

## Пути повышения эффективности подготовки аспирантов

Марголин Андрей Маркович – д-р экон. наук, проф., проректор. E-mail: margolin-am@anepa.ru  
Мельников Роман Михайлович – д-р экон. наук, проф., кафедра государственного регулирования экономики Института государственной службы и управления. E-mail: rmmel@mail.ru  
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия  
Адрес: 119571, г. Москва, просп. Вернадского, 82

***Аннотация.** Несмотря на принятие системы мер по повышению качества экспертизы диссертаций, включая их повсеместную проверку на предмет наличия неправомερных заимствований, на ужесточение правил работы диссертационных советов, уменьшение общего числа защит некачественных диссертаций, критика процесса и результатов подготовки аспирантов сохраняет свою остроту. В статье рассматриваются резервы повышения качества диссертационных исследований, выявленные на основе анализа динамики изменения показателей подготовки аспирантов в новейшей российской истории, а также деятельности их научных руководителей. Особое внимание уделено обоснованию конкретных рекомендаций по улучшению качественного состава аспирантов, повышению уровня их стипендиального обеспечения в увязке с формированием финансовых стимулов к результативному завершению диссертационного исследования, разработке механизмов повышения эффективности труда научных руководителей, совершенствованию процедуры экспертизы результатов диссертационных исследований на каждой из трёх взаимосвязанных стадий – аттестации аспирантов, защиты в диссертационном совете, рассмотрения диссертации в экспертном совете ВАК.*

***Ключевые слова:** аспирантура, научное руководство, стипендиальное обеспечение, контракты инвестирования в человеческий капитал, диссертационные советы*

***Для цитирования:** Марголин А.М., Мельников Р.М. Пути повышения эффективности подготовки аспирантов // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 12. С. 9-19.*

DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-12-9-19>

### Введение

В последние годы и процесс подготовки аспирантов, и получаемые результаты диссертационных исследований, в особенности по общественным наукам, подвергаются весьма жёсткой критике [1; 2]. На её волне формируются вполне определённые негативные предпосылки для снижения мотивации к занятию наукой даже у тех молодых исследователей, которые имеют соответствующие способности и условия. Более того, пропадают стимулы к работе с аспирантами и у потенциальных научных руководителей, склонных потратить своё время на педагогическую деятельность и консалтинг,

приносящие им материальное и моральное удовлетворение.

Следует признать, что объективные основания для подобной критики действительно существуют, и связаны они с наличием существенных резервов повышения эффективности деятельности аспирантов практически на всех этапах подготовки диссертаций. О каких конкретно резервах идёт речь? Что нужно сделать для того, чтобы занятия научными исследованиями снова стали престижными и рассматривались талантливой молодёжью в качестве перспективной сферы приложения своих способностей? Целью статьи является поиск ответов на эти актуальные вопросы.

Таблица 1

## Основные показатели аспирантуры

Table 1

## Main Performance Indicators for Doctoral Education

Годы	Число организаций, ведущих подготовку аспирантов	Численность аспирантов (на конец года), чел.	Приём в аспирантуру, чел.	Выпуск из аспирантуры, чел.		
				Всего	В том числе с защитой диссертации, чел.	В том числе с защитой диссертации, %
1992	1296	51915	13865	14857	3135	21,1
2000	1362	117714	43100	24828	7503	30,2
2005	1473	142899	46896	33561	10650	31,7
2010	1568	157437	54558	33763	9611	28,5
2014	1519	119868	32981	28273	5189	18,4
2016	1359	98352	26421	25992	3730	14,4
2017	1284	93523	26081	18069	2320	12,8

Источник: Россия в цифрах. 2018: Краткий статистический сборник. М.: Росстат, 2018.

### О динамике изменения показателей подготовки аспирантов

Обратимся к данным официальной статистики, характеризующим основные показатели работы аспирантуры (Табл. 1) за период с 1992 по 2017 гг.

Тенденции изменения количества организаций, ведущих подготовку аспирантов, показателей численности обучающихся в аспирантуре, приёма и выпуска, а также доли успешных защит диссертаций в период с 1992 по 2017 гг. были практически одинаковыми. Рост каждого из перечисленных показателей в 1992–2010 гг., причём весьма существенный, сменился их падением, которое продолжалось по 2017 г. включительно. Следует обратить внимание на чёткое разделение рассматриваемого периода на два ярко выраженных этапа: первый из них (1992–2010 гг.) характеризуется стремительным взлётом, а второй (2010–2017 гг.) – не менее стремительным падением активности в рассматриваемой сфере.

Увеличение приёма в аспирантуру с 13865 (1992 г.) до 54558 чел. (2010 г.), т.е. практически в четыре раза, объясняется в основном снижением требовательности к уровню подготовки будущих аспирантов, в котором были «заинтересованы» как организации, имевшие право подготовки аспирантов, так и поступающие в аспирантуру [3; 4]. Подтверждением

снижения требований к качеству подготовки аспирантов стало существенное увеличение доли диссертаций, защищаемых в установленные сроки. Если в 1992 г. в срок защищалось 21,1% кандидатских диссертаций, то в 2010 г. – 28,5%. При этом выпуск из аспирантуры в этот период более чем удвоился. Таким образом, при резком увеличении количества аспирантов одновременно «удалось достичь» и увеличения доли выпускников, защищающих в установленные сроки. Цена подобного «достижения» – существенное снижение качества защищаемых диссертаций, в особенности – в общественных науках.

На втором этапе, с 2010 по 2017 гг., приём в аспирантуру сократился в 2,1 раза, выпуск – в 1,9 раза. Одновременно произошло и существенное сокращение доли защит кандидатских диссертаций в установленные сроки – с 28,5% в 2010 г. до 12,8% в 2017 г. Следует отметить, что российские показатели доли защит существенно ниже, чем в международной практике (в США и Германии диссертации защищают около 50% выпускников докторских программ [5]). Как правило, общее снижение активности в области подготовки аспирантов на втором этапе рассматриваемого периода подаётся в позитивном ключе и объясняется повышением требований к уровню подготовки поступа-

ющих в аспирантуру, ужесточением правил работы диссертационных советов, принятием системы мер по повышению качества предварительной экспертизы диссертаций, включая их повсеместную проверку на предмет наличия неправомерных заимствований.

Основания для подобной трактовки, действительно, есть. С нашей точки зрения, главным достижением последних лет в рассматриваемой сфере стало беспрецедентное повышение прозрачности и гласности при проведении экспертизы диссертаций. Размещение диссертаций в сети Интернет привело к очевидному росту репутационных рисков принятия положительных решений о присуждении степени при низком качестве диссертаций для всех участников рассматриваемого процесса и позволило обеспечить достаточно эффективный контроль за качеством диссертационных работ со стороны научной общественности [6]. Тем не менее это не означает, что все необходимые меры уже приняты. В дальнейшем речь пойдёт о своеобразном «путеводителе по резервам» улучшения организации работы аспирантуры и повышения качества диссертационных исследований.

#### **Об оптимизации финансирования и организации учебного процесса**

С 2014 г. в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» аспирантура стала третьим уровнем высшего образования (наряду с бакалавриатом и магистратурой). Это решение воспринято научной общественностью неоднозначно, особенно сторонниками отмеченного Б.И. Бедным [7] «диссертационного» подхода в рамках дискуссии о целях и функциях аспирантуры, исходящими из того, что целевым назначением аспирантуры является научная работа и защита диссертации [1].

В том, что программы подготовки кадров в аспирантуре обрели статус программ высшего образования со всеми свойственными им атрибутами, можно усмотреть прежде всего административную логику. Действительно, с отменой Федеральных государ-

ственных требований, в соответствии с которыми до 2014 г. осуществлялась подготовка кадров в аспирантуре, возник вопрос о методе распределения контрольных цифр приёма между организациями, ведущими подготовку аспирантов. Поскольку такая технология давно отработана в бакалавриате и магистратуре, её распространение на аспирантуру выглядело вполне естественным.

Однако вместе со статусом программы высшего образования в аспирантуру пришёл и формализм, во многом свойственный реализации таких программ. В действительности же аспиранту, поставившему перед собой цель подготовки и защиты диссертации, нет никакой необходимости посещать занятия в объёме 30 образовательных кредитов, предусмотренных стандартом обучения в аспирантуре. Поскольку такие занятия зачастую просто повторяют материал, ранее изученный аспирантом в магистратуре [8], непроизводительная трата времени и денег на такое обучение становится очевидной, в особенности с учётом необходимости подготовки всего комплекса учебно-методических материалов, подготовки отчётности по материально-техническому обеспечению реализации программ аспирантуры, наличию электронной среды обучения и т.д. Кроме того, некоторые эксперты справедливо отмечали, что в условиях ограниченного бюджета времени аспиранта задача подготовки диссертационного исследования может войти в конфликт с ориентацией на освоение образовательной составляющей программы и выполнением всех требований, связанных с реализацией учебного процесса [1; 4]. На деле аспирант испытывает потребность в достаточно узком наборе специальных курсов, изучение которых создаёт предпосылки для качественной подготовки диссертации, среди которых можно отметить методологию диссертационного исследования, методологию написания статей в рейтинговые научные журналы, программное обеспечение научных исследований, использование баз данных в исследовательской работе, про-

фессиональный иностранный язык. Приведенный перечень спецкурсов, безусловно, не является исчерпывающим и может уточняться с учётом потребностей аспирантов.

Серьёзной проблемой, затрудняющей эффективное освоение программы аспирантуры и подготовку в установленные сроки качественного диссертационного исследования, является крайне низкий уровень стипендий бюджетных аспирантов, который не позволяет им полностью концентрироваться на научной работе и вынуждает подавляющее большинство параллельно заниматься оплачиваемой трудовой деятельностью не по профилю диссертационного исследования [9]. Результаты проведённого в 2016 г. социологического опроса 1856 аспирантов показали, что для 78% из них необходимость совмещать аспирантуру с работой затрудняет возможность освоения программы и подготовки диссертации [10]. Результаты другого социологического опроса 600 аспирантов, проведённого в 2015 г., также показали, что 84,9% из них испытывают дефицит времени для проведения диссертационного исследования из-за необходимости заниматься оплачиваемой трудовой деятельностью, причём 41,4% аспирантов могут уделять диссертации лишь менее 10% рабочего дня, и лишь 3,8% аспирантов имеют возможность заниматься работой над диссертацией более 50% времени рабочего дня [3]. Это определяет необходимость разработки и внедрения новых подходов к финансированию подготовки аспирантов и выявлению резервов и возможностей повышения уровня их стипендиального обеспечения.

Мы считаем, что существующая система контрольных цифр приёма в аспирантуру может быть заменена распределением прав на заключение государственного контракта на обучение в аспирантуре, который по своей логике близок к механизму контрактов на инвестирование в человеческий капитал, используемому для государственной поддержки получения высшего образования гражданами Австралии [11]. Содержание контрактов на инвестирование в челове-

ский капитал, применяемых в США, странах Латинской Америки и Австралии, заключается в том, что государство (или частный инвестор) финансирует обучение, а после его завершения выпускник в течение некоторого времени выплачивает государству (или инвестору) определённый процент своих доходов в качестве компенсации за бесплатное обучение в вузе [12–14]. Если выпускник является безработным или уровень его доходов не достигает прожиточного минимума, то в этот период выплаты доходов по контракту инвестирования в человеческий капитал не производятся. С нашей точки зрения, идея заключения контрактов на инвестирование в человеческий капитал может быть адаптирована к российским условиям совершенствования механизмов государственной поддержки обучения в аспирантуре. Рассмотрим предлагаемый нами алгоритм такой поддержки.

А. Объём инвестиций государства на заключение контрактов на обучение в аспирантуре распределяется между заинтересованными организациями на конкурсной основе. Предусматривается, что сумма контракта учитывает не только расходы вуза по реализации научно-образовательного процесса, но и размер стипендии аспиранта, позволяющий ему сконцентрироваться на написании диссертации, а не на поиске дополнительного заработка.

Б. С поступившими в аспирантуру по итогам вступительных экзаменов заключается государственный контракт на обучение.

В. Если в течение года после окончания аспирантуры выпускник защитил диссертацию, то выплаты по государственному контракту не осуществляются.

Г. Если выпускник в течение отмеченного в пункте В срока диссертацию не защитил, у него возникают обязательства перед государством, которые могут быть выполнены одним из следующих способов:

- выплата определённой в контракте доли своего дохода в пользу государства либо до полного погашения обязательств, либо до даты защиты диссертации;

Численность и состав научных руководителей аспирантов, чел.

Таблица 2

Table 2

Number and Composition of Doctoral Students' Academic Supervisors

Состав	2000		2016	
	Всего	Бузы	Всего	Бузы
Численность, всего	48167	37701	46942	39516
Из них имели:				
Ученое звание доцента	14051	12577	16247	14894
Ученое звание профессора	26022	22228	22758	20401
Статус члена-корреспондента государственной академии наук	1303	880	669	385
Статус академика государственной академии наук	1451	1059	483	292

Источник: Информационно-статистический материал «Статистика науки и образования». Выпуск 3. Подготовка научных кадров высшей квалификации в России. Министерство образования и науки Российской Федерации; ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ. М., 2017.

• отработка по распределению в течение пяти лет (например, учителем в школе, преподавателем в региональном вузе). В этом случае обязательства носят нефинансовый характер.

При такой схеме государственной поддержки аспирантуры выигрывают те аспиранты, которые относятся к обучению достаточно серьезно и способны написать и защитить диссертацию в установленные сроки, поскольку размер их стипендиального обеспечения существенно увеличивается. Те же аспиранты, которые рассматривают аспирантуру как возможность легального уклонения от службы в армии и писать диссертацию не собираются, вынуждены будут вернуть государству средства, затраченные на их обучение.

Механизм контрактов инвестирования в человеческий капитал может быть использован не только в рамках финансирования подготовки аспирантов из федерального бюджета, но и в контексте реализации предлагаемой Б.И. Бедным модели «индустриальной аспирантуры», основанной на совместно организованных научных исследованиях в интересах и по заказу индустриальных партнеров, которые предоставляют альтернативный канал финансирования подготовки аспирантов (выплачивают стипендию) [15]. В случае сдачи индустриальному партнеру результатов исследовательского проекта обязательства аспиранта перед индустри-

альным партнером считаются выполненными. Однако если такой проект оказывается фактически не реализованным, у бывшего аспиранта возникают финансовые обязательства перед партнером, компенсирующие его затраты на финансирование подготовки данного аспиранта.

### О методах повышения эффективности труда научных руководителей

Рассмотрим доступные на сегодняшний день данные о количественном и качественном составе научных руководителей (Табл. 2).

Сопоставляя данные таблиц 1 и 2, можно убедиться в том, что в период с 2000 по 2016 гг. произошло общее сокращение как численности аспирантов (на 20%), так и научных руководителей (на 3%). Количество аспирантов, приходящееся на одного руководителя, несколько уменьшилось (в среднем с 2,4 чел. в 2000 г. до 2,1 чел. в 2016 г.). На первый взгляд, это должно было привести к тому, что научные руководители получили возможность уделять каждому из своих аспирантов больше времени, и к повышению эффективности работы аспирантуры. Однако эта гипотеза не находит эмпирического подтверждения. Об этом, например, свидетельствует сохраняющаяся тенденция сокращения доли защит аспирантов в установленные сроки (Табл. 1), а также опыт экспертизы диссертаций на ста-

дии предварительной защиты, т.е. уже после того, как работа прошла «фильтр» научного руководителя.

Одна из причин отсутствия повышения отдачи от работы научных руководителей в условиях сокращения среднего количества аспирантов на каждого из них заключается в наблюдаемом ухудшении их качественного состава. Из таблицы 2 видно, что за период с 2000 по 2016 гг. количество профессоров, участвующих в подготовке аспирантов в качестве научных руководителей, сократилось на 14%, членов-корреспондентов и академиков государственных академий наук – в два раза. Но существуют и более глубокие причины невысокой эффективности труда научных руководителей. Они заключаются прежде всего в том, что среди официальных индикаторов оценки результативности научной деятельности организаций и научных руководителей доминируют формальные показатели, которые не только не позволяют выявить реальный научный потенциал объектов оценки, но и зачастую заставляют делать выводы, существенно искажающие объективную картину. Проблема чрезмерной бюрократизации и формализации вузовской среды, негативно отражающихся на содержании учебного процесса, уже многократно подчёркивалась [2; 16–19]. Рассматривая вопросы качества и эффективности научного руководства аспирантами, её нельзя не учитывать. Действующие и потенциальные научные руководители чрезмерно обременены необходимостью выполнения большого числа формальных показателей, предусмотренных разнообразными и всё увеличивающимися по количеству и объёму информации формами отчётности. Поэтому и с аспирантами они работают «по остаточному принципу».

Для того чтобы труд научных руководителей стал более престижным, его результаты должны найти реальное отражение в эффективных контрактах, заключаемых с научно-педагогическими работниками (НПР) по итогам подведения итогов конкурсов на замещение вакантных должностей. Возмож-

ный подход к материальному стимулированию результатов труда научных руководителей при заключении эффективных контрактов заключается в следующем:

- заранее, до объявления конкурса на замещение вакантной должности НПР, объявляется предельный размер надбавки к должностному окладу для тех НПР, которым организация готова доверить научное руководство аспирантами;

- предельный размер такой надбавки может устанавливаться в размере 40% от денежных поступлений, получаемых организацией за обучение одного аспиранта. При этом 25% от суммы предельной надбавки является гарантированной величиной, а 75% – переменной величиной, получаемой научным руководителем в случае успешной защиты диссертации аспирантом не позднее, чем через год после окончания аспирантуры.

Альтернативный подход к стимулированию работы научных руководителей с аспирантами заключается в снижении для них норматива аудиторной нагрузки. Это обусловлено тем, что поддержание уровня квалификации, необходимого для полноценной работы с аспирантами, требует от научного руководителя повышенных затрат времени на научно-исследовательскую работу.

Следует отметить, что одного материального стимулирования работы научных руководителей недостаточно для того, чтобы у НПР появилось стремление к получению права на научное руководство. В целях достижения оптимального сочетания материальных и моральных стимулов было бы полезно ежегодно публиковать реферативные сборники результатов диссертационных исследований, обладающих существенной научной новизной и практической значимостью, и направлять для ознакомления своему учредителю, а также потенциальным стейкхолдерам в органах государственного управления, корпоративных структурах и общественных организациях. Публикация в таком сборнике должна быть престижной и для диссертантов, и для их научных руково-

дителей, находить своё отражение в различных формах поощрения, включая размещение соответствующей информации на сайте организации и/или объявление благодарности руководства в приказе по организации.

### **Об экспертизе результатов диссертационных исследований**

В настоящее время экспертиза диссертаций включает три взаимосвязанные стадии: предварительную защиту, защиту в диссертационном совете, рассмотрение диссертации в экспертном совете и утверждение Президиумом ВАК. На каждой из этих стадий существуют значительные резервы повышения качества проводимой экспертизы.

Процесс подготовки диссертации сопровождается ежегодной процедурой аттестации аспирантов; как правило, она проводится кафедрой достаточно формально, поскольку её сотрудники часто связаны историей многолетней совместной работы. Сформировать атмосферу объективного обсуждения в сочетании с доброжелательной конструктивной критикой удаётся далеко не всегда.

Повышение качества экспертизы промежуточных результатов диссертационных исследований может быть обеспечено формированием в вузе группы «теневых» экспертов по разным научным специальностям, которым будут направляться материалы аттестационного дела для предварительного заключения. Работа таких экспертов должна поощряться путём учёта затрат времени на проведение экспертизы в отчётности преподавателя по аттестационной нагрузке. Поскольку ни сам научный руководитель, ни кафедра, проводящая аттестацию, не будут знать, кто конкретно написал предварительное заключение, а сам его автор не будет знать ни диссертанта, ни его научного руководителя, объективность заключений должна повыситься. Наличие отрицательного заключения на первом курсе аспирантуры не может рассматриваться в качестве основания для отказа в аттестации, но будет серьёзным поводом для корректировки плана

исследования, а возможно, и для пересмотра его концепции. Если же при аттестации аспиранта для принятия решения о переводе со второго курса на третий отрицательное заключение получено повторно, положительное решение о продолжении обучения в аспирантуре может быть принято лишь при наличии мотивированного заключения кафедры, содержащего убедительные возражения на аргументы «теневых» рецензентов.

После завершения процедуры предварительной экспертизы диссертация попадает в диссертационный совет. Требование Положения о диссертационном совете, утверждённого приказом Минобрнауки России № 1093 от 10.11.2017, о том, что количество членов диссертационного совета не может быть меньше 19, а в составе совета должно быть не менее семи специалистов по конкретной научной специальности, к сожалению, способствует формированию советов, отвечающих всем формальным критериям, но не имеющим возможности обеспечить объективную экспертизу конкретной диссертации. Представим себе возможный вариант создания диссертационного совета по экономическим наукам: 10 членов по специальности 08.00.12 «Бухгалтерский учёт, статистика» и 9 членов по специальности 08.00.14 «Мировая экономика». Половина членов этого совета вряд ли сможет оценить научную новизну положений диссертации по непрофильной для себя области знаний, а потому может принять лишь формальное участие в её обсуждении. Если же организация имеет только 5–7 авторитетных экспертов по конкретной научной специальности, она в принципе не сможет создать диссертационный совет из 19 докторов наук. Поэтому практика создания диссертационных советов из 19 человек является устаревшей и нуждается в пересмотре в направлении формирования диссертационных советов под конкретную защиту из числа специалистов по теме диссертации.

Весьма показательно, что значительная часть вузов, получивших право самостоятельного присуждения учёных степеней

(НИУ ВШЭ, СПбГУ, РАНХиГС и др.), пошли именно по такому пути. Его аналогом является присуждение учёной степени во многих университетах промышленно развитых стран на основании решения специально создаваемого жюри. Представляется, что именно этот путь и является вектором развития системы присуждения учёных степеней в целом. Если признать такой вывод убедительным, то возникает необходимость в серьёзной корректировке действующего Положения о диссертационном совете.

К наиболее существенным рекомендациям по проведению подобной корректировки могут быть отнесены следующие.

- Предоставление права на формирование диссертационных советов по присуждению учёных степеней по конкретным научным специальностям тем организациям, которые имеют в своём штате не менее семи докторов наук, опубликовавших не менее трёх научных статей по этой научной специальности в течение пяти лет, предшествующих созданию диссертационного совета, в изданиях, индексируемых в международных цитатно-аналитических базах данных и входящих в 1–3 квартили и/или входящих в ядро РИНЦ.

- Диссертационный совет создаётся в организации под конкретную защиту в количестве от пяти до семи человек, причём доля членов совета, имеющих основным местом работы эту организацию, должна быть не менее 50%.

Логическим следствием реализации приведенных выше предложений является частичный пересмотр функций экспертных советов и Президиума ВАК. В настоящее время экспертные советы рассматривают практически все без исключения диссертации, которые защищены в организациях, не имеющих права самостоятельного присуждения степеней. Но если диссертационные советы будут априори создаваться лишь в организациях, располагающих авторитетными экспертами, функция сплошного контроля качества диссертаций станет избыточной. Члены экспертных советов ВАК вполне

могут ограничиться выборочным контролем качества не более 20% диссертаций по материалам официального сайта организации, существенно сократив своё очное присутствие на специальных заседаниях.

В целом подход к совершенствованию экспертизы качества диссертационных исследований должен быть комплексным и охватывать все её стадии – от процедуры предварительной экспертизы до корректировки правил формирования диссертационных советов и трансформации роли экспертных советов ВАК.

### Выводы и рекомендации

1. Главным достижением последних лет в сфере подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации стало существенное повышение прозрачности при проведении экспертизы диссертационных исследований. Тем не менее процесс подготовки аспирантов, а также получаемые ими результаты диссертационных исследований, в особенности – по общественным наукам, по-прежнему подвергаются весьма жёсткой критике.

2. Принятое в 2013 г. решение о придании программам подготовки кадров в аспирантуре статуса программ высшего образования привело к неоднозначным последствиям. Необходимость соблюдения большого количества формальных требований, свойственных таким программам, ограничивает и без того незначительный бюджет времени, выделяемый аспиранту для подготовки диссертационного исследования, а существующий уровень стипендиального обеспечения вынуждает аспирантов заниматься оплачиваемой трудовой деятельностью в режиме полного рабочего дня, в большинстве случаев – не по профилю диссертационного исследования. Поэтому предлагается:

- ограничиться относительно узким набором специальных курсов, изучение которых способствует повышению качества подготовки диссертации;

- заменить существующую систему контрольных цифр приёма в аспирантуру распределением прав на заключение госу-



дарственного контракта на обучение. При этом у выпускников аспирантуры, не защитивших кандидатскую диссертацию, будут возникать финансовые обязательства перед государством по компенсации расходов на их обучение, включая выплату стипендии, а аспиранты, защитившие диссертацию, от таких обязательств будут освобождены.

3. Анализ показывает, что качественный состав научных руководителей ухудшается, а значительная их часть работает с аспирантами «по остаточному принципу». Научные руководители чрезмерно обременены необходимостью выполнения большого количества формальных показателей, предусмотренных разнообразными и всё увеличивающимися по количеству и объёму информации формами отчётности. В этой связи необходимо реализовать систему мер, направленных на повышение престижности труда научных руководителей. В их числе: а) материальное стимулирование (альтернативный вариант – адресное снижение нормативов аудиторной нагрузки); б) моральное стимулирование руководителей диссертационных исследований, обладающих существенной научной новизной и практической значимостью, признанной профессиональным сообществом.

4. Критически важным условием обеспечения эффективности подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации является повышение качества экспертизы диссертаций. Это возможно на основе использования профессионального принципа формирования диссертационных советов из числа специалистов по теме конкретной диссертации и отказа от существующей практики включения в их состав большого количества экспертов, представляющих разные научные специальности или области исследования из одной отрасли науки.

#### Литература

1. Шестак В.П., Шестак Н.В. Аспирантура как третий уровень высшего образования: дискурсивное поле // Высшее образование в России. 2015. № 1. С. 5–14.
2. Сенашенко В.С. О престиже профессии «преподаватель высшей школы», учёных степеней и учёных званий // Высшее образование в России. 2017. № 2. С. 36–44.
3. Резник С.Д. Аспирантура: как повысить её эффективность // Университетское управление: практика и анализ. 2015. Т. 19. № 3. С. 106–114.
4. Сенашенко В.С. Проблемы становления и развития аспирантуры на основе ФГОС третьего уровня высшего образования // Высшее образование в России. 2016. № 3. С. 33–43.
5. Вершинин И.В. Развитие аспирантуры в России: решения в области адресности отбора поступающих по программам подготовки кадров высшей квалификации // Наука. Инновации. Образование. 2015. Вып. 18. С. 61–72.
6. Миронос А.А., Бедный Б.И. К вопросу о государственной итоговой аттестации в аспирантуре нового типа // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 3. С. 118–128.
7. Бедный Б.И. К вопросу о цели аспирантской подготовки (диссертация vs квалификация) // Высшее образование в России. 2016. № 3. С. 44–52.
8. Касаткин П.И., Иноземцев М.И. Актуальные вопросы организации образовательной деятельности по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре // Высшее образование в России. 2016. № 4. С. 123–127.
9. Аллахвердян А.Г. Государственная политика подготовки аспирантов в советской и постсоветской науке: сравнительно-исторический анализ // Вопросы истории естествознания и техники. 2014. № 1. С. 111–118.
10. Груздев И.А., Терентьев Е.А. Данные против мифов: результаты социологического исследования аспирантов ведущих вузов // Высшее образование в России. 2017. № 7. С. 89–97.
11. The Global Viability of Human Capital Contracts. Yale University, 2015.
12. Palacios M. Human Capital Contracts. Equity-like Instruments for Financing Higher Education // Policy Analysis. 2002. No. 462. P. 2–11.
13. Kapadia R. A Solution to the Student Loan Crisis: Human Capital Contracts // Brooklyn Journal of Corporate, Financial and Commercial Law. 2015. Vol. 9. P. 591–614.
14. Баранова И.А., Путилов А.В. Инвестиции в человеческий капитал – революция в финансировании образования // Современная конкуренция. 2016. Т. 10. № 4. С. 90–95.

15. Бедный Б.И. Новая модель аспирантуры: pro et contra // Высшее образование в России. 2017. № 4. С. 5–16.
16. Бабинцев В.П. Бюрократизация регионально-го вуза // Высшее образование в России. 2014. № 2. С. 30–37.
17. Трубникова Е.И. Паттерны поведения в преподавательской среде // Высшее образование в России. 2016. № 1. С. 95–104.
18. Красинская Л.Ф. Модернизация, оптимизация, бюрократизация... что ожидает высшую школу завтра? // Высшее образование в России. 2016. № 3. С. 73–82.
19. Молодяков С.А. Преподаватель в вузе: из опыта повседневной жизни // Высшее образование в России. 2016. № 3. С. 91–98.

Статья поступила в редакцию 31.10.18

После доработки 03.11.18

Принята к публикации 15.11.18

### Ways to Improve the Efficiency of Doctoral Education

**Andrey M. Margolin** – Dr. Sci. (Economics), Prof., e-mail: margolin-am@ranepa.ru

**Roman M. Mel'nikov** – Dr. Sci. (Economics), Prof., e-mail: rmmel@mail.ru

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia  
Address: 82, Prosp. Vernadskogo, Moscow, 119571, Russian Federation

**Abstract.** The current process of doctoral education, as well as its results, remain the target of severe criticism despite the adoption of a system of measures aimed at improving the quality of dissertation review including ubiquitous plagiarism checks, reduction of the number of defenses of substandard dissertations and a stricter code of practice for dissertation committees. The article identifies potential ways to improve dissertation quality, drawing on an analysis of the dynamics of indicators pertaining to the training of contemporary Russian doctoral students and the activity of their academic supervisors. The authors give special consideration to justified recommendations concerning the following issues: improvement of the quality of doctoral student body; increase in scholarship provision in conjunction with the creation of financial incentives for dissertation completion and defense; development of mechanisms to improve the performance of academic supervisors; refinement of the procedure of dissertation results examination in each of three interconnected stages: student performance review, dissertation defense and dissertation review by the expert board of the State Commissions for Academic Degrees and Titles.

**Keywords:** doctoral studies, academic advising, scholarship provision, human capital investment contracts, dissertation committees

**Cite as:** Margolin, A.M., Melnikov, R.M. (2018). [Ways to Improve the Efficiency of Doctoral Education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 27. No. 12, pp. 9-19. (In Russ., abstract in Eng.)

DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-12-9-19>

### References

1. Shestak, V.P., Shestak, N.V. (2015). [Postgraduate Studies as the Third Level of Higher Education: Discursive Field]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 1, pp. 5-14. (In Russ., abstract in Eng.)
2. 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 Russ., abstract in Eng.)

3. Reznik, S.D. (2016). [The Graduate School – Ways of Improving Efficacy]. *Universitetskoye upravleniye: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. Vol. 19, no. 3, pp. 106-114. (In Russ., abstract in Eng.)
4. Senashenko, V.S. (2016). [Problems of Postgraduate Training Organization on the Basis of the Federal State Educational Standards of the Third Level of Higher Education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 3, pp. 33-43. (In Russ., abstract in Eng.)
5. Vershinin, I.V. (2015). [The Development of Postgraduate Studies in Russia: The Solutions to Improve the Targeting of Screened Applicants to Training of Highly Qualified Personnel]. *Nauka. Innovatsii. Obrazovaniye = Science. Innovation. Education*. No. 18, pp. 61-72. (In Russ., abstract in Eng.)
6. Mironos, A.A., Bednyi, B.I. (2016). [On the Issue of Final State Certification in the Postgraduate School of a New Type]. *Universitetskoye upravleniye: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. No. 3, pp. 118-128. (In Russ., abstract in Eng.)
7. Bednyi, B.I. (2016). [On the Issue of the Goal of Postgraduate Training (Dissertation vs Qualification)]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 3, pp. 44-52. (In Russ., abstract in Eng.)
8. Kasatkin, P.I., Inozemtsev, M.I. (2016). [Current Issues of Arranging Post-graduate Education for Academic Staff Training]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 4, pp. 123-127. (In Russ., abstract in Eng.)
9. Allakhverdyan, A.G. (2014). [State Policy on Postgraduate Education in Soviet and Post-Soviet Science: A Comparative Historical Analysis]. *Voprosy istorii estestvoznaniya i tekhniki = Issues of the History of Science and Technology*. No. 1, pp. 111-118. (In Russ.)
10. Gruzdev, I.A., Terent'ev, E.A. (2017). [Data Against Myths: Evidence from the Survey of PhD Students in Leading Russian Universities]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 7, pp. 89-97. (In Russ., abstract in Eng.)
11. The Global Viability of Human Capital Contracts. Yale University, 2015.
12. Palacios, M. (2002). Human Capital Contracts. Equity-like Instruments for Financing Higher Education. *Policy Analysis*. No. 462, pp. 2-11.
13. Kapadia, R. (2015). A Solution to the Student Loan Crisis: Human Capital Contracts. *Brooklyn Journal of Corporate, Financial and Commercial Law*. Vol. 9, pp. 591-614.
14. Baranova, I.A., Putilov, A.V. (2016). [Investment in Human Capital is a Revolution of Education Funding]. *Sovremennaya konkurentsia = Modern Competition*. Vol. 10, no 4, pp. 90-95. (In Russ., abstract in Eng.)
15. Bednyi, B.I. (2017). [A New Postgraduate School Model: Pro et Contra]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 4, pp. 5-16. (In Russ., abstract in Eng.)
16. Babintsev, V.P. (2014). [Bureaucratization of a Regional University]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 2, pp. 30-37. (In Russ., abstract in Eng.)
17. Trubnikova, E.I. (2016). [Behavior Patterns in the System of Higher Education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 1, pp. 95-104. (In Russ., abstract in Eng.)
18. Krasinskaya, L.F. (2016). [Modernization, Optimization, Bureaucratization... What Awaits Higher School Tomorrow?]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 3, pp. 73-82. (In Russ., abstract in Eng.)
19. Molodyakov, S.A. (2016). [Professor Work at University: Daily Problems and Solutions]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 3, pp. 91-98. (In Russ., abstract in Eng.)

*The paper was submitted 31.10.18*

*Received after reworking 03.11.18*

*Accepted for publication 15.11.18*