

Факторы построения и развития академической карьеры: системный теоретический анализ

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-7-9-34

Пеша Анастасия Владимировна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Researcher ID: M-4223-2017, ORCID: 0000-0002-7614-3118, Scopus ID: 57216646149, myrabota2011@gmail.com

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Адрес: Россия, 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45

***Аннотация.** Статья представляет результаты теоретического с элементами эмпирического исследования, направленного на выявление ключевых факторов построения академической карьеры, раскрываемых в трудах учёных с предложением визуализации конструкта многофакторной обусловленности карьерного роста в академической среде. Исследование проведено на основе системного библиографического анализа наиболее цитируемых работ по теме, размещённых в реферативных базах Scopus и РИНЦ. В качестве элемента эмпирического анализа в работе применён метод изучения цифрового следа в онлайн-системах для сбора данных о победителях научных конкурсов (итоги конкурсов РНФ за 2021 г., n=146 проектов), нарративных интервью и письменного опроса педагогов вузов по уточнению мотивации и осознанности выбора ими академической карьеры (n=52 человека). Проведённое изыскание позволяет сформировать модель ключевых факторов развития академической карьеры, включающую четыре основных равноценных группы – личностные, репутационные, системные факторы и факторы социального капитала, а также фактор удачи, который выделяется в ряде исследований как влияющий на качество и скорость построения карьерной траектории в изучаемой сфере. В работе делается вывод о том, что развитие или стагнация одной группы факторов будет приводить к аналогичным движениям в других группах. В результате автор актуализирует применение технологии карьерного лифта, которая с учётом обозначенных факторов влияния на показатели развития академической карьеры будет способствовать вовлечению молодёжи в науку и преподавание.*

Ключевые слова: академическая карьера, карьерный лифт, меритократические факторы, немеритократические факторы, социальный капитал, репутация, факторы карьеры

Для цитирования: Пеша А.В. Факторы построения и развития академической карьеры: системный теоретический анализ // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. № 7. С. 9–34. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-7-9-34

Factors of Building and Developing an Academic Career: Systematic Theoretical Analysis

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-7-9-34

Anastasiya V. Pesha – Cand. Sci. (Economics), Associate Prof. of the Labour Economics and HR Management Department, Researcher ID: M-4223-2017, ORCID: 0000-0002-7614-3118, Scopus ID: 57216646149, myrabota2011@gmail.com

Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russian Federation

Address: 62/45 8 Marta/ Narodnoy Voli St., Yekaterinburg, 620144, Russia

Abstract. The paper presents the results of a theoretical with elements of empirical research aimed at identifying the key factors of building an academic career, disclosed in the works of scientists with a proposal to visualize the construct of multifactorial conditionality of career growth in the academic environment. The study was conducted on the basis of a systematic bibliographic analysis of the most cited works on the topic, published in the Scopus and RSCI abstract databases, from an empirical point of view. The method of analyzing the digital footprint in online systems for collecting data on the scientific competitions winners (the results of the RNF competitions for 2021, $n=146$ projects), narrative interview and written survey of university teachers to clarify the motivation and awareness of their choice of academic career ($n=52$ people). The conducted research allows us to form a model of key factors in the development of an academic career, including 4 main, equivalent groups – personal, reputational, systemic factors and factors of social capital, as well as the luck factor, which is highlighted in a number of studies as influencing the quality and speed of building a career trajectory in the field under study. The paper suggests that the development or stagnation of one group of factors will lead to similar movements in other groups. As a result, the author actualizes the use of career lift technology, which taking into account the indicated factors of influence on academic career development indicators, will contribute to the involvement of young people in science and teaching.

Keywords: academic career, career lift, meritocratic factors, non-meritocratic factors, social capital, reputation, career factors

Cite as: Pesha, A.V. (2023). Factors of Building and Developing an Academic Career: Systematic Theoretical Analysis. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 32, no. 7, pp. 9-34, doi: 10.31992/0869-3617-2023-32-7-9-34

Введение

Согласно статистическим данным, численность поступающих на обучение по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре РФ с 2000 по 2019 г. сократилось на 42,2%, а количество окончивших обучение с защитой диссертации уменьшилось на 78,3% [1]. Таким образом за 20 лет численность желающих продолжить обучение в аспирантуре после получения высшего

образования, а значит и реализовать себя в построении академической карьеры сократилось почти вдвое, а число получивших учёную степень снизилось на 3/4 человек. Статистика указывает на наличие проблем с привлечением кадров в научно-педагогическую деятельность и актуализирует задачи анализа факторов вовлечения и мотивации выпускников университетов при выборе академической карьеры. Кроме того, среди тех,

кто защищает диссертации после окончания аспирантуры не все выбирают для дальнейшего развития академический путь [2; 3]. Так, исследование Е.В. Михалкиной и её коллег показывает, что вероятность продолжения академической карьеры после окончания аспирантуры и защиты диссертации высоко оценивают чуть более половины респондентов (54%), низко – 35% участников опроса [4], схожие результаты были обозначены в работе К. Левек и её коллег, М. Роуча и Г. Соерманна [3; 5]. Развитие научно-исследовательских компетенций, которое происходит в момент обучения в аспирантуре и написания кандидатской диссертации, имеет большое значение для современного рынка труда. Большинство профессий требует от руководителей и высококвалифицированных специалистов навыков и умений управления большими данными, поиска, обработки и принятия решений на основе отобранной информации, а прилагаемая к этим навыкам и умениям учёная степень вносит вклад в бренд компании. Востребованность на рынке труда компетенций учёных, недостаточно прозрачные перспективы построения академической карьеры определяют выбор выпускниками программ подготовки научно-педагогических кадров альтернативных карьерных траекторий. Приведённые данные позволяют предположить, что основным фактором развития академической или неакадемической карьеры для аспирантов является мотивация и увлечённость проведением научных исследований. Иными словами, получая образование и учёную степень, необходимо чётко знать ответ на вопрос «Зачем?», который, в свою очередь, является стартовым вопросом планирования в любых сферах и направлениях жизнедеятельности человека.

Проблематика мотивации построения карьеры во время написания кандидатских и докторских диссертаций (получения учёной степени) является одной из ключевых в работах как отечественных, так и зарубежных учёных. Исследования, касающиеся темати-

ки карьеры, показали наличие корреляции между мотивацией развития академической и неакадемической карьеры и состоянием психического здоровья и незащищённостью молодых учёных [3; 6]. Необходимо также отметить, что академическая карьера связана с двумя ключевыми направлениями деятельности учёного – исследованиями и преподавательской деятельностью. И в ряде работ – С. Кадеса с соавторами [7], Э. Шортлидж, С. Эдди [8] – уточняется, что на карьерное развитие в академической среде влияет не только научная, но и педагогическая деятельность специалиста. В научных трудах неоднократно поднимался вопрос относительно взаимосвязи построения академической карьеры и социального капитала [9–11], наличия финансовой поддержки [8; 12]. Автор данной статьи в своих исследованиях раскрывает технологию «карьерного лифта», основная цель которой связана с оказанием помощи и поддержки учащимся образовательных организаций высшего образования при планировании на старте карьеры, а также её сопровождения в процессе обучения в течение всей жизни [13]. По мнению автора, эффективность построения академической карьеры складывается из трёх ключевых составляющих:

1) лидерство (при написании научных публикаций, в научной команде, научной школе, в научной области, коллегиальность и участие в экспертных и научных сообществах, как формальное, так и неформальное) [14–16];

2) научно-исследовательская и преподавательская продуктивность. Здесь ключевые показатели эффективности: число публикаций в международных и отечественных базах данных и их распределение по категориям; число цитирования публикаций; показатели преподавания (издание учебной литературы, преподавание в престижных вузах, обучение других преподавателей, приглашение к участию в высокого уровня научных мероприятиях; число заявок на гранты, выигранные гранты и другие) [17–20];

3) рейтинг и влияние. Индекс Хирша по международным и отечественным базам данных (*h*-индекс), средневзвешенный импакт-фактор журналов (в которых были опубликованы и процитированы статьи), процитируйте, в который входит автор в базах данных [21–23].

Для достижения максимального эффекта реализации обозначенной технологии «карьерного лифта» важно осознавать всю широту и комплексность факторов влияния на построение академической карьеры, обладающей высокой специфичностью.

В рамках проведённого исследования ставилась цель – выявить ключевые факторы построения академической карьеры, раскрываемые в трудах учёных, и предложить визуализацию конструкта многофакторного влияния на карьерный рост в академической среде.

Методы и методология

Проводимое исследование основывается на системном подходе к научному познанию (И.В. Блауберг, В.Н. Садовский, Э.Г. Юдин, Л. фон Берталанфи и др.). Системный подход реализуется с применением метода моделирования и позволяет комплексно изучить и воспроизвести строение, свойства и качества объекта исследования. Субъектно-деятельностный подход (Л. Рубинштейн, В.А. Сластенин и др.) также является методологической основой данной работы. Данный подход подразумевает индивидуальную обусловленность, целенаправленность, мотивированность и осознанность выбора выпускником вуза академической или неакадемической карьеры как одной из групп факторов карьерного развития. Средовой подход (Ю.Г. Абрамова, Н.Б. Стрекалова, Э.Ф. Зеер) позволяет провести многофакторный анализ построения академической карьеры.

Исследование базируется на принципах:

- *системности* (при системном и комплексном подходе к учёту факторов формирования и развития академической карьеры

возможно привлечение молодёжи в академическую среду и обеспечение кадрового потенциала науки страны);

- *гибкости* (мир меняется, социально-экономическая ситуация турбулентна, рынок труда не стабилен, выбирая для себя в настоящее время научно-исследовательскую активность, студент и выпускник обеспечивает для себя расширение возможностей карьерной реализации в будущем, не только в академической, но и в выбранной профессиональной среде);

- *индивидуальной обусловленности* (каждого педагога и учёного приводят в академическую среду различные факторы и важно выделить наиболее частые из них для определения возможностей воздействия на старте построения карьеры).

Теоретические методы, применённые в работе: системный библиографический анализ научной и научно-практической литературы и результатов исследований отечественных и зарубежных авторов по проблеме построения и развития академической карьеры, размещённых в базах данных *Scopus*, *Google Scholar* и РИНЦ и вызывающих наибольший интерес в научных кругах. Для подбора релевантных научных статей был использован поисковый запрос: «академическая карьера» (*academic career*), с уточнением «фактор» (*factor*) и «развитие» (*development*). Это означает, что в рамках представленного исследования автор придёт к выводам относительно факторов построения и развития академической карьеры, а не в целом по всем исследованиям в области академической карьеры. Было проанализировано в общей сложности 100 наиболее релевантных англоязычных публикаций и 34 русскоязычных. В результате углублённого анализа данных в итоговую выборочную совокупность анализа вошло 56 научных работ. Для большей аргументации теоретических результатов исследования были дополнительно применены эмпирические методы.

По мнению автора, одним из важных показателей эффективности построения ака-

демической карьеры является получение финансовой поддержки для раскрытия научных идей учёного и его команды. Для визуализации влияния различных факторов на данный показатель карьерного развития учёных был применён метод анализа цифрового следа в онлайн-системах, где собрали данные о победителях конкурсов РФ (Российский научный фонд) за 2021 г. с детализацией по области знаний «Социальные и гуманитарные науки», $n=146$ проектов). За основу проведения анализа была взята открытая информация о победителях конкурсов обозначенного направления, где видны: ФИО, пол, учёная степень и аффилиация руководителей научного проекта¹. Далее через аффилиацию (организация, регион, город) и фамилию руководителя научного проекта была собрана информация из открытых источников (сайт организации, *eLibrary* и другие) по следующим показателям: возраст, должность, учёное звание, *h*-индекс в РИНЦ, опыт получения грантовой поддержки. Также, выборкой методом «снежного кома» были опрошены в формате нарративного интервью 15 представителей профессорско-преподавательского состава вузов с целью уточнить их мотивацию и осознанность при выборе академической карьеры ($N=15$ человек, четверо из них – руководители действующих научных проектов, получивших поддержку РФ, РФФИ). Также был проведён письменный опрос посредством онлайн-анкетирования для определения показателя корреляции выбора академической карьеры с проявлением научно-исследовательской активности в период студенчества ($N=37$ человек). Небольшое число участников письменного опроса объясняется несколькими моментами: сложность сбора данных и

привлечения целевой аудитории к участию, применение опроса как дополнительного инструмента сбора данных по теме и пилотным характером эмпирической части исследования в целом. В анкете было задано семь вопросов (пять закрытых и два открытых) относительно опыта научно-исследовательской деятельности преподавателей во время получения высшего образования, его влияния на выбор академической карьеры, факторов мотивации выбора карьерной траектории, удовлетворённости выбором, а также данные относительно показателей личных научных достижений: руководство проектом, получившим внешнюю финансовую поддержку, *h*-индекс, учёная степень и звание, должность и стаж работы в академической сфере, возраст.

Факторы построения академической карьеры

Карьера – последовательность ролей, которые люди исполняют на протяжении всей профессиональной жизни². В рамках данного исследования автор придерживается подхода к карьере как к «последовательному и разнонаправленному развитию человека и его компетенций в определённом роде занятий и (или) виде деятельности на рынке труда в соответствии с персональными интересами, мотивами и способностями, формируемыми под воздействием факторов внешней среды» [13, с. 148]. Академическая карьера рассматривается автором как последовательная и разнонаправленная смена ролей в академической среде, происходящая на трёх ключевых этапах: карьерное самоопределение, активная профессиональная самореализация, смена места работы / выход на пенсию. С точки зрения подходов к

¹ <https://www.rscf.ru>

² The American Heritage Dictionary of the English Language, Fifth Edition. URL: <https://ahdictionary.com/word/search.html?q=career> (дата обращения: 10.03.2023); ERIC – онлайн-библиотека исследований и информации в области образования, спонсируемая Институтом педагогических наук (IES) Министерства образования США. URL: <https://eric.ed.gov/?qt=career&ti=Careers> (дата обращения: 10.03.2023); Толковый словарь Ушакова онлайн. URL: <https://ushakovdictionary.ru/word.php?wordid=23083> (дата обращения: 04.01.2023).

построению и развитию карьеры существуют различные мнения. Под развитием академической карьеры понимается процесс развития человека на исследовательских, преподавательских, а также административных должностях в высших учебных заведениях [24]. В работе В. Слепых, А. Ловакова, М. Юдкевич заявлено, что «защита диссертации и кандидатская степень – необходимые условия построения академической карьеры и вхождения в академическое сообщество в качестве полноправного члена» [25, с. 262]. Можно согласиться, что эти условия являются важными для перехода на новую ступень карьерной лестницы, однако для защиты диссертации и получения кандидатской степени молодой учёный уже делает первые шаги: проводит исследование, преподаёт и, как результат, формируемый под воздействием различных факторов, достигает первых успехов – в виде защиты диссертации и получения учёной степени, роста показателей научной продуктивности. Автору близка точка зрения на карьерный рост как результат признания и поощрения уникальных талантов, компетентности и профессионального роста, которая раскрывается Мэри Д. Ориол и её коллегами [26]. При этом траектория академической карьеры определяется автором исследования не только как «последовательность научных результатов, которые достигаются с переменной скоростью» [10], а также как разнонаправленное движение через признание в академической среде – на педагогических, научных и административно-управленческих должностях, качественные и временные показатели эффективности которого определяются широким спектром факторов.

На развитие академической карьеры оказывает влияние целый комплекс внутренних и внешних факторов, который автор представила в виде единой системы, показанной на *рисунке*. Поскольку сама по себе карьера преподавателя и учёного является специфической, то и среди обозначенных факторов выделены лишь свя-

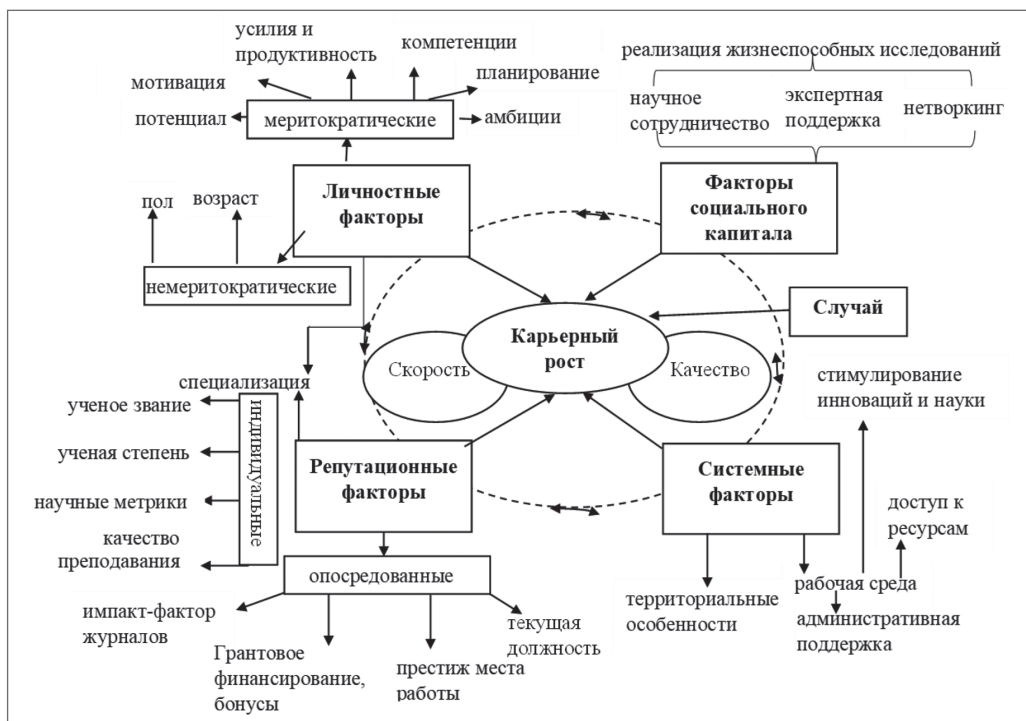
занные с особенностью карьерного роста в академической среде.

Визуализированная на рисунке структура факторов, влияющих на качество и скорость карьерного развития в академической среде, подразумевает взаимное влияние групп и отдельных факторов внутри них друг на друга. При развитии/наличии и появлении одного из факторов возникает укрепление остальных и, наоборот, снижение показателей по одной из групп факторов неизменно приводит к стагнации других. Так, например, при наличии высокой мотивации научной деятельности, субъект проявляет высокую активность к реализации в этом направлении, что положительно влияет на научные метрики, повышает шансы получения различного рода поддержки (научного сообщества, финансовой и административной поддержки). В свою очередь, отсутствие поддержки приводит к снижению мотивации научной деятельности, продуктивности и эффективности научных исследований и уменьшению шансов на карьерное развитие.

Раскрывая суть и влияние на скорость и качество карьерного роста в академической среде представленных на рисунке факторов, автором рассматриваются те, которые при прочих равных условиях оказывают решающее воздействие на выбор данного пути карьеры – личностных.

Личностные факторы. Анализируя работы различных исследователей по вопросам определения уникальных факторов развития академической карьеры, автор столкнулась с импонирующей ей точкой зрения на разделение личностных факторов на меритократические (связанные со способностями и потенциалом, поддающиеся влиянию) и немеритократические (факторы, не поддающиеся изменениям), отражённой в работе [17]. Исходя из данного подхода, изучены особенности влияния данных групп факторов на развитие карьеры в академической среде.

Немеритократические факторы. Основные факторы этой группы, по мнению



Модель ключевых факторов развития академической карьеры
Model of key factors of academic career development

учёных, оказывающие влияние на развитие академической карьеры – пол и возраст [17; 27–29]. Кроме того, есть мнение, что на достижение карьерного успеха оказывает влияние генетика человека, через воздействие на его окружение [30]. По данным целого ряда исследований, проводимых в различных частях земного шара, гендер является одним из факторов построения академической карьеры [28; 29; 31]. Учёными эмпирически показывается, что женщинам сложнее сделать академическую карьеру, чем мужчинам, что тесно связано с социальными ролями, выполняемыми женщинами вне работы [28], дискриминацией и культурными аспектами рабочей среды [27]. Кроме того, в ряде работ учёными показано, что детерминантами большей сложности построения

академической карьеры женщинами являются недостаточный уровень развития стратегического мышления [28] и публикационной активности [29; 32], что представляется дискуссионным и требующим дополнительных изысканий. Кроме того, женщины, как правило, тратят большую часть времени на преподавание, в меньшей степени, чем мужчины, обращаясь к проведению научных исследований и написанию публикаций с грантовой и другой институциональной поддержкой [28; 29]. Для актуализации данного фактора с точки зрения академической карьеры российских женщин проанализированы итоги конкурсов РНФ за 2021 г. с детализацией по области знаний «Социальные и гуманитарные науки»³. Результаты анализа показали, что среди выигравших 37% гран-

³ По данным исследования НИУ ВШЭ, доля женщин в данной области научных исследователей превышала в 2020 году долю мужчин более чем в 2 раза. URL: <https://issek.hse.ru/news/341451906.html> (дата обращения: 10.03.2023).

тов на научные исследования возглавляют учёные-женщины. Безусловно, фактор гендера не учитывается при принятии решений о выделении грантовой поддержки – внимание уделяется большому количеству других показателей, но цифры отражают общую конкурентоспособность женщин на данном рынке. Учитывая важность фактора грантовой поддержки для карьерного роста в академической сфере, можно говорить о том, что женщинам необходимо прилагать большее количество усилий и настойчивости для продвижения своих инициативных научных проектов.

Возраст является ещё одним немаловажным немеритократическим фактором построения академической карьеры [6; 17; 31]. Связывая фактор пола и возраста, необходимо отметить работу Нура Холиса, где эмпирически показано, что женщины занимают высокие должности в старшем возрасте, тогда как мужчины начинают строить свою карьеру уже в молодости [31]. В настоящее время для вовлечения молодёжи в науку во многих странах предпринимаются различного рода шаги [9; 33]. Так, например, в Китае реализуется ряд программ, направленных на повышение научной грамотности молодёжи (возраст молодёжи в Китае 13–19 лет) с целью их последующего вовлечения в научную деятельность [33]. В Российской Федерации одним из показателей деятельности вузов является «доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности научно-педагогических работников», которая должна быть не менее 35%⁴. Для вовлечения молодых людей в науку реализуются как внутренние

проекты вузов, так и крупные региональные и федеральные программы и конкурсы⁵. Что касается анализа выборочной совокупности по итогам конкурсов РНФ за 2021 г., которые приводились выше, то можно сказать, что как минимум 32,2% руководителей поддержанных проектов – научные работники в возрасте до 40 лет, 29,45% – учёные в возрасте 61+, самая малочисленная возрастная группа – 41–60 лет (чуть менее 24%)⁶. Приведённые данные свидетельствуют о том, что политика управления талантами в академической среде ориентирована на привлечение и поддержку инициатив молодых учёных.

Меритократические факторы. Одним из ключевых факторов построения академической/неакадемической карьеры является наличие *мотивации* школьника/студента/выпускника [26; 34; 35]. В целом факторы мотивации выбора профессии молодёжью подробно изучены в работе И.В. Цыганковой, В.Ф. Потуданской, Я. Цывэй, где авторы эмпирическим путём показали, что самым важным из них является интерес к профессиональной деятельности, второй по значимости фактор мотивации – возможность трудоустройства, третий – престиж профессии [34]. В работе М.А. Гринева, М.А. Петрова, А.А. Подкопаевой выделен ряд мотивов (показателей) выбора академической карьеры выпускниками магистратуры: трансляция полученных знаний студентам, повышение профессиональной компетентности, возможность творчески мыслить и развиваться и расширение кругозора [36]. В выводах по проведённому анализу мотивов академической карьеры

⁴ Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 1 февраля 2022 г. № 92 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403597618/> (дата обращения: 10.03.2023).

⁵ Большое количество конкурсов РНФ реализуется молодыми учёными и под руководством молодых учёных. URL: <https://rscf.ru/contests/> (дата обращения: 10.03.2023).

⁶ Ввиду специфики сбора информации на основе цифрового следа, у 14,4% не удалось уточнить возраст руководителей проектов.

Г.З. Ефимовой отмечается, что основными из них являются: гибкий график работы и социальные гарантии; интерес к сфере высшего образования и исследованиям; научная школа; лояльность к университету [37]. Преобладающая значимость академических мотивов также определяется в исследовании Е.А. Терентьева, Н.В. Рыбакова, Б.И. Бедного, К.С. Фурсова, Я.М. Рощиной и О.С. Баламуш [20; 38]. Эмпирические исследования показывают, что удовлетворение финансовых мотивов не является одним из главных определяющих при выборе академической карьеры выпускниками вузов [36; 39; 40]. О мотивации построения карьеры были опрошены участники нарративных интервью, в которых также преобладают академические и социальные мотивы:

«Мне со студенческих лет нравилась научно-исследовательская деятельность. Я действительно мечтала быть кандидатом наук. Мне нравился сам статус преподавателя вуза, и я связывала карьеру в университете со своим интеллектуальным развитием и высоким социальным статусом» (О., доцент);

«Стабильность, даже в турбулентных изменениях, гибкие условия работы, возможность творческой составляющей, возможность повышать свою квалификацию, заниматься научной деятельностью» (Т., доцент).

«Когда училась в университете, мне очень понравилась атмосфера на кафедре. Очень харизматичные были преподаватели, и после окончания обучения захотелось остаться на кафедре» (Н., доцент);

«Всегда хотела работать со взрослыми людьми. В вуз попала случайно, не жалею» (М., доцент).

Мотивация самореализации в преподавании и науке, привнесение личного вклада в общественное развитие являются важными предикторами выбора профессии и построения карьеры в вузе или научно-исследовательском институте [24; 41; 42]. Самореализацию в преподавании и науке

респонденты отметили как фактор мотивации: *«В студенчестве я занималась наукой, участвовала и побеждала в научных конкурсах, после окончания вуза меня звали преподавать и писать кандидатскую диссертацию, но я ушла в неакадемическую карьеру по финансовым мотивам, в первую очередь. В вуз я вернулась в зрелом возрасте, вернулась преподавать, так как всегда любила делиться с другими своими знаниями и кейсами из практики, втянулась»* (А., доцент); *«Меня привлекает педагогическая деятельность, мне нравится заниматься наукой, бывать на различных мероприятиях»* (Н., доцент).

Тесную связь и прямую зависимость от мотивации имеет фактор прикладываемых усилий (совершаемых действий) и как результат – продуктивность деятельности человека, строящего карьеру в академической среде. Усилия в том числе связаны с развитием и постоянным самосовершенствованием субъекта, являющегося предиктором карьерного роста и продуктивности [26]. Продуктивность – результат проявляемой активности и вкладываемых усилий, который проявляется в количестве и качестве публикаций, показателях преподавания и, в конечном итоге, является важным фактором конкурентного преимущества при получении должности и продвижении в академической среде [17; 18; 43]. О взаимосвязи факторов продуктивности и мотивации участники нарративов в интервью высказывались следующим образом: *«... Ещё меня мотивируют научные достижения, которые периодически случаются, отклик научного сообщества, получение финансовой поддержки от ведущих фондов, рост научных показателей»* (А.В., доцент). *«... В вуз попала случайно, не жалею. Осознанных мотивов не было. Просто так получилось. Начала работать в вузе, а чтобы продолжать работу, необходимо защититься. Чтобы быть успешной, нужно писать научные статьи, участвовать в конференциях и проводить исследования»* (Г., доцент).

Мотивация и продуктивность являются одними из определяющих профессиональной идентичности преподавателя [24]. Педагоги, которые отождествляют себя с профессией преподавателя, считающие себя частью научного сообщества, эмоционально привязанные к профессии, с большей вероятностью выберут академическую траекторию развития карьеры [41]. Идентичность формируется в социальном контексте – семья, друзья, профессиональное сообщество влияют на ощущение себя как субъекта выбранного вида деятельности и компетентности. Результаты исследования группы учёных во главе с К. Кэмерон определили, что производительность и ожидание результатов напрямую связаны с намерениями построения академической карьеры, а продуктивность и самоэффективность обуславливают научную идентичность [42]. В работе М. Роуча и Г. Соерманна показано, что аспиранты в области естественных и технических наук теряют интерес к академической карьере в процессе обучения в аспирантуре, порядка 25% – в процессе обучения, а ещё 15% изначально не интересовались этим видом карьерного развития [5]. Схожие данные были получены в работе В.И. Слепых, А.В. Ловакова и М.М. Юдкевич, где на основе анализа публикационной активности учёных естественно-научных направлений исследований после защиты диссертации показано, что 16% учёных перестали проявлять научную активность сразу после защиты кандидатской диссертации, продолжили свою карьеру в течение более 5 лет 31–65% участников исследования, в то время как остальные предпочли занятость на неакадемическом рынке труда [25]. Это определяется в первую очередь тем, что учёные в области естественных и технических наук востребованы в ре-

альном секторе экономики, обладают конкурентоспособными, высокооплачиваемыми компетенциями на рынке труда, и поэтому часть аспирантов изначально не планирует построение академической карьеры после защиты диссертаций [5].

Приведённые результаты показывают, в том числе, что мотивация академической карьеры основывается, в первую очередь, не на финансовых мотивах, а на развитии идентичности и осознанности. Тем не менее, нельзя отрицать влияние фактора материальной мотивации выбора академической карьеры выпускниками вузов, которое безусловно присутствует, особенно активно проявляясь при достижении научных задач и обозначенных в начале работы показателей эффективности. Так, для примера, по данным Росстата, средняя заработная плата (номинально начисленная) в Свердловской области за 4-й квартал 2022 г. составила 62017 руб. в месяц⁷. Начисления преподавателям образовательных организаций высшего профессионального образования за 2022 г. в Свердловской области составили 101 547 руб. на человека в месяц⁸. Это свидетельствует о том, что средний доход в сфере образования и науки значительно превышает средний доход в иных сферах деятельности в Свердловской области. На данное значение средней заработной платы, начисленной номинально преподавателям вузов, оказывает влияние множество факторов: наличие учёной степени и звания педагога-учёного, статус вуза (ведущий или обычный), наличие административной должности в вузе и финансовой поддержки от научных фондов и другие. Чтобы войти в академическую среду и начать в ней развитие, необходимо обеспечить входные конкурентоспособные условия оплаты труда. На старте карьеры заработная плата специалиста в сфере управ-

⁷ Рынок труда, занятость и заработная плата. Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 10.03.2023).

⁸ Средняя заработная плата преподавателей образовательных организаций высшего профессионального образования государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации за январь–декабрь 2022 года. Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-monitor_04-2022.htm (дата обращения: 10.03.2023).

ления персоналом в Свердловской области в 2022 г. составила 35000 руб. в месяц⁹, заработная плата специалиста со степенью магистра управления персоналом, ассистента одной из кафедр вуза Екатеринбурга (не относящегося к категории ведущих вузов страны) 18801 руб. в месяц¹⁰, при обучении на бюджетной основе дополнительная денежная мотивация в виде стипендии в аспирантуре составляет 9000 руб., при условии обеспечения факторов социального капитала у молодого специалиста появляется возможность получить и дополнительный стимул развития академической карьеры в виде грантовой поддержки. Приведённый пример показывает, что в то время, как старт карьеры в реальном секторе экономики обеспечивается стабильным доходом в сумму 35000 рублей, при построении академической карьеры для достижения данной суммы дохода необходимо выполнение ряда дополнительных условий. Ни один из участников нарративного интервью не обозначил материальные мотивы, как движущие силы их научной и педагогической деятельности.

Компетенции / знания и навыки. В работах авторов фактор компетенций / набора знаний и навыков, а также личностных качеств рассматривается как часть человеческого капитала, которые оказывают влияние не только на построение академической карьеры, но и на формирование эпистемологической ценности их будущих научных работ [26; 44]. В виду высокой значимости в современных условиях не только профессиональных навыков, но и надпрофессиональных, и в первую очередь научно-исследовательских навыков, при выстраивании карьеры в академической среде важны: обучаемость, навыки работы в команде, адаптивность и весь спектр когнитивных навыков [45–47].

В проведённом исследовании мотивации построения академической карьеры студентов ($N=133$) студенты бакалавриата и магистратуры экономических направлений подготовки отметили преобладающую значимость развития навыков самоуправления и самоконтроля (95%), управления информацией (91%), креативности и инновативности (81%) и взаимодействия с людьми (75%)¹¹. В нарративных интервью респонденты также говорили о том, что на мотивацию построения академической карьеры повлияли, в том числе, компетенции/способности/потенциал: *«Первым фактором, который послужил развитию моей мотивации академической карьеры, – способности к науке и преподаванию, я всегда ими обладала»* (М.В., доцент); *«Мне всегда нравилось обучать других, делиться знаниями. Я проводила исследования, работая в реальном секторе экономики, формировала по ним отчёты, принимала управленческие решения. Плюс, я получила первое высшее педагогическое образование и обладала на старте необходимыми компетенциями для работы в вузе»* (Р., доцент); *«Сейчас мотивирует желание научить и обмен со студентами – я им знания и навыки, они мне энергию, задор и мотивацию на развитие»* (Н.В., доцент); *«Главным мотивом академической карьеры для меня является полученное первое высшее образование и тяга к преподаванию»* (В., профессор).

Специализация в научных кругах является также одним из факторов выбора академической карьеры и продвижения в должности. Специализация важна с точки зрения трудоустройства в вуз/научный институт по востребованному направлению. Например, в экономическом вузе приветствуются специальности, связанные с экономикой, в педа-

⁹ Молодые специалисты: стартовая зарплата и перспективы. hh.ru. URL: <https://ekaterinburg.hh.ru/article/31230> (дата обращения: 10.03.2023).

¹⁰ Официальный сайт УрГЭУ. Дополнительное соглашение к коллективному договору от 03.03.2023. URL: <https://www.usue.ru/ob-urgeu/oficialnye-dokumenty/> (дата обращения: 10.03.2023).

¹¹ Авторское продолжающееся исследование. Мотивация научно-исследовательской деятельности студентов. URL: <https://forms.gle/aSVeueRATLYHVNyY6> (дата обращения: 10.03.2023).

гогическом – педагоги и так далее. Помимо этого, специализация важна при развитии научных показателей деятельности учёных [14]. Вот что об этом рассказала одна из респондентов: *«Наверное, легче тем, кто изначально находится в рамках какой-то научной школы, имеет преемственность: закончил вуз, защитил диссертацию, остался работать на кафедре. У меня было несколько этапов вхождения и выхода из академической среды, и, наверное, одной из главных сложностей для меня является формирование научной идеи, научной сложности. Я сейчас кандидат юридических наук, работаю в экономическом вузе, и здесь исследования востребованы на междисциплинарном стыке. В юридическом вузе, возможно, мне было бы проще»* (М.В., доцент). Помимо этого, возможности карьерного развития обусловлены востребованностью сферы исследования. В последние годы к наиболее востребованным сферам и тематическим направлениям исследований относятся медицина, цифровые технологии, нанотехнологии, устойчивое экологическое развитие, энергоэффективность и всё, что с этим связано¹². Соответствие исследования актуальной тематике, несущее в себе элементы новизны (как практической, так и научной), является весомым фактором получения финансовой поддержки, а также залогом повышения показателей научной деятельности авторов исследования, о которых речь идёт в блоке «факторы репутации». Помимо этого на развитие карьеры в определённых сферах науки оказывает влияние проведение междисциплинарных исследований. Так, изучая карьеры начинающих учёных-физиков и психологов, Саид Унгер с коллегами приходит к выводу, что проведение междисциплинарных исследований учёными-физиками способствует развитию академической карьеры, а психологами, напротив, препятствует ей [19]. Поэтому выбирая тематику исследований в определённых областях

знаний, помимо интересов необходимо ориентироваться на свои карьерные амбиции и проводить предварительный анализ возможностей роста знаний в определённой сфере. По итогам проведённых нарративных интервью, среди респондентов которого было четыре руководителя научных проектов, поддержанных РНФ и РФФИ, выяснилось, что в научные коллективы для комплексного и всестороннего освещения проблематики в области управления персоналом, экономики труда и профессионального образования важно было включить экспертов-исследователей психологов, экономистов, педагогов, юристов. *«Мотивирует общение с разными умными людьми, в том числе в работе над научными проектами случается работать с представителями различных специальностей, что развивает и лично, и усиливает сами проекты»* (Н., доцент).

Планирование – меритократический фактор, который связывает воедино все факторы данного блока. Видение своего будущего, определение долгосрочных целей развития, понимание факторов влияния и рисков при планировании карьеры, осознания шагов и действий для реализации профессиональных ожиданий и действий являются основой знания, навыки управления карьерой и уверенность в своих способностях являются определяющими успеха на рынке труда в любой сфере, не только в академической среде [26; 48; 49]. Грамотное планирование позволяет чётко организовать работу по достижению карьерных целей с максимально эффективным использованием имеющихся у учёного/преподавателя ресурсных возможностей. Большинство участников нарративных интервью отметили, что выбрали академическую карьеру, осознанно планируя своё будущее. Сейчас планирование карьеры в вузе в основном связано с двумя моментами: получение грантовой поддержки и выполнение показателей эффективного кон-

¹² Приоритетные направления развития науки, технологий и техники в Российской Федерации. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102149065> (дата обращения: 10.03.2023).

тракта, которые стимулируют развитие в науке: *«Сейчас очень активно развивается система эффективных контрактов, которая несомненно стимулирует научную деятельность»* (М.В., доцент).

Факторы социального капитала

Социальный капитал с точки зрения рассматриваемого вопроса определяется как «ресурс, к которому исследователи в университетах получают доступ благодаря своему участию в социальных сетях или других социальных структурах» [11, с. 1096]. Роль социального капитала в продвижении по службе и развитии академической карьеры часто обсуждается в публикациях [11; 14; 37; 50]. Д.Э. Фройлих пишет о том, что со времени начала пандемии COVID-19 изменилось и поведение людей, и доступность ресурсов, составляющих социальный капитал, происходит трансформация научной среды [14]. Большая часть коммуникаций перешла в цифровую среду, в которой осуществляется сотрудничество для реализации исследовательских интересов.

Научное сотрудничество автором рассматривается как фактор развития академической карьеры в нескольких плоскостях. Во-первых, это командное взаимодействие, или «коллегиальность» в отделах и подразделениях. Исследователи пишут, что отношения в коллективах, основанные на уважении, общих целях и распределении ответственности, являются условием эффективности подразделений, а преподаватели, ориентированные на командную работу, имеют преимущества в развитии карьеры [15]. Как отметили участники нарративных интервью:

«Достаточно сильный исследовательский коллектив и среда. Очень важно, когда в вузе есть не один человек, а много, кто занимается научными исследованиями» (М.В., доцент);

«Меня привели в академическую среду буквально «за руку», показав возможные перспективы развития. Мотивирует под-

держка коллектива, люди, которые вокруг, и то, как они работают» (Ф., аспирант).

«Меня мотивировало и мотивирует университетская среда и возможность общаться с умными людьми, прикоснуться к интеллектуальному ресурсу» (О., доцент).

Во-вторых, сотрудничество в рамках реализации исследовательских проектов, где учёные объединяются на основе научных коллективных и индивидуальных интересов [10; 43]. В-третьих, это студенческое научное сотрудничество и вовлечение со студенческой скамьи в разработку, реализацию и интерпретацию своих собственных исследований [9]. Одна из участниц нарратива сказала: *«Работать в вузе было статусным, интересным в плане общения и коммуникаций с грамотными людьми, плюс мне повстило, что меня выбрал заведующий кафедрой одной из курсов и предложил стать ассистентом кафедры»* (Н., доцент).

Экспертная поддержка, наставничество – то, что особенно важно в становлении и развитии карьеры молодого учёного [22; 24; 44]. В работе [10] утверждается, что с ростом числа наставников-экспертов увеличиваются шансы на карьерный успех подопечных молодых учёных. Наставники из числа экспертов могут оказать помощь и поддержку в различных аспектах развития карьеры, как с точки зрения научного нетворкинга и реализации совместных проектов, так и с точки зрения реализации педагогического функционала начинающего преподавателя. Большое значение для продвижения в научной сфере играет статус и показатели исследовательской активности наставника/эксперта, оказывающего поддержку и привлекающего к совместным работам [22]. Благодаря сотрудничеству с опытным наставником начинающий учёный получает первые цитирования и наращивает научно-исследовательские компетенции: *«Мне сейчас интересно изучать тему, над которой я работаю в рамках диссертационного исследования, я к ней пришла сама благодаря поддержке других учёных, и сейчас я с удовольствием ей зани-*

маюся» (С., аспирант); «Когда у меня появился научный руководитель, доктор наук, она заинтересовала меня темой исследования, тесно связанной с моей профессиональной деятельностью вне академической среды. То есть мотив был связан с интересом темы исследования, поддержкой научного руководителя. После переезда в несколько лет я вернулась в академическую среду, и мне снова повезло с человеком, который оказался рядом, – увлечённый тем, что и мне, с ней интересно совместно реализовывать научные проекты» (М., доцент).

Нетворкинг, использование социальных сетей и членство в сообществах, связанных с исследовательскими интересами, являются одними из важнейших предикторов управления отношениями и построения академической карьеры [10; 50]. Развитие социальных связей повышает вероятность признания возможностей [51], способствует росту качества научных исследований [10; 50] и реализации предпринимательских проектов [4]. В свою очередь, реализация жизнеспособных исследований, как следствие и результат влияния факторов социального капитала включают в себя ценностный аспект научных исследований, итоги которых могут потребоваться в обществе [51]. Научные метрики, эффективный контракт, на основе которых формируется система вознаграждения и карьерные перспективы современных преподавателей, невысокий уровень вовлечённости бизнес-сообщества в исследовательскую деятельность могут привести к снижению показателей качества и общественной ценности получаемых результатов, поэтому важна индивидуальная и институциональная заинтересованность в расширении сети контактов и ориентации проектов на общественное благо:

«Работа в академической среде позволяет притягивать и другие проекты, которые позволяют мне и моим коллегам зарабатывать» (С., доцент);

«За 10 лет преподавания моя сеть контактов увеличилась минимум в 10 раз, что позволяет мне реализовывать коммерческие проекты для бизнеса, привлекать к исследованиям коллег из других вузов и направлений» (Р., доцент).

Факторы репутации, являясь социально обусловленным явлением, позволяют, с одной стороны, оценить качество публикационной активности и проанализировать карьерные достижения учёного [10; 33], с другой стороны – оказывают серьёзное воздействие на показатели скорости и качества построения карьеры в академической среде [17; 18; 43]. Факторы репутации автор рассматривает в двух плоскостях – индивидуальной, непосредственной (с этой точки зрения репутация учёного представляется как «совокупное представление его/её вклада» в науку и образование) и опосредованной (репутация места работы, импакт-фактор журналов, в котором публикуются труды учёного, грантовая поддержка). Получение учёной степени и учёного звания может ускорить карьеру в сочетании с благоприятствующими факторами социального капитала и личностных факторов. Кроме этого, большое влияние на карьеру учёного оказывают опосредованные факторы.

В предыдущих исследованиях [17; 18] авторами показано, что институциональный престиж и престиж отдельного структурного подразделения учреждения положительно коррелируют с показателями продуктивности и влияния в научной среде. В подтверждение важности фактора престижа места работы в построении карьеры можно привести результаты исследования поддержанных РНФ проектов в области знаний «Социальные и гуманитарные науки», где 33,6% представлено организациями, входящими в топ-10 вузов РФ по данным рейтинга *Quacquarelli Symonds (QS)*¹³, ещё 32,9% проектов аффилированы отделениями РАН (в том числе региональными отделениями и

¹³ Рейтинги вузов. QS World University Rankings – 2022. URL: <https://www.ucheba.ru/for-abiturients/vuz/rankings> (дата обращения: 10.03.2023).

научными центрами). Престиж научной организации, исследовательская активность, вес и значимость в академической среде оказывают влияние как минимум на научную составляющую карьерного роста.

С точки зрения престижа и влияния необходимо упомянуть эффект Матфея – когда два учёных делают одно и то же открытие, тот из них, кто обладает большим научным статусом, получает большее за него признание [44; 52]. В своей работе по системному библиографическому анализу автор опирается на работы известных учёных, публикации с наибольшим количеством цитирований, статьи в журналах с высокими импакт-факторами, что зачастую может привести к игнорированию ценных с научной и практической точки зрения работ. При этом, цитирования – ещё одна метрика карьерных решений, которая подталкивает учёных к своеобразному нарушению этики науки и использованию самоцитирований для повышения показателей научной эффективности и конкурентоспособности на рынке исследований [22; 23], а длительное ожидание возможности публикации в высокорейтинговых журналах может привести к снижению и полной потере актуальности полученных результатов исследования. Отсюда важность ещё одной метрики, которая анализируется учёными как фактор академической карьеры, – индекс Хирша (h -индекс), основанный на подсчёте количества цитирований публикаций автора [10]. При этом авторы глубинных аналитических исследований количественных факторов карьеры отмечают, что они, в частности h -индекс, должны рассматриваться в корреляции с данными научного сотрудничества и соавторства, числа публикаций и цитирований, тематической независимости [10; 53]. При анализе данных о руководителях проектов, поддержанных РНФ в области знаний «Социальные и гуманитарные науки» 2021 г., определено, что средний h -индекс равен 15 (при минимальном $h=1$, максимальном $h=101$), 50% значений индекса располагаются в диапазоне

$7 \leq h \leq 19$. Среди преподавателей, принявших участие в проведённом опросе и выигрывавших грантовую поддержку своих проектов, средний индекс Хирша равен 9. Таким образом можно предположить, что индекс Хирша по публикациям РИНЦ более 7 является одним из факторов, определяющим 50% успеха заявки на получение грантовой поддержки научных исследований, при прочих равных условиях содержания заявок. Индекс Хирша учитывается при приглашении к рецензированию в научные издания, при включении в редакционные коллегии, в список экспертов различного рода научных сообществ. Цитирования являются важной метрикой при оценке результатов деятельности профессорско-преподавательского состава вузов в рамках существующих эффективных контрактов. Отдельное внимание необходимо уделить индексу Хирша в ядре РИНЦ, так как именно этот показатель рассматривается экспертами как дающий преимущества в престижных научных конкурсах.

Импакт-фактор журналов, в которых публикуется учёный, является одним из самых спорных предикторов его карьерного продвижения [21; 53]. Как отмечает М.Р. Беренбаум: «На всё более конкурентном рынке труда приём на работу, продвижение по службе, грантовое финансирование и бонусы неразрывно связаны с мерой, значение которой мало кто полностью понимает» [53, с. 16661]. Импакт-фактор журнала (ИФ) изначально не имел никакого отношения к учёным и их карьере, так как был важен исключительно для библиотек и их решений об индексации и покупке журналов, тем не менее сейчас широко используется в качестве одного из показателей при принятии решений о продвижении по службе и пребывании в должности, особенно в исследовательских институтах [21]. Кроме того, хотя проведённые исследования показывают, что импакт-фактор журнала не имеет корреляции с качеством отражённых в них исследований [12; 21]. Преподаватели, принимая решение о месте публикации своих работ, обращают

внимание на данный фактор как основной, связанный с ожиданиями со стороны университета [54]. Так, например в системе мотивации УрГЭУ к учёту в эффективном контракте принимаются статьи в журналах ВАК с ИФ > 0,3, большей ценностью обладают публикации в изданиях с ИФ > 0,6.

Получение грантовой поддержки также имеет значение для продвижения по карьерной лестнице в академической сфере [8; 12]. Финансирование исследовательских проектов позволяет реализовать свои идеи, повысить уровень узнаваемости и влияния в академической среде за счёт публикаций и представления результатов исследований на различного рода научных мероприятиях. В то же время необходимо отметить влияние эффекта Матфея, о котором речь шла ранее, на принятие решений о финансировании – один раз выигранная грантовая поддержка добавляет процент вероятности вновь её получить. По данным исследования цифрового следа в рамках представленной работы, среди учёных, чьи гранты были поддержаны в 2021 г., минимум 55,5% уже имеют опыт руководства проектами, финансируемыми фондами РФ (опыт 28% грантополучателей не установлен). Во время нарративных интервью все участники без исключения говорили о важности финансовой поддержки исследований как фактора мотивации академической карьеры:

«...Должна быть стабильность для мотивации. Грантовый метод имеет преимущества и недостатки, а самое главное – уверенность в завтрашнем дне. Любое научное исследование – мероприятие не на один-два года, и учёному важно видеть горизонты реализации проекта и его независимость от изменений государственной политики или политики вуза» (М.В., доцент);

«Сейчас оставаться в вузе меня мотивирует реализация научного исследования, которое получило финансовую поддержку государства» (Н., доцент);

«Получение финансовой поддержки научного исследования очень поднимает мотивацию не только мою как руководителя,

но и всего научного коллектива, так как для всех открываются перспективы удовлетворения широкого круга потребностей» (Н.В., доцент).

Преподавание оценивается при продвижении по службе и развитии карьеры значительно ниже, чем показатели научно-исследовательской деятельности в академической среде [15; 51]. Кроме того, в работах учёных подчёркивается, что иногда преподавательская деятельность и обучение педагогическому мастерству снижает эффективность исследовательской деятельности [8]. Существует и альтернативная точка зрения, которая аргументирует сильную прямую корреляцию преподавания с показателями качества научной деятельности учёного, определяющими его карьерный рост [7; 8]. Тем не менее в существующих реалиях мотивации, в приоритете работы преподавателей высшей школы (исходя из акцентов внешнего стимулирования) стоит исследовательская деятельность, а не повышение качества преподавания и развитие педагогических компетенций. Как отметила одна из участниц нарративного интервью: *«Эффективный контракт недостаточно сбалансирован с точки зрения показателей научной и педагогической деятельности. Есть прекрасные педагоги, которые успешно реализуют данную функцию, но не участвуют в проведении научных исследований, соответственно, не выполняют большую часть показателей контракта» (Р., доцент).*

Получение учёной степени и учёного звания могут ускорить продвижение по карьерной лестнице, но только в том случае, если они сочетаются с позитивным влиянием меритократических факторов и факторов социального капитала [26].

Системные факторы, или факторы социального пространства

В данную группу факторов были объединены элементы влияния на развитие карьеры, связанные с территориальными положением и внутренними особенностями рабочей

среды высшего учебного заведения, научной организации.

Стимулирование инноваций и науки в образовательных учреждениях особенно важно во время получения студентами высшего образования. Как показывают результаты исследований, осознанное вовлечение студентов к разработке, реализации и обработке результатов научных проектов повышает уверенность учащихся в своих способностях проводить научные исследования и обеспечивает ясность возможностей академической карьеры, повышает лояльность к науке [9]. Результаты проведённого опроса показывают, что 31 из 37 педагогов высшей школы, связавших свою жизнь с преподаванием и исследованиями, в студенчестве были вовлечены в науку, писали статьи, участвовали в конференциях. Все участники нарративных интервью имеют такой опыт. Важна именно системная работа, организация целевых курсов, разработка и реализация курсовых проектов как полноценных, актуальных для закрытия определённых потребностей компании/региона вопросов. В подтверждение данного тезиса в рамках проведённого опроса преподавателям высшей школы был задан вопрос относительно факторов выбора академической карьеры в нашей стране, среди факторов участники в отчётах работу со студентами и делились своим видением ситуации. Например, были получены такие комментарии: *«Практически отсутствует взаимодействие студент – преподаватель в рамках НИРС, другими словами – нет системы наставничества по работе и адаптации в научно-исследовательской деятельности, слабая пропаганда НИД и НИР, нет мероприятий по повышению вовлечённости студентов в НИД»*, *«Личная мотивация передачи знаний студентам и их вовлечение»*. В нарративных интервью эксперты отмечали, что *«необходима поддержка студенческих инициатив и студенческой научной активности для формирования научных коллективов»* (М.В., доцент).

Ещё один из факторов влияния на построение академической карьеры – административная поддержка [25; 26]. В вузах не только нашей страны действует система эффективных контрактов, в которых отражены ожидания работодателей от активности научно-педагогических кадров и взаимосвязь удовлетворённости данных ожиданий со стимулирующими выплатами. Это кратковременная система оценки, которая, как показано в исследованиях, может негативно отразиться на карьерной мотивации учёных, особенно делающих первые шаги в науке [10]. *«Система, существующая сейчас, не мотивирует развиваться. Эффективный контракт похож на «соковыжималку», когда ты делаешь много, а достойного вознаграждения в конце, которое бы мотивировало дальше, нет»* (О., доцент). По словам ещё одного из участников интервью: *«Условие мотивации достижений в академической карьере должно предусматривать время на научные исследования, которого в существующих условиях системы не хватает на всё»* (М.В., доцент).

Важным системным фактором является и наличие доступа к ресурсам и стимулирование инноваций. Со слов одного из информантов: *«инфраструктура вуза, наличие необходимых лабораторий, оборудования – то, что ещё необходимо для мотивации работы в вузе»* (М., доцент).

Территориальные особенности – так же являются фактором построения карьеры. В числе проанализированных проектов, поддержанных РНФ в 2021 г., 64,4% аффилированы организациями, находящимися территориально в двух главных городах страны – Москве и Санкт-Петербурге, что показывает большие возможности для реализации учёными своих идей и проектов в случае работы в столице или крупном научном центре государства. Необходимо отметить, что содержательная часть проектов в данном случае не учитывалась.

Немаловажным фактором построения академической карьеры является баланс

между работой и личной жизнью. Высокая интенсивность научной деятельности, совмещаемая с преподаванием в вузе, нередко становится причиной выгорания и различного рода психических расстройств. Так, по данным исследования, проведённого среди более 3000 аспирантов Фландрии и Бельгии, 32% из них подвержены риску психических расстройств, особенно депрессии, что чаще всего связано с нарушением баланса в пользу высокоинтенсивного труда, с ориентацией на достижение целевых показателей эффективности [3]. Кроме того, эмоциональное выгорание, которому подвержены педагоги как представители профессий «человек–человек» [55]. Зачастую именно фактор отсутствия баланса работы и личной жизни, приводящий к различным негативным для эмоциональной сферы и психики человека в целом последствиям, является причиной ухода талантливых учёных и педагогов из академической среды [3; 56]. По поводу баланса работы и личной жизни также были комментарии экспертов при проведении нарративных интервью:

«Первое время всегда совмещала бизнес и работу в вузе. Нагрузка раньше была комфортная, было время на развитие, повышение квалификации и на личную жизнь. Среда университетская изменилась в худшую сторону, сейчас времени на всё не хватает, приходится выбирать» (Т., доцент);

«Меня мотивирует то, что есть возможность корректировать своё рабочее время» (Ф., доцент);

«Мотивирует гибкий рабочий график, к которому я хочу прийти, чтобы иметь возможность заниматься чем-то ещё кроме работы» (Б., аспирант).

Фактор удачи, или случая является одним из отмечаемых в исследованиях как важный при формировании научной карьеры. Как показано в ряде исследований, не всегда работы, имеющие высокие наукометрические показатели, обладают эпистемологической

ценностью. Случается, что показатели обьясняются «звёздностью» автора [44; 52]. Тем не менее, в построении академической карьеры фактор удачи и случайности, по мнению автора, не имеет превалирующего влияния на результат. Всё же автор предполагает, что важно планировать траекторию своего развития, а при грамотном и системном целеполагании и движении вперёд вероятность оказаться в нужное время в нужном месте возрастает.

Во время проведения исследования разработан онлайн-калькулятор оценки возможностей получения гранта на проведение научного исследования. Калькулятор представляет собой инструмент, который оценивает потенциал учёного в качестве руководителя проекта с точки зрения ряда качественных и количественных индикаторов представленных в работе факторов. Калькулятор не оценивает качество самой заявки и её научную новизну и значимость, а лишь показывает конкурентоспособность заявителя по одному из критериев оценки – профессиональный уровень руководителя¹⁴.

Выводы и заключение

Определение совокупности факторов и закономерностей развития академической карьеры становится всё более важным в условиях отрицательной динамики показателей вовлечения в науку новых исследователей, растущей потребности в научно обоснованном решении локальных и глобальных задач, актуальных для общества. Однако трудности, которые возникают при построении академической карьеры, связанные и со сложностью социальных механизмов, большим числом качественных и количественных показателей деятельности учёных, создают барьеры развитию мотивации и вовлечению в научно-исследовательскую и преподавательскую работу выпускников университетов. Предполагается, что применение техно-

¹⁴ Онлайн-калькулятор оценки возможностей получения Гранта на проведение научного исследования в качестве руководителя заявки. URL: <https://dipsha.ru/calculator> (дата обращения: 10.03.2023).

логии карьерного лифта, отражённой в более ранних исследованиях автора, с учётом обозначенных в работе факторов влияния на показатели развития академической карьеры будет способствовать вовлечению молодёжи в науку и преподавание [13].

По итогам проведённого исследования можно сделать ряд выводов:

1. На скорость и качество развития академической карьеры оказывает влияние большое количество факторов, которые автор объединил в четыре основные группы факторов (личностные, репутационные, системные и факторы социального капитала).

2. При развитии/наличии и появлении одного из факторов возникает укрепление остальных и, наоборот, снижение показателей по одной из групп факторов неизменно приводит к стагнации других.

3. Все проанализированные и представленные в модели факторы в равной степени важны при построении академической карьеры. При этом автор убеждён, что личностные факторы, при прочих равных условиях, оказывают решающее воздействие на выбор данного пути карьеры.

В целом эта работа показывает, как получить больше преимуществ при построении карьеры в академической среде – на какие факторы ориентироваться в первую очередь для достижения как количественных, так и качественных результатов карьерного развития. В работе на основе системного библиографического анализа, анализа цифрового следа руководителей проектов, выигравших финансовую поддержку Российского научного фонда, нарративных интервью и онлайн-опроса профессорско-преподавательского состава вузов по теме мотивации выбора академической карьеры и корреляции выбора данного направления карьеры и научной активности в студенчестве соответственно, сформирована и описана модель взаимосвязи академической карьеры и ключевых факторов, оказывающих влияние на её построение и развитие. Предполагается, что все факторы взаимно влияют друг

на друга, укрепляя или, наоборот, снижая качественные и количественные показатели карьерного развития.

Ожидается, что результаты проведённого исследования внесут вклад в дискуссию о важности всесторонней подготовки студентов высшей школы, вовлечению молодёжи в научно-исследовательскую деятельность для удовлетворения растущей потребности в научно обоснованном решении актуальных задач общества.

Литература

1. Индикаторы образования: 2021: статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л.М. Гохберг, В.И. Кузнецова и др. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2021. 508 с. DOI: 10.17323/978-5-7598-2356-8
2. Михалкина Е.В., Скачкова А.С., Герасимова О.Я. 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
3. Work Organization and Mental Health Problems in PhD Students / K. Levesque, F. Anseel, A. De Beuckelaer et al. // Research Policy. 2017. Vol. 46. No. 4. P. 868–879. DOI: 10.1016/j.respol.2017.02.008
4. Tong V.C.H., Standen A., Sotiriou M. (eds.) Shaping Higher Education with Students: Ways to Connect Research and Teaching. London: UCL Press, 2018. 348 p. DOI: 10.14324/111.9781787351110
5. Roach M., Sauermann H. The Declining Interest in an Academic Career // PLoS ONE. 2017. Vol. 12. No. 9: e0184130. DOI: 10.1371/journal.pone.0184130
6. Bristow A., Robinson S., Ratle O. Being an Early-Career CMS Academic in the Context of Insecurity and 'Excellence': The Dialectics of Resistance and Compliance // Organization Studies. 2017. Vol. 38. No. 9. P. 1185–1207. DOI: 10.1177/0170840616685361
7. Cadez S., Dimovski V., Zaman Groff M. Research, Teaching and Performance Evaluation in Academia: The Salience of Quality // Studies in Higher Education. 2017. Vol. 42. No. 8. P. 1455–1473. DOI: 10.1080/03075079.2015.1104659

8. *Shortlidge E.E., Eddy S.L.* The Trade-Off Between Graduate Student Research and Teaching: A Myth? // *PloS one*. 2018. Vol. 13. No. 6: e0199576. DOI: 10.1371/journal.pone.0199576
9. Effects of Discovery, Iteration, and Collaboration in Laboratory Courses on Undergraduates' Research Career Intentions Fully Mediated by Student Ownership / *L.A. Corwin, C.R. Runyon, E. Ghanem et al.* // *CBE – Life Sciences Education*. 2018. Vol. 17. No. 2. Article no. ar20. DOI: 10.1187/cbe.17-07-0141
10. *Wuestman M., Frenken K., Wanzenböck I.* A Genealogical Approach to Academic Success // *PLoS ONE*. 2020. Vol. 15. No. 12: e0243913. DOI: 10.1371/journal.pone.0243913
11. *Schimanski L.A., Alperin J.P.* The Evaluation of Scholarship in Academic Promotion and Tenure Processes: Past, Present, and Future // *F1000Research*. 2018 Oct 5; No. 7. Article no. 1605. DOI: 10.12688/f1000research.16493.1
12. *Angervall P., Gustafsson J., Silfver E.* Academic Career: On Institutions, Social Capital and Gender // *Higher Education Research & Development*. 2018. Vol. 37. No. 6. P. 1095–1108. DOI: 10.1080/07294360.2018.1477743
13. *Пеша А.В.* Возможности реализации технологии карьерного лифта в высших учебных заведениях // *Science for Education Today*. 2022. Т. 12. № 4. С. 143–161. DOI: 10.15293/2658-6762.2204.07
14. *Froeblich D.E.* Career Networks in Shock: An Agenda for in-COVID/Post-COVID Career-Related Social Capital // *Merits*. 2021. Vol. 1. No. 1. P. 61–70. DOI: 10.3390/merits1010007
15. The Role of Collegiality in Academic Review, Promotion, and Tenure/ *D. Dawson, E. Morales, E.C. McKiernan et al.* // *PLoS ONE*. 2022. Vol. 17. No. 4: e0265506. DOI: 10.1371/journal.pone.0265506
16. *Robinson-Garcia N., Costas R., Sugimoto C.R., Larivière V., Nane G.F.* Task Specialization Across Research Careers // *Elife*. 2020. Oct 28; 9: e60586. DOI: 10.7554/eLife.60586
17. *Way S.F., Morgan A.C., Larremore D.B., Clauset A.* Productivity, Prominence, and the Effects of Academic Environment // *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2019. Vol. 116. No. 22. P. 10729–10733. DOI: 10.1073/pnas.1817431116
18. *Way S.F., Morgan A.C., Clauset A., Larremore D.B.* The Misleading Narrative of the Canonical Faculty Productivity Trajectory // *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2017. Vol. 114. No. 44. P. E9216–E9223. DOI: 10.1073/pnas.1702121114
19. Benefits and Detriments of Interdisciplinarity on Early Career Scientists' Performance. An Author-Level Approach for U.S. Physicists and Psychologists / *S. Unger, L. Erhard, O. Wiczorek et al.* // *PLoS ONE*. 2022. Vol. 17. No. 6: e0269991. DOI: 10.1371/journal.pone.0269991
20. *Фурсов К.С., Рощина Я.М., Балмуш О.С.* Факторы результативности научной деятельности: микроуровневый анализ // *Форсайт*. 2016. Т. 10. № 2. С. 44–56. DOI: 10.17323/1995-459X.2016.2.44.56
21. Use of the Journal Impact Factor in Academic Review, Promotion, and Tenure Evaluations / *E.C. McKiernan, L.A. Schimanski, C. Mucoz Nieves et al.* // *Elife*. 2019. Jul 31; 8: e47338. DOI: 10.7554/eLife.47338
22. Reputation and Impact in Academic Careers/ *A.M. Petersen, S. Fortunato, R.K. Pan et al.* // *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2014. Vol. 111. No. 43. P. 15316–15321. DOI: 10.1073/pnas.1323111111
23. *van den Besselaar P., Sandström U.* Measuring Researcher Independence Using Bibliometric Data: A Proposal for a New Performance Indicator // *PLoS ONE*. 2019. Vol. 14. No. 3: e0202712. DOI: 10.1371/journal.pone.0202712
24. *Zacher H., Rudolph C.W., Todorovic T., Ammann D.* Academic Career Development: A Review and Research Agenda // *Journal of Vocational Behavior*. 2019. Vol. 110. P. 357–373. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.08.006
25. *Слепых В.И., Ловаков А.В., Юдкевич М.М.* Академическая карьера после защиты кандидатской диссертации на примере четырёх отраслей российской науки // *Вопросы образования*. 2022. № 4. С. 260–297. DOI: 10.17323/1814-9545-2022-4-260-297
26. *Oriol M.D., Brannagan K., Ferguson L.A., Pearce P.F.* Understanding Career Trajectory: A Degree Alone is Not Enough // *International Journal of Nursing & Clinical Practices*. 2015. Vol. 2. Article ID 2: IJNCP-153. DOI: 10.15344/2394-4978/2015/153
27. *Remane S., Acheson-Field H., Edwards K.A., Gablon G., Zaber M.A.* Leak or Link? The Overrepresentation of Women in Non-Tenure-Track Academic Positions in STEM // *PLoS ONE*. 2022. Vol. 17. No. 6: e0267561. DOI: 10.1371/journal.pone.0267561

28. Barriers of West African Women Scientists in Their Research and Academic Careers: A Qualitative Research / *N.M. Sougou, O. Ndiaye, F. Nabil et al.* // PLoS ONE. 2022. Vol. 17. No. 3: e0265413. DOI: 10.1371/journal.pone.0265413
29. Duch J., Zeng X.H.T., Sales-Pardo M., Radicchi F., Otis S. Correction: The Possible Role of Resource Requirements and Academic Career-Choice Risk on Gender Differences in Publication Rate and Impact // PLOS ONE. 2013. Vol. 8. No. 5. DOI: 10.1371/annotation/7f54a3e6-6dcf-4825-9eb9-201253cf1e25
30. Genetic Analysis of Social-Class Mobility in Five Longitudinal Studies / *D.W. Belsky, B.W. Domingue, R. Wedow et al.* // Proceedings of the National Academy of Sciences. 2018. Vol. 115. No. 31. P. E7275–E7284. DOI: 10.1073/pnas.1801238115
31. Kholis N. Gender Role on the Effects of Human Capital and Social Capital on Academic Career Success // Educational Administration Innovation for Sustainable Development. CRC Press, 2018. P. 169–178. DOI: 10.1201/9780203701607-22
32. Huang J., Gates A.J., Sinatra R., Barabási A.L. Historical Comparison of Gender Inequality in Scientific Careers Across Countries and Disciplines // Proceedings of the National Academy of Sciences. 2020. Vol. 117. No. 9. P. 4609–4616. DOI: 10.1073/pnas.1914221117
33. Wang L. Science Popularisation among the Youth // Science Communication Practice in China: ed. by F. Ren, L. Yin, G. Raza. Springer, Singapore, 2021. DOI: 10.1007/978-981-16-3203-7_2
34. Цыганкова И.В., Потуданская В.Ф., Цывизь Я. Факторы мотивации молодёжи при выборе профессии // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 4. С. 1545–1554. DOI: 10.18334/et.6.4.41349
35. Бактхаватчаалам В., Майлз М., де Лурде Мачадо-Тейлор М., Са М.Х. Исследовательская продуктивность и академическая недобросовестность в условиях меняющегося ландшафта высшего образования. На примере технических вузов Индии // Вопросы образования. 2021. № 2. С. 126–151. DOI: 10.17323/1814-9545-2021-2-126-151
36. Гриднева М.А., Петров М.А., Подкопаева А.А. Эмпирические референты выбора академической и неакадемической карьерной траектории современными магистрантами // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2022. № 4. С. 107–112. DOI: 10.24412/1994-3776-2022-4-107-112
37. Ефимова Г.З. Карьерный путь преподавателей высшей школы // Социологическая наука и социальная практика. 2022. Т. 10. № 1. С. 24–40. DOI: 10.19181/snsr.2022.10.1.8859
38. Терентьев Е.А., Рыбаков Н.В., Бедный Б.И. Зачем сегодня идут в аспирантуру. Типологизация мотивов российских аспирантов // Вопросы образования. 2020. № 1. С. 40–69. DOI: 10.17323/1814-9545-2020-1-40-69
39. Михалкина Е.В., Скачкова А.С. Почему выпускники аспирантуры не выбирают работу в университетах? // Terra Economicus. 2018. Т. 16. № 4. С. 116–129. DOI: 10.23683/2073-6606-2018-16-4-116-129
40. Шматко Н., Волкова Г. Служба или служение? Мотивационные паттерны российских учёных // Форсайт. 2017. Т. 11. № 2. С. 54–66. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.1.54.66
41. Developing a Teacher Identity in the University Context: A Systematic Review of the Literature / *T. Van Lankveld, J. Schoonenboom, M. Volman et al.* // Higher Education Research & Development. 2017. Vol. 36. No. 2. P. 325–342. DOI: 10.1080/07294360.2016.1208154
42. Cameron C., Lee H.Y., Anderson C.B., Trachtenberg J., Chang S. The Role of Scientific Communication in Predicting Science Identity and Research Career Intention // PLoS ONE. 2020. 15(2): e0228197. DOI: 10.1371/journal.pone.0228197
43. Milojević S., Radicchi F., Walsh J.P. Changing Demographics of Scientific Careers: The Rise of the Temporary Workforce // Proceedings of the National Academy of Sciences. 2018. Vol. 115. No. 50. P. 12616–12623. DOI: 10.1073/pnas.1800478115
44. Heesen R. Academic Superstars: Competent or Lucky? // Synthese. 2017. Vol. 194. P. 4499–4518. DOI: 10.1007/s11229-016-1146-5
45. Развитие и оценка надпрофессиональных компетенций студентов университетов: теоретико-методологические основы / *А.В. Пеша, М.Н. Шавровская, М.А. Николаева и др.*; под общ. ред. А.В. Пеша. Казань: Бук, 2020. 248 с. EDN: SXXAPY.
46. Камарова Т.А. Необходимые компетенции студентов и выпускников вузов для успешного трудоустройства // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2021. № 4. С. 25–35. DOI: 10.18323/2221-5689-2021-4-25-35
47. Патутина С.Ю. Научно-исследовательские компетенции студенческой молодёжи: суть и актуальная тематика российских исследова-

- ний // Human Progress. 2022. Т. 8. № 4. С. 7. DOI: 10.34709/IM.184.7
48. Jackson D., Wilton N. Perceived Employability among Undergraduates and the Importance of Career Self-Management, Work Experience and Individual Characteristics // Higher Education Research & Development. 2017. Vol. 36. No. 4. P. 747–762. DOI: 10.1080/07294360.2016.1229270
 49. Sources of Self-Efficacy and Outcome Expectations for Career Exploration and Decision-Making: A Test of the Social Cognitive Model of Career Self-Management / R.W. Lent, G.W. Ireland, L.T. Penn et al. // Journal of vocational behavior. 2017. Vol. 99. P. 107–117. DOI: 10.1016/j.jvb.2017.01.002
 50. Maares Ph., Lind F., Greussing E. Showing Off Your Social Capital: Homophily of Professional Reputation and Gender in Journalistic Networks on Twitter // Digital Journalism. 2021. Vol. 9. No. 4. P. 500–517. DOI: 10.1080/1369118X.2019.1610472
 51. Meta-Research: How Significant Are the Public Dimensions of Faculty Work in Review, Promotion and Tenure Documents? / J.P. Alperin, C.M. Nieves, L.A. Schimanski et al. // eLife. 2019. Vol. 8: e42254. DOI: 10.7554/eLife.42254
 52. Seeber M., Cattaneo M., Meoli M., Malighe-tti P. Self-citations as Strategic Response to the Use of Metrics for Career Decisions // Research Policy. 2019. Vol. 48. No. 2. P. 478–491. DOI: 10.1016/j.respol.2017.12.004
 53. Berenbaum M.R. Impact Factor Impacts on Early-Career Scientist Careers // Proceedings of the National Academy of Sciences. 2019. Vol. 116. No. 34. P. 16659–16662. DOI: 10.1073/pnas.1911911116
 54. Niles M.T., Schimanski L.A., McKiernan E.C., Alperin J.P. Why We Publish Where We Do: Faculty Publishing Values and Their Relationship to Review, Promotion and Tenure Expectations // PLOS ONE. 2020. Vol. 15. No. 3: e0228914. DOI: 10.1371/journal.pone.0228914
 55. Коронец О.А. Эмоциональное выгорание у студентов, совмещающих работу и учёбу // e-FORUM. 2018. Т. 4. № 3. С. 11. EDN YXADLV.
 56. Podsakoff N.P., LePine J.A., LePine M.A. Differential Challenge Stressor-Hindrance Stressor Relationships with Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, and Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis // Journal of Applied Psychology. 2007. Vol. 92. No. 2. P. 438–454. DOI: 10.1037/0021-9010.92.2.438
- Статья поступила в редакцию 14.04.2023
Принята к публикации 07.06.2023

Reference

1. Bondarenko, N.V., Gokhberg, L.M., Kuznetsova, V.I. et al. (2021). *Indicators of Education in the Russian Federation: 2021: Data Book*. Moscow: HSE, 508 p., doi: 10.17323/978-5-7598-2356-8 (In Russ., abstract in Eng.).
2. Mikhalkina, E.V., Skachkova, L.S., Gerasimova, O.Y. (2019). *Academic or Non-Academic Career: What Choice Do Graduates of Federal Universities Make?* Terra Economicus. Vol. 17, no. 4, pp. 148–173, doi: 10.23683/2073-6606-2019-17-4-148-173 (In Russ., abstract in Eng.).
3. Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A. et al. (2017). Work Organization and Mental Health Problems in PhD Students. *Research Policy*. Vol. 46, no. 4, pp. 868–879, doi: 10.1016/j.respol.2017.02.008
4. Tong, V.C.H., Standen, A., Sotiriou, M. (eds.). (2018). *Shaping Higher Education with Students: Ways to Connect Research and Teaching*. London: UCL Press. 348 p., doi: 10.14324/111.9781787351110
5. Roach, M., Sauermann, H. (2017). The Declining Interest in an Academic Career. *PLoS ONE*. Vol. 12, no. 9: e0184130, doi: 10.1371/journal.pone.0184130
6. Bristow, A., Robinson, S., Ratle, O. (2017). Being an Early-Career CMS Academic in the Context of Insecurity and ‘Excellence’: The Dialectics of Resistance and Compliance. *Organization Studies*. Vol. 38, no. 9, pp. 1185–1207, doi: 10.1177/0170840616685361
7. Cadez, S., Dimovski, V., Zaman Groff, M. (2017). Research, Teaching and Performance Evaluation in Academia: the Salience of Quality. *Studies in Higher Education*. Vol. 42, no. 8, pp. 1455–1473, doi: 10.1080/03075079.2015.1104659

8. Shortlidge, E.E., Eddy, S.L. (2018). The Trade-Off Between Graduate Student Research and Teaching: A Myth? *PLoS ONE*. Vol. 13, no. 6: e0199576, doi: 10.1371/journal.pone.0199576
9. Corwin, L.A., Runyon, C.R., Ghanem, E. et al. (2018). Effects of Discovery, Iteration, and Collaboration in Laboratory Courses on Undergraduates' Research Career Intentions Fully Mediated by Student Ownership. *CBE – Life Sciences Education*. Vol. 17, no. 2, article no. ar20, doi: 10.1187/cbe.17-07-0141
10. Wuestman, M., Frenken, K., Wanzenböck, I. (2020). A Genealogical Approach to Academic Success. *PLoS ONE*. Vol. 15, no. 12: e0243913, doi: 10.1371/journal.pone.0243913
11. Schimanski, L.A., Alperin, J.P. (2018). The Evaluation of Scholarship in Academic Promotion and Tenure Processes: Past, Present, and Future. *F1000Research*. Oct 5; no. 7, article no. 1605, doi: 10.12688/f1000research.16493.1
12. Angervall, P., Gustafsson, J., Silfver, E. (2018). Academic Career: on Institutions, Social Capital and Gender. *Higher Education Research & Development*. Vol. 37, no. 6, pp. 1095-1108, doi: 10.1080/07294360.2018.1477743
13. Peshva, A.V. (2022). Opportunities for the Implementation of Career Lift Technology in Higher Educational Institutions. *Science for Education Today*. Vol. 12, no. 4, pp. 143-161, doi: 10.15293/2658-6762.2204.07 (In Russ., abstract in Eng.).
14. Froehlich, D.E. (2021). Career Networks in Shock: An Agenda for in-COVID/Post-COVID Career-Related Social Capital. *Merits*. Vol. 1, no. 1, pp. 61-70, doi: 10.3390/merits1010007
15. Dawson, D., Morales, E., McKiernan, E.C., Schimanski, L.A., Niles, M.T., Alperin, J.P. (2022). The Role of Collegiality in Academic Review, Promotion, and Tenure. *PLoS ONE*. Vol. 17, no. 4: e0265506, doi: 10.1371/journal.pone.0265506
16. Robinson-Garcia, N., Costas, R., Sugimoto, C.R., Larivière, V., Nane, G.F. (2020). Task Specialization Across Research Careers. *Elife*. Oct 28; 9:e60586, doi: 10.7554/eLife.60586
17. Way, S.F., Morgan, A.C., Larremore, D.B., Clauset, A. (2019). Productivity, Prominence, and the Effects of Academic Environment. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. Vol. 116, no. 22, pp. 10729-10733, doi: 10.1073/pnas.1817431116
18. Way, S.F., Morgan, A.C., Clauset, A., Larremore, D.B. (2017). The Misleading Narrative of the Canonical Faculty Productivity Trajectory. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. Vol. 114, no. 44, pp. E9216-E9223, doi: 10.1073/pnas.1702121114
19. Unger, S., Erhard, L., Wiczorek, O., KoЯ, C., Riebling, J., Heiberger, R.H. (2022). Benefits and Detriments of Interdisciplinarity on Early Career Scientists' Performance. An Author-Level Approach for U.S. Physicists and Psychologists. *PLoS ONE*. Vol. 17, no. 6: e0269991, doi: 10.1371/journal.pone.0269991
20. Fursov, K.S., Roschina, Ya.M., Balmush, O.S. (2016). Determinants of Research Productivity: An Individual-level Lens. *Foresight and STI Governance*. Vol. 10, no 2, pp. 44-56, doi: 10.17323/1995-459X.2016.2.44.56 (In Russ., abstract in Eng.).
21. McKiernan, E.C., Schimanski, L.A., Mucoz Nieves, C., Matthias, L., Niles, M.T., Alperin, J.P. (2019). Use of the Journal Impact Factor in Academic Review, Promotion, and Tenure Evaluations. *Elife*. Jul 31; 8: e47338, doi: 10.7554/eLife.47338
22. Petersen, A.M., Fortunato, S., Pan, R.K., Kaski, K., Penner, O., Rungi, A., Pammolli, F. (2014). Reputation and Impact in Academic Careers. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. Vol. 111, no. 43, pp. 15316-15321, doi: 10.1073/pnas.1323111111
23. Van den Besselaar, P., Sandström, U. (2019). Measuring Researcher Independence Using Bibliometric Data: A Proposal for a New Performance Indicator. *PLoS ONE*. Vol. 14, no. 3: e0202712, doi: 10.1371/journal.pone.0202712

24. Zacher, H., Rudolph, C.W., Todorovic, T., Ammann, D. (2019). Academic Career Development: A Review and Research Agenda. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 110, pp. 357-373, doi: 10.1016/j.jvb.2018.08.006
25. Slepikh, V.I., Lovakov, A.V., Yudkevich, M.M. (2022). Akademicheskaya kar'era posle zashchity kandidatskoy dissertatsii na primere chetyryokh otrasley rossiyskoy nauki [Research Career after Thesis Defence: The Case of Four Fields of Study in Russia]. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. No. 4, pp. 260-297, doi: 10.17323/1814-9545-2022-4-260-297 (In Russ., abstract in Eng.).
26. Oriol, M.D., Brannagan, K., Ferguson, L.A., Pearce, P.F. (2015). Understanding Career Trajectory: A Degree Alone is Not Enough. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*. Vol. 2. Article ID 2: IJNCP-153, doi: 10.15344/2394-4978/2015/153
27. Rennane, S., Acheson-Field, H., Edwards, K.A., Gahlon, G., Zaber, M.A. (2022). Leak or Link? The Overrepresentation of Women in Non-Tenure-Track Academic Positions in STEM. *PLOS ONE*. Vol. 17, no. 6: e0267561, doi: 10.1371/journal.pone.0267561
28. Sougou, N.M., Ndiaye, O., Nabil, F., Folayan, M.O., Sarr, S.C., Mbaye, E.M. (2022). Barriers of West African Women Scientists in Their Research and Academic Careers: A Qualitative Research. *PLOS ONE*. Vol. 17, no. 3: e0265413, doi: 10.1371/journal.pone.0265413
29. Duch, J., Zeng, X.H.T., Sales-Pardo, M., Radicchi, F., Otis, S. (2013). Correction: The Possible Role of Resource Requirements and Academic Career-Choice Risk on Gender Differences in Publication Rate and Impact. *PLOS ONE*. Vol. 8, no. 5: e51332, doi: 10.1371/annotation/7f54a3e6-6dcf-4825-9eb9-201253cf1e25
30. Belsky, D.W., Domingue, B.W., Wedow, R. et al. (2018). Genetic Analysis of Social-Class Mobility in Five Longitudinal Studies. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. Vol. 115, no. 31, pp. E7275-E7284, doi: 10.1073/pnas.1801238115
31. Kholis, N. (2018). Gender Role on the Effects of Human Capital and Social Capital on Academic Career Success. *Educational Administration Innovation for Sustainable Development*. Pp. 169-178, doi: 10.1201/9780203701607-22
32. Huang, J., Gates, A.J., Sinatra, R., Barabási, A.L. (2020). Historical Comparison of Gender Inequality in Scientific Careers Across Countries and Disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. Vol. 117, no. 9, pp. 4609-4616, doi: 10.1073/pnas.1914221117
33. Wang, L. (2021). Science Popularisation among the Youth. In: Ren, F., Yin, L., Raza, G. (eds) *Science Communication Practice in China*. Springer, Singapore, doi: 10.1007/978-981-16-3203-7_2
34. Tsygankova, I.V., Potudanskaya, V.F., Yang, Ziwei. (2019). Motivation Factors of the Youngsters in Choosing a Profession. *Ekonomika Truda = Russian Journal of Labor Economics*. Vol. 6, no. 4, pp. 1545-1554, doi: 10.18334/et.6.4.41349
35. Bakthavatchalam, V., Miles, M., Machado-Taylor, M., Sa, M.J. (2021). Issledovatel'skaya produktivnost' i akademicheskaya nedobrosovestnost' v usloviyakh menyayushchegosya landshafta vysshego obrazovaniya. Na primere tekhnicheskikh vuzov Indii [Academic Dishonesty and Research Productivity in a Changing Higher Education Environment. The Case of India's Engineering Institutions]. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. No. 2, pp. 126-151, doi: 10.17323/1814-9545-2021-2-126-151 (In Russ., abstract in Eng.).
36. Gridneva, M., Petrov, M., Podkopayeva, A. (2022). Empirical Referents of the Academic and Non-Academic Career Trajectory Choice by Modern Master Students. *Teleskop: zhurnal sotsiologicheskikh i marketingovykh issledovaniy = Telescope: Journal of Sociological and Marketing Research*. Vol. 4, pp. 107-112, doi: 10.24412/1994-3776-2022-4-107-112 (In Russ., abstract in Eng.).

37. Efimova, G.Z. (2022). Career Strategies for Education Teachers. *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika = Sociological Science and Social Practice*. Vol. 10, no 1, pp. 24-40, doi: 10.19181/snsp.2022.10.1.8859 (In Russ., abstract in Eng.).
38. Terentev, E.A., Rybakov, N.V., Bednyi, B.I. (2020). Why Embark on a PhD Today? A Typology of Motives for Doctoral Study in Russia. *Voprosy Obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. No. 1, pp. 40-69, doi: 10.17323/1814-9545-2020-1-40-69 (In Russ., abstract in Eng.).
39. Mikhalkina, E.V., Skachkova, L.S. (2018). Why do not PhD Students Choose Job in Universities? *Terra Economicus*. Vol. 16, no. 4, pp. 116-129, doi: 10.23683/2073-6606-2018-16-4-116-129 (In Russ., abstract in Eng.).
40. Shmatko, N., Volkova, G. (2017). Service or Devotion? Motivation Patterns of Russian Researchers. *Foresight and STI Governance*. Vol. 11, no 2, pp. 54-66, doi: 10.17323/2500-2597.2017.1.54.66 (In Russ., abstract in Eng.).
41. Van Lankveld, T., Schoonenboom, J., Volman, M. et al. (2017). Developing a Teacher Identity in the University Context: A Systematic Review of the Literature. *Higher Education Research & Development*. Vol. 36, no. 2, pp. 325-342, doi: 10.1080/07294360.2016.1208154
42. Cameron, C., Lee, H.Y., Anderson, C.B., Trachtenberg, J., Chang, S. (2020). The Role of Scientific Communication in Predicting Science Identity and Research Career Intention. *PLoS ONE*. Vol. 15, no. 2: e0228197, doi: 10.1371/journal.pone.0228197
43. Milojević, S., Radicchi, F., Walsh, J.P. (2018). Changing Demographics of Scientific Careers: The Rise of the Temporary Workforce. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. Vol. 115, no. 50, pp. 12616-12623, doi: 10.1073/pnas.1800478115
44. Heesen, R. (2017). Academic Superstars: Competent or Lucky? *Synthese*. Vol. 194, pp. 4499-4518, doi: 10.1007/s11229-016-1146-5
45. Pesha, A.V., Shavrovskaya, M.N., Nikolaeva, M.A. et al. *Development and evaluation of supra-professional competencies of university students: theoretical and methodological foundations*. Kazan: Buk, 2020. 248 p. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_45638634_33228890.pdf (accessed 04.03.2023). (In Russ.).
46. Kamarova, T.A. (2021). Necessary Competences of Students and University Graduates for Successful Employment. *Vektor nauki Tolyatinskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie = Science Vector of Togliatti State University. Series: Economics and Management*. No. 4, pp. 25-35, doi: 10.18323/2221-5689-2021-4-25-35 (In Russ., abstract in Eng.).
47. Patutina, S. (2022). Youth Students' Research Competences: Essence and Current Topics Of Russian Research. *Human Progress*. Vol. 8, no. 4, p. 7, doi: 10.34709/IM.184.7 (In Russ., abstract in Eng.).
48. Jackson, D., Wilton, N. (2017). Perceived Employability among Undergraduates and the Importance of Career Self-Management, Work Experience and Individual Characteristics. *Higher Education Research & Development*. Vol. 36, no. 4, pp. 747-762, doi: 10.1080/07294360.2016.1229270
49. Lent, R.W., Ireland, G.W., Penn, L.T. et al. (2017). Sources of Self-Efficacy and Outcome Expectations for Career Exploration and Decision-Making: A Test of the Social Cognitive Model of Career Self-Management. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 99, pp. 107-117, doi: 10.1016/j.jvb.2017.01.002
50. Maares, Ph., Lind, F., Greussing, E. (2021). Showing off Your Social Capital: Homophily of Professional Reputation and Gender in Journalistic Networks on Twitter. *Digital Journalism*. Vol. 9, no. 4, pp. 500-517, doi: 10.1080/1369118X.2019.1610472
51. Alperin, J.P., Nieves, C.M., Schimanski, L.A., Fischman, G.E., Niles, M.T., McKiernan, E.C. (2019). Meta-Research: How Significant Are the Public Dimensions of Faculty Work in Review, Promotion and Tenure Documents? *eLife*. Vol. 8: e42254, doi: 10.7554/eLife.42254

52. Seeber, M., Cattaneo, M., Meoli, M., Malighetti, P. (2019). Self-Citations as Strategic Response to the Use of Metrics for Career Decisions. *Research policy*. Vol. 48, no. 2, pp. 478-491, doi: 10.1016/j.respol.2017.12.004
53. Berenbaum, M.R. (2019). Impact Factor Impacts on Early-Career Scientist Careers. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. Vol. 116, no. 34, p. 16659-16662, doi: 10.1073/pnas.1911911116
54. Niles, M.T., Schimanski, L.A., McKiernan, E.C., Alperin, J.P. (2020). Why We Publish Where We Do: Faculty Publishing Values and Their Relationship to Review, Promotion and Tenure Expectations. *PLOS ONE*. Vol. 15, no. 3: e0228914, doi: 10.1371/journal.pone.0228914
55. Koropets, O.A. (2018). Emotional Burnout in Students, Combining Work and Study. *e-FORUM*. Vol. 4, no. 3, p. 11. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_36958226_68716103.pdf (accessed 04.03.2023). (In Russ., abstract in Eng.).
56. Podsakoff, N.P., LePine, J.A., LePine, M.A. (2007). Differential Challenge Stressor-Hindrance Stressor Relationships with Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, and Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 92, no. 2, p. 438-454, doi:10.1037/0021-9010.92.2.438

The paper was submitted 14.04.2023
Accepted for publication 07.06.2023



Science Index РИНЦ-2021

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ	10,767
ВОПРОСЫ ФИЛОСОФИИ	9,978
ВОПРОСЫ ОБРАЗОВАНИЯ	9,805
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ	9,236
ЭПИСТЕМОЛОГИЯ И ФИЛОСОФИЯ НАУКИ	8,065
ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ	7,968
ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА	7,275
УНИВЕРСИТЕТСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ПРАКТИКА И АНАЛИЗ	6,895
ИНТЕГРАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ	6,494
АЛМА МАТЕР (ВЕСТНИК ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ)	4,042
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ	3,236
ПЕДАГОГИКА	2,571