

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи



ГЕРАСИМОВА ОЛЬГА ЯРОСЛАВОВНА

**ВОСПРОИЗВОДСТВО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В
АКАДЕМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ**

**Специальность 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика:
экономика народонаселения и экономика труда**

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

Ростов-на-Дону – 2023

Работа выполнена в Федеральном государственном автономном образовательном
учреждении высшего образования
«Южный федеральный университет»

**Научный
руководитель:** кандидат экономических наук, доцент,
Скачкова Людмила Сергеевна

**Официальные
оппоненты:** **Разумова Татьяна Олеговна,**
доктор экономических наук, профессор,
Московский государственный университет
имени М. В. Ломоносова, кафедра экономики труда и
персонала, зав. кафедрой

Дашкова Екатерина Сергеевна,
доктор экономических наук, доцент,
Воронежский государственный университет, кафедра
экономики труда и основ управления, зав. кафедрой

Защита состоится «19» апреля 2023 года в 14:00 на заседании
диссертационного совета ЮФУ801.03.03 на базе экономического факультета
Южного федерального университета по адресу: 344002, г. Ростов-на-Дону, ул. М.
Горького, 88 (зал ученого совета).

С диссертацией можно ознакомиться в Зональной научной библиотеке
Южного федерального университета по адресу: г. Ростов-на-Дону, ул. Зорге, 21ж и
на сайте <http://hub.sfedu.ru/diss/>.

Автореферат разослан « ____ » _____ 2023 г.

Отзыв на автореферат в 2-х экз. (с указанием даты, полностью ФИО, учёной степени
со специальностью, звания, организации, подразделения, должности, адреса, телефона, e-
mail), заверенный печатью организации, просим направлять по адресу: 344002, г. Ростов-
на-Дону, ул. М. Горького, 88, а.107, ученому секретарю диссертационного совета
ЮФУ801.03.03 Скачковой Л.С., а также в формате .pdf на e-mail: lsskachkova@sfedu.ru.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Скачкова Людмила Сергеевна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Новая реальность геополитического положения России, связанная с введением жёстких экономических санкций, вызывает острую необходимость обеспечения социально-экономической безопасности на пути обретения подлинного финансово-экономического, технологического и кадрового суверенитета. Ключевым фактором успешного движения на этом пути является формирование человеческого капитала нового качества. Академическая сфера выступает не только источником формирования и обеспечения высокой отдачи от человеческого капитала для различных отраслей, но также источником воспроизводства человеческого капитала для неё самой. Иными словами, воспроизводство человеческого капитала в академической сфере имеет двойственную природу: с одной стороны, осуществляется его формирование (подготовка специалистов по образовательным программам разного уровня) и, таким образом, человеческий капитал в российских университетах «производит» человеческий капитал для экономики. Но, с другой стороны, человеческий капитал академической сферы формирует источники и факторы для собственного воспроизводства и, прежде всего, в рамках процесса подготовки в аспирантуре. В существующих исследованиях процесс воспроизводства человеческого капитала традиционно рассматривают с позиций входа (количество поступивших в аспирантуру) и выхода (количество выпускников аспирантуры, защитивших диссертации в течение одного года после завершения обучения). Но для оценки эффективности данного процесса необходимо отслеживать и процесс формирования будущих стратегий профессионального развития молодых исследователей и преподавателей. Традиционно измерение эффективности инвестиций в человеческий капитал осуществляется путём эконометрического оценивания «минцеровского» уравнения, позволяющего измерить отдачу в виде заработков за каждый дополнительный год образования. Однако данный подход не может быть использован для объяснения низкой отдачи от инвестиций в человеческий капитал в академической сфере. Так, с точки зрения этого подхода, а также теории человеческого капитала Бэккера Г. и Шульца Т., у выпускников аспирантуры должны быть самые высокие заработки, но фактически этого не происходит. Кроме того, большая часть человеческого капитала данной категории не используется вовсе вследствие ухода аспирантов на неакадемические рынки труда после завершения обучения, что значительно снижает экономическую ценность инвестиций такого рода. Поэтому представляется актуальным поиск нового подхода к исследованиям в области оценки эффективности воспроизводства человеческого капитала академической сферы.

Степень разработанности проблемы. Изучение проблематики воспроизводства человеческого капитала в академической сфере представляется достаточно специфической областью исследования, аккумулирующей отдельные положения и достижения теории человеческого капитала, теории общественного воспроизводства, а также результаты современных исследований в области мотивации, особенностей спроса и предложения на академическом рынке труда, мобильности трудовых ресурсов.

Разработчиками теории человеческого капитала Беккером Г., Шульцем Т, сфера образования рассматривалась как источник инвестиций в человеческий капитал, измерялась как индивидуальная отдача от образовательных расходов в форме заработной платы на рынке труда, так и степень величины этих расходов, их влияние на технический прогресс и экономический рост в целом. Оценке эффективности использования человеческого капитала посвящены работы Дашковой Е., Кендрика Дж., Капелюшникова Р., Минцера Дж., Фарра У., Фишера И., Энгеля Э.

Значительный вклад в развитие теории общественного воспроизводства, основные положения которой используются в диссертационном исследовании для объяснения трансформаций человеческого капитала в академической сфере, внесли такие ученые, как Кенэ Ф., Маркс К., Рикардо Д., Смит А. и др. Ряд исследователей занимались изучением отдельных аспектов процесса воспроизводства человеческого капитала в академической сфере. В частности, Беккер Р., Брейлсфорд Я., Джил Т., Коут К., Леонард Д., Сандерс Т., Хоуп У., Черчилль Х., Штерн С. и др. исследовали мотивы, ценности и установки индивидов, принимающих решения по поводу своего профессионального развития в сфере науки и образования.

Вопросам формирования стратегий профессионального развития выпускников аспирантуры, факторам и мотивам выбора карьеры в академической и неакадемической сферах уделено внимание в работах Бедного Б., Бековой С., Груздева И., Джафаровой З., Малошонок Н., Миронос А., Михалкиной Е., Разумовой Т., Рыбакова Н., Скачковой Л., Терентьева Е., Филоненко Ю. и др.

Проблематика мобильности на академическом рынке труда встречается в исследованиях Айзенберга Т., Берелсона Б., Блау П., Гоулднера А., Дайанна С., Дитца Дж., Джорджеллиса Ю., Инанка О., Йонезавы А., Йима М., Кулиса С., Лиссони Ф., Макги Р., Майчера А., Орта Х., Пеццони М., Стерзи В., Тунсера О., Уэллса М. и др. Вопросы специфических особенностей мобильности академических работников, а именно академического инбридинга, изучались в работах Альтбах Ф. Дж., Кузьминова Я., Рамбли Л., Юдкевич М. и др.

Анализ работ по теме диссертационного исследования показал, что проблемы, связанные с воспроизводством человеческого капитала в академической сфере, рассматриваются большим количеством исследователей. Однако существует недостаточная проработанность вопросов процесса воспроизводства человеческого капитала в академической сфере в рамках единой концепции, объясняющей, каким образом происходит генезис и накопление человеческого капитала на каждой из его стадий: производства, распределения, обмена и потребления. Такой подход позволит принимать обоснованные решения по привлечению и удержанию молодых исследователей и преподавателей в академической среде, разработать инструментарий повышения эффективности управления процессом воспроизводства человеческого капитала в данной сфере.

Цели и задачи исследования. Цель диссертационного исследования состоит в формировании концепции воспроизводства человеческого капитала в академической сфере на всех его стадиях (производство, распределение, обмен и потребление), образующей основу для разработки механизма и инструментов

эффективного управления программами подготовки, привлечения и удержания молодых специалистов в сфере высшего образования и науки.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

- исследовать классические и современные подходы к определению сущности человеческого капитала и методов его оценки;
- разработать концепцию воспроизводства человеческого капитала в академической сфере;
- проанализировать показатели и выявить основные тенденции развития воспроизводства человеческого капитала в академической сфере;
- выявить ключевые особенности и проблемы процесса воспроизводства человеческого капитала в академической сфере на всех его стадиях (производство, распределение, обмен и потребление);
- предложить комплексный инструментальный и механизм управления воспроизводством человеческого капитала в академической сфере на всех его стадиях;
- сформировать систему индикаторов оценки эффективности воспроизводства человеческого капитала в академической сфере на всех стадиях (производство, распределение, обмен и потребление).

Объект и предмет исследования. Объектом исследования является человеческий капитал академической сферы. Предметом исследования выступает процесс его воспроизводства (формирование, распределение, обмен, потребления), реализуемый через организационно-экономические и управленческие отношения.

Диссертационное исследование выполнено в рамках паспорта специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика по специализации: экономика народонаселения и экономика труда: п.п. 8.12. Теоретико-методологические основы экономики труда; 8.13. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Человеческий капитал и его характеристики.

Теоретико-методологическую основу диссертационной работы составили фундаментальные концепции и методологический инструментальный, обоснованные в трудах зарубежных и отечественных представителей неоклассического направления экономической теории по проблемам формирования человеческого капитала, исследователей марксистской теории, в частности, концепция общественного воспроизводства, а также современные исследования в области мотивации, особенностей спроса и предложения, мобильности трудовых ресурсов на академическом рынке труда. Использование вышеобозначенных концепций, теорий и подходов позволило сформировать общую методологию и разработать методику проведения исследования основных стадий воспроизводства человеческого капитала в академической сфере.

Инструментарно-методический аппарат исследования. В зависимости от поставленных цели и задач на разных этапах диссертационного исследования применялся широкий спектр научных методов, а именно методы формальной логики (анализ, синтез, сравнение, индукция, дедукция), методы статистического

кластерного и регрессионного анализа, в том числе метод логистической регрессии, методы сравнительных оценок, методы социологических исследований: массовый стандартизированный опрос, экспертные сессии.

Информационно-эмпирическая база исследования сформирована на основе материалов периодических публикаций и монографических исследований, официальных данных Федеральной службы государственной статистики, исследований сферы высшего образования и науки Института статистических исследований и экономики знаний НИУ «Высшая школа экономики», нормативно-законодательных актов органов государственного управления Российской Федерации, материалов тематических статистических сборников, ежегодников, материалов стратегий и целевых программ социально-экономического развития Российской Федерации, данных официальных сайтов российских федеральных университетов в отношении вопросов развития программы постдоков.

Данные авторских количественных и качественных социологических исследований включают: результаты стратегической сессии «Перспективы развития аспирантуры в федеральных университетах»; опрос экспертов (2018 г., 176 респондентов, вовлечённых в подготовку кадров высшей квалификации), опрос аспирантов федеральных университетов, который позволил составить и выделить общие и специфические характеристики молодых специалистов, выявить факторы, формирующие их карьерные стратегии, отследить тенденции потенциального поведения выпускников аспирантуры на рынке труда (2019 – 2020 гг.; 1429 респондентов из федеральных университетов); опрос научно-педагогических работников Южного федерального университета для выявления факторов трудовой мотивации молодых исследователей и преподавателей, их особенностей по сравнению с другими возрастными группами (2019 г.; 182 респондента), опрос выпускников магистратуры экономического факультета ЮФУ относительно удовлетворённости качеством образования (2020 г.; 164 респондента).

Рабочая гипотеза диссертационного исследования состоит в том, что эффективное управление процессом воспроизводства человеческого капитала в академической сфере возможно при использовании комплексного подхода, позволяющего непрерывно отслеживать и анализировать *все этапы* формирования и развития профессиональных траекторий молодых исследователей и преподавателей: *от момента поступления в аспирантуру до трудоустройства, выбора стратегии трудовой мобильности и использования их человеческого капитала в академической сфере*. Учет того, что происходит «внутри» воспроизводственного процесса на всех его стадиях в противовес традиционному подходу к оценке эффективности отдачи от инвестиций в человеческий капитал (величины зарплаток за каждый дополнительный год образования) позволяет принимать обоснованные решения в области управления поведением молодых специалистов относительно их профессионального выбора, развития и продуктивности в сфере науки и образования.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в разработке концепции воспроизводства человеческого капитала в академической

сфере, развитии методических и практических рекомендаций, а также в конструировании механизма управления эффективностью воспроизводства человеческого капитала в данной сфере на всех его стадиях.

Основными результатами исследования, обладающими элементами новизны, являются следующие:

1. Разработана концепция воспроизводства человеческого капитала в академической сфере, в соответствии с которой воспроизводство человеческого капитала, с одной стороны, представляет собой непрерывный процесс возобновления его свойств, характеризующийся совокупностью специфических социально-экономических отношений, с другой стороны, представляет собой целостную систему, состоящую из четырёх последовательных, взаимосвязанных, обладающих специфическими характеристиками стадий: производство (подготовка кадров высшей квалификации по программам аспирантуры), распределение (выбор выпускниками аспирантуры стратегий профессионального развития в академической или неакадемической сфере), обмен (мобильность на академическом рынке труда) и потребление (использование накопленного в академической сфере человеческого капитала).

2. Доказана дифференциация выбора аспирантами стратегий профессионального развития (стратегия исследователя, типичного научно-педагогического работника и пассивная стратегия) на стадии производства человеческого капитала в сфере высшего образования и науки в зависимости от их ценностно-мотивационных установок, индивидуальных карьерных предпочтений, в том числе предпочтений академической карьеры.

3. Обосновано влияние мотивации поступления молодых исследователей в аспирантуру на их выбор профессиональной роли (преподавателя, исследователя, администратора) при выходе на академический или неакадемический рынок труда на стадии распределения в процессе воспроизводства человеческого капитала в сфере высшего образования и науки.

4. Выявлены специфические черты выпускников программ подготовки кадров высшей квалификации, предпочитающих разные стратегии мобильности на рынке труда (стратегии потенциально мобильных научно-педагогических работников и инбридинговые стратегии), реализуемые ими на стадии обмена в процессе воспроизводства человеческого капитала в академической сфере.

5. Разработан механизм управления воспроизводством человеческого капитала молодых специалистов в академической сфере, включающий методы и инструменты для решения ключевых проблем, выявленных на всех стадиях воспроизводственного процесса (отсутствие эффективных инструментов отбора при поступлении в аспирантуру, традиционная модель системы научного руководства, недостаточная поддержка научно-исследовательской мотивации аспирантов, противоречие между номинальным и реальным спросом на академическом рынке труда, отсутствие процедур оценки профессиональных предпочтений у аспирантов, распространение инбридинговой модели трудоустройства среди молодых исследователей и преподавателей).

6. Предложены индикаторы эффективности процесса воспроизводства человеческого капитала в академической сфере на всех его стадиях, позволяющие

оценивать уровень реализации и достижения стратегической цели воспроизводственного механизма, заключающейся в привлечении, вовлечении и удержании высокопотенциальных молодых специалистов на академическом рынке труда, а также выявлять деструктивные изменения в воспроизводственном процессе и принимать обоснованные управленческие решения.

Теоретическая значимость результатов исследования состоит в применении марксистской теории общественного воспроизводства к объяснению, разработке и обоснованию концепции воспроизводства человеческого капитала в академической сфере. Результаты и выводы исследования расширяют существующие представления о процессе воспроизводства человеческого капитала в академической сфере как в части её содержательной интерпретации (за счёт рассмотрения процесса воспроизводства человеческого капитала в академической сфере по стадиям общественного воспроизводства), так и в области формирования комплекса приоритетных мер повышения его эффективности.

Практическая значимость результатов диссертационного исследования определяется возможностью применения разработанных инструментов оценки эффективности процесса воспроизводства человеческого капитала в академической сфере в соответствии со стадиями его воспроизводства. Данные инструменты оценки могут быть использованы в процессе принятия управленческих решений в области формирования кадровой политики университетов по отношению к молодым специалистам. Практическое значение имеют предложения по привлечению и удержанию молодых исследователей и преподавателей в академической сфере.

Апробация результатов исследования. Основные теоретические и практические положения и результаты диссертационной работы были представлены на международных, всероссийских и вузовских научно-практических конференциях: III Всероссийской научно-практической конференции «Экономика России: институты адаптации и развития в условиях мировой нестабильности», (г. Ростов-на-Дону, 2020 г.); Международного молодежного научного форума, МГУ имени М. В. Ломоносова (г. Москва, 2019 г.), Всероссийской научно-практической конференции «Модернизация и развитие национальной экономики в условиях цифровизации» (г. Ростов-на-Дону, 2019 г.); VII Международной научно-практической конференции «Многополярная глобализация и Россия» (г. Ростов-на-Дону, 2018 г.), Всероссийской научно-практической конференции «Модернизация и развитие национальной экономики» (г. Ростов-на-Дону, 2018 г.); XI Международной научно-практической конференции «Модернизация хозяйственного механизма сквозь призму экономических, правовых, социальных и инженерных подходов» (г. Минск, 2017 г.); Всероссийской научно-практической конференции «Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы» (Ростов-на-Дону; Курск, 2017 г.); VI Международной научно-практической конференции «Глобальный мир: антикризисные императивы, модернизация, институты» (Ростов-на-Дону, 2016 г.); Международной заочной научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития национальной экономики» (Пермь,

2016 г.); Региональной научно-практической конференции с международным участием «Экономика труда и управление человеческими ресурсами: глобальные тренды и современные исследования» (Ростов-на-Дону, 2015 г.). Теоретико-методологические выводы и практические результаты использовались в процессе реализации гранта 18-010-00591 А «Выбор карьерных стратегий аспирантами» Российского фонда фундаментальных исследований (2018-2020 гг.).

Публикации результатов исследования. По данной теме опубликовано 15 работ общим объёмом – 27,81 п.л. (в том числе авторских - 9,32), из них 5 статей в журналах, включённых в перечень научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание учёной степени кандидата наук, на соискание учёной степени доктора наук Южного федерального университета; 2 статьи в международных базах данных WoS и Scopus.

Структура и объем исследования. Диссертация изложена на 193 страницах основного текста и состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников, приложений. Работа включает в себя 76 рисунков и 29 таблиц.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

Во **введении** обоснована актуальность темы, раскрыта степень разработанности проблемы, определены цели и задачи, объект и предмет исследования, приводится научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы.

1. На основе систематизации теоретико-методологических подходов и концепций к изучению человеческого капитала, общественного воспроизводства, современных исследований в области мотивации, особенностей спроса и предложения на академическом рынке труда, мобильности трудовых ресурсов разработана концепция воспроизводства человеческого капитала в академической сфере. В диссертационной работе дано определение «академической сферы», объединяющей организации высшего профессионального образования, научно-исследовательские институты, академии наук и др. организации, деятельность которых связана с производством и передачей знаний. На основе систематизации существующих теорий и подходов анализа человеческого капитала, доказано, что они не позволяют понять каким образом распределяются и как работают инвестиции в процессе подготовки молодых специалистов для академической сферы, их трудоустройства и мобильности на академическом рынке труда, однако это возможно объяснить, применяя *марксистскую теорию общественного воспроизводства* материальных благ. Опираясь на данную теорию, в диссертационном исследовании процесс воспроизводства человеческого капитала в академической сфере рассмотрен как процесс, состоящий из последовательных и взаимосвязанных стадий: производства, распределения, обмена и потребления. *На стадии производства* человеческий капитал будущих молодых исследователей и преподавателей

создаётся за счёт его накопления и развития в аспирантуре (процесс поступления и обучения). На *стадии распределения* молодые специалисты включаются в социально-трудовые отношения и реализуют академические (роль преподавателя, исследователя и др.) и неакадемические стратегии профессионального развития на рынке труда. На *стадии обмена* происходит перераспределение трудовых ресурсов внутри академической сферы. Имеется в виду выбор, который могут делать молодые исследователи и преподаватели относительно развития профессиональной карьеры: в своём университете либо в другом, отличном от места обучения в аспирантуре. Таким образом речь идёт о мобильности на академическом рынке труда. На *стадии потребления* осуществляется использование накопленного человеческого капитала, воплощённого в знаниях, навыках и компетенциях молодых исследователей и преподавателей. Кроме того, в работе описан процесс воспроизводства человеческого капитала академической сферы как совокупность взаимосвязанных стадий (рис. 1). При поступлении на программы подготовки кадров высшей квалификации (вход) аспиранты обладают определенным набором мотиваций, качеств и характеристик, системой ценностей, ориентированной на освоение профессии. В итоге должен быть получен человеческий капитал потенциальных преподавателей и научных сотрудников с заданными количественными и качественными характеристиками: (знания, навыки, мотивации (выход)).

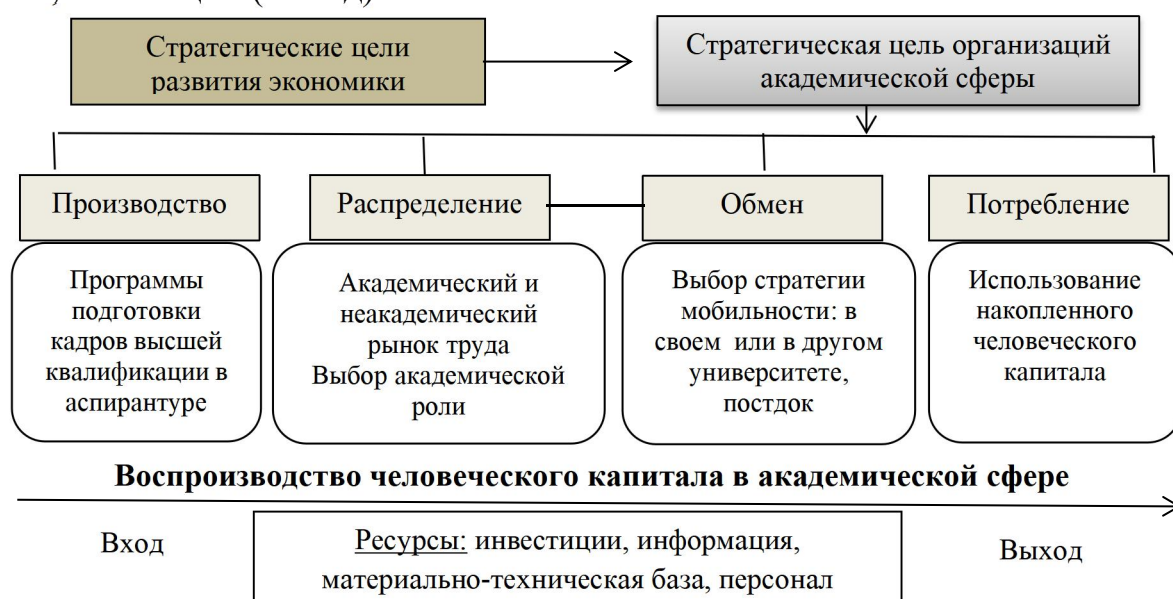


Рисунок 1. Процесс воспроизводства человеческого капитала академической сферы

В результате определено, что процесс воспроизводства человеческого капитала в академической сфере является непрерывным и представляет собой совокупность социально-экономических отношений, возникающих при производстве, распределении, обмене и потреблении человеческого капитала, в частности умений, навыков, знаний, и индивидуальных способностей на основе потребностей и мотивов молодого специалиста. Данный процесс происходит в соответствии со стратегическими целями развития страны и организаций, связанных с производством и передачей знаний.

На основе сравнения стадий общественного воспроизводства Маркса К. и стадий воспроизводства человеческого капитала в академической сфере выявлено, что содержание стадий производства, распределения и обмена в данных концепциях совпадает, особенностями обладает стадия потребления. Если в теории общественного воспроизводства прошедший стадии производства, распределения, обмена продукт выпадает из общественного движения после удовлетворения потребности, то в концепции воспроизводства человеческого капитала в академической сфере человеческий капитал, сформированный на предыдущих стадиях, на стадии потребления не только удовлетворяет потребности субъектов академической сферы, которые продолжают инвестировать в него, но и развивается, совершенствуется и удовлетворяет другие потребности данных субъектов. Обосновано, что стадии воспроизводства в академической сфере аналогично стадиям общественного воспроизводства материальных благ тесно связаны между собой: формирование (производство) человеческого капитала бессмысленно без выхода молодых исследователей и преподавателей на рынок труда (распределения), выбора карьерной стратегии мобильности (обмен) и непосредственной реализации их способностей и навыков в академической среде (потребления). Выявлено, что стадии распределения и обмена в процессе воспроизводства человеческого капитала в академической сфере могут совпадать, если после выхода на рынок труда молодой специалист остаётся в академической среде и выбирает профессиональное развитие в университете, в котором обучался в аспирантуре.

Кроме того, опираясь на анализ показателей кадрового обеспечения, финансирования и других особенностей сферы высшего образования и науки *выявлены негативные тенденции* в области привлечения, удержания молодых специалистов в сфере производства и передачи знаний, влияющие на процесс воспроизводства человеческого капитала в академической сфере, среди них, *во-первых, снижение предложения молодых преподавателей и исследователей на академическом рынке труда* (уменьшение показателей абсолютной численности аспирантов, приёма и выпуска из аспирантуры, доли выпускников, защитивших диссертацию в срок), *во-вторых, низкий спрос на молодых преподавателей и исследователей на академическом рынке труда* (низкая текучесть персонала в сегменте высшего образования, недостаточное количество вакансий для молодых специалистов, реструктуризация организаций высшего образования и др.). *В-третьих, имеет место невысокий уровень привлекательности работы в академической сфере для молодых специалистов.* Несмотря на то, что среднемесячная номинальная заработная плата работников высшего образования с 2017 года по 2021 г. повысилась в 1,6 раз и в 2021 г. составляет 180,8 % от заработной платы в экономике в целом, зафиксирован высокий децильный коэффициент в данной сфере (9,6), что говорит о значительных разрывах между различными должностями. На основе анализа должностных окладов научно-педагогических работников федеральных университетов по профессионально-квалификационным группам «ассистент, преподаватель», «старший преподаватель» выявлено, что оклады молодых специалистов в академической сфере существенно ниже среднемесячной номинальной заработной платы

работников в целом по экономике в 2021 году (табл. 1). Это является одной из причин отсутствия у выпускников аспирантуры намерения продолжать своё профессиональное развитие в академической сфере.

Таблица 1. Должностные оклады по профессионально-квалификационным группам «ассистент, преподаватель, старший преподаватель» в федеральных университетах

Университет	Наличие учёной степени, звания		Ассистент, преподаватель	Старший преподаватель
Сибирский федеральный университет	Без учёной степени		23 800	26300
	Кандидат наук		26800	29300
	Нет учёного звания			
Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта	Без учёной степени		23485	25030
	Кандидат наук		28225	29770
Южный федеральный университет			26471	30179
Казанский федеральный университет	Без учёной степени	Нет учёного звания	30473	34169
		Учёное звание доцент		35593
	Кандидат наук	Нет учёного звания	37727	42711
		Учёное звание доцент		44136
Дальневосточный федеральный университет	Без учёной степени		25247	30296
	Кандидат наук		28470	33519
Северо-кавказский федеральный университет	Без учёной степени		23800	26250
	Кандидат наук		26656	29400
Северо-Восточный федеральный университет имени М. К. Аммосова	Без учёной степени		20000 - ассистент 21000 - преподаватель	23000
	Кандидат наук			26000
Уральский федеральный университет	Без учёной степени		14516	16330
	Кандидат наук		19958	21773

В-четвёртых, опираясь на проведённый анализ данных деятельности диссертационных советов (уменьшение общего количества организаций, в которых действуют диссертационные советы, увеличение количества диссертационных советов) выявлено несоответствие структуры диссертационных советов тематике выносимых на защиту диссертационных исследований.

С учётом вышеобозначенных тенденций проведено многоэтапное эмпирическое исследование, позволившее выявить особенности воспроизводства человеческого капитала молодых исследователей и преподавателей на каждой стадии производственного процесса: доказана дифференциация выбора аспирантами стратегий профессионального развития; представлены ключевые характеристики выпускников аспирантуры, выбирающих разные стратегии профессионального развития после окончания аспирантуры; изучены особенности принятия решений аспирантами в области выбора стратегий профессиональной

мобильности, проанализирована удовлетворённость потребителей от использования накопленного в академической сфере человеческого капитала. Эмпирическое исследование включало в себя отдельные исследования, проведённые с 2018 по 2020 гг. (табл. 2).

Таблица 2. Этапы эмпирического исследования процесса воспроизводства человеческого капитала в академической сфере

Стадии воспроизводства человеческого капитала в академической сфере	Объекты исследования	Этапы эмпирического исследования				
		Стратегическая сессия «Перспективы аспирантуры в федеральных университетах» (2018)	Опрос экспертов, вовлечённых в подготовку кадров высшей квалификации (2018)	Опрос научно-педагогических работников (2018-2019)	Опрос выпускников бакалавриата и магистратуры (2020)	Опрос аспирантов федеральных университетов (2019–2020)
ПРОИЗВОДСТВО	Ценностно-мотивационные основания, предпочтения и факторы формирования карьерных стратегий аспирантов в процессе обучения в аспирантуре					
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ	Основания и причины выбора профессионального развития в академической или неакадемической сферах, выбор профессиональной роли					
ОБМЕН	Стратегии мобильности на академическом рынке труда					
ПОТРЕБЛЕНИЕ	Удовлетворённость потребителей от использования накопленного человеческого капитала в академической и неакадемической сферах.					

Опираясь на существующие тенденции и исследования в области формирования человеческого капитала в академической сфере доказана дифференциация выбора аспирантами стратегий профессионального развития (стратегия исследователя, типичного научно-педагогического работника и пассивная стратегия) на стадии производства человеческого капитала в сфере высшего образования и науки в зависимости от их ценностно-мотивационных установок, индивидуальных карьерных предпочтений, в том числе предпочтений академической карьеры. С этой целью было организовано и проведено эмпирическое исследование среди аспирантов федеральных университетов. Конструкт исследования состоял из трёх блоков критериев дифференциации стратегий аспирантов: ценностно-мотивационные основания профессионального развития; карьерные предпочтения; факторы академической карьеры (рис. 2). Данные критерии составили основу анкеты для проведения опроса, в котором приняли участие 1429 аспиранта из 5 федеральных университетов. Анкета включала 38 вопросов.

Ценностно-мотивационные основания	Карьерные предпочтения	Факторы академической карьеры
<ul style="list-style-type: none"> • Мотивация обучения в аспирантуре • Жизненные ценности • Критерии профессиональной мотивации • Уровень трудовой мотивации • Уровень финансовой мотивации 	<ul style="list-style-type: none"> • Степень важности получения ученой степени • Степень важности вертикальной карьеры • Способы карьерного продвижения • Сферы карьерных траекторий • Место работы 	<ul style="list-style-type: none"> • Академическая роль • Факторы привлекательности академической карьеры • Степень приверженности академической карьере • Уровень академического инбридинга

Рисунок 2. Критерии дифференциации стратегий аспирантов на стадии производства (формирования) человеческого капитала в академической сфере

В рамках исследования автором была выдвинута гипотеза о существовании типичных карьерных стратегий аспирантов, к которым относятся *стратегия исследователя, типичного научно-педагогического работника, мобильного научно-педагогического работника, и пассивная стратегия*. При её формулировке использовались результаты экспертного опроса. Основываясь на предложенной промежуточной типологии карьерных стратегий, по результатам опроса аспирантов федеральных университетов был осуществлён кластерный анализ. Респонденты с помощью метода к-средних были разделены на 4 класса в соответствии с мотивацией поступления в аспирантуру. Оценка данного признака осуществлялась по 16 факторам мотивации поступления в аспирантуру и по 10-ти балльной шкале, где 1 балл характеризовал отсутствие мотива у респондента, 10 баллов - максимальное влияние мотива на принятие решения относительно обучения в аспирантуре¹. В результате кластеризации было получено следующее распределение респондентов: первый кластер включал в себя 25% респондентов, второй – 46%, третий – 16%, четвёртый – 13%. Далее каждый кластер был проанализирован в соответствии с конструктом исследования и соотнесён с вышеописанной авторской гипотезой о выборе и формировании 4-ех карьерных стратегий. В результате исследования обнаружено частичное совпадение полученных кластеров с выдвинутой гипотезой. *Стратегия исследователя* по своим характеристикам соответствует стратегии представителей *первого кластера*. Однако предполагалось, что им присущи высокий уровень инбридинга и низкая материальная мотивация, что не подтверждается полученными данными. *Стратегия типичного научно-педагогического работника* находит отражение во

¹ Прим.автора. К факторам мотивации отнесены: возможность самореализации и саморазвития в интересной сфере, привлекательные особенности работы в академической сфере, желание проводить научные исследования, доступ к университетским проектам, желание заниматься преподавательской деятельностью, заполнить свободное время, продолжить семейную традицию в академической сфере, дополнительная возможность не работать на время обучения в аспирантуре, наличие программ социальной поддержки молодых специалистов, работающих в академической сфере, дополнительные конкурентные преимущества на неакадемическом рынке труда, поступление по инерции, обучение в аспирантуре и получение кандидатской степени престижно, возможность завести различные знакомства, в университете интересный круг общения, на обучении в аспирантуре настояли родители/ родственники, отсрочка от армии, возможность проживать в общежитии.

втором кластере: предпочтение профессионального развития в академической сфере, ориентация на средний уровень материальной мотивации, высокий уровень инбридинга. Третий кластер согласовывается с *пассивной стратегией* аспирантов, готовых выполнять различные роли и работать как в академической, так и в сферах, не связанных с наукой и образованием. Для представителей четвёртого кластера обнаружено совпадение исследуемых показателей с аналогичными показателями второго кластера. Гипотеза о существовании выбора стратегии *мобильного научно-педагогического работника*, которая, предположительно, связана с низким уровнем инбридинга, высоким стремлением к гибкому графику работы и мобильности не подтвердилась. Таким образом, на этапе формирования человеческого капитала в академической сфере были выявлены следующие возможные альтернативы развития карьеры:

Стратегия исследователя: основными мотивами поступления в аспирантуру выступают возможность проведения научных исследований, самореализации, саморазвития, доступ к университетским проектам, престижность научной степени (рис. 3). Значимыми жизненными ценностями являются материальный достаток, возможность интеллектуальной и творческой самореализации, возможность ощущать себя свободным, самостоятельно выстраивать жизнь и работу. Представители данной стратегии предъявляют высокие ожидания относительно заработной платы при высоком уровне важности вертикальной карьеры, связывают профессиональное развитие с научной сферой и наукоемким бизнесом, в своей профессиональной деятельности отдают предпочтение роли исследователя, аналитика. Выявлено, что для молодых специалистов, предпочитающих данную стратегию, характерен средний уровень инбридинга, таким образом, место проведения научных исследований и реализации исследовательских проектов не имеет существенного значения. На продолжение академической карьеры могут повлиять такие факторы как наличие сильного интереса и желания продолжать заниматься исследованиями, начатыми в аспирантуре, возможность реализации собственных проектов, исследований, гибкий график работы, конкурентоспособный уровень заработной платы.

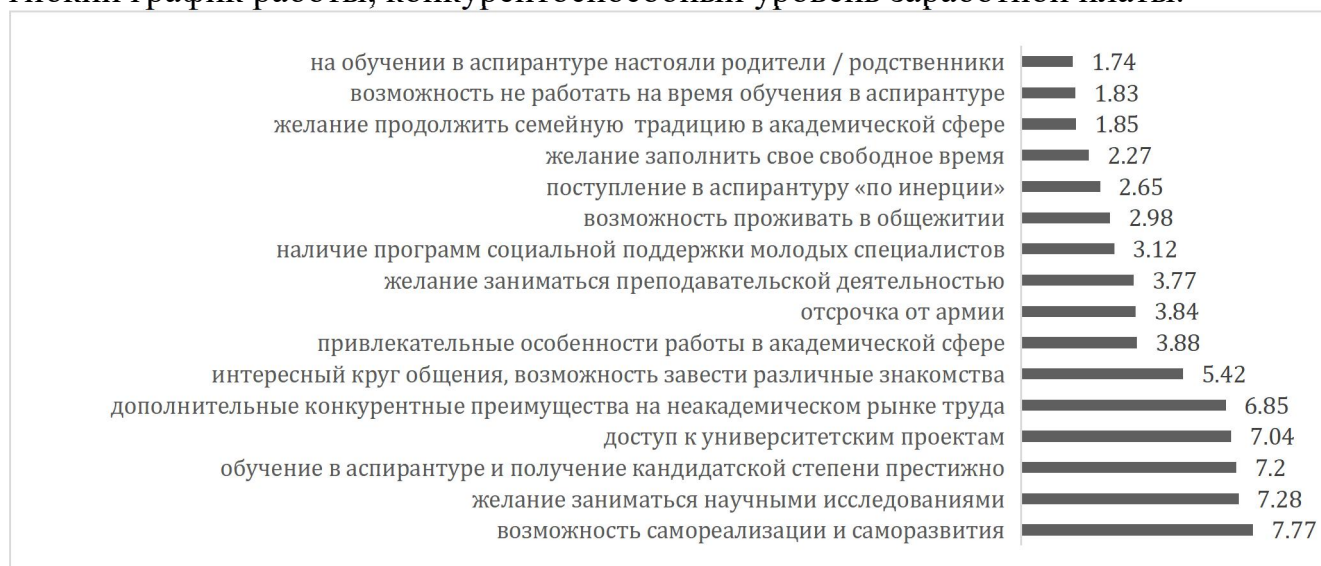


Рисунок 3. Среднее значение факторов мотивации поступления в аспирантуру для стратегии исследователя, в баллах

Стратегия типичного научно-педагогического работника: основными мотивами поступления в аспирантуру являются желание заниматься преподавательской и научной деятельностью, возможность самореализации и саморазвития в интересной сфере, престижность научной степени, интересный круг общения, особенности работы в академической сфере (гибкий график работы, стабильная заработная плата). Приоритетными жизненными ценностями выступают возможность интеллектуальной и творческой самореализации, материальный достаток, семья. Во время обучения в аспирантуре представители данной стратегии совмещают учёбу и работу в сфере образования и науки, им присущ высокий уровень инбридинга, отмечают наибольшую значимость по сравнению с другими стратегиями таких мотивов в работе как возможность вертикальной карьеры, разнообразная, творческая, требующая проявления инициативы работа, комфортный психологический климат, указывают на высокую важность для них защиты диссертации, предпочитают роли преподавателя и исследователя. Факторами, влияющими на продолжение карьеры в научно-образовательной среде, для них являются конкурентный уровень заработной платы, возможность постоянного развития, возможность работать в коллективе единомышленников, творческая атмосфера работы в академической среде, наличие интереса и желания продолжать заниматься исследованиями, начатыми в аспирантуре, кроме того, имели значение гибкий график работы, возможность реализации собственных проектов (исследований, учебных курсов, консалтинговых проектов), чёткое понимание этапов и возможностей профессионального развития, высокая оценка (собственная и внешняя) способностей к преподавательской и исследовательской деятельности. Отмечается высокая оценка по большинству из предложенных мотивов поступления и факторов, влияющих на продолжение профессионального развития в сфере высшего образования и науки, т.е. существует чёткая нацеленность на построение карьеры в академической среде (рис. 4).

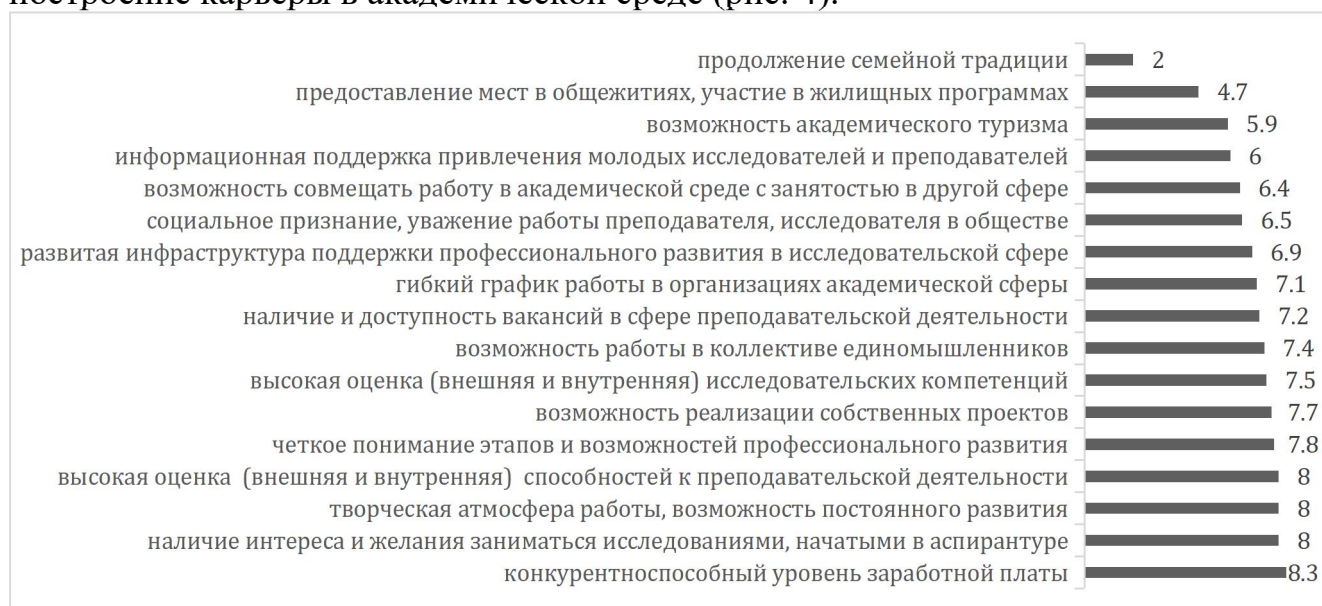


Рисунок 4. Среднее значение факторов привлекательности академической сферы для стратегии типичного научно-педагогического работника, в баллах

Пассивная карьерная стратегия характерна для аспирантов, которые не определились в будущем профессиональном развитии. Представители данной стратегии готовы работать в любой сфере (академической и неакадемической), выполнять любую из ролей (рис. 5), значение показателя инбридинга разнообразно. Они обладают наименьшим из всех групп желанием защитить диссертацию. На решение о выборе академической сферы существенно влияет лишь конкурентный уровень заработной платы. Отметим, что наличие группы аспирантов, не определившихся с выбором профессии и не имеющих мотивации к профессиональному развитию в академической сфере, обуславливает неэффективное использование инвестиций на стадии производства человеческого капитала.

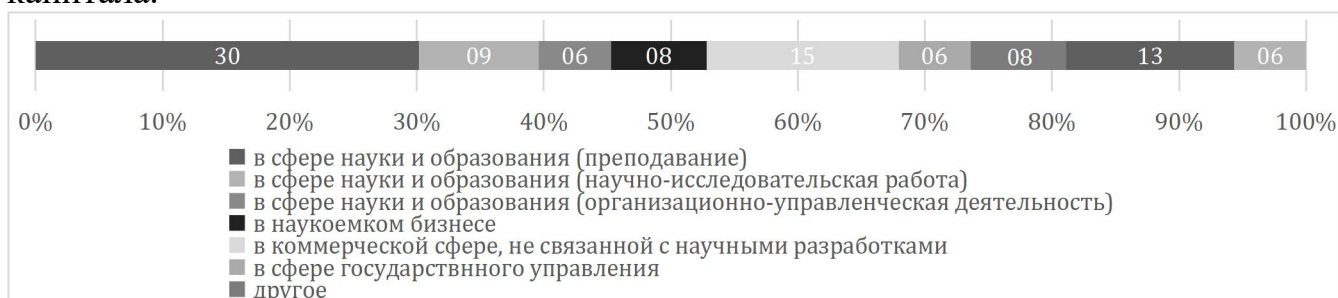


Рисунок 5. Предпочитаемая сфера деятельности после окончания аспирантуры для представителей пассивной стратегии, %

2. Для анализа особенностей процесса воспроизводства человеческого капитала на стадии распределения проведено сравнение оснований и причин выбора профессионального развития в академической или неакадемической сферах, в рамках которого обосновано влияние мотивации поступления аспирантов на их выбор профессиональной роли (преподавателя, исследователя, администратора) при выходе на академический рынок труда. В процессе опроса аспирантов федеральных университетов выявлено, что наиболее предпочтительными для аспирантов, планирующих профессиональное развитие в академической сфере, являлись роль исследователя (для 39%) и преподавателя (30%), а роль администратора интересовала всего 10% опрошенных (рис. 6).

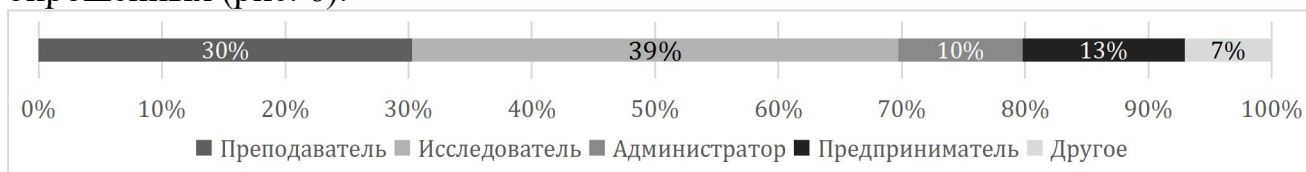


Рисунок 6. Предпочитаемая профессиональная роль в академической сфере после окончания аспирантуры, %

Автором была выдвинута гипотеза о том, что каждая из профессиональных ролей в академической сфере определяется набором мотивов при поступлении на программы подготовки кадров высшей квалификации: для потенциального исследователя важным является мотив, связанный с возможностью осуществления научно-исследовательской деятельности, для преподавателя —

образовательной деятельности, для администратора – престижностью, возможностью самореализации. В целях подтверждения гипотезы проведён регрессионный анализ, результаты которого позволили оценить степень влияния «первичной» мотивации аспирантов на формирование предпочтений в области выбора профессиональных ролей в академической сфере. В связи со спецификой данных, полученных в ходе опроса аспирантов, выбран метод мультиномиальной логит-регрессии. В мультиномиальной логит-модели зависимая переменная j является категориальной и принимает четыре значения, которые соответствуют предпочитаемым профессиональным ролям в академической сфере (преподавателя (Т), исследователя (R), администратора (М) и иные (О)): $\{j = T, R, M, O\}$. При оценке модели группа «иные» была взята за базовую (принимала значение - 0). Независимыми переменными X выступили мотивы аспирантов. В таблице 3 отражены результаты построения мультиномиальной логит-модели – предельные эффекты, в скобках указаны стандартные ошибки.

Таблица 3. Влияние мотивов поступления в аспирантуру на выбор профессиональной роли в академической сфере ²

Мотивы	Исследователь	Преподаватель	Администратор
возможность самореализации и саморазвития в интересной сфере	0,030 (0,073)	0,085 (0,080)	-0,131 (0,096)
привлекательные особенности работы в академической сфере	0,150** (0,062)	0,185* (0,066)	0,130 (0,080)
желание проводить научные исследования	0,369* (0,078)	-0,093 (0,078)	-0,042 (0,096)
доступ к университетским проектам	0,104*** (0,062)	0,088 (0,069)	0,134 (0,084)
желание заниматься преподавательской деятельностью	-0,134** (0,061)	0,437* (0,074)	0,194** (0,085)
желание заполнить свободное время	0,156*** (0,093)	-0,092 (0,103)	-0,153 (0,131)
желание продолжить семейную традицию в академической сфере	-0,128** (0,071)	-0,161** (0,073)	0,006 (0,079)
дополнительная возможность не работать на время обучения в аспирантуре	-0,092 (0,103)	0,088 (0,107)	-0,156 (0,150)
наличие программ социальной поддержки молодых специалистов, работающих в академической сфере	0,062 (0,073)	0,051 (0,078)	0,037 (0,092)
дополнительные конкурентные преимущества на неакадемическом рынке труда	0,026 (0,056)	-0,055 (0,061)	0,095 (0,078)
поступил в аспирантуру «по инерции»	-0,077 (0,084)	0,135 (0,088)	0,184*** (0,105)
обучение в аспирантуре и получение кандидатской степени престижно	-0,101 (0,064)	0,001 (0,069)	-0,030 (0,088)
возможность завести различные знакомства, в университете интересный круг общения	-0,040 (0,063)	-0,054 (0,069)	-0,002 (0,085)
на обучении в аспирантуре настояли родители/родственники	-0,204** (0,085)	-0,044 (0,075)	-0,053 (0,090)
отсрочка от армии	0,007 (0,053)	-0,077 (0,067)	-0,036 (0,079)
возможность проживать в общежитии	-0,149** (0,066)	-0,150** (0,073)	-0,198** (0,098)
другое	0,021 (0,139)	0,194 (0,139)	0,125 (0,173)
Pseudo R²	0,2279		

² Статистически значимые коэффициенты отмечены знаками «*», «**» и «***» свидетельствуют о значимости на уровне 1, 5 и 10% соответственно.

Результаты регрессионного анализа позволили сделать вывод, что предпочтение роли исследователя определяется желанием заниматься научно-исследовательской деятельностью, наличием свободного времени, доступом к университетским проектам, что, по мнению автора, свидетельствует об осознанном подходе к своему будущему профессиональному развитию в академической сфере. Для потенциальных исследователей мотив преподавательской деятельности статистически не значим, это значит, что стратегия исследователя для них является достаточно устойчивой. Аспиранты не выберут роль исследователя, если при поступлении руководствовались мотивом продолжения семейной традиции работы в академической сфере или на обучении в аспирантуре настояли родители. Наличие мотива, связанного с желанием заниматься преподавательской деятельностью, определяет предпочтение роли преподавателя, но снижает вероятность выбора роли исследователя. Кроме того, предпочтение роли преподавателя определяется особенностями работы в академической сфере (гибкий график работы, стабильность зарплат), а роли администратора – желанием заниматься преподавательской деятельностью на 19,4% и поступлением в аспирантуру «по инерции» на 18,4%. В данной группе присутствует вероятность смены предпочтений относительно профессиональных ролей, так как желание заниматься преподавательской деятельностью достаточно значимо для них. И, вероятно, они могли бы предпочесть совмещение преподавательской деятельности с административной работой. Отметим, что для респондентов, которые предпочитают роль администратора, факторы карьерного развития, связанные с престижностью статистически не значимы. Таким образом, гипотеза о том, что каждая из профессиональных ролей в академической сфере определяется набором мотивов при поступлении в аспирантуру подтвердилась частично: для потенциального исследователя важным является мотив, связанный с возможностью осуществления научно-исследовательской деятельности, для преподавателя с возможностью осуществления образовательной деятельности и особенностями работы в академической сфере, а для администратора с желанием заниматься преподавательской деятельностью и поступлением «по инерции».

3. *Зафиксированы специфические черты выпускников аспирантуры, предпочитающих разные стратегии мобильности на рынке труда (инбридинговая стратегия и стратегия потенциально мобильных научно-педагогических работников), в свою очередь, реализуемых ими на стадии обмена в процессе воспроизводства человеческого капитала в академической сфере. Первая стратегия мобильности предполагает профессиональное развитие в своём университете, а вторая стратегия - развитие карьеры в университете, отличном от того, в котором осуществлялось обучение по программе аспирантуры, и/или в нескольких университетах. В рамках опроса аспирантов федеральных университетов был проведён анализ изучения особенностей процесса воспроизводства человеческого капитала на стадии обмена, а именно исследован выбор стратегий мобильности. Респондентам предлагалось ответить на вопрос: «Где Вы планируете работать после окончания аспирантуры?»³. Доля*

³ Прим. автора. Варианты ответов были сформулированы следующим образом: «в сфере науки и образования (преподавание)»; «в сфере науки и образования (научно-исследовательская работа)»; «в сфере науки и образования

аспирантов, указавших на то, что они хотели бы связать своё профессиональное развитие со сферой науки и образования составила 66,4%. Эта группа аспирантов, в свою очередь, была разделена на группы в соответствии с планами академической мобильности. Диагностика стратегий мобильности при этом определялась на основе статистики ответов респондентов на вопрос: «Насколько для Вас важно продолжить свою профессиональную деятельность в этом университете?»⁴. Большинство респондентов, предпочитающих развитие в сфере науки и образования (79,5%), ответили, что для них представляется важным строить академическую карьеру в университете, в котором происходило обучение.

У представителей вышеобозначенных стратегий мобильности статистически значимых различий по возрасту, доходу, семейному статусу и наличию детей не было выявлено. Однако обнаружены статистически значимые различия по полу: среди аспирантов-«инбридов» - 44% мужчин, а среди аспирантов-потенциально мобильных научно-педагогических работников – 63%. Опираясь на анализ существующих исследований проблем академического инбридинга и собственное эмпирическое исследование было проведено сравнение представителей различных стратегий мобильности по следующим критериям:

1) *Жизненные ценности*: потенциально мобильным молодым преподавателям и исследователям свойственно отсутствие привязанности к одному месту, готовность искать лучшее место работы без перегрузок и стрессов, где они будут обладать свободой и самостоятельностью, а сотрудникам-«инбридам» являлось важным общение с семьёй и самореализация в своём университете.

2) *Мотивы и стимулы, имеющие значение в работе*: аспиранты, предпочитающих инбридинговую стратегию, придают более высокую важность возможности реализации своих способностей и интересов, наличию разнообразной, творческой, требующей проявления инициативы работе, возможности продвигаться по служебной лестнице и работать с единомышленниками, чем потенциально мобильные молодые специалисты.

3) *Мотивы поступления в аспирантуру* исследованы с помощью метода регрессионного анализа – построение биномиальных логит-моделей. В данной модели зависимая переменная j являлась бинарной и в соответствии с предпочитаемой стратегией мобильности принимала два значения: 1 – если аспирант предпочитал развитие в собственном университете (инбридинговая стратегия), и 0 – развитие в других университетах. Независимыми переменными X выступали мотивы поступления в аспирантуру. В таблице 4 представлены результаты построения биномиальной логит-модели – предельные эффекты и устойчивые стандартные ошибки.

(организационно-управленческая деятельность)»; «в наукоемком бизнесе»; «в коммерческой сфере, не связанной с научными разработками»; «в сфере государственного управления»; «другое»; «затрудняюсь ответить».

⁴ Прим. автора. Варианты ответов были сформулированы следующим образом: «очень важно», «скорее важно», «скорее не важно», «совсем не важно», «затрудняюсь ответить».

Таблица 4. Влияние мотивов поступления в аспирантуру на выбор аспирантами стратегии мобильности⁵

Мотивы поступления в аспирантуру	Предельный эффект	Стандартная ошибка
возможность самореализации и саморазвития в интересной сфере	-0,114	0,124
привлекательные особенности работы в академической сфере	0,227**	0,106
желание проводить научные исследования	0,236*	0,141
доступ к университетским проектам	0,148	0,117
желание заниматься преподавательской деятельностью	0,197**	0,089
желание заполнить свободное время	-0,327**	0,153
желание продолжить семейную традицию в академической сфере	0,151	0,140
дополнительная возможность не работать на время обучения в аспирантуре	0,330	0,216
наличие программ социальной поддержки молодых специалистов, работающих в академической сфере	-0,178	0,114
дополнительные конкурентные преимущества на неакадемическом рынке труда	-0,002	0,099
поступление в аспирантуру «по инерции»	-0,374**	0,167
обучение в аспирантуре и получение кандидатской степени престижно	0,061	0,117
возможность завести различные знакомства, в университете интересный круг общения	0,203*	0,113
на обучении в аспирантуре настояли родители/ родственники	-0,222	0,167
отсрочка от армии	0,065	0,122
возможность проживать в общежитии	0,098	0,125
другое	0,007	0,092
Pseudo R²	0.2804	

В результате исследования было выявлено, что статистически значимо потенциальные «инбриды» отличаются от потенциально мобильных молодых специалистов по таким мотивам поступления в аспирантуру, как: 1) привлекательность особенностей работы в академической сфере (гибкий график работы, стабильная заработная плата); 2) желание проводить научные исследования; 3) желание заниматься преподавательской деятельностью; 4) желание заполнить свободное время; 5) поступление «по инерции»; 6) возможность завести различные знакомства, в университете интересный круг общения. Индивиды, поступающие в аспирантуру с преобладающим желанием заниматься научными исследованиями, захотят остаться работать в этом же университете с вероятностью 23,6%, с преобладающим желанием заниматься преподавательской деятельностью – 19,7%. Кроме того, привлекательность особенностей работы в академической сфере и интересный круг общения в университете являются значимыми мотивами для аспирантов, планирующих после окончания обучения остаться работать в своём университете. А поступление в аспирантуру «по инерции» и для заполнения свободного времени не способствует приверженности аспиранта своему университету с вероятностью 37,4% и 32,7% соответственно.

⁵ Составлено автором по результатам исследования. Статистически значимые коэффициенты отмечены знаками «*», «**» и «***» и свидетельствуют о значимости на уровне 1, 5 и 10% соответственно.

4) *Отношения с научным руководителем, важность защиты диссертации:* респондентов, неудовлетворённых процессом взаимодействия с руководителем, больше среди потенциально мобильных молодых специалистов (20%), а среди потенциальных «инбридов» таких респондентов всего 5%. Кроме того, выявлено, что для «инбридов» важнее защитить диссертацию, чем для потенциально мобильных молодых исследователей и преподавателей (рис.7).

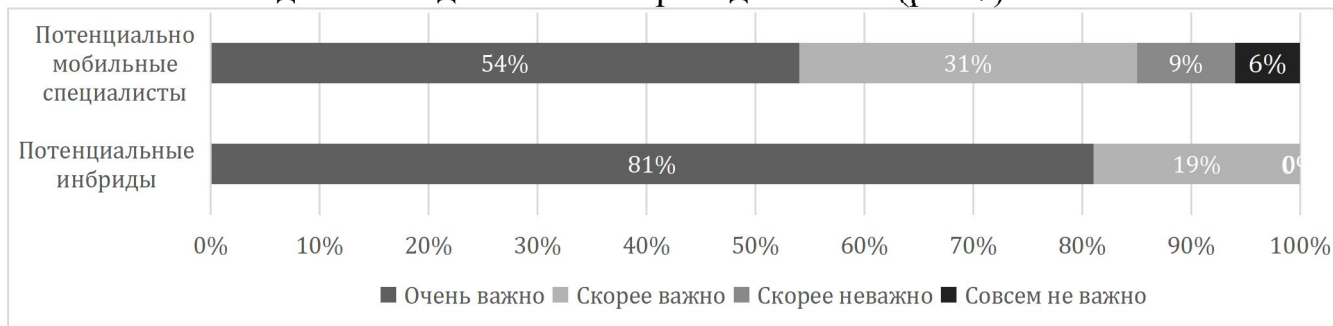


Рисунок 7. Распределение аспирантов–представителей различных стратегий мобильности по степени важности для них защиты диссертации по окончании аспирантуры, %

5) *Особенности трудоустройства:* 82% респондентов-«инбридов», и 66% потенциально мобильных молодых специалистов работали в академической сфере, ожидания относительно заработной платы потенциально мобильных специалистов значительно выше (50% ожидали получать свыше 60 тыс. руб.), чем у потенциальных «инбридов» (80% не претендовали на доходы выше 60 тыс. руб.).

6) *Факторы, влияющие на принятие решения относительно продолжения карьеры в академической сфере:* для представителей обеих групп имели значение творческая атмосфера работы и конкурентоспособный уровень заработной платы. Кроме того, для аспирантов, предпочитающих инбридинговую стратегию, существенным являлся фактор, связанный с наличием интереса и желания проводить исследования, начатые в аспирантуре, а для потенциально мобильных – с возможностью реализации собственных образовательных и научно-исследовательских проектов.

7) *Факторы, способствующие академической карьере:* для всех аспирантов, независимо от стратегии мобильности, важны постоянное расширение и углубление знаний, целеустремлённость и волевые качества, профессиональное развитие и совершенствование. Кроме того, выявлено, что умение налаживать и поддерживать отношения с «нужными» людьми сочли полезным 29% потенциально мобильных молодых специалистов и только 14% потенциальных сотрудников-«инбридов», а толерантность и гибкость во взаимоотношениях с руководством и коллегами считали необходимым 9% и 22% соответственно.

Таким образом, на основе результатов эмпирического исследования был составлен портрет аспирантов, представляющих разные стратегии мобильности. *Потенциально мобильные научно-педагогические работники* в большинстве своём принадлежат к мужскому полу, им свойственно не привязываться к одному месту жительства, и соответственно работы, а также искать лучшее место для профессиональной реализации, где возможно ощущать себя свободным, самостоятельно выстраивать жизнь и работу, минимизировать стрессы. Для

представителей данной группы основными мотивами поступления в аспирантуру являются желание заниматься исследовательской деятельностью и возможность самореализации и саморазвития в интересной сфере, их не привлекают особенности работы в академической сфере, предпочитают роль исследователя, ожидают получать высокие зарплаты, в процессе подготовки диссертации в большей степени полагаются на собственные волевые качества и целеустремлённость, чем на поддержку научного руководителя, а также считают, что одним из важных факторов, способных их удержать в академической среде (помимо конкурентного уровня заработной платы и творческой атмосферы работы), является возможность реализации своих собственных проектов. *Аспиранты-«инбриды»* в большинстве своём принадлежат к женскому полу, что, вероятно, и определяет характерные их жизненные ценности, такие как как интеллектуальная и творческая самореализация, материальный достаток, семья и дети. Поступление в аспирантуру обусловлено желанием заниматься преподавательской и исследовательской деятельностью, привлекательными особенностями работы в академической среде и интересным кругом общения. Придают высокую важность защите диссертации, удовлетворены эффективностью взаимодействия с научным руководителем и полагаются на его поддержку в процессе подготовки диссертации, а это даёт основания предполагать, что научный руководитель может оказывать влияние на решение аспиранта остаться работать в своём университете. Совмещают учёбу в аспирантуре с работой в сфере высшего образования и науки, предпочитают роль преподавателя, не ожидают получать слишком высоких окладов, им важно работать с единомышленниками. Факторами, влияющими на процесс удержания в академической сфере, являются конкурентноспособный уровень заработной платы, творческая атмосфера работы, наличие сильного интереса и желания продолжать исследования, начатые в аспирантуре. При выстраивании социальных связей в профессиональной среде ориентируются на людей в рамках организации.

На стадии потребления происходит использование сформированного за счёт инвестиций и накопленного на стадиях производства, распределения и обмена человеческого капитала молодых исследователей и преподавателей. Реализация сформированных компетенций научно-педагогических работников была оценена с помощью отдачи от использования данного вида человеческого капитала для его непосредственных потребителей, к которым относятся научно-педагогические работники; индивиды, обучающиеся по программам различных уровней в системе получения высшего профессионального образования; организации и структуры академической сферы.

4. Для решения проблем, возникающих на стадиях воспроизводства человеческого капитала в академической сфере, разработан механизм управления процессом воспроизводства человеческого капитала, который включает методы и инструменты и позволяет на долгосрочной основе привлекать и удерживать результативных и мотивированных на карьерную стратегию в сфере науки и высшего образования молодых специалистов.

На основе анализа тенденций развития академического рынка труда, а также результатов авторских эмпирических исследований выявлены ключевые проблемы воспроизводства человеческого капитала:

– фактическое отсутствие *эффективных инструментов отбора молодых специалистов при поступлении на программы подготовки кадров высшей квалификации*, учитывающих наличие необходимых научно-исследовательских компетенций и мотивов поступления, ценностей, целей и карьерных предпочтений у молодых специалистов, необходимых им для эффективного профессионального развития в академической сфере, что снижает необходимый уровень качественных характеристик человеческих ресурсов на этапе «входного барьера» на академический рынок труда;

– традиционная модель системы подготовки аспирантов, основанная на определяющем *доминировании научного руководителя в этом процессе*, проблема дефицита вовлечённых научных руководителей, их низкой мотивации к эффективному научному наставничеству, направленной на обязательную защиту кандидатской диссертации аспирантом;

– *недостаточная поддержка мотивации аспирантов к развитию в научно-исследовательской деятельности*;

– *противоречие между номинальным спросом на молодых специалистов и реальным спросом на академическом рынке труда*: номинальный спрос, декларируемый в программах развития университетов на молодых специалистов высок, а реальный спрос достаточно низкий, так как ставок для молодых специалистов недостаточно;

– *отсутствие процедур выявления и оценки профессиональных предпочтений аспирантов в процессе подготовки в аспирантуре*;

– *широкое распространение инбридинговой модели трудоустройства для молодых исследователей и преподавателей*.

Ключевые тенденции и проблемы академической сферы оказывают непосредственное влияние на результативность функционирования сформированного механизма управления процессом воспроизводства человеческого капитала в академической сфере. В связи с чем, для решения выявленных проблем и устранения деструктивных точек предложены необходимые методы и интегрированные в них инструменты воздействия на процесс воспроизводства человеческого капитала (рис.8).

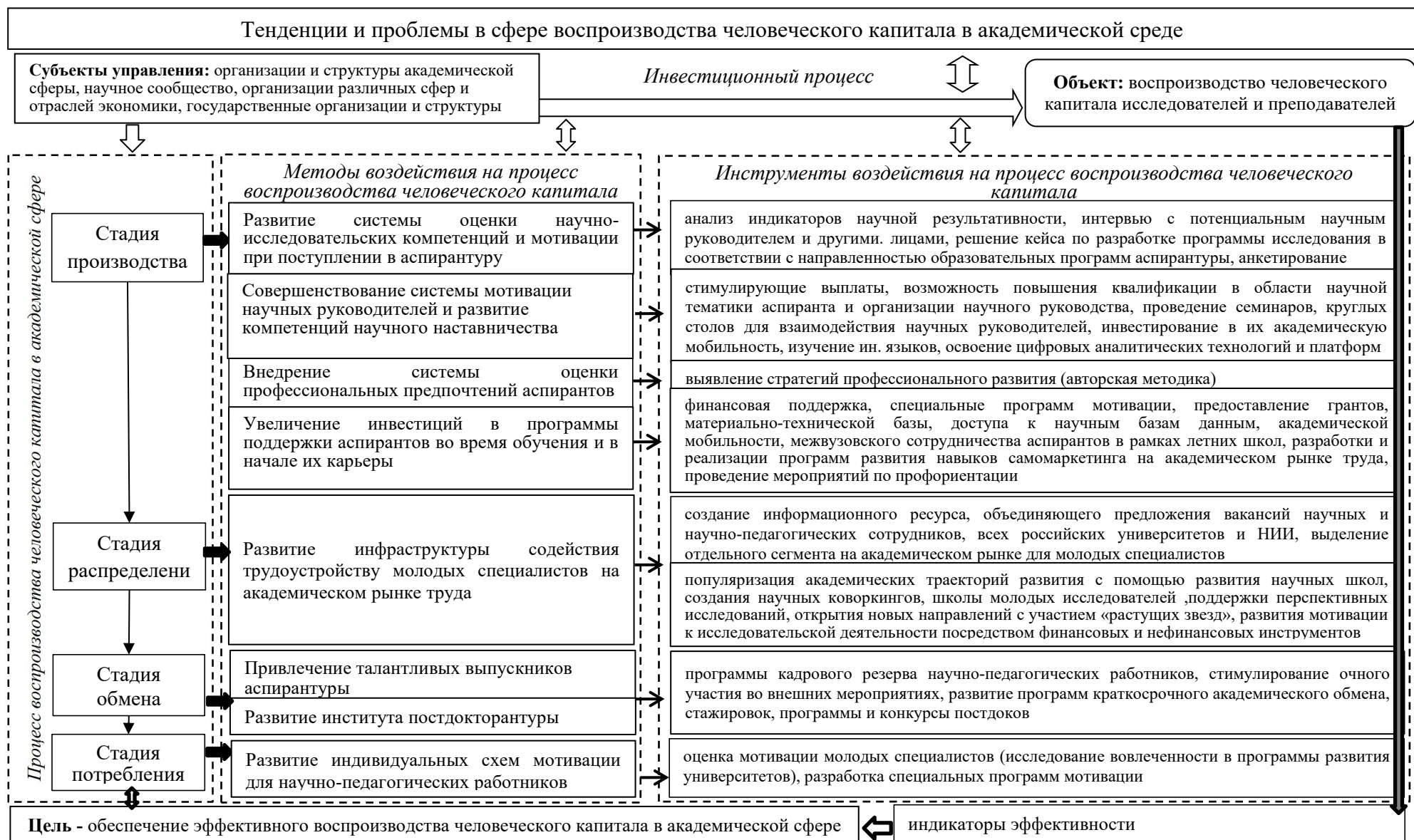


Рисунок 8. Механизм управления процессом воспроизводства человеческого капитала в академической сфере (авторская разработка)

5. В результате исследования сформирована система индикаторов оценки эффективности воспроизводства человеческого капитала в академической сфере на всех стадиях (производства, распределения, обмена и потребления), позволяющая оценивать уровень реализации и достижения главной стратегической цели воспроизводственного механизма, заключающейся в привлечении, вовлечении и удержании высокопотенциальных молодых специалистов на академическом рынке труда, и принимать обоснованные решения в области управления воспроизводственным процессом.

Реализация механизма управления процессом воспроизводства человеческого капитала в академической среде влияет на достижение всех стратегических показателей, заложенных в программах развития современных университетов. Для оценки эффективности реализации воспроизводственного процесса на всех стадиях - стадии производства, распределения, обмена и потребления человеческого капитала разработана система содержательных индикаторов (табл. 4). Интеграция систематического сбора данных по индикаторам эффективности, их статистический учёт и сравнительный анализ фактических результатов с нормативными, планируемыми показателями в стратегических программах развития структурных подразделений и университета в целом, абсолютная и относительная динамика полученных данных в разрезе контролируемых периодов, позволит оценивать эффективность реализации процесса воспроизводства человеческого капитала в академической сфере на всех стадиях, выявлять деструктивные изменения в воспроизводственном процессе, своевременно определяя на конкретной стадии снижение индикатора ниже нормативного, и принимать актуальные, взвешенные и обоснованные управленческие решения для нейтрализации появляющихся деформаций и поддержания высокой эффективности процесса воспроизводства человеческого капитала на академическом рынке труда.

Таблица 4. Система индикаторов оценки эффективности воспроизводства человеческого капитала в академической сфере

	Название индикатора	Характеристика	Алгоритм расчёта
Производство	Уровень публикационной активности	Показывает научно-исследовательский задел и потенциал будущего аспиранта количество и качество публикаций по теме исследования	Общее число публикаций, индекс Хирша, индекс цитируемости публикаций
	Коэффициент кадрового резерва по программам подготовки кадров высшей квалификации в аспирантуре ($K_{кр}$)	Показывает долю аспирантов эффективными стратегиями профессионального развития в академической сфере	$K_{кр} = \frac{A_{ми}}{A} \times 100\%$ $A_{ми}$ – количество аспирантов, выбравших стратегию исследователя и стратегию типичного научно-педагогического работника, планирующих профессиональное развитие в академической сфере A – общая численность аспирантов
	Коэффициенты эффективности реализации программ подготовки кадров высшей квалификации в аспирантуре ($K_{за}$)	Показывает эффективность инвестиций в обучение по программе подготовки кадров высшей квалификации	$K_{за} = \frac{B_3}{B_a} \times 100\%$, $K_{за1} = \frac{B_{з1}}{B_a} \times 100\%$, $K_{за2} = \frac{B_{з2}}{B_a} \times 100\%$, B_3 – количество защитившихся в срок B_a – общая численность выпускников аспирантуры в отчётном периоде $B_{з1}, B_{з2}, \dots$ – количество защитившихся после 1 (2 и т.д.) лет

Распределение	Коэффициент академического трудоустройства выпускников программ подготовки кадров высшей квалификации в аспирантуре ($K_{ат}$)	Показывает эффективность инвестиций в обучение по программе подготовки кадров высшей квалификации	$K_{ат} = \frac{B_{ат}}{B_a} \times 100\%$ $B_{ат}$ – количество выпускников аспирантуры, трудоустроившихся в академической сфере; B_a – общая численность выпускников аспирантуры в отчётном периоде.
	Коэффициенты структуры распределения академических ролей молодых специалистов	Показывает эффективную реализацию человеческого капитала, накопленного аспирантуре	$K_{п} = \frac{M_{сп}}{M_{с}} \times 100\%$, $K_{и} = \frac{M_{сн}}{M_{с}} \times 100\%$, $K_{а} = \frac{M_{са}}{M_{с}} \times 100\%$ $K_{п}$ – коэффициент роли «преподаватель»; $K_{и}$ – коэффициент роли «исследователь»; $K_{а}$ – коэффициент роли «администратор»; $M_{с}$ – общая численность молодых специалистов; $M_{сп}$ – количество молодых специалистов, занимающиеся преподавательской деятельностью; $M_{сн}$ – количество молодых специалистов, занимающиеся научно-исследовательской работой; $M_{са}$ – количество молодых специалистов, занимающиеся административной деятельностью.
Обмен	Коэффициент мобильности молодых специалистов ($K_{м}$)	Показывает уровень мобильности в университете	$K_{м} = \frac{M_{см} + M_{сп}}{M_{с}} \times 100\%$, $M_{см}$ – количество сотрудников-выпускников других университетов; $M_{сп}$ – количество сотрудников постдоков; $M_{с}$ – общая численность молодых специалистов.
	Коэффициент инбридинга молодых специалистов ($K_{ин}$)	Показывает уровень инбридинга в университете	$K_{ин} = \frac{M_{сн}}{M_{с}} \times 100\%$, $M_{сн}$ – количество сотрудников-выпускников аспирантуры данного университета; $M_{с}$ – общая численность молодых специалистов.
Потребление	Уровень вовлеченности молодых специалистов в реализацию научно-образовательных стратегий (УВМС)	Показывает эффективность использования человеческого капитала молодых специалистов в академической сфере. Стратегические показатели университет формирует самостоятельно в зависимости от своих целей и задач. Они могут меняться с течением времени и с изменением стратегии университета в соответствии с запросами внутренней и внешней среды	Пример показателя расчёта вклада молодого специалиста в научно-исследовательскую деятельность: $УВМС_{пWoS} = \frac{ЧПМС_{WoS}}{ЧП_{WoS}} \times 100\%$ $УВМС_{пWoS}$ – уровень вовлеченности молодых специалистов в публикационную активность в I и II квартилях в WoS CC; $ЧПМС_{WoS}$ – количество публикаций молодых специалистов в I и II квартилях в WoS CC; $ЧП_{WoS}$ – общее количество публикаций в I и II квартилях в WoSCC.
	Уровень удовлетворённости молодых специалистов системой мотивации	Позволяет определить необходимые мотивационные программы для удовлетворения потребностей сотрудников.	Пример показателя расчёта вклада молодого специалиста в образовательную деятельность: $УВМС_{сп} = \frac{ЧМС_{сп}}{Ч_{сп}} \times 100\%$ $УВМС_{сп}$ – уровень вовлеченности молодых специалистов в руководство студенческими проектами; $ЧМС_{сп}$ – количество студенческих проектов, руководителями которых являются молодые специалисты; $Ч_{сп}$ – общее количество студенческих проектов.
			Индикаторный метод

Заключение работы содержит основные теоретические выводы, концептуальные предложения и практико-ориентированные разработки, полученные автором в ходе диссертационного исследования.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи, опубликованные в журналах, входящих в базы данных международных индексов научного цитирования Scopus и/или Web of Science

1. Герасимова, О. Я., Михалкина, Е. В., Скачкова, Л. С. Академическая или неакадемическая карьера: какой выбор делают аспиранты федеральных университетов? // Terra Economicus. – 2019. – Т. 17. – № 4. – С. 148-173. – DOI 10.23683/2073-6606-2019-17-4-148-173

2. Gerasimova, O. Ya., Kryachko, V. I. Academic career of young scientists: Motivations and professional roles // The Manager. – 2019. – Vol. 10. – No 6. – P. 77-87. – DOI 10.29141/2218-5003-2019-10-6-7.

Статьи, опубликованные в журналах, входящих в Перечень научных изданий ЮФУ

3. Герасимова, О. Я. Роль системы высшего образования в формировании человеческого капитала молодежи // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2017. – № 3. – С. 227-234. – DOI 10.23394/2079-1690-2017-1-3-227-234.

4. Герасимова, О. Я., Михалкина, Е. В. Исследование трудовой мотивации преподавателей и молодых ученых федерального университета // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2018. – № 3. – С. 30-38. – DOI 10.22394/2079-1690-2018-1-3-30-38.

5. Герасимова, О. Я., Михалкина, Е. В. Удовлетворенность выпускников вузов качеством образования в условиях цифровизации // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2019. – № 4. – С. 76-84. – DOI 10.22394/2079-1690-2019-1-4-76-84

6. Герасимова, О. Я., Михалкина, Е. В., Скачкова, Л. С. Вовлеченность в академической сфере как современный тренд и способ удержания аспирантов и научно-педагогических работников // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2020. – № 4. – С. 52-60. – DOI 10.22394/2079-1690-2020-1-4-52-60

7. Герасимова, О. Я. Ценностно-мотивационные ориентации аспирантов и их карьерные траектории // Экономика труда. – 2022. – Т. 9. – № 10. – С. 1631-1644. – DOI 10.18334/et.9.10.116357

Монографии, статьи и тезисы, опубликованные в других изданиях

8. Герасимова, О. Я. Инвестиции в человеческий капитал: виды и динамика // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы». – Москва: Кредо, 2017. – С. 243-245.

9. Герасимова, О. Я. Проблемы российского высшего образования как источника формирования и развития человеческого капитала студентов // Модернизация хозяйственного механизма сквозь призму экономических, правовых социальных и инженерных подходов: сборник материалов XI

Международной научно-практической конференции, 23 ноября 2017 г.: в 2 томах. Т. 1. – Минск: БНТУ, 2017. – С. 129-131.

10. Герасимова, О.Я. Человеческий капитал высшей школы как приоритетный объект инвестиций // Многополярная глобализация и Россия: материалы VII Международной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 24-26 мая 2018 г.: в 2 томах. Т. 1. – Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. – С. 178-182

11. Герасимова, О. Я. Роль человеческого капитала в развитии российской науки // Модернизация и развитие национальной экономики: материалы Всероссийской научно-практической конференции в рамках XXXIX Научной сессии экономического факультета Южного федерального университета, 12-13 апреля 2018 года: в 2 томах. Т. 1. – Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. – С. 119-126.

12. Герасимова, О. Я., Михалкина, Е. В., Филоненко, Ю.В. Анализ условий развития академической карьеры и компетенций аспирантов // Проблемы теории и практики управления. – 2018. – № 12. – С. 125-137.

13. Герасимова, О. Я., Михалкина, Е. В., Филоненко, Ю.В. Проблемы развития аспирантуры в федеральных университетах: анализ мнений ключевых стейкхолдеров // Alma Mater (Вестник высшей школы). – 2019. – № 2. – С. 75-82. – DOI 10.20339/AM.01-19.075.

14. Герасимова, О. Я. Анализ субъектов научно-исследовательской деятельности в аспирантуре // Ломоносов - 2019: материалы Международного молодежного научного форума, МГУ имени М. В. Ломоносова, 8-12 апреля 2019 года, г. Москва. Секция «Экономика». Подсекция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения» / Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова; отв. ред. И. А. Алешковский [и др.]. – Москва: МАКС Пресс, 2019. – С. 7

15. Карьерные стратегии аспирантов: монография / Михалкина, Е. В., Скачкова, Л. С., Филоненко, Ю. В., Маличенко, И.П., Герасимова, О.Я., Крячко, В.И.; научный редактор: Е. В. Михалкина; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет», Экономический факультет. – Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2021. – 311 с.