораторией).

4.2.3. Неакадемические мотивы выбора академического сектора в условиях отсутствия альтернативы трудоустройства

Информанты из данной категории не рассматривали иные варианты трудоустройства, кроме как в конкретный университет на должность НПР. Проанализируем ключевые мотивы, способствовавшие их выбору.

4.2.3.1. Знакомый научный коллектив и комфортные отношения

Работа в знакомом коллективе — мотив, наиболее значимый для работников, продолжающих трудовую деятельность в том же университете, который они окончили, для так называемых инбридов. Обучаясь в университете, они сформировали представление о коллективе кафедры или научной лаборатории, к работе которой привлекались, и выстроили взаимоотношения с будущими коллегами.

Пока учился, помогал научному руководителю по техническим моментам гранта. Выстроились позитивные отношения, хотелось продолжать работать именно здесь (мужчина, 25 лет, научный сотрудник).

Респонденты, оставшиеся работать в университете после его окончания, нередко подменяли мотивацию выбора университета как работодателя мотивацией выбора учебного заведения при поступлении. Фактически выбор университета сделан ими дважды: в начале как места получения образования и позже как места работы.

Я закончил этот вуз, знал, какие в нем научные направления, знаком с преподавателями (мужчина, 31 год, доцент).

Для некоторых инбридов приоритетной ценностью стали личные качества коллег, а во время обучения — преподавателей, и нежелание покидать комфортную среду.

Первоначальная мотивация — остаться работать там, где училась. Привыкла, нравился коллектив кафедры и хотелось продолжать работать с этими людьми, ничего не меняя (женщина, 44 года, доцент).

4.2.3.2. Выстроенное взаимодействие с научным руководителем

Научный руководитель — значимая ролевая модель для аспирантов и молодых ученых, он мотивирует их к достижению высоких результатов в педагогической и научно-исследовательской деятельности, вдохновляет и помогает раскрывать потенциал. Вос-

хищение конкретными личностями и их научными идеями может стать мотивом выбора конкретного университета как места работы. Из всего коллектива университета информанты выделяли своего научного руководителя, отмечая его высокий профессиональный уровень, обнаруживая привязанность к наставнику как к личности и патерналистский стиль отношений с ним.

Когда определялась с местом работы, решающую роль сыграла эмоциональная связь с научным руководителем, под чьим руководством защитила дипломы бакалавра и магистра. Видела себя в качестве ее ученицы и до сих пор у нее учусь (женщина, 35 лет, профессор).

В том, что я остался работать в университете, исключительная заслуга моего научного руководителя (мужчина, 29 лет, научный сотрудник).

Высказывания информантов свидетельствуют о том, что их мотивация выбора рабочего места не основывалась исключительно на ценностном отношении к профессии, а базировалась на эмоциональном порыве, нежелании покидать комфортную среду, знакомую с периода обучения. Вместе с тем значимым мотивом могли стать личные обязательства перед научным руководителем.

Моя основная причина остаться в университете после его окончания — на кафедре возлагали надежды, что я буду преемником и продолжателем научной школы, и я дал слово (мужчина, 50 лет, проректор).

4.2.3.3. Принадлежность к университетской династии

Сильный мотив выбора конкретного образовательного учреждения — положительный имидж, сформированный несколькими поколениями семьи (университетские династии). Для отдельных информантов выбор университета как места работы — это «выбор без выбора».

Почти вся семья училась здесь. Дед — физик, бабушка — радиофизик, родители — кибернетики. С детства люблю университет. После окончания осталась в нем работать (женщина, 29 лет, доцент).

Династийность трактуется информантами как преимущество, помогающее в работе.

Этот вуз оканчивали родители, отец работал преподавателем. Я учился в этом же вузе и теперь в нем работаю. Получается,

многих сотрудников знаю давно и сейчас легко с ними работать (мужчина, 45 лет, директор института).

В университетскую среду могли вовлечь не только родители, но и другие члены семьи — муж или жена, брат, сестра и даже дети.

Сыновья выбрали этот вуз для обучения, и я тоже пришла сюда преподавать (женщина, 50 лет, профессор).

*4.2.3.4. Иные
неакадемические
мотивы*

В качестве единичного случая мотива для выбора места работы в нашей выборке встретилось восхищение архитектурой здания университета.

У главного здания университета красивая парадная лестница. Представил, как по ней ходили академики. Меня восхитила идея, что и я буду ходить по этой лестнице на работу (мужчина, 75 лет, профессор).

При выборе университета для информантов имела значение его транспортная доступность.

Рассматривала те места, куда будет удобно ездить. Сыграла роль близость к дому. Мне важно, сколько часов сэкономлю на дороге. До университета добираться за семь минут. Ехать в другой университет — более часа. Ценю время и израсходую его на повышение квалификации (женщина, 43 года, доцент).

Выбор конкретного университета объясняется любовью к городу.

После окончания вуза не хотелось никуда уезжать. Считала, что мой город весьма неплох, а ехать за границу настроя не было (женщина, 71 год, заведующая кафедрой).

На выбор вуза влияла и безысходность: в небольшом городе выбор ограничен университетом, где есть соответствующая специализации конкретного ученого кафедра. При желании работник расширяет выбор и пытается пройти конкурс на научно-педагогическую должность в другом городе, регионе или за рубежом.

Этот университет единственный в городе имел кафедру по специальности. Иначе пришлось бы переезжать в Москву или за границу (мужчина, 40 лет, доцент).

Редки ситуации, когда информант затруднился назвать мотивацию выбора университета в качестве места работы, ссылаясь на случайность или везение, определившие выбор, или на движение по инерции, вслед за принятым кем-то решением. Они встречались только у представителей старшего поколения.

В восьмидесятые годы, идя по проспекту, увидела вывеску «Институт», зашла узнать, есть ли вакансии. Никто из знакомых не понимал, как устроилась на работу в вуз. Раньше возможно было только по блату (женщина, 65 лет, профессор).

**5. Обсуждение
результатов
и заключение**

Собранные эмпирические данные в отношении мотивов НПР к выбору места работы дают основания говорить о наличии некоторых трендов в совершении такого выбора, обусловленных социально-политическими условиями на момент принятия решения о трудовом выборе, а также социально-демографическими (пол) и профессиональными характеристиками информантов (область науки).

На принятие информантами карьерного решения в пользу академической сферы значимое влияние оказывают актуальные социально-экономические условия и социально-политические факторы. НПР, принявшие решение в пользу работы в вузе в период расцвета СССР, в качестве ключевых детерминант своего выбора указали высокую социальную значимость высшего образования и науки, выделение государственного финансирования на эти сферы, способствовавшего формированию высокого престижа университетских преподавателей и ученых, которые считались элитой общества. В этот период работа в университете обеспечивала стабильность и уверенность в завтрашнем дне. Данный вывод согласуется с результатами исследований ряда отечественных ученых [Лаптев, Писарева, Тряпицына, 2013; Сенашенко, 2017]. Преподаватели и ученые имели возможность продвижения по карьерной лестнице, получали социальные льготы и стабильное материальное стимулирование и имели возможность повлиять на его рост: «Присвоение кандидатской степени удваивало зарплату, докторской — удваивало повторно» [Бестужев-Лада, Наместникова, 2001. С. 270]. Для информантов, принимавших решение работать в вузе в этот период, были значимы как академические, так и неакадемические мотивы.

В период распада СССР и в первое десятилетие после него образование оставалось важным социальным институтом, работа в университете по-прежнему предоставляла социальные гарантии и возможность внести вклад в развитие общества, но финансирование науки и высшего образования существенно сократилось. В результате ухудшилось оснащение вузов и материальное

обеспечение работников, снизился престиж академической сферы, что сказалось на притоке молодых ученых в университет. У информантов, принимавших карьерное решение в период с середины 1980-х годов по первое десятилетие XXI в., на первый план выходили академические мотивы. М.В. Жданова [2004] доминантами выбора профессии ученого в России начала XXI в. называет ценностные ориентации личности, общественную и государственную заинтересованность в таком виде профессиональной деятельности. Подавляющее большинство информантов, пришедших в университеты в этот период, отмечали отсутствие альтернатив трудоустройства.

Для информантов, принимавших решение строить академическую карьеру в период с конца первого десятилетия XXI в. по настоящее время, значимость приобрели неакадемические факторы. Сказалось влияние федеральных программ поддержки высшего образования и научно-исследовательской сферы, таких как «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России», проект «5-100», программа «Приоритет-2030», целью которых было, в частности, увеличение численности молодых ученых и содействие закреплению российской молодежи в сфере науки и высшего образования. Благодаря системным действиям решается проблема привлечения и удержания в вузах научной молодежи и улучшения перспектив ее профессионального и карьерного роста [Зборовский, Амбарова, 2022]. Об этом свидетельствуют и результаты других отечественных исследований [Дежина, Ефимова, 2022; Герцик, Московкин, 2021].

Для женщин — научно-педагогических работников характерен выбор академической карьеры по мотивам социальных гарантий и стабильности трудоустройства, гибкого графика и продолжительного отпуска. Значимость для них таких мотивов объясняется необходимостью совмещать трудовую деятельность с выполнением семейных обязанностей: по данным социологических опросов, женщины значительно сильнее мужчин вовлечены в решение бытовых вопросов, в воспитание и уход за детьми. Мужчины чаще совершают выбор академического сектора по мотивам уровня оплаты труда, в том числе вследствие реализованных мер поддержки учреждений высшего образования и молодых ученых, а также по мотивам социального престижа сферы высшего образования и профессии НПР.

Для представителей естественнонаучных направлений более существенное значение, по сравнению с представителями иных наук, имеет наличие в университете инфраструктуры и материально-технических ресурсов для образовательной и научно-исследовательской деятельности, обеспечивающих перспективы карьерного роста.

Наши выводы в целом согласуются с оценками других ученых. Новизна представленного аналитического материала заключается в рассмотрении спектра карьерных мотивов НПР через призму имевшихся у них альтернатив трудоустройства — объективных или субъективно осознаваемых. В отечественной и зарубежной научной литературе мы не встретили примеров аналогичной исследовательской фокусировки.

Проведенное исследование носит разведывательный характер. Использованный нами метод полужформализованного интервью позволил выявить ключевые основания выбора научно-педагогическими работниками вуза как места работы и соотнести их с имеющимися альтернативами трудоустройства. Перспективы исследования состоят в эмпирической проверке выявленных трендов при помощи количественных методов, включая анкетирование.

Перспективным направлением дальнейших исследований может стать проверка гипотез о траекториях и темпах карьерного развития НПР: 1) научно-педагогические работники, рассматривающие в качестве возможных для себя широкий спектр вариантов трудоустройства, ориентированы преимущественно прагматически и обладают высоким потенциалом выхода за пределы академического сектора при сокращении его ресурсной привлекательности; 2) работники, ограничивающие варианты трудоустройства академической сферой, ориентированы на совершенствование профессионализма и при достижении карьерного или профессионального «потолка» в одном университете могут стремиться к переходу в более перспективный вуз для продолжения академического развития; 3) для сотрудников, не имеющих альтернатив трудоустройства, приоритетны налаженная межличностная коммуникация и благоприятные отношения в коллективе, поэтому они нацелены на выстраивание карьеры в конкретном университете и имеют низкий потенциал ротации в академическом секторе.

В целом определение ключевых карьерных мотивов позволит выделить факторы, наиболее значимые для выбора академической профессии, и сформировать стратегии, благодаря которым университеты могут привлечь и удержать талантливых специалистов, способствуя их академическому развитию.

Использование информации о мотивах выбора научно-педагогическими работниками академической карьеры для принятия конкретных управленческих решений по подбору персонала и его академическому развитию повысит эффективность и качество образования, позволит обозначить вызовы и риски. На основании сведений о карьерных мотивах возможна разработка решений для необходимых изменений на корпоративном, региональном или на общенациональном уровне.

Благодарности Исследование проведено при поддержке РНФ (грант № 19-18-00485).

Автор выражает благодарность руководителю гранта А.Н. Сорокину, декану Санкт-Петербургской школы социальных наук (НИУ ВШЭ, Санкт-Петербург) и М.В. Грибовскому, профессору Томского государственного университета, за совместное с автором статьи проведение серии интервью; П.А. Амбарову, профессору Уральского федерального университета, за ценные рекомендации, позволившие улучшить текст публикации; сотрудникам исследуемых университетов, принявшим участие в социологическом исследовании.

Автор благодарит анонимных рецензентов и сотрудников редакции журнала «Вопросы образования» за профессиональный подход и конструктивные замечания, способствовавшие совершенствованию научного материала.

Приложение На основании детального анализа мотивов выбора научно-педагогическими работниками академической карьеры сформулируем предложения по эффективному привлечению в университеты и последующему закреплению в них перспективных молодых ученых, а также конкурентоспособных и высокоресурсных научно-педагогических работников старших возрастных групп.

Федеральным и региональным органам исполнительной власти

Привлечению и закреплению перспективных научно-педагогических кадров может способствовать формирование высокого социального престижа профессии университетского преподавателя и исследователя; достойное финансирование сферы высшего образования и науки, обеспечение социальных гарантий и карьерных перспектив, регулярное, подробное и доступное информирование студентов и аспирантов о преимуществах работы в университете.

Представителям университетского менеджмента

На уровне университета необходимо реализовать корпоративные программы, направленные на обеспечение преемственности поколений научно-педагогических работников в университете, в том числе посредством привлечения на эти должности заинтересованной молодежи. По мнению участников нашего исследования, наиболее эффективный способ привлечения в университет молодых ученых — это постепенное формирование у студентов устойчивого интереса к преподавательской и научно-исследовательской работе; создание в университете благоприятной, в

меру конкурентной и материально привлекательной среды, которая сделает комфортной работу разновозрастного научно-педагогического коллектива и обеспечит преемственность поколений.

Университетским управлениям по работе с персоналом

В кадровой работе важно обратить внимание на молодых преподавателей и ученых, для которых можно организовать обучающие программы, которые помогут им определить приоритеты в их карьерной траектории в соответствии со стратегией развития университета. Сконцентрировавшись на решении индивидуально для него определенных задач, молодой преподаватель сможет в период до пяти лет сформировать «портфель» достижений и, планомерно выстраивая карьерную стратегию, успешно конкурировать на рынке труда.

Получив представление о разнообразии карьерных мотивов, характерных для разных групп НПР, работодатели смогут создать условия для наиболее полной реализации потенциала сотрудников, повышения их трудовой мотивации, трудовой удовлетворенности и вовлеченности в деятельность университета.

Литература

1. Абрамова С.Б. (2017) Факторы, определяющие выбор профессии ученого. *Известия Уральского федерального университета. Серия 3. Общественные науки*, т. 12, № 3, сс. 71–81.
2. Амбарова П.А. (2023) Целостность, структурность и функциональность повседневных практик научного наставничества как предмет микросоциологического анализа. *Социологический журнал*, № 4, сс. 77–99. <https://doi.org/10.19181/socjour.2023.29.4.4>
3. Амбарова П.А., Зборовский Г.Е. (2022) Научно-педагогическое сообщество в российских вузах в условиях осуществления программы «Приоритет-2030»: проблемы и перспективы. *Высшее образование в России*, т. 31, № 1, сс. 59–71. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-1-59-71>
4. Бекова С.К., Груздев И.А., Джафарова З.И., Малошонов Н.Г., Терентьев Е.А. (2017) *Портрет современного российского аспиранта*. М.: НИУ ВШЭ.
5. Бестужев-Лада И.В., Наместникова Г.А. (2001) *Социальное прогнозирование. Курс лекций*. М.: Педагогическое общество России.
6. Волегов В.С. (2016) Подходы к определению пространства профессионального самоопределения. *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки*, № 1, сс. 53–60.
7. Герцик Ю.Г., Московкин В.М. (2021) Повышение конкурентоспособности российских вузов и роль государственных программ в развитии высшего образования. *Экономика науки*, т. 7, № 1, сс. 39–50. <https://doi.org/10.22394/2410-132X-2021-7-1-39-50>
8. Гриншпун С.С. (1994) Оценка личностно-делового потенциала учащихся в профориентационной работе. *Школа и производство*, № 6, сс. 11–12.
9. Дежина И.Г., Ефимова Г.З. (2022) Риски Проекта «5-100»: оценки научно-педагогических работников различных поколений. *Высшее образование в России*, т. 31, № 3, сс. 28–39. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-3-28-39>

10. Дивисенко К.С. (2014) Социальные исследования жизненного мира. *Социологический журнал*, № 1, сс. 6–21. <https://doi.org/10.19181/socjour.2014.1.479>
11. Ефимова Г.З. (2022) Карьерный путь преподавателей высшей школы. *Социологическая наука и социальная практика*, т. 10, № 1, сс. 24–40. <https://doi.org/10.19181/snsp.2022.10.1.8859>
12. Ефимова Г.З. (2021a) Барьеры на пути построения академической карьеры преподавателями высшей школы. *Университетское управление: практика и анализ*, т. 25, № 4, сс. 55–74. <https://doi.org/10.15826/umpra.2021.04.036>
13. Ефимова Г.З. (2021b) Типология карьерных траекторий и мотивации их выбора преподавателями высших учебных заведений. *Университетское управление: практика и анализ*, т. 25, № 3, сс. 56–69. <https://doi.org/10.15826/umpra.2021.03.027>
14. Ефимова Г.З., Грибовский М.В., Сорокин А.Н. (2022) Социальный престиж научно-педагогического работника в России и Европе: специфика субъективного восприятия профессии. *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 2, сс. 117–139. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2022-2-117-139>
15. Жданова М.Г. (2004) Социальные основания выбора профессии ученого. *Гуманитарные науки в Сибири*, № 1, сс. 74–78.
16. Зборовский Г.Е. (2024) Типология научно-педагогических работников: социологический подход. *Журнал социологии и социальной антропологии*, т. 27, № 1, сс. 162–191. <https://doi.org/10.31119/jssa.2024.27.1.8>
17. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. (2022) Научно-педагогические работники как социальная общность в меняющихся условиях академического развития. *Образование и наука*, т. 24, № 5, сс. 147–180. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-5-147-180>
18. Климов Е.А. (2000) *Психология профессионального самоопределения*. М.: Академический проспект.
19. Кравченко А.И. (2020) Выбор профессии: концептуальные фреймы и эмпирические тренды. *Социология*, № 4, сс. 22–51.
20. Козлова Л.А. (2014) «Научная школа» в научной политике и социальном исследовании. *Вестник Института социологии*, № 3 (10), сс. 45–65.
21. Лаптев В.В., Писарева С.А., Тряпицына А.П. (2013) Ученая степень в России: реальность и перспективы. *Высшее образование в России*, № 4, сс. 26–37.
22. Леонтьев Д.А., Шелобанова Е.В. (2001) Профессиональное самоопределение как построение образцов возможного будущего. *Вопросы психологии*, № 1, сс. 57–66.
23. Павлютенков Е.М. (1980) *Формирование мотивов выбора профессии*. Киев: Радянська школа.
24. Попова И.П. (2021) Формирование карьерного старта в науке: влияние семьи и социального контекста. *Социологические исследования*, № 12, сс. 101–112. <https://doi.org/10.31857/S013216250017245-2>
25. Сенашенко В.С. (2017) О престиже профессии «преподаватель высшей школы», ученых степеней и ученых званий. *Высшее образование в России*, № 2, сс. 36–44.
26. Сероштан М.В., Артамонова К.А., Акимова Г.З., Бережная Е.В., Сероштан Е.В. (2022) Российская аспирантура: проблемы и ключевые факторы развития в контексте глобальных трендов. *Высшее образование в России*, т. 31, № 5, сс. 46–66. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-5-46-66>
27. Сивак Е.В., Юдкевич М.М. (2013) Академическая профессия в сравнительной перспективе: 1992–2012. *Форсайт*, т. 7, № 3, сс. 38–47. <https://doi.org/10.17323/1995-459X.2013.3.38.47>
28. Сизых А.Д. (2014) Анализ академической среды как места учебы и работы. *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 1, сс. 92–109. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2014-1-92-109>

29. Таракановская К.С. (2019) Дискурс баланса жизни и труда в академии. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, № 3, сс. 48–67. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.04>
30. Терентьев Е.А., Рыбаков Н.В., Бедный Б.И. (2020) Зачем сегодня идут в аспирантуру. Типологизация мотивов российских аспирантов. *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 1, сс. 40–69. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2020-1-40-69>
31. Швецова А.В., Симонова А.А., Давыдова Н.Н. (2020). Воспроизводство кадрового потенциала науки в оценке молодых российских ученых: результаты прикладного исследования. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, № 5, сс. 248–268. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.736>
32. Файман Н.С. (2019) Неустойчивость условий занятости научно-педагогических кадров как фактор формирования академического прекариата. *На родонаселение*, т. 22, № 4, сс. 103–114. <https://doi.org/10.19181/1561-7785-2019-00042>
33. Флорида Р. (2007) Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М.: Классика-XXI.
34. Шейн Э.Х. (2002) *Организационная культура и лидерство*. СПб.: Питер.
35. Arts S., Veugelers R. (2020) Taste for Science, Academic Boundary Spanning, and Inventive Performance of Scientists and Engineers in Industry. *Industrial and Corporate Change*, vol. 29, iss. 4, pp. 917–933. <https://doi.org/10.1093/icc/dtaa013>
36. Brailsford I. (2010) Motives and Aspirations for Doctoral Study: Career, Personal, and Interpersonal Factors in the Decision to Embark on a History PhD. *International Journal of Doctoral Studies*, vol. 5, no 1, pp. 15–27. <https://doi.org/10.28945/710>
37. Churchill H., Sanders T. (2007) *Getting Your PhD: An Insiders' Guide*. London: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781849209229>
38. Crome E., Meyer L., Bosanquet A., Hughes L. (2019) Improving Engagement in an Early Career Academic Setting: Can Existing Models Guide Early Career Academic Support Strategies? *Higher Education Research & Development*, vol. 38, iss. 4, pp. 717–732. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1576597>
39. Czapran T.B., Habrmanová B. (2013) Motivation of Research Degree Graduates for Academic Career — Comparative Research between Poland and Czech Republic. *Proceedings of the 7th International Days of Statistics and Economics (Prague, 2013, September 19–21)*, pp. 252–261. Available at: <https://msed.vse.cz/files/2013/180-Czapran-TomaszBronislaw-paper.pdf> (accessed 20 July 2024).
40. Dasgupta P., David P. (1994) Towards a New Economics of Science. *Research Policy*, vol. 23, no 5, pp. 487–521. [https://doi.org/10.1016/0048-7333\(94\)01002-1](https://doi.org/10.1016/0048-7333(94)01002-1)
41. Deci E.L., Ryan R.M. (2012) Motivation, Personality, and Development within Embedded Social Contexts: An Overview of Self-determination Theory. *The Oxford Handbook of Human Motivation* (ed. R.M. Ryan), New York, NY: Oxford University, pp. 85–107. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195399820.013.0006>
42. Gill T., Hoppe U. (2009) The Business Professional Doctorate as an Informing Channel: A Survey and Analysis. *International Journal of Doctoral Studies*, no 4, pp. 27–57. <https://doi.org/10.28945/44>
43. Heffernan T. (2021) Academic Networks and Career Trajectory: ‘There’s No Career in Academia without Networks’. *Higher Education Research & Development*, vol. 40, iss. 5. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1799948>
44. Holland J.L. (1973) *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
45. Holland J.L. (1959) A Theory of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, vol. 6, no 1, pp. 35–45. <https://doi.org/10.1037/h0040767>

46. Janger J., Nowotny K. (2013) *Career Choices in Academia. WWW for Europe Working Paper no 36*. Vienna: WWWforEurope. Available at: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/125690/1/WWWforEurope_WPS_no036_MS64.pdf (accessed 20 July 2024).
47. Katz R. (2004) Motivating Professionals in Organizations. *The Human Side of Managing Technological Innovation: A Collection of Readings* (ed. R. Katz), New York, NY: Oxford University, pp. 3–20.
48. Lacetera N., Zirulia L. (2012) Individual Preferences, Organization, and Competition in a Model of R&D Incentive Provision. *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 84, no 2, pp. 550–570. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.09.001>
49. Leonard D., Becker R., Coate K. (2005) To Prove Myself at the Highest Level: The Benefits of Doctoral Study. *Higher Education Research & Development*, vol. 24, no 2, pp. 135–149. <https://doi.org/10.1080/07294360500062904>
50. Litalien D., Guay F. (2015) Dropout Intentions in PhD Studies: A Comprehensive Model Based on Interpersonal Relationships and Motivational Resources. *Contemporary Educational Psychology*, no 41, pp. 218–231. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2015.03.004>
51. Merton R. (1973) *The Sociology of Science: Theoretical and Empirical Investigations*. Chicago: University of Chicago. <https://doi.org/10.1177/003803857300700114>
52. Moortgat P., van Mellaert G. (2011) *Onderzoek, ontwikkeling en innovatie in België studiereeks*. Brussels: Belgian Science Policy Office. Available at: http://www.belspo.be/belspo/organisation/publ/pub_ostc/ind/ind12_nl.pdf (accessed 20 July 2024).
53. Pezzoni M., Sterzi V., Lissoni F. (2009) *Career Progress in Centralized Academic Systems: An Analysis of French and Italian Physicists. Bocconi University Working Papers no 26*. Milano: Università Bocconi.
54. Sauermann H., Cohen W. (2010) What Makes Them Tick? Employee Motives and Firm Innovation. *Management Science*, vol. 56, no 12, pp. 2134–2153. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1100.1241>
55. Shin J.C., Kim S.J., Kim E., Lim H. (2018) Doctoral Students' Satisfaction in a Research Focused Korean University: Socioenvironmental and Motivational Factors. *Asia Pacific Education Review*, vol. 19, no 2, pp. 159–168. <https://doi.org/10.1007/s12564-018-9528-7>
56. Spaulding L.S., Rockinson-Szapkiw A.J. (2012) Hearing Their Voices: Factors Doctoral Candidates Attribute to Their Persistence. *International Journal of Doctoral Studies*, vol. 7, no 1, pp. 199–219. <https://doi.org/10.28945/1589>
57. Stern S. (2004) Do Scientists Pay to Be Scientists? *Management Science*, vol. 50, no 6, pp. 835–853. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1040.0241>
58. Teichler U., Arimoto A., Cummings W.K. (2013) The Academic Career. *The Changing Academic Profession. The Changing Academy — The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective*, vol. 1, Dordrecht: Springer, pp. 75–116. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6155-1_4

References

- Abramova S. B. (2017) Factors Determining Career Choice in Academic Professions. *Izvestia. Ural Federal University Journal. Series 3. Social and Political Sciences*, vol. 12, no 3, pp. 71–81 (In Russian).
- Ambarova P.A. (2023) Integrity, Structurality and Functionality of Everyday Practices of Scientific Mentoring as a Subject of Micro-Sociological Analysis. *Sotsiologicheskii Zhurnal / Sociological Journal*, vol. 29, no 4, pp. 77–99 (In Russian). <https://doi.org/10.19181/socjour.2023.29.4.4>
- Ambarova P.A., Zborovsky G.E. (2022) Scientific and Pedagogical Community in Russian Universities in the Context of the Program “Priority 2030” Implementation: Problems and Prospects. *Vysshee obrazovanie v Rossii / Higher Education in*

- Russia*, vol. 31, no 1, pp. 59–71 (In Russian). <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-1-59-71>
- Arts S., Veugelers R. (2020) Taste for Science, Academic Boundary Spanning, and Inventive Performance of Scientists and Engineers in Industry. *Industrial and Corporate Change*, vol. 29, iss. 4, pp. 917–933. <https://doi.org/10.1093/icc/dtaa013>
- Bekova S.K., Gruzdev I.A., Dzhafarova Z.I., Maloshonok N.G., Terentev E.A. (2017) *Portrait of a Modern Russian Graduate Student*. Moscow: HSE (In Russian).
- Bestuzhev-Lada I.V., Namestnikova G.A. (2001) *Social Forecasting. Course of Lectures*. Moscow: Pedagogical Society of Russia (In Russian).
- Brailsford I. (2010) Motives and Aspirations for Doctoral Study: Career, Personal, and Interpersonal Factors in the Decision to Embark on a History PhD. *International Journal of Doctoral Studies*, vol. 5, no 1, pp. 15–27. <https://doi.org/10.28945/710>
- Churchill H., Sanders T. (2007). *Getting Your PhD: An Insiders' Guide*. London: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781849209229>
- Crome E., Meyer L., Bosanquet A., Hughes L. (2019) Improving Engagement in an Early Career Academic Setting: Can Existing Models Guide Early Career Academic Support Strategies? *Higher Education Research & Development*, vol. 38, iss. 4, pp. 717–732. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1576597>
- Czapran T.B., Habrmanová B. (2013) Motivation of Research Degree Graduates for Academic Career — Comparative Research between Poland and Czech Republic. Proceedings of the 7th International Days of Statistics and Economics (Prague, 2013, September 19–21), pp. 252–261. Available at: <https://msed.vse.cz/files/2013/180-Czapran-TomaszBronislaw-paper.pdf> (accessed 20 July 2024).
- Dasgupta P., David P. (1994) Towards a New Economics of Science. *Research Policy*, vol. 23, no 5, pp. 487–521. [https://doi.org/10.1016/0048-7333\(94\)01002-1](https://doi.org/10.1016/0048-7333(94)01002-1)
- Deci E.L., Ryan R.M. (2012) Motivation, Personality, and Development within Embedded Social Contexts: An Overview of Self-determination Theory. *The Oxford Handbook of Human Motivation* (ed. R.M. Ryan), New York, NY: Oxford University, pp. 85–107. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195399820.013.0006>
- Dezhina I.G., Efimova G.Z. (2022) Risks of 5-100 Project: Perceptions of Academic Staff of Different Ages. *Vysshee obrazovanie v Rossii / Higher Education in Russia*, vol. 31, no 3, pp. 28–39 (In Russian). <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-3-28-39>
- Divisenko K.S. (2014) The Lifeworld Researches in Social Sciences. *Sotsiologicheskii Zhurnal / Sociological Journal*, no 1, pp. 6–21 (In Russian). <https://doi.org/10.19181/socjour.2014.1.479>
- Efimova G.Z. (2022) Career Strategies for Higher Education Teachers. *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*, vol. 10, no 1, pp. 24–40 (In Russian). <https://doi.org/10.19181/snsp.2022.10.1.8859>
- Efimova G. Z. (2021a) Barriers to Academic Career Development for University Teachers. *University Management: Practice and Analysis*, vol. 25, no 4, pp. 55–74 (In Russian). <https://doi.org/10.15826/umpa.2021.04.036>
- Efimova G.Z. (2021b) Typology of Career Trajectories and Motivation of Their Choice by Teachers of Higher Education Institutions. *University Management: Practice and Analysis*, vol. 25, no 3, pp. 56–69 (In Russian). <https://doi.org/10.15826/umpa.2021.03.027>
- Efimova G.Z., Gribovskiy M.V., Sorokin A.N. (2022) Social Prestige of a Scientific and Pedagogical Specialists in Russia and Europe: Paradoxes of Subjective Perception of the Profession. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 2, pp. 117–139 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2022-2-117-139>
- Faiman N.S. (2019) Instability of Terms of Employment of Scientific and Pedagogical Personnel as a Factor of Formation of the Academic Precariat. *Population*, vol. 22, no 4, pp. 103–114. <https://doi.org/10.19181/1561-7785-2019-00042>
- Florida R. (2007) Creative Class: People Who Change the Future. Moscow: Classics-XXI (In Russian).
- Gertsik Yu.G., Moskovkin V.M. (2021) Improving the Competitiveness of Russian Universities and the Role of State Programs in the Development of Higher Educa-

- tion. *The Economics of Science*, vol. 7, no 1, pp. 39–50 (In Russian). <https://doi.org/10.22394/2410-132X-2021-7-1-39-50>
- Gill T., Hoppe U. (2009) The Business Professional Doctorate as an Informing Channel: A Survey and Analysis. *International Journal of Doctoral Studies*, no 4, pp. 27–57. <https://doi.org/10.28945/44>
- Grinshpun S.S. (1994) Assessment of Students Personal and Business Potential in Career Guidance Work. *Shkola i proizvodstvo*, no 6, pp. 11–12 (In Russian).
- Heffernan T. (2021) Academic Networks and Career Trajectory: 'There's No Career in Academia without Networks'. *Higher Education Research & Development*, vol. 40, iss. 5. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1799948>
- Holland J.L. (1973) *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Holland J.L. (1959) A Theory of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, vol. 6, no 1, pp. 35–45. <https://doi.org/10.1037/h0040767>
- Janger J., Nowotny K. (2013) *Career Choices in Academia. WWW for Europe Working Paper no 36*. Vienna: WWWforEurope. Available at: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/125690/1/WWWforEurope_WPS_no036_MS64.pdf (accessed 20 July 2024).
- Katz R. (2004) Motivating Professionals in Organizations. *The Human Side of Managing Technological Innovation: A Collection of Readings* (ed. R. Katz), New York, NY: Oxford University, pp. 3–20.
- Klimov E.A. (2000) *Psychology of Professional Self-Determination*. Moscow: Akademicheskii prospect (In Russian).
- Kozlova L.A. (2014) "Scientific School" in Scientific Policy and Social Research. *Vestnik Instituta sotziologii / Bulletin of the Institute of Sociology*, no 3 (10), pp. 45–65 (In Russian).
- Kravchenko A.I. (2020) Profession Choice: Conceptual Frames and Empirical Trends. *Sociology*, no 4, pp. 22–51 (In Russian).
- Lacetera N., Zirulia L. (2012) Individual Preferences, Organization, and Competition in a Model of R&D Incentive Provision. *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 84, no 2, pp. 550–570. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.09.001>
- Laptev V.V., Pisareva S.A., Tryapitsyna A.P. (2013) Scientific Degree in Russia: Reality and Prospects. *Vysshee obrazovanie v Rossii / Higher Education in Russia*, no 4, pp. 26–37.
- Leonard D., Becker R., Coate K. (2005) To Prove Myself at the Highest Level: The Benefits of Doctoral Study. *Higher Education Research & Development*, vol. 24, no 2, pp. 135–149. <https://doi.org/10.1080/07294360500062904>
- Leontiev D.A., Shelobanova E.V. (2001) Professional Self-Determination as Building of Images of a Possible Future. *Voprosy Psichologii*, no 1, pp. 57–66 (In Russian).
- Litalien D., Guay F. (2015) Dropout Intentions in PhD Studies: A Comprehensive Model Based on Interpersonal Relationships and Motivational Resources. *Contemporary Educational Psychology*, no 41, pp. 218–231. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2015.03.004>
- Merton R. (1973) *The Sociology of Science: Theoretical and Empirical Investigations*. Chicago: University of Chicago. <https://doi.org/10.1177/003803857300700114>
- Moortgat P., van Mellaert G. (2011) *Onderzoek, ontwikkeling en innovatie in België studiereeks*. Brussels: Belgian Science Policy Office. Available at: http://www.belspo.be/belspo/organisation/publ/pub_ostc/ind/ind12_nl.pdf (accessed 20 July 2024).
- Pavlyutenkov E.M. (1980) *Formation of Motives for Choosing a Profession*. Kiev: Radyanska shkola (In Russian).
- Pezzoni M., Sterzi V., Lissoni F. (2009) *Career Progress in Centralized Academic Systems: An Analysis of French and Italian Physicists*. Bocconi University Working Papers no 26. Milano: Università Bocconi.
- Popova I.P. (2021) Formation of a Career Start in Sciences: The Influence of Family and Social Context. *Sotsiologicheskie issledovaniya / Sociological Studies*, no 12, pp. 101–112 (In Russian). <https://doi.org/10.31857/S013216250017245-2>

- Sauermann H., Cohen W. (2010) What Makes Them Tick? Employee Motives and Firm Innovation. *Management Science*, vol. 56, no 12, pp. 2134–2153. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1100.1241>
- Senashenko V.S. (2017) On the Prestige of the University Teacher Profession, Postgraduate Academic Degrees and Titles. *Vysshee obrazovanie v Rossii / Higher Education in Russia*, no 2, pp. 36–44 (In Russian).
- Seroshtan M.V., Artamonova K.A., Akimova G.Z., Berezhnaya E.V., Seroshtan E.V. (2022) Doctoral Studies in the Context of Global Trends: Problems and Key Factors of Development. *Vysshee obrazovanie v Rossii / Higher Education in Russia*, vol. 31, no 5, pp. 46–66 (In Russian). <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-5-46-66>
- Schein E.H. (2002) *Organizational Culture and Leadership*. Saint-Petersburg: Piter (In Russian).
- Shin J.C., Kim S.J., Kim E., Lim H. (2018) Doctoral Students' Satisfaction in a Research Focused Korean University: Socioenvironmental and Motivational Factors. *Asia Pacific Education Review*, vol. 19, no 2, pp. 159–168. <https://doi.org/10.1007/s12564-018-9528-7>
- Shvetsova A.V., Simonova A.A., Davydova N.N. (2020) Reproduction of Human Resource Potential in Science in the Assessments of Young Russian Scientists: Results of an Applied Study. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, no 5, pp. 248–268 (In Russian). <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.736>
- Sivak Y., Yudkevich M. (2013) Academic Profession in a Comparative Perspective: 1992–2012. *Foresight-Russia*, vol. 7, no 3, pp. 38–47 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1995-459X.2013.3.38.47>
- Sizykh A.D. (2014) Analysis of an Academic Environment as a Place of Studies and Work. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 1, pp. 92–109 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2014-1-92-109>
- Spaulding L.S., Rockinson-Szapkiw A.J. (2012) Hearing Their Voices: Factors Doctoral Candidates Attribute to Their Persistence. *International Journal of Doctoral Studies*, vol. 7, no 1, pp. 199–219. <https://doi.org/10.28945/1589>
- Stern S. (2004) Do Scientists Pay to Be Scientists? *Management Science*, vol. 50, no 6, pp. 835–853. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1040.0241>
- Tarakanovskaya K.S. (2019) Discourse of Work-Life Balance in Academy. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, no 3, pp. 48–67 (In Russian). <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.04>
- Teichler U., Arimoto A., Cummings W.K. (2013) The Academic Career. *The Changing Academic Profession. The Changing Academy — The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective*, vol 1, Dordrecht: Springer, pp. 75–116. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6155-1_4
- Terentev E.A., Rybakov N.V., Bednyi B.I. (2020) "Why Embark on a PhD Today? A Typology of Motives for Doctoral Study in Russia". *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 1, pp. 40–69 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2020-1-40-69>
- Volegov V.S. (2016) The Approaches to Definition of the Space of Professional Self-Determination. *PNRPU Sociology and Economics Bulletin*, no 1, pp. 53–60 (In Russian).
- Zborovsky G.E. (2024) Typology of Research and Pedagogical Stuff: The Sociological Approach. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii / The Journal of Sociology and Social Anthropology*, vol. 27, no 1, pp. 162–191 (In Russian). <https://doi.org/10.31119/jssa.2024.27.1.8>
- Zborovsky G.E., Ambarova P.A. (2022) Scientific and Pedagogical Staff as a Social Community in the Changing Conditions of Academic Development. *The Education and Science Journal*, vol. 24, no 5, pp. 147–180 (In Russian). <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-5-147-180>
- Zhdanova M.G. (2004) Social Grounds for Choosing a Scientist's Profession. *Humanitarian Sciences in Siberia*, no 1, pp. 74–78 (In Russian).