

Является ли опыт международной мобильности карьерным преимуществом? Пример российских учёных

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-20-71-82

Волкова Галина Леонидовна – мл. науч. сотрудник Института статистических исследований и экономики знаний, gvolkova@hse.ru

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Адрес: 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, 20

***Аннотация.** В актуальной повестке российской научной политики большое внимание уделяется мерам, направленным на поддержку мобильности научных кадров (в том числе молодых). Целью данного исследования было проанализировать, как опыт международной мобильности влияет на объективные и субъективные показатели трудоустройства российских учёных, и выяснить, всегда ли опыт работы или учёбы за границей даёт преимущества при возвращении на родину. Эмпирической базой исследования выступили данные, собранные в ходе реализации проекта «Мониторинг научных кадров высшей квалификации» (2019 г., N=1742). Проведённый анализ показывает, что влияние опыта международной мобильности на карьеру российского учёного – комплексное явление, не ограничивающееся только положительными эффектами. Ряд преимуществ может давать именно «немобильная карьера», когда вознаграждается лояльность своей организации. Наряду с реализацией программ поддержки мобильности, необходимо создание институциональных условий, в которых учёные с опытом международного сотрудничества смогут максимально реализовать свой исследовательский потенциал и иметь благоприятную профессиональную среду для построения карьеры.*

***Ключевые слова:** международная мобильность, молодые учёные, обладатели учёной степени, карьера научных кадров, условия занятости учёных, «немобильная карьера»*

***Для цитирования:** Волкова Г.А. Является ли опыт международной мобильности карьерным преимуществом? Пример российских учёных // Высшее образование в России. 2021. Т. 30. № 2. С. 71-82. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-2-71-82*

Does the Experience of International Mobility Lead to Career Advantages? Study of Russian researchers

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-2-71-82

Galina L. Volkova – Junior Research Fellow, Institute for Statistical Studies and Economics of Knowledge, gvolkova@hse.ru

National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation

Abstract. The current agenda of Russian scientific policy pays much attention to measures aimed at supporting the mobility of scientific personnel (including young ones). The purpose of this study is to analyze how the experience of international mobility affects the objective and subjective indicators of employment of Russian Doctorate Holders, and to find out whether the experience of working or studying abroad always gives advantages when returning to the home country. The empirical base of the study is the data of the project “Monitoring survey of Highly Qualified R&D Personnel” (N=1742 for the year 2019). The obtained results show that the impact of the international mobility on the careers of Russian researchers is a complex phenomenon that is not limited to positive effects. A number of advantages can be received for the “non-mobile career”, when loyalty to the current organization is rewarded. Along with the implementation of mobility support programs, it is necessary to create an institutional environment in which researchers with experience in international mobility can maximize their professional potential and have a favorable environment for building a scientific career.

Keywords: international mobility, young scientists, Doctorate Holders, career of scientific personnel, job conditions of researchers, “non-mobile career”

Cite as: Volkova, G.L. (2021). Does the Experience of International Mobility Lead to Career Advantages? Study of Russian Researchers. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 30, no. 2, pp. 71-82, doi: 10.31992/0869-3617-2021-30-2-71-82 (In Russ., abstract in Eng.).

Введение

Перспективы развития кадрового потенциала сферы образования и науки во многом определяются тенденциями мобильности высококвалифицированных специалистов. Для стран, ориентированных на усиление своей глобальной конкурентоспособности, актуальным является вопрос, как организовать международную кооперацию учёных таким образом, чтобы это вело к взаимовыгодному обмену знаниями.

В последнее время низкий уровень мобильности молодых учёных стал осознаваться как серьёзная проблема для интеграции российской науки в мировую повестку. Как результат, появился ряд целевых мер по поддержке международной мобильности исследователей в рамках национального проекта «Наука», а также в части проекта по повышению конкурентоспособности ведущих российских университетов «5-100»;

запущена программа «Глобальное образование», в рамках которой граждане России, окончившие зарубежные вузы, нанимаются в российские научные организации и университеты. В «Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» концентрация научного потенциала страны в нескольких регионах, низкий уровень мобильности исследователей и роль донора кадров для мировой науки выделены в качестве ограничений научно-технологического прогресса страны, её долгосрочного и устойчивого развития. Фоном для этих ограничений, существенно усложняющим их преодоление, служит усиление глобальной конкуренции за талантливых учёных.

Рост государственной поддержки мобильности учёных в ряде стран Европы и Азии во многом объясняется тем, что, согласно исследованиям, опыт обучения или работы за рубежом является карьерным

преимуществом учёного и улучшает его научную результативность [1–4]. При этом на продуктивность положительно влияют и частота, и продолжительность отъездов. Таким образом, мобильность и карьера учёного оказываются тесно связаны. Самой мобильной категорией оказываются молодые квалифицированные кадры [5]. Именно в начале карьеры учёные ощущают на себе давление в связи с необходимостью получения международного опыта [6]. При этом возникает вопрос: положительные или отрицательные эффекты несут переезды на различных этапах карьеры учёного? Всегда ли опыт работы или учёбы за границей даёт преимущества при возвращении на родину?

Получение карьерных перспектив за счёт наличия международного опыта возможно в том случае, если в родной стране учёного существует свободный конкурентный рынок труда в сфере науки и образования. В реальности же в отдельных организациях и странах могут вознаграждаться не только высокие научные результаты, но и степень лояльности, и тогда «немобильная карьера» может оказаться более выигрышной стратегией [7]. Согласно данным ОЭСР, опыт мобильности не всегда приводит к повышению уровня заработной платы обладателей учёной степени¹.

Целью данного исследования было проанализировать, как опыт международной мобильности влияет на объективные и субъективные показатели трудоустройства российских учёных, при этом особое внимание уделяется молодым научным кадрам. Выдвигается гипотеза, что международная мобильность даёт существенные карьерные преимущества. Однако предполагается, что эмпирические данные могут подтвердить и обратную ситуацию, когда учёные с опытом обучения или работы за рубежом могут сталкиваться с трудностями адаптации в

российской науке в связи с закрытым характером организации науки и высокой ценностью лояльности и специфического стажа (опыт работы внутри одной организации).

Эффекты мобильности в различных институциональных условиях и на различных этапах карьеры

Вместе с процессом интернационализации сферы образования и науки мобильность становится неотъемлемой частью карьеры высококвалифицированных специалистов [4; 8–10]. Несмотря на стремительное развитие телекоммуникаций, возможность личных встреч остаётся важным условием успешности научной кооперации [11; 12]. В отдельных областях науки на учёного налагаются некоторые «обязательства мобильности», когда важно присутствовать в конкретной организации для того, чтобы успешно сотрудничать с коллегами и находиться на переднем крае исследований в своей области [13–15]. Однако международная мобильность может являться не только обязанностью, но и способом получить карьерное преимущество по сравнению с соотечественниками [16–19]. Актуальные исследования пытаются оценить вес этого фактора в карьерных успехах учёного, измерить эффекты для принимающей и отправляющей организаций [20; 21].

Нужно иметь в виду, что есть группы учёных, которые планируют окончательный переезд из-за того, что не видят для себя перспектив профессионального развития в родной стране [22; 23], и те, кто рассматривает международную мобильность как способ получить профессиональный опыт, который даст дополнительные конкурентные преимущества по возвращении [16; 17]. Мобильность рассматривается в этом случае как ключевой инструмент для того, чтобы преуспеть в жёсткой конкуренции за наиболее перспективные исследовательские позиции [24].

Само понятие «карьера» сочетает в себе институциональный и индивидуальный

¹ OECD. Key Findings of the OECD-KNOWINNO Project on the Careers of Doctorate Holders. <https://www.oecd.org/sti/inno/CDH%20FINAL%20REPORT-.pdf> (дата обращения: 15.01.2021)

аспекты, «объективные» и «субъективные» показатели. Объективное измерение состоит из последовательности статусов, которыми человек обладает в течение долгого времени (например, первокурсники, выпускники, доценты, профессора). В единстве с ним существует субъективный её аспект, складывающийся из сдвигов личных перспектив людей в отношении самих себя и своей работы [25; 26]. При изучении карьеры учёного важно анализировать не только объективные показатели (например, должность), но и субъективное восприятие им своей успешности как профессионала, на что может влиять в том числе опыт международного сотрудничества. При этом нельзя делать однозначных выводов о влиянии опыта мобильности на получение позиции с наиболее благоприятными условиями. Международная мобильность приносит преимущества в первую очередь на ранних этапах карьеры [27]. Начало карьеры особенно ценно, так как формирует так называемый эффект памяти: если учёный начинает работать в непрестижной научной институции, то низка вероятность того, что он достигнет высоких позиций в будущем [28]. Учёные, желающие получить перспективную позицию, мобильны и часто меняют работодателей. Однако с определённого момента начинается обратный эффект: чем дольше учёный находится на временных должностях, тем меньше вероятность получения им постоянной позиции в будущем; временные места работы приносят пользу только в том случае, если благодаря ним исследователь развивает сеть своих профессиональных связей [29]. В некоторых случаях «немобильная карьера» может даже привести к получению постоянного контракта, если в организации ценятся не только научные результаты, но и степень лояльности [7; 30]. Именно возможность сохранить прежнюю аффилиацию может быть хорошим критерием при принятии решения об участии в программе мобильности.

Мобильность учёных в России. По сравнению с другими странами в России уровень

мобильности учёных является низким, при этом не важно, идёт ли речь о смене организации или сектора занятости или о переезде в другой город или страну. Обычной практикой является академический инбридинг (наём организацией своих выпускников) [31; 32], учёные редко меняют работу и регион проживания, относительно редко имеют опыт работы за рубежом [18; 33]. Актуальной проблемой является нерегулярный и краткосрочный характер большинства программ академической мобильности, низкий уровень осведомлённости о них самих учёных [34]. Привлечение иностранных специалистов для работы в России также весьма ограничено [35].

Возникает вопрос, какие эффекты для научной карьеры в России даёт опыт международной мобильности, учитывая её закрытый характер и высокую ценность стажа работы внутри одной организации. Мобильность учёного становится ресурсом для организации и страны, где он работает, только в случае успешной интеграции специалиста в среду. Необходимо изучить, даёт ли опыт международного сотрудничества карьерные преимущества сам по себе, или помимо этого требуется создание условий, в которых они могут в полной мере применить полученный за рубежом профессиональный опыт.

Методология и описание выборки

Эмпирической базой исследования выступили данные, собранные в ходе реализации проекта «Мониторинг научных кадров высшей квалификации», в рамках которого рассматриваются как объективные, так и субъективные индикаторы, характеризующие занятость обладателей учёной степени, их опыт, знания и навыки. Данный проект выступает российской частью масштабного международного обследования «Исследование карьеры докторов и кандидатов наук» (Careers of Doctorate Holders, CDH), являющегося совместной инициативой ОЭСР, Евростата и Института статистики ЮНЕСКО.

Респондентами выступали обладатели учёной степени, занятые в подразделениях,

Таблица 1

Масштабы международной мобильности для разных возрастных групп, 2019

Table 1

Scale of international mobility for different age groups, 2019

Возрастная группа	Размер группы (N ₁)	Из них: число мобильных (N ₂)	Доля мобильных (%)
30–39 лет	397	58	14,6
40–49 лет	379	48	12,7
50–59 лет	329	54	16,4

осуществляющих исследования и разработки, в вузах, научно-исследовательских институтах, организациях инжиниринговых услуг, медицинских центрах и клиниках, на промышленных предприятиях. Опрос проводился во всех федеральных округах РФ, в крупных городах, где есть НИИ и большие университеты, а также в наукоградах. В соответствии с методологией проекта CDH опрашивались обладатели учёной степени не старше 69 лет. Сбор данных осуществлялся посредством анкетного опроса с использованием многоступенчатой стратифицированной выборки, репрезентативной по возрастным группам, полу, секторам занятости и территориям проживания (федеральным округам).

В исследовании использованы данные 2019 г., по отдельным переменным для уточнения показателей дополнительно приводятся данные предыдущих раундов сбора данных (2016 и 2017 гг.). В 2019 г. число респондентов составило 1742 человека. Для анализа влияния мобильности на различных этапах карьеры обладателей учёной степени были отобраны три возрастные когорты: учёные в возрасте 30–39 лет (молодые учёные), 40–49 лет и 50–59 лет. Общий объём подвыборки – 1105 респондентов. В нашем исследовании под молодыми учёными понимаются научные сотрудники и преподаватели, занимающиеся исследовательской деятельностью, независимо от того, насколько давно они окончили образовательные организации и/или получили учёную степень.

Внутри каждой из трёх возрастных когорт были выделены учёные, имевшие опыт международной мобильности. При этом

опыт долгосрочного пребывания за границей отделялся от краткосрочных форм международной научной кооперации, в которые так или иначе вовлечены большинство учёных (участие в международных конференциях, семинарах и других научных мероприятиях, совместные публикации с зарубежными соавторами). В соответствии с рекомендациями проекта CDH, мобильными считаются обладатели учёной степени, в трудовой биографии которых были периоды, когда они учились или работали за границей три месяца или более (в том числе находясь на стажировках или в командировках от постоянного места работы). Подчеркнём, что полученные сведения основаны на результатах опроса только тех учёных, которые после пребывания за границей уже вернулись в свою страну [36]; такие опросные данные не учитывают тех, кто всё ещё находится за границей и, возможно, не планирует возвращаться. Данные дают возможность изучить влияние в первую очередь возвратной мобильности на условия занятости учёного в его родной стране.

Результаты

Масштабы и направления международной мобильности российских учёных. Размеры возрастных когорт, выбранных для анализа, а также численность мобильных в них сопоставимы (Табл. 1). Численность мобильных во всех возрастных когортах (N₂) более 30, что позволяет применять количественные статистические методы. Масштабы участия в международной мобильности во всех трёх возрастных когортах сопоставимы, при этом в средних возрастах (40–49

Таблица 2

Страны пребывания для российских кандидатов и докторов наук по возрастным группам

Table 2

Host countries for Russian Doctorate Holders, by age group

Страны	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет
ТОП-3 стран	Германия США Франция	Германия США Нидерланды	Германия США Франция
Страны со средней интенсивностью научной кооперации	Великобритания Бельгия Испания Швеция Япония Финляндия Словакия Чехия Швейцария	Франция Великобритания Италия Финляндия Швейцария Австрия Бельгия Иран Китай Чехия Швеция Япония Тайвань	Швеция Финляндия Польша Южная Корея Италия Китай Великобритания Болгария Венгрия Нидерланды Хорватия Швейцария Япония Греция
Единичные упоминания	Австрия Венгрия Бразилия Молдова Монголия Нидерланды Норвегия Румыния Турция Эстония ЮАР	Венгрия Дания Израиль Ирландия Казахстан Канада Словакия Южная Корея	Австрия Бельгия Бразилия Вьетнам Испания Йемен Монголия Норвегия Словакия ЮАР

лет) они минимальны (12,7%), для молодых исследователей доля мобильных составляет 14,6%, что немногим меньше доли среди исследователей из старших возрастов (16,4%).

Доля мобильных учёных в России в последние годы достаточно стабильна и колеблется вокруг порядка 15% в среднем среди всех опрошиваемых учёных: в 2016 г. она в целом по выборке составляла 15,8%, в 2017 г. – 13,9%.

Отметим, что для большинства представителей средней и старшей возрастной когорты их опыт мобильности был более 10 лет назад (до 2009 г. включительно). Размеры подвыборки не позволяют строго применять методологию CDH, когда мобильными считаются учёные, имевшие опыт пребывания за границей на протяжении трёх месяцев и

более в течение последних 10 лет. Здесь и далее под мобильными будут пониматься те, у кого подобный эпизод был хотя бы один раз в течение всей трудовой биографии.

Основные страны, которые учёные различных возрастов посещали в последние 10 лет, совпадают для представителей всех возрастов: это Германия, Франция и США. Данные предыдущего этапа мониторинга (за 2017 г.) позволяют по тем же возрастным группам учёных уточнить данные о странах, в которых учёные были на протяжении всей своей трудовой биографии (Табл. 2). В каждом столбце страны ранжированы в порядке убывания частоты упоминания.

У обладателей учёной степени в возрастной группе 30–39 лет, как и в других возрастных когортах, чаще всего есть опыт сотрудни-

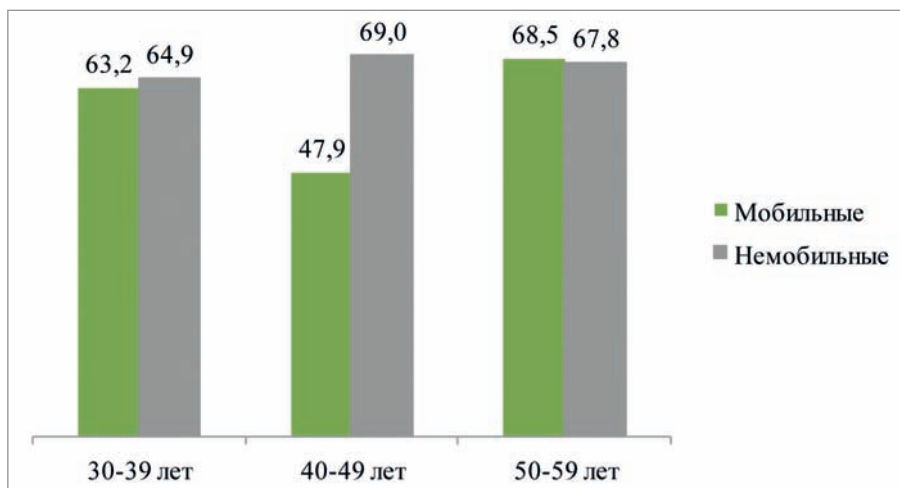


Рис. 1. Доля имеющих постоянный (бессрочный) трудовой договор на месте основной работы, для различных возрастных групп, %

Fig. 1. Share of Doctorate Holders who have a permanent contract on the main job, by age group, %

чества с организациями в Германии, США и Франции. Существуют страны, для которых степень интенсивности научных контактов с Россией различалась в отдельные временные периоды и, соответственно, опыт пребывания в них имеется только у учёных определённого возраста. В старших возрастах (50–59 лет) по очевидным причинам чаще, чем у младших коллег, есть опыт сотрудничества с рядом стран бывшего социалистического лагеря – Польшей, Болгарией и Венгрией. Также у учёных старших возрастов чаще есть опыт научной кооперации с Китаем и Южной Кореей.

Однако в целом и направления, и масштабы мобильности у учёных из трёх рассмотренных возрастных когорт сопоставимы. Таким образом, можно проанализировать, одинаковым ли образом мобильность влияет на объективные характеристики занятости и на субъективную удовлетворённость работой для разных этапов карьеры.

Влияние международной мобильности на объективные характеристики занятости.

В зарубежных исследованиях одним из основных показателей успешности карьеры обладателя учёной степени является получение постоянного контракта (tenure) [37–39]. Данные по России не позволяют однознач-

но оценить, есть ли связь между опытом международной мобильности и получением постоянного контракта: среди молодых учёных доля имеющих бессрочный трудовой договор на основном месте работы совпадает для мобильных и немобильных респондентов (Рис. 1). В старшей возрастной группе доли также сопоставимы, а для учёных в возрасте 40–49 лет доля имеющих постоянный контракт среди мобильных ниже, чем среди немобильных. Таким образом, опыт международной мобильности может не давать преимуществ в получении постоянного контракта по возвращении в Россию.

Ещё одним из показателей успешного трудоустройства является возможность работать в соответствии с полученной научной специальностью. В России случаи, когда деятельность обладателя учёной степени не соответствует его научной специальности, являются редкими, и чаще всего имеет место полное или частичное соответствие. При этом для молодых учёных наблюдается положительное влияние опыта мобильности: в группе мобильных 86,0% отметили, что их деятельность на основной работе полностью соответствует специальности, среди немобильных – только 76,7%. Положитель-

Таблица 3

Доля специалистов, должность которых подразумевает руководящие функции

Table 3

Percentage of specialists with managerial position

Сотрудники	30–49 лет	40–49 лет	50–59 лет
Мобильные	28,6	29,8	32,7
Немобильные	26,7	44,6	48,4

Таблица 4

Доля удовлетворённых своей основной работой в целом, по возрастным группам, %

Table 4

Share of Doctorate Holders satisfied with their main job in general, by age group, %

Сотрудники	30–49 лет	40–49 лет	50–59 лет
Мобильные	87,7	79,2	96,3
Немобильные	90,4	89,4	91,9

ная взаимосвязь существует также в старшей возрастной когорте (50–59 лет), однако среди учёных 40–49 лет однозначной связи между мобильностью и работой по специальности не обнаруживается.

Значимым показателем успешности карьеры является достижение руководящей должности. Согласно нашим расчётам наличие опыта работы или учёбы за границей положительно связано с карьерным продвижением высококвалифицированных кадров только на начальном этапе карьеры. Для возраста 30–39 лет доля специалистов с руководящими функциями среди мобильных несколько выше, чем среди немобильных (Табл. 3). Полученный результат можно интерпретировать двояко: наличие опыта участия в международном сотрудничестве помогает карьерному продвижению молодого учёного, или же у молодых обладателей учёной степени, уже добившихся определённых профессиональных достижений, выше вероятность получить возможность долгосрочной заграничной стажировки.

Под сотрудниками с руководящими функциями понимались руководители или заместители руководителей организации или структурного подразделения.

Для старших возрастных групп доля сотрудников, должность которых подразуме-

мевает руководящие функции, значительно выше среди немобильных респондентов. Таким образом, поощряется скорее «немобильная карьера», связанная с лояльностью одной стране и организации.

Влияние международной мобильности на субъективные показатели удовлетворённости работой. Для комплексного анализа условий занятости российских учёных важно охарактеризовать не только объективные показатели успешности карьеры (наличие постоянного контракта, работа по специальности, уровень должности), но и то, в какой мере обладатели учёной степени сами довольны своей деятельностью на основной работе (субъективная оценка удовлетворённости). По нашим результатам, в части удовлетворённости учёных своей основной работой влияния мобильности на субъективное восприятие успешности в целом не обнаруживается (Табл. 4).

В таблице приведена сумма вариантов ответов «полностью удовлетворён» и «скорее удовлетворён».

Оценивалась не только удовлетворённость работой в целом, но и то, из каких компонентов она формируется. Деятельность научных кадров является сложным и комплексным конструктом, сочетающим в себе материальные, социальные и личност-

ные аспекты. Выбирая место работы, человек получает различные возможности – профессиональные и не только. В рамках опроса респондентам предлагалось оценить, в какой мере их нынешняя работа позволяет им реализовать отдельные возможности, при этом в каждой возрастной группе сопоставлялись средние оценки в зависимости от опыта международной мобильности.

Молодые мобильные учёные ожидаемо намного выше, чем те, у кого ещё не было опыта длительного пребывания за границей, оценивают свои перспективы международной кооперации как за рубежом, так и в рамках своей профессиональной деятельности в России. При выборе места работы для них в большей мере важна самостоятельность: мобильные учёные чаще удовлетворены такими своими возможностями, как самостоятельное планирование работы и рабочего графика, а также возможность реализовать собственный исследовательский интерес. При этом уровень своей социальной защищённости на текущем месте работы выше оценивают те обладатели учёной степени, у кого не было опыта международной мобильности. Также они несколько выше оценивают свою возможность получить признание, высокое общественное положение. Это согласуется с выводами о том, что в ряде случаев именно степень лояльности своей организации помогает в достижении стабильной позиции.

Такие аспекты, как возможность иметь творческий и инновационный характер труда, свободу выбора темы исследования, интересное профессиональное окружение, мобильные и немобильные учёные оценивают в среднем одинаково, причём большинство из них этими возможностями довольны. Степень удовлетворённости уровнем материального вознаграждения (как в виде стабильной зарплаты, так и в виде надбавок, премий и выплат по грантам), как и условиями для применения идей на практике, среди молодых учёных также не зависит от опыта мобильности.

Распределение оценок различных возможностей, наблюдаемое среди молодых учёных, сходно и в более старших возрастных когортах – 40–49 лет и 50–59 лет. Распределения аналогичны как в плане средних оценок (относительно высокие средние баллы для возможности иметь творческий характер труда и интересное профессиональное окружение, но низкая удовлетворённость возможностью получать дополнительные выплаты и участвовать в международном сотрудничестве), так и в плане различий между мобильными и немобильными исследователями. В старших группах мобильные учёные в большей мере удовлетворены своими будущими перспективами международного сотрудничества и персональной свободой, при этом субъективные оценки степени социальной защищённости выше среди немобильных.

Заключение

В России в последние годы осознаётся необходимость реализации комплекса мер, направленных на поддержку мобильности научных кадров (в том числе молодых). В зарубежных исследованиях существует консенсус относительно того, что мобильность положительно влияет на результативность и профессиональные навыки высококвалифицированных кадров. Однако относительно влияния на карьеру конкретного учёного мнения не столь однозначны: общее согласие в том, что опыт мобильности является карьерным преимуществом, сочетается с представлением, что этот эффект может наблюдаться не во всех организациях и не на всех этапах карьеры.

Анализ данных по российским кандидатам и докторам наук показывает, что влияние опыта международной мобильности на карьеру учёного – сложное явление, не ограничивающееся только положительными эффектами. Опыт мобильности в прошлом закладывает фундамент для перспектив международной научной кооперации в будущем как с зарубежными организациями,

так и в рамках деятельности в России. Учёные, имевшие опыт международной мобильности, в дальнейшем демонстрируют также бóльшую степень самостоятельности при реализации собственного профессионального потенциала и в большей мере удовлетворены возможностью следовать собственным исследовательским интересам. Однако ряд как объективных, так и субъективных характеристик занятости выше именно среди немобильных респондентов. Часто именно лояльность своей стране и организации позволяет претендовать на руководящую должность, а на субъективном уровне – ощущать бóльшую социальную защищённость.

В рамках актуальной повестки научно-технической политики в России уделяется большое внимание поддержке мобильности как таковой, однако меньшее внимание уделяется тому факту, что не всегда существующая институциональная среда позволяет вернувшимся учёным в полной мере применить полученный зарубежный опыт. Проанализированные нами эмпирические данные показывают, что, наряду с реализацией программ поддержки мобильности, необходимо проведение мероприятий, направленных на создание таких условий, в которых учёные с опытом международного сотрудничества смогут иметь благоприятные возможности для реализации своего исследовательского потенциала.

Работа по изучению влияния мобильности на объективные и субъективные характеристики занятости учёных будет продолжена. Для использованных в настоящем исследовании эмпирических показателей характерны ограничения, связанные с самим методом сбора данных: опросный метод предполагает самозаполнение анкеты респондентом, и некоторые оценки могут быть искажены. В дальнейших исследованиях для более полного изучения влияния мобильности планируется сопоставление различных источников информации и результатов, полученных с помощью различных методов сбора данных.

References/Литература

1. De Filippo, D., Casado, E.S., Gómez, I. (2009). Quantitative and Qualitative Approaches to the Study of Mobility and Scientific Performance: A Case Study of a Spanish University. *Research Evaluation*. Vol. 18, no. 3, pp. 191-200, doi: 10.3152/095820209X451032
2. Edler, J., Fier, H., Grimpe, C. (2011). International Scientist Mobility and the Locus of Knowledge and Technology Transfer. *Research Policy*. Vol. 40, no. 6, pp. 791-805, doi: 10.1016/j.respol.2011.03.003
3. Xian, W. (2015). A Quantitative Study of the Internationalization of the Academics and Research Productivity: Case Study of China. *Chinese Education & Society*. Vol. 48, no. 4, pp. 265-279, doi: 10.1080/10611932.2015.1119539
4. Scellato, G., Franzoni, C., Stephan, P. (2017). A Mobility Boost for Research. *Science*. Vol. 356, no. 6339, pp. 694-697, doi: 10.1126/science.aan4052
5. Krieger, H. (2014). *Migration Trends in an Enlarged Europe*. DRAFT European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Available at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef03109en.pdf (accessed 15.01.2021).
6. Laudel, G., Gläser, J. (2008). From Apprentice to Colleague: The Metamorphosis of Early Career Researchers. *Higher Education*. Vol. 55, no. 3, pp. 387-406, doi: 10.1007/s10734-007-9063-7
7. Bozeman, B., Corley, E. (2004). Scientists' Collaboration Strategies: Implications for Scientific and Technical Human Capital. *Research Policy*. Vol. 33, no. 4, pp. 599-616, doi: /10.1016/j.respol.2004.01.008
8. Auriol, L. (2010). Careers of Doctorate Holders: Employment and Mobility Patterns. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*. No. 2010/04, doi: 10.1787/18151965
9. Bröckling, U. (2016). *The Entrepreneurial Self: Fabricating a New Type of Subject*. Sage Publications Ltd, doi: <http://dx.doi.org/10.4135/9781473921283>
10. Markova, Y.V., Shmatko, N.A., Katchanov, Y.L. (2016). Synchronous International Scientific Mobility in the Space of Affiliations: Evidence from Russia. *SpringerPlus*. Vol. 5, no. 1, pp. 480, doi: 10.1186/s40064-016-2127-3
11. Almeida, P., Kogut, B. (1999). Localization of Knowledge and the Mobility of Engineers in Regional Networks. *Management Science*. Vol. 45, no. 7, pp. 905-917, doi: 10.1287/mnsc.45.7.905

12. Oettl, A., Agrawal, A. (2008). International Labor Mobility and Knowledge Flow Externalities. *Journal of International Business Studies*. Vol. 39, no. 8, pp. 1242-1260, doi: 10.1057/palgrave.jibs.8400358
13. Ackers, L. (2005). Moving People and Knowledge: Scientific Mobility in the European Union. *International Migration*. Vol. 43, no. 5, pp. 99-131, doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2005.00343.x>
14. Matthiessen, C.W., Schwarz, A.W., Find, S. (2010). World Cities of Scientific Knowledge: Systems, Networks and Potential Dynamics. An Analysis Based on Bibliometric Indicators. *Urban Studies*. Vol. 47, no. 9, pp. 1879-1897, doi: 10.1177/0042098010372683
15. Storme, T., Faulconbridge, J.R., Beaverstock, J.V., Derudder, B., Witlox, F. (2017). Mobility and Professional Networks in Academia: An Exploration of the Obligations of Presence. *Mobilities*. Vol. 12, no. 3, pp. 405-424, doi: 10.1080/17450101.2015.1116884
16. Musselin, C. (2004). Towards a European Academic Labour Market? Some Lessons Drawn from Empirical Studies on Academic Mobility. *Higher Education*. Vol. 48, no. 1, pp. 55-78, doi: 10.1023/B:HIGH.0000033770.24848.41
17. Cao, C., Baas, J., Wagner, C.S., Jonkers, K. (2020). Returning Scientists and the Emergence of China's Science System. *Science and Public Policy*. Vol. 47, no. 2, pp. 172-183, doi: 10.1093/scipol/scz056
18. Shmatko, N.A., Volkova, G.L. (2017). Mobility and Career Opportunities of Researchers on the Labour Market. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 208 (1), pp. 35-46. (In Russ., abstract in Eng.). [Шматко Н.А., Волкова Г.Л. Мобильность и карьерные перспективы исследователей на рынке труда // Высшее образование в России. 2017. №. 208(1). С. 35-46].
19. Laudel, G., Bielick, J. (2019). How Do Field-Specific Research Practices Affect Mobility Decisions of Early Career Researchers? *Research Policy*. Vol. 48, no. 9, pp. 103800, doi: 10.1016/j.respol.2019.05.009
20. Cañibano, C., Otamendi, F.J., Solís, F. (2011). International Temporary Mobility of Researchers: A Cross-Discipline Study. *Scientometrics*. Vol. 89, no. 2, pp. 653-675, doi: 10.1007/s11192-011-0462-2
21. Lawson, C., Shibayama, S. (2015). International Research Visits and Careers: An Analysis of Bioscience Academics in Japan. *Science and Public Policy*. Vol. 42, no. 5, pp. 690-710, doi: 10.1093/scipol/scu084
22. Selmer, J., Laurant, J. (2013). Cognitive and Affective Reasons to Expatriate and Work Adjustment of Expatriate Academics. *International Journal of Cross Cultural Management*. Vol. 13, no. 2, pp. 175-191, doi: 10.1177/1470595813485382
23. Lee, J.T., Kuzhabekova, A. (2018). Reverse Flow in Academic Mobility from Core to Periphery: Motivations of International Faculty Working in Kazakhstan. *Higher Education*. Vol. 76, no. 2, pp. 369-386, doi: 10.1007/s10734-017-0213-2
24. Müller, R. (2014). Postdoctoral Life Scientists and Supervision Work in the Contemporary University: A Case Study of Changes in the Cultural Norms of Science. *Minerva*. Vol. 52, no. 3, pp. 329-349, doi: 10.1007/s11024-014-9257-y
25. Hughes, E.C. (1958). *Men and Their Work*. Glencoe, IL: Free Press.
26. Glaser, B., Strauss, A.L. (1971). *Status Passage*. Chicago, IL: Aldine Publishing Company.
27. Deville, P., Wang, D., Sinatra, R., Song, C., Blondel, V.D., Barabási, A.L. (2014). Career on the Move: Geography, Stratification, and Scientific Impact. *Scientific Reports*. Vol. 4, 4770, doi: <https://doi.org/10.1038/srep04770>
28. Gargiulo, F., Carletti, T. (2014). Driving Forces of Researchers Mobility. *Scientific Reports*. Vol. 4, 4860, doi: 10.1038/srep04860
29. Lee H., Miozzo M., Grimshaw D., Laredo P. (2015). To Move or Not to Move? An Investigation of Transition to a Permanent Academic Faculty Position Based on Cases of Science and Engineering Doctoral Graduates from a UK Research-Based University. *Paper for DRUID15 (Rome, June 15-17, 2015)*. Available at: https://conference.druid.dk/acc_papers/6syonjpi7pf9l-hc60ulyv320rtg.pdf (accessed 15.01.2021).
30. Kosmulski, M. (2015). Careers of Young Polish Chemists. *Scientometrics*. Vol. 102, no. 2, pp. 1455-1465, doi: 10.1007/s11192-014-1461-x
31. Sivak, Y., Yudkevich, M. (2008). «Closed» Academic Environment and Local Academic Conventions. *Foresight-Russia*. Vol. 2, no. 4, pp. 32-41 (In Russ., abstract in Eng.). [Сивак Е.В., Юдкевич М.М. «Закрытая» академическая среда и локальные академические конвенции // Фортсайт. 2008. Т. 2. №. 4. С. 32-41].
32. Sivak, Y., Yudkevich, M. (2009). *Akademicheskiiy inbriiding: za i protiv* [Academic Inbreeding: Pro and Contra]. *Voprosy obrazo-*

- vaniya = *Educational Studies Moscow*. No. 1, pp. 170-187, doi: 10.17323/1814-9545-2009-1-170-187 (In Russ.). [Сивак Е.В., Юдкевич М.М. Академический инбридинг: за и против // Вопросы образования. 2009. №. 1. С. 170–187, doi: 10.17323/1814-9545-2009-1-170-187]
33. Auriol, L., Misu, M., Freeman, R.A. (2013). Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*. No. 2013/04. Paris: OECD Publishing, doi: 10.1787/5k43nxgs289w-en
 34. Zborovsky, G., Ambarova, P. (2019). The Dream of Quality Education: Contradictions in the Development of Educational Communities in Russian Universities. *Universe of Russia*. Vol. 28, no. 2, pp. 98-124, doi: 10.17323/1811-038X-2019-28-2-98-124 (In Russ., abstract in Eng.). [Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Мечта о хорошем образовании: противоречия развития образовательных общностей в российских университетах // Мир России. Социология. Этнология. 2019. Т. 28. №. 2. С. 98–124. DOI: 10.17323/1811-038X-2019-28-2-98-124].
 35. Dyachenko, E.L., Nefedova, A.I., Streltsova, E.A. (2017). Recruitment of Foreign Scientists in Russian Research Organizations and Universities: Opportunities and Barriers. *University Management: Practice and Analysis*. Vol. 21, no. 5, pp. 132-143, doi: 10.15826/umpa.2017.05.069 (In Russ., abstract in Eng.) [Дьяченко Е.А., Неведова А.И., Стрельцова Е.А. Наём иностранных учёных в российские научные организации и вузы: возможности и барьеры // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. №. 5. С. 132–143. DOI: 10.15826/umpa.2017.05.069].
 36. Auriol, L. (2010). Doctorate Holders: Career, Demand, International Mobility. *Foresight-Russia*. Vol. 4, no. 4, pp. 26-41. (In Russ., abstract in Eng.). [Auriol L. Доктора наук: карьера, вос-
требованность, международная мобильность // Foresight-Russia. 2010. Т. 4. №. 4. С. 26–41].
 37. Aanerud, R., Morrison, E., Homer, L., Rudd, E., Nerad M., Cerny J. (2007). Widening the Lens on Gender and Tenure: Looking Beyond the Academic Labor Market. *NWSA Journal*. Vol. 19, no. 3, pp. 105-123. Available at: <https://www.education.uw.edu/cirge/wp-content/uploads/2012/11/widening-the-lens.pdf> (accessed 15.01.2021).
 38. Bozeman, B., Gaughan, M. (2011). Job Satisfaction Among University Faculty: Individual, Work, and Institutional Determinants. *The Journal of Higher Education*. Vol. 82, no. 2, pp. 154-186, doi: 10.1080/00221546.2011.11779090
 39. Enders, J. (2000). Academic Staff in Europe: Changing Employment and Working Conditions. In: Tight, M. (Ed.) *Academic Work and Life: What It Is to Be an Academic, and How This Is Changing*. Series: International Perspectives on Higher Education Research, Vol. 1. Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 7-32, doi: 10.1016/S1479-3628(00)80097-0

Благодарности. Работа выполнена при поддержке гранта Президента РФ для молодых учёных-кандидатов наук МК-1418.2020.6

Acknowledgement. The study was supported by the grant of the President of the Russian Federation for young researchers – Doctorate Holders, МК-1418.2020.6.

Статья поступила в редакцию 26.10.20

После доработки 15.12.20

Принята к публикации 12.01.21

The paper was submitted 26.10.20

Received after reworking 15.12.20

Accepted for publication 12.01.21