

Научное руководство аспирантами в российских университетах: к проблеме баланса активности и результативности

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-12-9-30

Бедный Борис Ильич – д-р. физ.-мат. наук, проф., директор Института аспирантуры и докторантуры, ORCID: 0000-0002-8744-6042, Researcher ID: F-1467-2017, bib@unn.ru

Рыбаков Николай Валерьевич – канд. социол. наук, зам. директора Института аспирантуры и докторантуры, ORCID: 0000-0001-6367-6532, Researcher ID: D-3013-2018, rybakov-nv@phd.unn.ru

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Адрес: 603950, г. Нижний Новгород, пр-кт Гагарина, 23, корп. 2

***Аннотация.** Научное руководство работой аспирантов относится к числу наиболее влиятельных факторов, определяющих эффективность института аспирантуры. Качественное научное руководство является не только предиктором успеха в работе над диссертацией, но также играет центральную роль в академической социализации аспирантов, формировании их идентичности. Публикации, посвящённые проблемам научного руководства, как правило, опираются на социологические опросные данные о функциях и стилях работы научных руководителей. В настоящее время существует крайне мало исследований, посвящённых измерению результативности научного руководства. В этой статье на основе нереактивных данных о научно-педагогических работниках, назначенных руководителями аспирантов в двух крупных многопрофильных исследовательских университетах, получены количественные оценки активности и результативности их деятельности. Эмпирической базой исследования послужили данные о научных руководителях ($N=515$) и их аспирантах ($N=1597$). В центре внимания были два вопроса: 1) как влияет на результативность работы научных руководителей количество аспирантов, находящихся под их руководством? 2) существует ли взаимосвязь между результативностью работы с аспирантами и занимаемыми должностями, учёными степенями, учёными званиями и показателями научной продуктивности? Обнаружено, что распределения научных руководителей по числу аспирантов и по результатам работы с ними (числу защит) крайне неравномерны и описываются распределениями Ципфа – Парето. Наиболее результативными оказались те учёные, которые руководили работой от двух до пяти аспирантов. Группа наиболее результативных научных руководителей имеет более высокие показатели публикационной активности и цитируемости. В этой группе выше удельный вес сотрудников, занимающих*

научные должности, а также преподавателей, не имеющих докторской степени и профессорского звания. Предложенные в статье показатели деятельности научных руководителей, а также методы сбора, обработки и анализа информации могут найти применение в университетах при проведении мониторинга деятельности научных руководителей. На основе полученных результатов сформулирован ряд управленческих рекомендаций, направленных на повышение результативности научного руководства аспирантами.

Ключевые слова: научные кадры, аспирантура, результативность аспирантуры, научный руководитель, результативность научного руководства

Для цитирования: Бедный Б.И., Рыбаков Н.В. Научное руководство аспирантами в российских университетах: к проблеме баланса активности и результативности // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. № 12. С. 9–30. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-12-9-30

Doctoral Supervision in Russian Universities: to the Problem of Balancing Activity and Performance

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-12-9-30

Boris I. Bednyi – Dr. Sci. (Phys. and Math.), Prof., Director of the Institute for Postgraduate and Doctoral Studies, ORCID: 0000-0002-8744-6042, Researcher ID: F-1467-2017, bib@unn.ru

Nikolay V. Rybakov – Cand. Sci. (Sociology), Deputy Head, Institute for Postgraduate and Doctoral Studies, ORCID: 0000-0001-6367-6532, Researcher ID: D-3013-2018, rybakov-nv@phd.unn.ru
Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod (UNN), Nizhny Novgorod, Russia
Address: 23, Gagarin ave., Nizhny Novgorod, 603950, Russian Federation

Abstract. Doctoral supervision is considered one of the key factors in doctoral education performance. High-quality supervision does not merely predict the success of dissertation completion, but also plays a major role in academic community integration and identity development of doctoral students. Publications exploring problems of supervision tend to be based on surveys into mentors' functions and advisory styles. Currently, research that aims at evaluating supervision efficiency is scarce. In the present article, we derive quantification of advisors' activity and performance from non-reactive data on academic staff appointed to supervise doctoral students at two research-intensive multidisciplinary universities. The empirical base for the study comprises the data on research supervisors (N=515) and their doctoral students (N=1597). The paper addresses two main questions: (1) how does the number of doctoral students assigned influence a supervisor's performance; (2) is there a correlation between a level of performance of guided students and their supervisor's position, academic degree, academic rank and citation metrics and publication productivity. The findings imply that there is a great disparity in distribution of supervisors by number of students and by performance level (number of dissertation defenses), which is found to conform to Pareto – Zipf law. The highest performers prove to be those staff members who supervise from two to five students. That share of staff members scores higher on citation metrics and demonstrates better publication activity. A large portion of this group consists of staff holding academic positions and lecturers who do not attain a Doctor of sciences degree or academic rank. Performance indicators proposed in the article along methods of data collection, processing and analysis could have practical implications

for monitoring supervisors' activity in universities. The results obtained form basis for a number of managerial propositions to enhance supervision performance level.

Keywords: research staff, doctoral education, research supervisor, doctoral education performance, supervisor performance

Cite as: Bednyi, B.I., Rybakov, N.V. (2024). Doctoral Supervision in Russian Universities: to the Problem of Balancing Activity and Performance. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 33, no. 12, pp. 9-30, doi: 10.31992/0869-3617-2024-33-12-9-30 (In Russ., abstract in Eng.).

Состояние вопроса. Постановка задач

На протяжении последних трёх десятилетий в России и в мире существенно расширился тематический спектр научных работ, посвящённых проблемам подготовки кадров высшей квалификации в аспирантуре (см., например, [1; 2]). Предметом исследований стал широкий круг вопросов, касающихся деятельности аспирантуры, в том числе: её цели и функции [3]; факторы, определяющие результативность аспирантских программ [4]; трудовая занятость аспирантов [5] и профессиональные карьеры выпускников [6; 7]; особенности подготовки специалистов для работы в реальном секторе экономики [8]; академическая поддержка и научное руководство работой аспирантов [9]. Конечно, масштабы этих проблем и способы их решения могут различаться в зависимости от национальных традиций, а также от специфики научных дисциплин и институциональных условий. Однако наиболее значимым и универсальным фактором, определяющим эффективность подготовки аспирантов, является качество научного руководства их работой [10]. Исследования продуктивности научной деятельности, удовлетворённости и благополучия аспирантов показывают, что квалифицированное научное руководство является не только предиктором успеха в работе над диссертацией [11–13]¹, но и играет важную роль в академической социализации аспирантов и формировании их идентичности [14].

Проблематике научного руководства посвящено много работ российских и зарубежных авторов. Наиболее подробно изучены вопросы о функциях научных руководителей и стилях руководства (подробную библиографию по этим темам можно найти в работах [15–24]). При описании функционала научного руководителя обычно акцентируется внимание на двух основополагающих аспектах его деятельности, связанных с процессом (научные исследования) и продуктом (диссертация) [15]. Акцент на процессе и продукте отражает две важные стороны научных проектов и работы научных руководителей – творческую и административную. Опираясь на эту логику, в работе [16] на основе анализа нормативных документов, регламентирующих организацию подготовки аспирантов в вузах России, был составлен набор функций научных руководителей, содержащий ряд ключевых направлений экспертной и административной деятельности, в том числе: консультирование по литературе, методам исследования и анализу данных; помощь в организации исследований; участие в интерпретации результатов и выводов исследования; обсуждение и редактирование публикаций и текста диссертации; подбор экспертов для консультаций и организация взаимодействия с ними для обсуждения диссертации.

Наряду с контролем работы над диссертацией научное руководство зачастую предполагает выполнение ряда неформальных

¹ Например, в недавней работе [13] на основе статистического анализа опросных и административных данных доказано, что успешный опыт научного руководства (защищённые под руководством научно-педагогического работника диссертации) повышает шансы на успех у последующих аспирантов.

функций, связанных с психологической поддержкой и развитием мотиваций аспирантов [21]². Например, согласно классификации, предложенной в работе [23], научный руководитель должен выступать в роли психолога, помощника, учителя, консультанта, тьютора и эксперта.

В недавней публикации [19] дано наиболее полное описание ролей и функций научных руководителей. Авторы исследовали 55 характеристик деятельности руководителя аспирантов, основываясь на обширном массиве административной информации на 47 языках из университетов 116 стран³. В результате анализа они выделили 18 функций, которые следует приписать научному руководителю. Эти функции выражены в виде глагольных конструкций, которые описывают обязанности и виды деятельности научных руководителей, отражённые в различных культурных и языковых средах и контекстах. Ниже приведены наиболее часто упоминающиеся функции:

- руководить (*to supervise*) – осуществлять общее руководство диссертационной работой аспиранта;
- направлять (*to direct*) – управлять разработкой темы и плана диссертации;
- вести (*to guide*) – оказывать консультации и обеспечивать поддержку в реализации исследовательского проекта;
- быть лидером (*to lead*) – брать на себя роль вдохновителя и мотиватора в исследовательском процессе, поощряя прогресс в работе аспиранта;
- управлять (*to manage*) – контролировать ресурсы и время, связанные с подготовкой диссертации;
- консультировать (*to advise*) – давать советы, рекомендации и указания по техни-

ческим и методическим аспектам исследовательской работы;

- быть наставником (*to mentor*) – направлять и поддерживать аспиранта в развитии его академических и профессиональных навыков;
- заботиться (*to care*) – проявлять внимание к эмоциональному благополучию аспиранта;
- тренировать (*to train*) – обучать навыкам исследовательской и академической работы.

Очевидно, что выявленное многообразие ролей, функций и действий, связанных с научным руководством, является в значительной степени теоретической конструкцией. На практике оно не может быть реализовано в полном объёме из-за высокой исследовательской, преподавательской и административной нагрузки научно-педагогических работников, работающих с аспирантами. В научной литературе можно найти разнообразные модели научного руководства и классификации научных руководителей, которые основаны на оценках их вовлечённости в работу с аспирантами и особенностях организации работы с ними.

Одним из наиболее популярных подходов к классификации стилей научного руководства является модель Гэтфилда [20], которая базируется на двух ключевых параметрах – «структура» и «поддержка». «Структура» характеризует такие организационные аспекты взаимодействия между научным руководителем и аспирантом как проработка темы диссертации, планирование встреч, организация обратной связи, установление дедлайнов для завершения этапов выполнения работ. В свою очередь, «поддержка» предполагает чувствительность к потребностям аспирантов, установление доверитель-

² Для многих процесс получения учёной степени сопряжён с переживаниями и стрессом. Исследования показывают, что аспиранты сталкиваются с депрессией, беспокойством и стрессом гораздо чаще, чем другие группы населения [22].

³ Данные были собраны из официальных документов, доступных на веб-сайтах университетов, предлагающих аспирантские программы. После проверки ярлыков авторы перевели их на английский язык, используя словари соответствующих языков.

ных отношений с ними, создание благоприятных условий для работы. В зависимости от степени выраженности этих двух переменных, выделяются четыре основных стиля научного руководства.

- *Невмешательство (слабая структура и слабая поддержка)*. Научный руководитель практически не вмешивается в научно-исследовательскую деятельность аспиранта и не склонен к высокому уровню личного взаимодействия с аспирантом, предоставляя ему значительную свободу;

- *Пастырский стиль (слабая структура и сильная поддержка)*. Научный руководитель оказывает значительную личную поддержку, создаёт дружеские и понимающие отношения с аспирантом. Однако его поддержка не всегда нацелена на решение конкретных исследовательских задач в соответствии с планом подготовки диссертации.

- *Директивный (режиссёрский) стиль (сильная структура и слабая поддержка)*. Научный руководитель активно сотрудничает с аспирантами, является хорошим организатором, отличается чётким, лидерским типом поведения. При этом аспирант и научный руководитель избегают тем, не связанных с решением поставленных при обучении задач.

- *Договорной стиль (сильная структура и сильная поддержка)*. Научный руководитель в полной мере обеспечивает и руководство научной работой, и административную поддержку, и хорошие межличностные отношения.

Отметим, что, согласно работе [20], ни один из этих стилей не является заведомо хорошим или плохим. Оценка приемлемости стиля становится возможной только в процессе работы с аспирантом и зависит от обстоятельств, личных качеств, характера, мотивации и других индивидуальных особен-

ностей каждого из участников⁴. Те или иные стили руководства неэффективны только в том случае, если они не соответствуют потребностям и ожиданиям научного руководителя и аспиранта [24].

Среди множества работ, посвящённых изучению деятельности научных руководителей, особое внимание заслуживают исследования, в которых приводятся количественные данные не только о востребованных, но и о реально выполняемых ими функциях. Эмпирически обоснованная типологизация стилей научного руководства предложена в [16]. В этой работе был проведён опрос аспирантов из ведущих российских вузов ($N = 8136$). Вопросы касались работы научных руководителей, их обязанностей и того, как организовано взаимодействие с ними в процессе обучения. Анализируя полученные данные, авторы расширили классификацию, предложенную в работе [20], и выделили шесть стилей научного руководства.

1. *Не вмешивающийся (hands-off supervisor)* – практически не выполняет ни одной из перечисленных в анкете функций, предоставляя аспиранту полную свободу.

2. *Партнёр по диалогу* – выполняет консультативную работу, комментирует полученные аспирантом результаты и обеспечивает личную поддержку.

3. *Медиатор в исследовательской практике* – руководит подготовкой публикаций и работой с текстом диссертации, но не участвует в организационной работе.

4. *Научный консультант* – помогает в организации и проведении исследований, однако, как правило, не оказывает поддержку в работе над диссертацией и при подготовке к защите.

5. *Наставник* – ориентирован на научную работу и выполнение функций, связанных с научными коммуникациями и экспертизой диссертации.

⁴ Например, в психологически неустойчивых, кризисных для аспиранта ситуациях (стресс, желание «сойти с дистанции») особенно важна пастырская роль и ответственность научного руководителя [26].

6. *Супергерой* – отличается максимальной вовлечённостью в работу аспиранта, обеспечивая многоплановую поддержку на всех этапах: в проведении исследований, в работе над диссертацией, в проведении экспертизы диссертации и в организации её защиты.

Согласно работе [16], аспиранты наиболее удовлетворены двумя типами научных руководителей – «супергероями» (их доля составляет 22%) и «наставниками» (16%). Это подчёркивает ключевую роль управленческих и экспертных функций в деятельности научных руководителей.

В настоящее время проблема научного руководства в России приобретает особую актуальность по нескольким причинам. Во-первых, в нашей стране, как и в некоторых других [9], доминирует модель «учитель – ученик». Это означает, что формирование и развитие исследовательских навыков аспирантов в основном происходит в процессе их взаимодействия с научными руководителями. Роль кафедр часто остаётся формальной, особенно в области социально-гуманитарных наук, поскольку модели коллективного надзора и распределённой академической поддержки аспирантов не получили широкого распространения [21; 27; 28]. В таких условиях научный руководитель становится «единственной точкой контроля за прогрессом аспиранта и качеством его работы» [29, с. 59].

Во-вторых, социологические исследования указывают на наличие серьёзных проблем, связанных с качеством научного руководства в российской аспирантуре. Основные признаки этих проблем заключаются в том, что многие руководители уделяют недостаточно времени работе с аспирантами, не оказывая им должной помощи в организации научных исследований, подготовке публикаций и обсуждении диссертаций [16;

18; 29]. Как правило, это объясняется возросшей занятостью преподавателей высшей школы из-за ужесточения требований к публикационной активности, роста аудиторной и административной нагрузки. При таком положении дел руководство аспирантами нередко уходит на второй план среди прочих обязанностей научно-педагогических работников [18].

В-третьих, осуществлённый в 2022 году переход к модели «научной аспирантуры» сопровождался закреплением на законодательном уровне цели обучения в аспирантуре – подготовки и защиты кандидатской диссертации. При этом были введены новые требования к организации процесса подготовки аспирантов, включая перечень требований к деятельности научных руководителей⁵. Ожидается, что эти изменения повлияют на общественное восприятие аспирантуры и повысят репутационную ответственность научно-педагогических работников, назначенных руководителями аспирантов, а также результативность их работы.

Подводя итог краткому обзору работ, посвящённых научному руководству аспирантами, следует отметить, что большинство эмпирических исследований в этой области сосредоточены на функциях, стилях и практиках руководства. Такие исследования обычно проводятся с использованием социологических методов, включая опросы аспирантов и научно-педагогических работников. Анализ результатов этих исследований показывает, что в современных условиях научное руководство представляет собой важный и ответственный вид академической деятельности, требующий выполнения широкого спектра функций. Отметим, что работа даже с одним аспирантом – это трудоёмкий венчурный проект, который не может быть уложен в отведённые в боль-

⁵ Постановление Правительства РФ от 30 ноября 2021 г. № 2122 «Об утверждении Положения о подготовке научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)». URL: <https://base.garant.ru/403137971/> (дата обращения: 28.08.2024).

шинстве вузов нормы учебной нагрузки руководителя (50 академических часов в год). Поэтому эффективное руководство работой нескольких аспирантов зачастую становится трудновыполнимой задачей. К сожалению, в настоящее время существует крайне мало исследований, посвящённых измерениям результативности научного руководства⁶. Наша цель – внести вклад в восполнение этого пробела.

В этой статье на основе нереактивных данных о научно-педагогических работах, назначенных руководителями аспирантов в двух крупных многопрофильных российских университетах, получены количественные оценки активности и результативности их деятельности в качестве научных руководителей. В центре нашего внимания были следующие вопросы, связанные с работой научных руководителей:

- Как влияет на результативность работы научных руководителей количество аспирантов, находящихся под их руководством?
- Существует ли взаимосвязь между результативностью работы научных руководителей и занимаемыми должностями, учёными степенями и званиями, научными областями, а также показателями научной продуктивности?
- Каков усреднённый академический портрет группы наиболее успешных научных руководителей?

Данные и методы

На первом этапе исследования мы воспользовались административными данными, чтобы собрать подробную информацию об аспирантах двух многопрофильных российских национальных исследовательских

университетов (далее обозначаются как *U1* и *U2*). В базу данных включены все лица, которые были зачислены на аспирантские программы этих университетов в период с 2014 по 2018 гг. ($N = 1597$). Для каждого аспиранта мы собрали следующие данные:

- фамилия, имя и отчество;
- пол;
- условия обучения;
- форма обучения;
- научная специальность⁷;
- год поступления;
- год завершения обучения;
- год отсева (если аспирант был отчислен до завершения программы и не получил диплом об окончании аспирантуры);
- фамилия, имя и отчество научного руководителя.

Затем на основе информации с портала Высшей аттестационной комиссии РФ⁸ мы собрали данные о защитах диссертаций аспирантами, которые вошли в нашу выборку, в период с 2014 по 2023 гг. В *таблице 1* приведены некоторые показатели, характеризующие исследуемую группу аспирантов. Отметим, что они согласуются с общероссийскими данными о результативности аспирантуры [31] и об отсевах аспирантов до завершения программы [4].

На втором этапе исследования на основе информации об аспирантах была сформирована база данных научных руководителей ($N = 515$). Задача заключалась в оценке деятельности каждого научного руководителя с помощью трёх показателей:

- 1) активность (*A*) – количество аспирантов, которые работали под руководством данного руководителя в период с 2014 по 2018 гг.

⁶ Нам известна лишь работа [30], в которой была выявлена взаимосвязь между библиометрическими показателями исследовательской деятельности научных руководителей и количеством защитившихся под их руководством аспирантов.

⁷ При анализе данных мы применили упрощённую бинарную классификацию областей наук: *STEM* (*science, technology, engineering and mathematics*) – естественные и технические науки, СОЦГУМ – общественные и гуманитарные науки.

⁸ Портал Высшей аттестационной комиссии РФ. URL: <https://vak.minobrnauki.gov.ru/> (дата обращения: 28.08.2024).

Таблица 1

Характеристика выборки аспирантов

Table 1

Characteristics of doctoral student sample

Параметры	U1	U2	В целом по выборке
Количество аспирантов, чел.	988	609	1597
Удельный вес аспирантов, специализирующихся в области STEM, %	55	66	59
Удельный вес аспирантов, специализирующихся в области СОЦГУМ, %	45	34	41
Доля выпускников, успешно защитивших диссертации, в общем числе поступивших на аспирантские программы, %	17	12	15
Доля аспирантов, отчисленных до завершения программы (отсев), %	42	27	37

2) продуктивность (P) – количество аспирантов, защитивших диссертации, среди тех, кто работал под руководством данного руководителя в исследуемый период.

3) результативность (R) – отношение числа аспирантов, защитивших диссертации, к общему числу аспирантов, которые работали под руководством данного научного руководителя в период с 2014 по 2018 гг. ($R = P/A$).

Для каждого руководителя в базе содержались следующие административные данные:

- фамилия, имя и отчество;
- место работы;
- пол;
- год рождения;
- учёная степень;
- учёное звание;
- должность;
- количество аспирантов, которые работали под руководством данного руководителя в период с 2014 по 2018 гг. (A);
- количество аспирантов, отчисленных до завершения программы;

- количество аспирантов, защитивших диссертации в период с 2014 по 2023 гг. (P);
- результативность работы ($R = P/A$).

Кроме того, в базу данных были внесены сведения из Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) о показателях, характеризующих публикационную активность и цитируемость научных руководителей (по состоянию на декабрь 2023 г.):

- основная научная рубрика автора (*OECD*);
- число статей, опубликованных в журналах из Перечня ВАК РФ за период с 2018 по 2022 гг.;
- число статей, опубликованных в журналах, индексируемых в базе *Scopus*, за период с 2018 по 2022 гг.;
- процентиль по ядру РИНЦ⁹.

В таблице 2 приведены основные характеристики выборки научных руководителей.

Эти данные сложно сопоставить с генеральной совокупностью, поскольку в последние годы информация о научных руководителях аспирантов не входила в формы федерального статистического на-

⁹ Ядро РИНЦ образовано из журналов, включённых в базы данных *Web of Science*, *Scopus* или *RSCI* (*Russian Science Citation Index* на платформе *Web of Science*). Для расчёта процентиля берутся цитирования из ядра РИНЦ на работы, опубликованные за последние 5 лет. Рейтинг авторов строится в рамках научных направлений в соответствии с рубрикой *OECD*. Процентиль отражает место в полученном рейтинге в предположении, что все авторы разбиты на 100 равных групп. То есть, чем меньше процентиль, тем выше рейтинг учёного в своём научном направлении: от 1 – лучший результат, до 100 – худший результат. См., например, URL: <https://library.fa.ru/page.asp?id=2191> (дата обращения: 28.08.2024).

Таблица 2

Характеристика выборки научных руководителей

Table 2

Characteristics of supervisor sample

Параметры	U1	U2	В целом по выборке
Количество научных руководителей, чел.	324	191	515
Пол			
мужчины, %	71	58	66
женщины, %	29	42	34
Средний возраст, лет	63	64	63
Область научной деятельности (по публикациям)			
STEM, %	58	59	58
СОЦГУМ, %	42	41	42
Учёная степень			
доктор наук, %	75	81	77
кандидат наук, %	25	19	23
Учёное звание			
профессор, %	44	56	48
доцент (или старший научный сотрудник), %	45	43	44
без звания, %	11	1	8
Должность			
профессор, доцент, %	67	64	66
заведующий кафедрой, заведующий лабораторией, %	19	28	23
главный, ведущий, старший научный сотрудник, %	8	2	5
проректор, директор института, декан факультета, %	6	6	6
Наукометрические показатели			
Количество статей в журналах из Перечня ВАК в расчёте на одного научного руководителя, шт.	13	18	15
Количество статей в <i>Scopus</i> в расчёте на одного научного руководителя, шт.	11	7	9
Средний процентиль по ядру РИНЦ	25	24	25

блюдения¹⁰. Ранее опубликованные данные содержат ограниченный объём статистических сведений, в частности, об общей численности, учёных степенях и учёных званиях научных руководителей аспирантов. Так, по данным Росстата, в 2018 г. в России научное руководство аспирантами в организациях высшего образования осу-

ществляли 34 593 чел., среди которых преобладали мужчины (64%). Учёная степень доктора наук была у 68% руководителей, кандидата наук – у 32%. Учёное звание профессора имели 48% руководителей, доцента – 39%, без учёного звания – 12%¹¹. Таким образом, общероссийские статистические данные о научных руководи-

¹⁰ Начиная с 2019 г., показатели по научным руководителям аспирантов исключены из формы федерального статистического наблюдения № 1-НК «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки, а также осуществляющей подготовку научных кадров в докторантуре».

¹¹ Федеральная служба государственной статистики. Сведения о работе аспирантуры и докторантуры. Подготовка кадров высшей квалификации (отчётная форма № 1-НК). URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/asp-dokt.htm> (дата обращения: 28.08.2024).

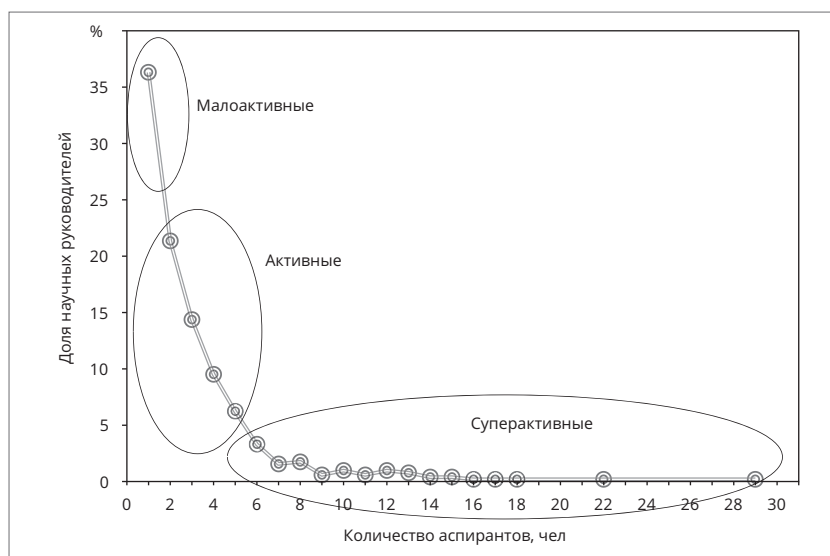


Рис. 1. Распределение научных руководителей по числу аспирантов

Fig. 1. Supervisor distribution by number of doctoral students

лях аспирантов в 2018 г. в целом согласуются с показателями нашей выборки.

Как видно из таблиц 1 и 2, университеты *U1* и *U2* различаются по ряду параметров, характеризующих деятельность аспирантуры. Однако детальный анализ активности, продуктивности и результативности научных руководителей в каждом из этих университетов не выявил статистически значимых различий как в абсолютных значениях этих показателей, так и в характере их распределений по переменным, представленным в таблице 2. Это позволило объединить данные по университетам *U1* и *U2* в единую выборку.

Результаты

Активность научных руководителей.

На рисунке 1 показано распределение научно-педагогических работников по количеству аспирантов под их руководством. Оно характеризуется сильной неравномерностью и, как и многие социальные стационарные распределения, описывается законом Ципфа [32]. В среднем на одного руководителя приходится приблизительно три аспиранта.

Чтобы более детально изучить активность научно-педагогических работников в работе с аспирантами, мы разделили выборку на три условные группы:

- *малоактивные* – на протяжении пяти лет курировали деятельность только одного аспиранта ($A=1$, размер группы 187 чел.);
- *активные* – под их руководством работали от двух до пяти аспирантов ($2 \leq A \leq 5$, размер группы 265 чел.)
- *суперактивные* – руководили диссертационными исследованиями более пяти аспирантов ($A > 5$, размер группы 63 чел.).

Относительный размер группы малоактивных руководителей составил 36%, и под их руководством работали лишь 12% аспирантов. С другой стороны, под руководством небольшой группы суперактивных работников (относительный размер этой группы – 13%) работали 39% аспирантов, и в среднем на одного руководителя в этой группе приходилось 10 аспирантов. Самой многочисленной оказалась группа активных руководителей, составившая 52% выборки. Под их началом работали 50% аспирантов, а на каждого руководителя приходилось в среднем три аспиранта (Рис. 2). Отметим,

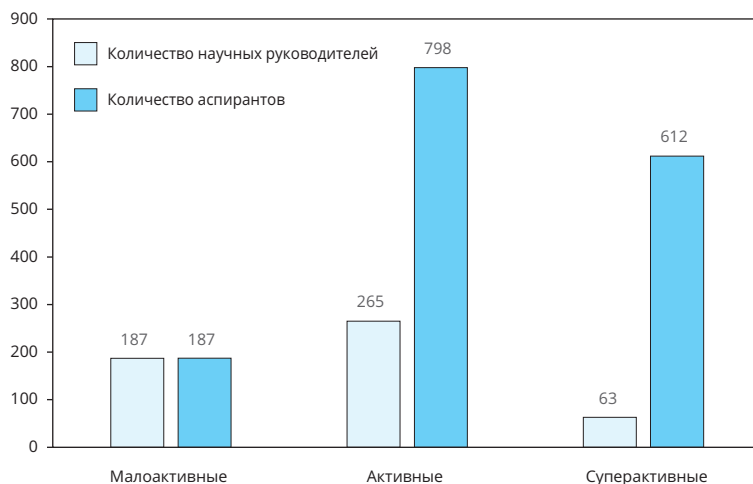


Рис. 2. Распределение аспирантов по группам научных руководителей
Fig. 2. Doctoral student distribution by supervisor group

что мы обнаружили некоторые различия между областями наук: доля малоактивных руководителей оказалась выше в *STEM* (41% против 30 %; $\chi^2 = 5,896$ при $p < 0,05$), а активных – в *СОЦГУМ* (60% против 45%; $\chi^2 = 10,786$ при $p < 0,01$). При этом статистически значимых отличий в размерах групп суперактивных руководителей между областями наук не выявлено.

Одной из задач нашего исследования было изучение различий между выделенными группами научных руководителей с точки зрения их формального академического статуса, включая учёные степени, звания, занимаемые должности и показатели результативности научной деятельности. На рисунке 3 приведено распределение докторов и кандидатов наук по группам активности. Как и ожидалось, доля кандидатов наук уменьшается, а доля докторов наук растёт по мере увеличения количества аспирантов, находящихся под их руководством. Видно, что удельный вес кандидатов наук

максимален в группе малоактивных руководителей, то есть среди тех, кто в течение пяти лет работал только с одним аспирантом. По-видимому, это связано с тем, что именно в этой группе сконцентрированы учёные, впервые получившие право научного руководства аспирантами. В то же время в группе суперактивных руководителей явно доминируют доктора наук (91%). Это, на наш взгляд, связано с существующими институциональными барьерами, которые затрудняют привлечение кандидатов наук к научному руководству¹². При этом во многих российских университетах отсутствуют формальные ограничения на количество аспирантов, которыми могут руководить доктора наук.

Распределение научных руководителей с разными учёными званиями по группам активности сходно с распределением учёных степеней (Рис. 4). В группе наиболее активных руководителей преобладают профессора, тогда как среди менее активных сотру-

¹² Проведённый нами анализ нормативных документов, размещённых на сайтах 34 университетов, имеющих статусы «федеральный» и «национальный исследовательский», показал, что в 74% вузов установлены формальные ограничения для кандидатов наук на научное руководство аспирантами (разрешения учёных или научно-технических советов, более высокие требования к результатам публикационной активности и др.).

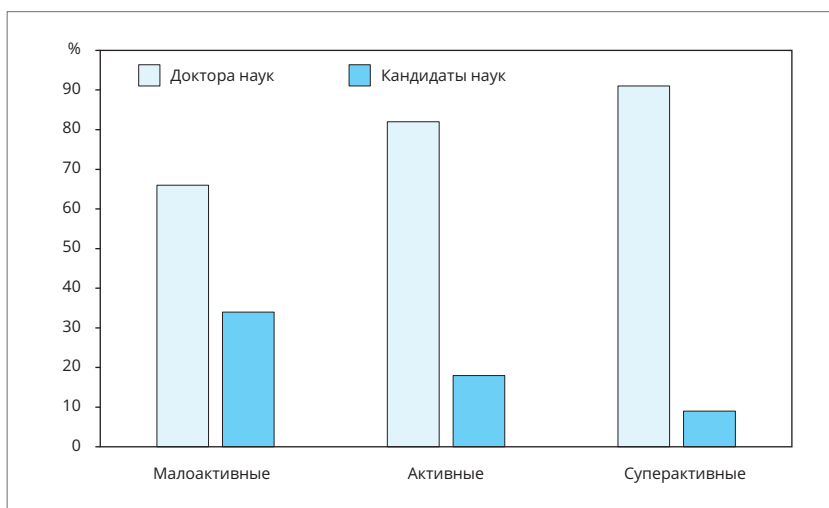


Рис. 3. Распределение докторов и кандидатов наук по группам активности
Fig. 3. Distribution of Doctors of Sciences and Candidates of Sciences by activity group

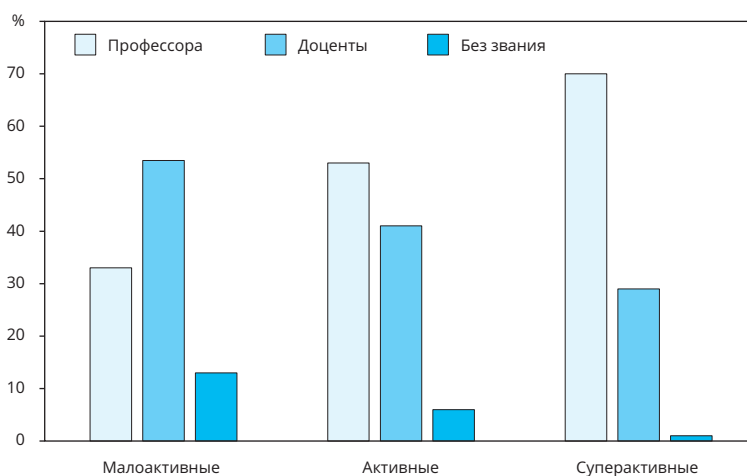


Рис. 4. Распределение научных руководителей с разными учёными званиями по группам активности
Fig. 4. Distribution of different academic rank supervisors by activity group

ников больше доцентов и руководителей без учёных званий. Мы полагаем, что такое распределение обусловлено тем, что научное руководство аспирантами является одним из критериев для получения учёного звания профессора. Поэтому среди малоактивных руководителей преобладают те, кто не имеет этого звания, но, вероятно, стремится его получить.

Рассмотрим данные об активности научных руководителей в разрезе их академических должностей (Табл. 3). Среди заведующих кафедрами преобладают активные научные руководители. Преподаватели, занимающие должности доцентов и профессоров более равномерно распределены среди малоактивных и активных научных руководителей. Университетские администраторы,

Таблица 3

Распределения должностей научных руководителей по группам активности в работе с аспирантами

Table 3

Distribution of supervisor positions by advisory activity group

Группы активности	Профессора, доценты, %	Заведующие кафедрами, %	Научные сотрудники, %	Проректоры, директора, деканы, %
Малоактивные	40	24	50	29
Активные	51	57	46	35
Суперактивные	9	19	4	36

Таблица 4

Показатели результативности научной деятельности руководителей аспирантов

Table 4

Performance indicators of supervisor research activity

Показатели научной продуктивности	Всего по выборке	Малоактивные	Активные	Суперактивные
Среднее число статей в журналах ВАК в расчёте на одного руководителя (с 2018 по 2022 гг.)	15	11	15	28
Среднее число статей в <i>Scopus</i> / <i>WOS</i> в расчёте на одного руководителя (с 2018 по 2022 гг.)	9	8	9	14
Средний процентиль по ядру РИНЦ	25	32	22	16

такие как проректоры, директора институтов и деканы факультетов, отличаются высокой активностью, причём доля суперактивных среди них достигает 36%. Среди сотрудников, занимающих научные ставки, больше тех, кого мы отнесли к категории малоактивных, и крайне мало представителей группы суперактивных (4%).

Существует ли корреляция между научной активностью и активностью в работе с аспирантами? В таблице 4 приведены средние значения показателей продуктивности научной работы в трёх группах научных руководителей, отличающихся количеством аспирантов, с которыми они работали. Можно заметить чёткую взаимосвязь между научной продуктивностью работников и числом их аспирантов: число публикаций и их цитируемость существенно возрастают по мере перехода от группы малоактивных к сверхактивным руководителям.

Результативность научного руководства. В нашем исследовании мы уделили особое внимание поиску взаимосвязи между

активностью научно-педагогических работников в работе с аспирантами (количество аспирантов, обучающихся у одного наставника) и результативностью этой работы (доля аспирантов, успешно защитивших диссертации). Анализ всей выборки в целом показал, что наиболее результативными являются те, кто относится к группам малоактивных и активных руководителей. В этих группах средний показатель результативности («вероятность защиты») (R) равен 17%. В группе суперактивных руководителей этот показатель значительно ниже – 11%. Кроме того, мы обнаружили, что в *STEM* разница между результативностью активных и суперактивных руководителей проявляется особенно ярко: 21% против 11% соответственно ($\chi^2 = 15,977$ при $p < 0,001$).

Для проведения детального анализа результативности мы, как и в случае с активностью, разделили выборку научных руководителей на три группы: результативные ($50\% \leq R \leq 100\%$), малорезультативные ($0 < R < 50\%$) и нерезультативные ($R = 0\%$). В таблице 5 представлены ключевые харак-

Таблица 5

Характеристики групп результативности научных руководителей

Table 5

Characteristics of supervisor performance groups

Характеристики НР	По выборке в целом	Результативные ($50\% \leq R \leq 100\%$)	Малорезультативные ($0 < R < 50\%$)	Нерезультативные ($R = 0\%$)
Численность, чел	$N = 515$	$N = 79$	$N = 70$	$N = 366$
Доля группы малоактивных, %	36	40	–	42
Доля группы активных, %	52	57	60	49
Доля группы суперактивных, %	12	3	40	9
Средний возраст, годы	63	58	63	64
Доля кандидатов наук, %	23	28	6	25
Доля НР с учёным званием профессора, %	48	35	76	46
Доля НР с учёным званием доцента/старшего научного сотрудника, %	44	47	24	47
Доля НР без учёного звания, %	8	18	0	7
Доля, заведующих кафедрами и лабораториями, %	23	24	39	19
Доля научных сотрудников, %	5	10	6	4
Доля проректоров, директоров, деканов, %	6	3	14	5
Доля лиц, занимающих должности профессоров и доцентов, %	66	64	41	72
Процентиль по ядру РИНЦ	25	18	17	28

теристики этих групп. Рассмотрим подробнее каждую из них.

1. *Результативные* ($R \geq 50\%$). В этой группе научных руководителей преобладают те, кто имеет от 2 до 5 аспирантов (их доля составляет 57%), а суперактивные руководители практически отсутствуют (3%). Результативные научные руководители на 5–6 лет моложе своих коллег из других групп. Среди них больше кандидатов наук, доцентов и научно-педагогических работников без учёного звания, и меньше профессоров. Рассматривая эту группу в разрезе академических должностей, мы обнаружили в ней максимальную долю научных сотрудников (10%) и минимальную долю администраторов (3%). Кроме того, для этой группы характерны высокие показатели публикационной активности и цитируемости научных руководителей и наименьший отсев аспирантов.

2. Малорезультативные ($0 < R < 50\%$).

В этой группе преобладают учёные с высоким академическим статусом: профессора, заведующие кафедрами и лабораториями, представители университетского менеджмента. Доля руководителей с кандидатской степенью здесь значительно ниже, чем в среднем по выборке (всего 6%). Кроме того, отметим, что в этой группе много суперактивных руководителей, а уровень отсева аспирантов здесь самый высокий.

3. *Нерезультативные* ($R = 0\%$). Эта группа оказалась самой многочисленной – 71% от выборки! За рассматриваемый период под их руководством не защитился ни один аспирант, а на долю таких руководителей приходится 59% от общего количества аспирантов в выборке. Отметим, что около 10% нерезультативных научных руководителей курировали подготовку от 6

до 29 аспирантов, и среди них доля докторов наук составляет 94%. Поскольку группа нерезультативных руководителей явно преобладает, её характеристики близки к средним по выборке, поэтому не удаётся выделить какие-либо существенные отличительные черты этой группы. Однако масштаб этой группы явно свидетельствует о серьёзных проблемах в российской системе подготовки кадров высшей научной квалификации.

Обсуждение и интерпретации

1. В нашем исследовании выявлена небольшая группа научно-педагогических работников, которые отличаются очень высокой активностью в работе с аспирантами. Эта группа составляет 12% от общего числа научных руководителей, и под руководством каждого из включённых в неё работников в течение пяти лет обучалось от 6 до 29 аспирантов. В целом на долю таких «суперактивных» руководителей приходится 40% аспирантов. Мы установили, что большинство из них – доктора наук, профессора, которые добились значительных успехов в научной деятельности. Эти учёные имеют множество публикаций в престижных научных журналах и высокие индексы цитирования. Многие из них занимают высокие должности в университетской иерархии: заведующие кафедрами, деканы факультетов, директора институтов, проректоры. Однако, несмотря на свою активность, эта группа научных руководителей характеризуется низкой эффективностью в работе с аспирантами. Как можно интерпретировать выявленное противоречие?

Обсуждаемый результат хорошо согласуется с теорией научного капитала П. Бурдье [33]. Действительно, группа суперактивных научных руководителей отличается исключительным положением в академическом поле. Их особая «диспозиция» обусловлена наличием капитала университетской власти (занятие руководящих должностей), капитала научного престижа

и научной власти (высокие показатели продуктивности научной деятельности, руководство исследовательскими подразделениями, наличие степени доктора наук, звания профессора, право руководства большим числом аспирантов) [33]. Такое распределение «научного богатства» в университетском поле укрепляет академическую власть *«homo academicus»*, неотъемлемым элементом которой является наличие собственных последователей, учеников, аспирантов. Как пишет П. Бурдье, «отправление академической власти предполагает наличие способности и склонности... использовать возможности, предоставляемые полем: способность иметь учеников, пристроить их, сделать так, чтобы они оставались в зависимом положении и обеспечивать, таким образом, основание для устойчивой власти» [33, с. 171]. Наличие большого числа учеников у университетского профессора является важным элементом его власти в академической среде и способствует стабильности его статуса. Кроме того, наличие аспирантов открывает возможности для решения некоторых прагматических задач: снижения учебной нагрузки, реализации новых исследовательских проектов с привлечением аспирантов к их выполнению. Научный авторитет у академического профессионала в большинстве случаев трансформируется в капитал социальных связей, поддержание которого требует значительных временных затрат «...и поэтому соперничает с научной работой, являющейся (необходимым) условием накопления и поддержания собственно научного капитала...» [33, с. 113]. Особенно это заметно в сфере *STEM*, где многие сотрудники вынуждены работать в условиях «академического капитализма» в коллективах, напоминающих квазифирмы [34]. При этом руководители «разрываются» между управлением научными проектами и опекой своих аспирантов, а аспиранты – между подготовкой диссертации и участием в научном проекте. В таких обстоятельствах академические работники рас-

ставляют приоритеты в своей деятельности, и работа с аспирантами часто оказывается на втором плане¹³. Из-за нехватки времени именитые учёные часто вынуждены неофициально привлекать к руководству аспирантами своих младших коллег, у которых могут отсутствовать мотивация и навыки для такой работы [21].

Таким образом, низкие показатели результативности суперактивных научных руководителей могут быть связаны с тем, что они более других испытывают дефицит рабочего времени из-за необходимости совмещать различные академические роли: администратора, преподавателя, исследователя и эксперта [36; 37].

2. Исследование взаимосвязи между наукометрическими индикаторами и результативностью руководства аспирантами показало, что результативные научные руководители отличаются более высокой научной продуктивностью. Этот вывод согласуется с данными, приведёнными в работе [30], где авторы на примере крупного федерального университета обнаружили положительную корреляцию между показателями научной деятельности и качеством работы с аспирантами. В [30] отмечается, что наиболее результативные руководители, как правило, старше своих коллег, обладают значительным научным багажом и отличаются высокой публикационной активностью. Однако наши исследования показывают, что академические сотрудники, которые выделяются большим количеством успешно защитившихся аспирантов, оказываются моложе среднего возраста руководителей по выборке в целом. Вероятно, причина этого расхождения кроется в различиях методов сбора и анализа данных: мы анализировали всю выборку научных руководителей, в то время как в работе [30] не-

результативные руководители ($R = 0$) были исключены из анализа.

Важно отметить, что согласно нашим исследованиям среди результативных научных руководителей ($R \geq 50\%$) значительно больше доля тех, кто имеет учёное звание доцента или не имеет учёного звания вовсе, по сравнению с их менее успешными коллегами. Это можно объяснить следующим образом: согласно Положению о присвоении учёных званий¹⁴, одним из критериев присвоения звания профессора является подготовка в качестве научного руководителя или научного консультанта не менее трёх (для работников образовательных организаций) и не менее пяти (для работников научных организаций) лиц, которым присуждены учёные степени. Это требование стимулирует академических работников, стремящихся к получению профессорского звания, уделять особое внимание качеству работы с аспирантами.

3. Некоторые результаты нашего исследования сложно объяснить только социальными и личностными характеристиками научных руководителей, такими как их положение в университетской иерархии, мотивация, стиль работы с аспирантами. Прежде всего это касается выявленной нами многочисленной и неоднородной группы нерезультативных научных руководителей ($R = 0\%$). Учитывая масштаб и качественное разнообразие этой группы, можно предположить, что основные причины нерезультативной работы кроются не столько в личных качествах, сколько в системных факторах, которые создают препятствия на пути к учёной степени и снижают эффективность института аспирантуры. Эти факторы, такие как недостаточное ресурсное обеспечение аспирантских программ, падение престижа научной и педагогической деятельности, реформы аспирантского образования (внедрение модели «образовательной аспи-

¹³ Если количество аспирантов и объём работы слишком высоки, это негативно отражается на качестве отношений между учителем и учениками, а также на профессиональном благополучии научных руководителей [35].

¹⁴ Постановление Правительства Российской Федерации «О порядке присвоения учёных званий» от 20.10.2023 № 1746. URL: <http://government.ru/docs/all/150166/> (дата обращения: 28.08.2024).

рантуры»), снижение уровня подготовки абитуриентов аспирантуры и другие, широко обсуждаются в научном сообществе и подробно исследованы специалистами в сфере высшего образования (см., например, [1; 3; 4; 31; 37]).

Заключение

В настоящей работе на примере двух российских исследовательских университетов собраны и проанализированы количественные данные, характеризующие активность и результативность научно-педагогических работников в работе с аспирантами и дающие представления об их профессиональных и статусных характеристиках. Мы выяснили, что распределения научных руководителей по числу аспирантов, которыми они руководят, и по результатам их работы с аспирантами (доле защитивших диссертации) крайне неравномерны: в полном соответствии с законом Парето¹⁵, мы выявили, что на 20% научных руководителей приходится 80% всех защит. Наиболее результативными оказались те учёные, которые руководили работой от двух до пяти аспирантов, а значительное превышение этой нормы, как правило, приводило к снижению результативности.

Группа наиболее результативных научных руководителей имеет более высокие показатели публикационной активности и цитируемости. Эти учёные несколько моложе своих коллег, и среди них меньше, чем в общей выборке, университетских администраторов высокого уровня. Вместе с тем в этой группе выше удельный вес сотрудников, занимающих научные должности, а также преподавателей, не имеющих докторской сте-

пени и профессорского звания. Последнее косвенно свидетельствует о преобладании внешней мотивации к научному руководству, обусловленной стремлением получить более высокий академический статус. Однако для подтверждения этого предположения необходимо отдельное исследование, теоретической рамкой которого может стать теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райна [38].

Как нам представляется, результаты данного исследования имеют ценность на фоне дефицита общероссийских статистических данных, касающихся деятельности научных руководителей аспирантов. В условиях информационного вакуума предложенные в статье показатели активности, продуктивности и результативности научного руководства, а также способы сбора, обработки и анализа информации могут найти применение в университетах при проведении мониторинга деятельности научных руководителей и оценке эффективности этой деятельности.

Очевидно, что представленные в этой статье результаты следует рассматривать и применять с некоторыми ограничениями, поскольку они получены при исследовании научного руководства только в двух университетах. Вместе с тем на их основе можно сформулировать ряд управленческих рекомендаций, направленных на повышение результативности научного руководства аспирантами. Во-первых, университетам целесообразно на основе мониторинга деятельности научных руководителей рассмотреть вопрос о целесообразности ограничения количества аспирантов у одного научного руководителя¹⁶. Исключением из

¹⁵ Закон Парето (принцип Парето) – эмпирическое правило, названное в честь экономиста и социолога Вильфредо Парето. В наиболее общем виде формулируется как «20% усилий дают 80% результата, а остальные 80% усилий – лишь 20% результата». URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Закон_Парето (дата обращения: 28.08.2024).

¹⁶ Согласно Положению о подготовке научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), утверждённому Постановлением Правительства РФ от 30 ноября 2021 г. № 2122, вузам предписано определить число аспирантов, научное руководство которыми одновременно может осуществлять один научный руководитель. Проведённый нами мониторинг документов, размещённых на сайтах федеральных и национальных исследовательских университетов, показал, что в большинстве случаев этот вопрос концептуально не прорабатывался и не был включён в локальные нормативные акты.

правила могут быть сотрудники, отличившиеся высокой продуктивностью работы с аспирантами. Во-вторых, рекомендуется активизировать привлечение в качестве руководителей определённые когорты академических сотрудников: активно работающих в науке кандидатов и докторов наук, заинтересованных в получении учёного звания профессора, а также сотрудников, занимающих научные должности. В-третьих, при распределении аспирантов по научным руководителям целесообразно учитывать уровень административной, педагогической, научной и общественной нагрузки научно-педагогических работников. Это позволит избежать ситуации дефицита времени для полноценной работы с аспирантами.

Полученные результаты вносят вклад в доказательную дискуссию о факторах, влияющих на эффективность российской аспирантуры. Одним из перспективных направлений для дальнейших исследований может стать оценка влияния стилей научного руководства на защиты диссертаций аспирантами. Для проведения такого исследования потребуется сложный лонгитюдный дизайн, сочетающий опросные данные (для классификации стилей научного руководства) и реальные данные о защитах диссертаций выпускниками аспирантур (для оценки результативности руководства). Кроме того, как было отмечено выше, актуальным направлением представляется изучение вопроса о мотивациях академических работников к научному руководству аспирантами.

Литература

1. Пахомов С.И., Петров М.П., Лобачевский Я.П., Козлов М.С., Логинова Е.А., Ильина И.Е. Результативность института аспирантуры в контексте комплексного регулирования процесса подготовки научно-педагогических кадров: современное состояние и необходимость новых подходов // Управление наукой и наукометрия. 2024. Т. 19. № 2. С. 242–295. DOI: 10.33873/2686-6706.2024.19-2.242-295
2. Nerad M. Doctoral education worldwide: three decades of change. In Trends and Issues in Doctoral Education: A Global Perspective (1st ed.). P. 33–50. SAGE Publications Pvt. Ltd. 2020. DOI: 10.4135/9789353885991
3. Бедный Б.И. К вопросу о цели аспирантской подготовки (диссертация vs квалификация) // Высшее образование в России. 2016. № 3 (199). С. 44–52. EDN: VQALBZ.
4. Терентьев Е.А., Кузьминов Я.И., Фрумин И.Д. Наука без молодёжи? Кризис аспирантуры и возможности его преодоления. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 48 с. URL: <https://ioe.hse.ru/pubs/share/direct/469469362.pdf> (дата обращения: 28.08.2024).
5. Bekova S. Does Employment during Doctoral Training Reduce the PhD Completion Rate? // Studies in Higher Education. 2021. Vol. 46. No. 6. P. 1068–1080. DOI: 10.1080/03075079.2019.1672648
6. Shmatko N., Katchanov Y., Volkova G. The value of PhD in the changing world of work: Traditional and alternative research careers. Technological Forecasting & Social Change. 2020. No. 152. Article no. 119907. DOI: 10.1016/j.techfore.2019.119907
7. Бедный Б.И., Мифонос А.А., Остапенко А.А. Профессиональная занятость выпускников аспирантуры и направления совершенствования аспирантских программ // Высшее образование в России. 2015. № 3. С. 5–16. EDN: TOMAMH.
8. Jones M. Contemporary Trends in Professional Doctorates // Studies in Higher Education. 2018. Vol. 43. No. 5. P. 814–825. DOI: 10.1080/03075079.2018.1438095
9. Taylor S., Kiley M., Holley K.A. (Eds.). The Making of Doctoral Supervisors: International Case Studies of Practice (1st ed.). Routledge. 2020. DOI: 10.4324/9780429274831
10. Sverdlik A., Hall N.C., McAlpine L., Hubbard K. The PhD Experience: A Review of the Factors Influencing Doctoral Students' Completion, Achievement, and Well-Being // International Journal of Doctoral Studies. 2018. No. 13. P. 361–388. DOI: 10.28945/4113
11. Управление высшим образованием и наукой: опыт, проблемы и перспективы: монография / Под общ. ред. С.Д. Резника, Р.М. Нижегородцева. Москва: ИНФРА-М, 2015. 400 с. ISBN: 978-5-16-009913-2.
12. Skopek J., Triventi M., Blossfeld H.P. How do institutional factors shape PhD completion rates? An analysis of long-term changes in a Eu-

- ropean doctoral program // *Studies in Higher Education*. 2020. No. 47. P. 318–337. DOI: 10.1080/03075079.2020.1744125
13. Bekova S. Intentions versus outcomes in doctoral degree completion // *Higher Education Research & Development*. 2024. P. 1–15. DOI: 10.1080/07294360.2024.2396347
 14. Bao J., Feng W.D., Hu G., Wang J. ‘You could make original contributions, just like them!’: supervisory interactions and a doctoral student’s academic identity construction // *Studies in Higher Education*. 2024. P. 1–16. DOI: 10.1080/03075079.2024.2338267
 15. Boebe D.M. Supervisory styles: a contingency framework // *Studies in Higher Education*, 2016. Vol. 41. No. 3. P. 399–414. DOI: 10.1080/03075079.2014.927853
 16. Gruzdev I., Terentev E., Dzhabfarova Z. Superhero or hands-off supervisor? An empirical categorization of PhD supervision styles and student satisfaction in Russian universities // *Higher Education*. 2020. Vol. 79. P. 773–789. DOI: 10.1007/s10734-019-00437-w
 17. Григорьева А.В., Терентьев Е.А. Научное руководство аспирантами: систематический обзор подходов к концептуализации и эмпирическому анализу // *Университетское управление: практика и анализ*. 2021. Т. 25. № 1. С. 49–61. DOI: 10.15826/umpa.2021.01.004
 18. Зырянов В.В. Научный руководитель: между вызовами времени и реалиями высшего образования // *Высшее образование в России*. 2019. Т. 28. № 10. С. 25–37. DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-10-25-37
 19. Guarimata-Salinas G., Carvajal J.J., Jiménez López M.D. Redefining the role of doctoral supervisors: a multicultural examination of labels and functions in contemporary doctoral education // *Higher Education*. 2024. Vol. 88. P. 1305–1330. DOI: 10.1007/s10734-023-01171-0
 20. Gatfield T. An investigation into PhD supervisory management styles: Development of a dynamic conceptual model and its managerial implications // *Journal of Higher Education Policy and management*. 2005. Vol. 27. No. 3. P. 311–325. DOI: 10.1080/13600800500283585
 21. Ильина И.Е., Фадеева И.М. Исследование роли наставничества в науке как фактора научно-технологического развития // *Управление наукой и наукометрия*. 2023. Т. 18. № 4. С. 544–577. DOI: 10.33873/2686-6706.2023.18-4.544-577
 22. McCray J., Joseph-Richard P. Doctoral students’ well-being in United Kingdom business schools: A survey of personal experience and support mechanisms // *The International Journal of Management Education*. 2021. Vol. 19. No. 2. Article no. 100490. DOI: 10.1016/j.ijme.2021.100490
 23. Эрштейн Л.Б. Специфика научного руководства аспирантами-юристами в современных условиях // *Вестник Санкт-Петербургской Юридической академии*. 2012. № 3 (16). С. 111–113. EDN: PFLNMX.
 24. Taylor S., Kiley M., Humphrey R. A handbook for doctoral supervisors. Abingdon: Routledge. 2017. 276 p. DOI: 10.4324/9781315559650
 25. Зерчанинова Т.Е., Тарбеева И.С. Роль научного руководителя в научно-образовательной деятельности аспиранта // *Научный результат. Социология и управление*. 2020. Т. 6. № 2. С. 145–158. DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-2-0-10
 26. Golding J. Supporting Doctoral Students in Crisis // *Encyclopedia*. 2023. No. 3. P. 1197–1207. DOI: 10.3390/encyclopedia3040087
 27. Hasgall A., Saenen B., Borrell-Damian L., Van Deynze F., Seeber M., Huisman J. Doctoral education in Europe today: Approaches and institutional structures. 2019, European University Association. URL: <https://eua.eu/downloads/publications/online%20eua%20cde%20survey%2016.01.2019.pdf> (дата обращения: 28.08.2024).
 28. Zhuchkova S., Terentev E., Saniyazova A., Bekova S. Departmental academic support for doctoral students in Russia: Categorisation and effects // *Higher Education Quarterly*. 2022. Vol. 77. No. 9. P. 215–231. DOI: 10.1111/hequ.12389
 29. Терентьев Е.А., Бекова С.К., Малошенок Н.Г. Кризис российской аспирантуры: источники проблем и возможности их преодоления // *Университетское управление: практика и анализ*. 2018. Т. 22. № 5. С. 54–66. DOI: 10.15826/umpa.2018.05.049
 30. Мельник А.Д., Судакова А.Е. Качество публикационного профиля научных руководителей как критерий эффективности подготовки аспиранта // *Управление наукой и наукометрия*. 2023. Т. 18. № 4. С. 759–790. DOI: 10.33873/2686-6706.2023.18-4.759-790
 31. Бедный Б.И., Рыбаков Н.В., Жучкова С.В. О влиянии институциональных трансформаций на результативность российской аспирантуры // *Высшее образование в России*. 2022.

- Т. 31. № 11. С. 9–29. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-11-9-29
32. Хайтун С.Д. Проблемы количественного анализа науки. М.: Наука, 1989. 280 с. ISBN: 5-02-013368-X.
 33. Бурдье П. Homo academicus. М.: Изд-во Института Гайдара, 2018. 464 с. ISBN: 978-5-93255-513-2.
 34. Sonesson A., Stenson L., Edgren G. Research and education form competing activity systems in externally funded doctoral education // Nordic Journal of Studies in Educational Policy. 2023. Vol. 9. No. 2. P. 173–190. DOI: 10.1080/20020317.2023.2222440
 35. Tikkanen L., Anttila H., Pybälto K. How does supervision influence a doctoral supervisor's occupational wellbeing? European Journal of Higher Education. 2024. DOI: 10.1080/21568235.2024.2314470
 36. Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. Рабочее время и ролевые напряжения сотрудников современного российского университета // Вопросы образования. 2017. № 1. С. 88–111. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-1-88-111
 37. Марголин А.М., Мельников Р.М. Пути повышения эффективности подготовки аспирантов // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 12. С. 9–19. DOI: 10.31992/0869-3617-2018-27-12-9-19
 38. Deci E., Ryan R. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. New York: Plenum Press. 1985. DOI: 10.1007/978-1-4899-2271-7

Благодарности. Авторы выражают благодарность сотруднику Института аспирантуры и докторантуры ННГУ Сафоновой Т.А. за помощь в сборе данных.

Статья поступила в редакцию 15.10.2024

Принята к публикации 22.11.2024

References

1. Pakhomov, S.I., Petrov, M.P., Lobachevsky, Y.P., Kozlov, M.S., Loginova, E.A., Ilina, I.E. (2024). Effectiveness of the Postgraduate Education Institution in the Context of Comprehensive Regulation of Academic and Teaching Staff Training: the Current Status and Need for New Approaches. *Upravleniye naukoy i naukometriya = Science Governance and Scientometrics*. Vol. 19, no. 2, pp. 242–295, doi: 10.33873/2686-6706.2024.19-2.242-295 (In Russ., abstract in Eng.).
2. Nerad, M. (2020). Doctoral Education Worldwide: Three Decades of Change. In *Trends and Issues in Doctoral Education: A Global Perspective (1st ed.)*. SAGE Publications Pvt. Ltd. Pp. 33–50, doi: 10.4135/9789353885991
3. Bednyi, B.I. (2016). On the Issue of the Goal of Postgraduate Training (Dissertation vs Qualification). *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 3, pp. 44–52. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_25682800_68047311.pdf (accessed 28.08.2024). (In Russ., abstract in Eng.).
4. Terentev, E.A., Kuzminov, Y.I., Frumin, I.D. (2021). Science without Youth? The Crisis of Doctoral Education and the Possibilities of Overcoming It. *Sovremennaya analitika obrazovaniya = Contemporary Educational Analytics*. No. 6 (55). Available at: <https://ioe.hse.ru/pubs/share/direct/469469362.pdf> (accessed 28.08.2024). (In Russ., abstract in Eng.).
5. Bekova, S. (2021). Does Employment during Doctoral Training Reduce the PhD Completion Rate? *Studies in Higher Education*. Vol. 46, no. 6, pp. 1068–1080, doi: 10.1080/03075079.2019.1672648
6. Shmatko, N., Katchanov, Y., Volkova, G. (2020). The Value of PhD in the Changing World of Work: Traditional and Alternative Research Careers. *Technological Forecasting & Social Change*. No. 152, article no. 119907, doi: 10.1016/j.techfore.2019.119907
7. Bednyi, B.I., Mironos, A.A., Ostapenko, L.A. (2015). Professional Employment of PhD Program Graduates and Some Ways for Improving PhD Programs. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 3, pp. 5–16. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_23235504_57139260.pdf (accessed 28.08.2024). (In Russ., abstract in Eng.).
8. Jones, M. (2018). Contemporary Trends in Professional Doctorates. *Studies in Higher Education*. No. 43, pp. 814–825, doi: 10.1080/03075079.2018.1438095

9. Taylor, S., Kiley, M., Holley, K.A. (Eds.). (2020). *The Making of Doctoral Supervisors: International Case Studies of Practice* (1st ed.). Routledge. Doi: 10.4324/9780429274831
10. Sverdlik, A., Hall, N.C., McAlpine, L., Hubbard, K. (2018). The PhD Experience: A Review of the Factors Influencing Doctoral Students' Completion, Achievement, and Well-Being. *International Journal of Doctoral Studies*. No. 13, pp. 361-388, doi: 10.28945/4113
11. Reznik, S.D., Nizhegorodtsev, R.M. (Eds.) (2015). *Management of the Higher Education and Science: Experience, Problems and Prospects* [Upravlenie vysshim obrazovaniem i naukoi: opyt, problemy i perspektivy]. Moscow. INFRA-M. 400 p. ISBN: 978-5-16-009913-2. (In Russ.).
12. Skopek, J., Triventi, M., Blossfeld, H.P. (2020). How Do Institutional Factors Shape PhD Completion Rates? An Analysis of Long-Term Changes in a European Doctoral Program. *Studies in Higher Education*. No. 2, pp. 318-337, doi: 10.1080/03075079.2020.1744125
13. Bekova, S. (2024). Intentions Versus Outcomes in Doctoral Degree Completion. *Higher Education Research & Development*. Pp. 1-15, doi: 10.1080/07294360.2024.2396347
14. Bao, J., Feng, W.D., Hu, G., Wang, J. (2024). 'You Could Make Original Contributions, Just Like Them!': Supervisory Interactions and a Doctoral Student's Academic Identity Construction. *Studies in Higher Education*. Pp. 1-16, doi: 10.1080/03075079.2024.2338267
15. Boehe, D.M. (2016). Supervisory Styles: A Contingency Framework. *Studies in Higher Education*. Vol. 41, no. 3, pp. 399-414, doi: 10.1080/03075079.2014.927853
16. Gruzdev, I., Terentev, E., Dzhafarova, Z. (2020). Superhero or Hands-Off Supervisor? An Empirical Categorization of PhD Supervision Styles and Student Satisfaction in Russian Universities. *Higher Education*. Vol. 79, pp. 773-789, doi: 10.1007/s10734-019-00437-w
17. Grigoryeva, A.V., Terentev, E.A. (2021). Doctoral Students' Academic Supervision: A Systematic Review of Approaches to Conceptualization and Empirical Analysis. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. Vol. 25, no. 1, pp. 49-61, doi: 10.15826/umpa.2021.01.004 (In Russ., abstract in Eng.).
18. Zyryanov, V.V. (2019). Research Supervisor: Between the Challenges of Time and the Realities of Higher Education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 28, no. 10, pp. 25-37, doi: 10.31992/0869-3617-2019-28-10-25-37 (In Russ., abstract in Eng.).
19. Guarimata-Salinas, G., Carvajal, J.J., Jiménez López, M.D. (2024). Redefining the Role of Doctoral Supervisors: A Multicultural Examination of Labels and Functions in Contemporary Doctoral Education. *Higher Education*. Vol. 88, pp. 1305-1330, doi: 10.1007/s10734-023-01171-0
20. Gatfield, T. (2005). An Investigation into PhD Supervisory Management Styles: Development of a Dynamic Conceptual Model and Its Managerial Implications. *Journal of Higher Education Policy and management*. Vol. 27, no. 3, pp. 311-325, doi: 10.1080/13600800500283585
21. Ilina, I.E., Fadeeva, I.M. (2023). Role of Mentorship in Science as an Element of Scientific and Technological Development. *Science Governance and Scientometrics*. Vol. 18, no. 4, pp. 544-577, doi: 10.33873/2686-6706.2023.18-4.544-577 (In Russ., abstract in Eng.).
22. McCray, J., Joseph-Richard, P. (2021). Doctoral Students' Well-Being in United Kingdom Business Schools: A Survey of Personal Experience and Support Mechanisms. *The International Journal of Management Education*. Vol. 19, no. 2, article no. 100490, doi: 10.1016/j.ijme.2021.100490
23. Ershstein, L.B. (2012). Specificity and Peculiarities of Scientific Management Graduate Student-lawyers in Modern Conditions.. *Vestnik Sankt-Peterburgskoy yuridicheskoy akademii = Bulletin of the St. Petersburg Law Academy*. No. 3 (16), pp. 111-113. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_18070798_87031686.pdf (accessed 28.08.2024). (In Russ., abstract in Eng.).
24. Taylor, S., Kiley, M., Humphrey, R. (2017). *A Handbook for Doctoral Supervisors*. Abingdon: Routledge. 276 p. Doi: 10.4324/9781315559650
25. Zerchaninova, T.E., Tarbeeva, I.S. (2020). The Role of an Academic Advisor in the Scientific and Educational Activities of a Postgraduate Student. *Nauchnyj rezul'tat. Sociologiya*

- i upravlenie* = *Research Result. Sociology and Management*. Vol. 6, no. 2, pp. 145-158, doi: 10.18413/24089338-2020-6-2-0-10 (In Russ., abstract in Eng.).
26. Golding, J. (2023). Supporting Doctoral Students in Crisis. *Encyclopedia*. No. 3, pp. 1197-1207, doi: 10.3390/encyclopedia3040087
 27. Hasgall, A., Saenen, B., Borrell-Damian, L., Van Deynze, F., Seeber, M., Huisman, J. (2019). Doctoral Education in Europe Today: Approaches and Institutional Structures. European University Association (Council for Doctoral Education). University Gent, 35 p. Available at: <https://eua.eu/downloads/publications/online%20eua%20cde%20survey%2016.01.2019.pdf> (accessed 28.08.2024).
 28. Zhuchkova, S., Terentev, E., Saniyazova, A., Bekova, S. (2022). Departmental Academic Support for Doctoral Students in Russia: Categorisation and Effects. *Higher Education Quarterly*. 2022. Vol. 77, no. 9, pp. 215-231, doi: 10.1111/hequ.12389
 29. Terentiev, E.A., Bekova, S.K., Maloshonok, N.G. (2018). The Crisis of Postgraduate Studies in Russia: What Bears Problems and How to Overcome Them. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* = *University Management: Practice and Analysis*. Vol. 22, no. 5, pp. 54-66, doi: 10.15826/umpa.2018.05.049 (In Russ., abstract in Eng.).
 30. Melnik, A.D., Sudakova, A.E. (2023). Quality of Supervisor's Publication Profile as a Criterion for Effective Doctoral Training. *Upravleniye naukoy i naukometriya* = *Science Governance and Scientometrics*. Vol. 18, no. 4, pp. 759-790, doi: 10.33873/2686-6706.2023.18-4.759-790 (In Russ., abstract in Eng.).
 31. Bednyi, B.I., Rybakov, N.V., Zhuchkova, S.V. (2022). The Effects of Institutional Transformations on the Russian Doctoral Education Performance. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = *Higher Education in Russia*. Vol. 31, no. 11, pp. 9-29, doi: 10.31992/0869-3617-2022-31-11-9-29 (In Russ., abstract in Eng.).
 32. Khaytun, S.D. (1989). *Issues of Qualitative Analysis of Science*. Moscow: Nauka. 280 p. ISBN: 5-02-013368-X. (In Russ.).
 33. Bourdieu, P. (1984). *Homo Academicus*. Paris, Les Édition de Minuit. 320 p. ISBN: 9782707306968. (In French). (Russian Translation: Moscow: Publishing House of the Gaidar Institute, 2018. 464 p. ISBN: 978-5-93255-513-2). (In Russ.).
 34. Sonesson, A., Stenson, L., Edgren, G. (2023). Research and Education form Competing Activity Systems in Externally Funded Doctoral Education. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*. Vol. 9, no. 2, pp. 173-190, doi: 10.1080/20020317.2023.2222440
 35. Tikkanen, L., Anttila, H., Pyhältö, K. (2024). How Does Supervision Influence a Doctoral Supervisor's Occupational Wellbeing? *European Journal of Higher Education*. Doi: 10.1080/21568235.2024.2314470
 36. Abramov, R., Gruzdev, I., Terentev, E. (2017). Working Time and Role Strains of Research and Teaching Staff in a Modern Russian University. *Voprosy obrazovaniya* = *Educational Studies Moscow*. No. 1, pp. 88-111, doi: 10.17323/1814-9545-2017-1-88-111 (In Russ., abstract in Eng.).
 37. Margolin, A.M., Melnikov, R.M. (2018). Ways to Improve the Efficiency of Doctoral Education. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = *Higher Education in Russia*. Vol. 27, no. 12, pp. 9-19, doi: 10.31992/0869-3617-2018-27-12-9-19 (In Russ., abstract in Eng.).
 38. Deci, E., Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press. Doi: 10.1007/978-1-4899-2271-7

Acknowledgements. Authors would like to express their gratitude to Safonova T.A., employee of the Institute for Postgraduate and Doctoral Studies, for her assistance in collecting the data.

*The paper was submitted 15.10.2024
Accepted for publication 22.11.2024*