

Востребованность и статус учёной степени на неакадемическом рынке труда: региональный кейс

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2025-34-1-151-167

Иванченко Ольга Сергеевна – д-р социол. наук, доцент, профессор кафедры «Социальные и гуманитарные науки», ORCID: 0000-0002-0173-1804; Researcher ID: Y-8961-2019, Scopus ID: 56669747300, olga.ivanchenko1509@mail.ru

Сыч Виталий Вадимович – старший преподаватель кафедры «Социальные и гуманитарные науки», ORCID: 0000-0001-5837-4767, Scopus ID: 57331091800, sychvv@mail.ru
Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) им. М.И. Платова, Новочеркасск, Россия
Адрес: 346428, г. Новочеркасск, Ростовская область, ул. Просвещения, 132

Аннотация. Вопросы технологического лидерства и инновационного развития актуализировали запрос на высококвалифицированные кадры, которые в последнее время ассоциируются с обладателями учёной степени. В академической сфере учёная степень является свидетелем профессионального статуса и неотъемлемым атрибутом профессионального развития и продвижения. Целесообразность и значимость учёной степени на неакадемическом рынке неоднозначна. Цель данной статьи – исследовать мнение и оценки представителей неакадемической сферы о востребованности остепенённых сотрудников и о статусе учёной степени вне академического рынка труда. Исследование проведено с использованием метода полуструктуризованного интервью с работодателями и представителями семи предприятий юга России в отраслях машиностроения, металлообработки, чёрной металлургии и IT-сферы (n = 13). В результате исследования установлено следующее: при трудоустройстве учёная степень не даёт конкурентных преимуществ соискателю; учёная степень на неакадемическом рынке труда не имеет ценностного значения, не способствует продвижению и занятию более высокой позиции на предприятии; учёная степень и наличие в штате остепенённых сотрудников рассматриваются как имиджево-статусный и репутационный капитал предприятия; у работодателей сформированы стереотипы в отношении научных сотрудников, которые связаны как с индивидуально-личностной организацией трудового процесса, так и совместимостью научно-творческого и производственного процесса; в неакадемическом секторе отсутствует кадровая стратегия по работе с такими сотрудниками и система их стимулирования. Авторы приходят к выводу, что востребованность учёной степени на неакадемическом рынке труда продиктована в большей мере политическим запросом, связанным с убеждением, что технологический и инновационный прорывы смогут обеспечить высококвалифицированные остепенённые кадры. Авторы акцентируют внимание на возможных рисках, связанных с массовизацией обладателей учёных степеней,

которая может привести к размыванию академической культуры и потере идентичности научного сообщества.

Ключевые слова: учёная степень, неакадемический рынок труда, востребованность, статус, престиж, высококвалифицированные кадры, обладатели учёной степени, академическая культура, научное сообщество

Для цитирования: Иванченко О.С., Сыч В.В. Востребованность и статус учёной степени на неакадемическом рынке труда: региональный кейс // Высшее образование в России. 2025. Т. 34. № 1. С. 151–167. DOI: 10.31992/0869-3617-2025-34-1-151-167

Demand and Status of a Scientific Degree in the Non-Academic Labour Market: Regional Case

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2025-34-1-151-167

Olga S. Ivanchenko – Dr. Sci. (Sociology), Associate Professor, Professor of the Department of Social Sciences and Humanities, ORCID: 0000-0002-0173-1804; Researcher ID: Y-8961-2019, Scopus ID: 56669747300, olga.ivanchenko1509@mail.ru

Vitaly V. Sych – Senior Lecturer of the Department of Social Sciences and Humanities, ORCID: 0000-0001-5837-4767, Scopus ID: 57331091800, sychvv@mail.ru

M.I. Platov South-Russian State Polytechnic University (NPI), Novocherkassk, Russia

Address: 132, Prosvescheniya str., 346428 Novocherkassk, Rostov region, Russian Federation

Abstract. Technological leadership and innovation-driven growth have actualized the request for highly qualified personnel, which have recently been associated with holders of a scientific degree. In the academic field, a scientific degree is a testimony to the occupational status and an integral feature of professional growth and advancement. The reasonableness and significance of a scientific degree in the non-academic market are ambiguous. The purpose of this article is to investigate the opinion and assessments of the non-academic sphere representatives about the demand for the employees with a scientific degree and the status of a scientific degree outside the academic labour market. The research was conducted using the method of semi-structured interview with employers and representatives of seven enterprises in the south of Russia in the machine engineering, metalworking, ferrous metallurgy and IT sectors ($n = 13$). As a result of the study it was established that: in employment a scientific degree does not give competitive advantages to the applicant; a scientific degree has no value in the non-academic labour market, does not contribute to the advancement and occupation of a higher position in the enterprise; a scientific degree and the presence of employees with a scientific degree in the staff are considered as image-building, status marker and reputation capital of the enterprise; employers have stereotypes regarding scientific employees, which are associated both with the individual organization of labour processes and the compatibility of the scientific, creative and production process; the non-academic sector lacks a human resources strategy for dealing with such employees and a system of their incentives. The authors conclude that the demand for a scientific degree in the non-academic labour market is caused largely by a political request related with the belief that technological and innovative breakthroughs can provide highly qualified personnel with a scientific degree. The authors focus on the probable risks associated with

the massification of degree holders, that can lead to a blurring of academic culture and loss of identity of the scientific community.

Keywords: scientific degree, non-academic labour market, demand, status, prestige, highly qualified personnel, PhD holders, academic culture, scientific community

Cite as: Ivanchenko, O.S., Sych, V.V. (2025). Demand and Status of a Scientific Degree in the Non-Academic Labour Market: Regional Case. *Vysshee obrazovanie v Rossii= Higher Education in Russia*. Vol. 34, no. 1, pp.151-167, doi: 10.31992/0869-3617-2025-34-1-151-167 (In Russ., abstract in Eng.).

Введение

Ускоряющееся технологическое развитие, переход к экономике, основанной на знаниях, развитии наукоёмкого производства и услуг, повышении наукоёмкости ВВП, расширении фронта научно-технических исследований, ускорении темпов исследований, модернизации низкотехнологического сектора промышленности и предоставляемых услуг, «встраивание» традиционных отраслей в структуру «нового технологического уклада» и «новой экономики», развитие «экономики знаний», конкуренция за научно-технологическое и инновационное лидерство задали мощный запрос на высококвалифицированные кадры. При этом единый подход к определению высококвалифицированных кадров в отечественном и международном сообществе отсутствует¹. Критериями принадлежности к данной категории чаще всего выступают: уровень образования, специализация, деятельность в области исследований и разработок. Также в качестве квалификационного свидетельства таких кадров стали активно рассматривать учёную степень [1]. Произошло смещение акцента с воспроизводства специалистов с дипломом о высшем образовании на воспроизводство обладателей учёных степеней, увеличение численности которых, в пред-

ставлении политических структур, может привести к технологическому прорыву. Такое смещение акцентов может привести к изменению восприятия статуса учёной степени на рынке труда.

Наличие учёной степени свидетельствует, прежде всего, о научном статусе в академическом сообществе, даёт полноценное право на преподавательскую и исследовательскую деятельность и является обязательным атрибутом дальнейшего развития академической карьеры.

Статус учёной степени на неакадемическом рынке труда до недавнего времени не имел явных преимуществ и его целесообразность вызывала сомнения. Однако актуализация вопросов технологического лидерства и инновационного развития в политической повестке многих стран определила стратегическое значение воспроизводства высококвалифицированных кадров, способных обеспечить глобальную экономическую и технологическую конкуренции, что сделало неакадемический рынок труда альтернативным и конкурентным, где постоянно растёт численность остепенённых соискателей [2].

Увеличение контингента выпускников аспирантского (докторантского) образования обострило не только конкурентную борьбу за трудоустройство [3], но и проблемы

¹ OESD. The measurement of scientific and technological activities manual on the measurement of human resources devoted to S&T. Paris: Canberra manual, 1995. 111 p. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264065581-en> (дата обращения 30.08.2024).

OECD. Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities. Paris: OECD Publishing, 2015. 402 p. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/frascati-manual-2015_9789264239012-en (дата обращения 30.08.2024).

интеграции и адаптации обладателей учёных степеней в производственный процесс² [4], противоречия системы ценностей рабочей силы и потребностей за пределами академического мира [5], мотивов и представлений в академическом и неакадемическом круге [6], разные подходы к системе оценки профессиональных достижений [7], ориентации работодателей неакадемического сектора на опыт, а не на исследовательские компетенции [8], чрезмерную квалификацию и недостаточное использование исследовательских навыков [9], актуальность аспирантской подготовки для разных рынков труда [10]. Одна из причин появления указанных проблем – это формирование запроса на высококвалифицированные кадры «сверху», а не со стороны потенциальных работодателей вне академического мира, представителей производственного неакадемического сектора. Нуждаются ли они в сотрудниках с учёной степенью и исследовательских компетенциях? Представляет ли ценность учёная степень на неакадемическом рынке труда?

В научном дискурсе практически отсутствуют работы, посвящённые исследованию ключевых акторов данных процессов – представителей производственного высокотехнологического сектора, работодателей неакадемической сферы. Исключение составляет лишь ограниченное количество работ, акцентирующих внимание на мнении и стереотипах работодателей неакадемической сферы о соискателях с учёной степе-

нью³ [11], восприятию остепенённых сотрудников неакадемическим рынком труда [12]. В России данная тематика получила свой импульс к обсуждению и развитию на II Конгрессе молодых учёных в 2022 г.⁴

Обозначенный круг вопросов определил цель данной статьи – исследовать востребованность остепенённых сотрудников и статус учёной степени на неакадемическом рынке труда.

Методология и дизайн исследования

Исследование опирается на теорию капитала П. Бурдьё [13], которая позволила изучить учёную степень как ценностный ресурс – капитал. В соответствии с теорией П. Бурдьё, капитал обладает такими свойствами как ликвидность – способность к обмену на ресурсы (прежде всего, денежные) и конвертация – способность к переходу между различными его формами (экономическими, культурными, символическими, социальными). В рамках данного исследования учёная степень на рынке труда рассматривается как квалификационное отличие, критерий профессионально признанного мастерства, определяющего статусную позицию своего обладателя в социально-профессиональной системе, имеет свою стоимость и обеспечивает взаимную конвертацию различных форм капитала.

Исследовательская проблема обусловлена образовавшимся противоречием между сформировавшимся запросом на высококвалифицированные остепенённые кадры со

² The impact of doctoral careers. CFE research. 2014. Final Report. URL: <https://www.ncub.co.uk/insight/the-impact-of-doctoral-careers/> (дата обращения 22.09.2024); Euraxind. Literature review of employers' needs in enhancing sectoral mobility. 2016. URL: https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/euraxind_lit_review_employer_needs.pdf (дата обращения 22.09.2024).

³ Raddon A., Sung J. The Career Choices and Impact of PhD Graduates in the UK: A Synthesis Review. Centre for Labour Market Studies (CLMS), University of Leicester. 2009. URL: https://www.academia.edu/1135203/The_Career_Choices_and_Impact_of_PhD_Graduates_in_the_UK_A_Synthesis (дата обращения 20.09.2024); Wille L., Legrand V., Mortier A., Levecque K. PhD holders through the eyes of non-academic employers: A state-of-the-art literature review. 2020. Ecom brief 32. Ghent: ECOOM. URL: <https://biblio.ugent.be/publication/01H6BKP5N4735GHVKKEWY09WF> (дата обращения 20.09.2024).

⁴ Сессия на II Конгрессе молодых учёных в декабре 2022 года «Зачем производству научные сотрудники?». URL: <https://roscongress.org/sessions/kmu-2022-zachem-proizvodstvu-nauchnye-sotrudniki/translation/#> (дата обращения 22.08.2024).

стороны правительственных структур, которые создают и развивают институциональные условия для подготовки и аттестации таких кадров, и слабым запросом со стороны неакадемического рынка труда.

Достижение поставленной цели данной статьи осуществляется путём исследования мнения работодателей неакадемического рынка труда о ценности и статусе учёной степени. Были сформированы следующие исследовательские вопросы:

Статус и ценность учёной степени на неакадемическом рынке труда.

1. Имеет ли конкурентные преимущества учёная степень на неакадемическом рынке труда?

2. Занимают ли сотрудники с учёной степенью более высокие позиции в организации?

3. Каково отношение и восприятие работодателями неакадемического сектора остепенённых сотрудников и соискателей?

Востребованность компетенций на неакадемическом рынке труда.

1. Востребованы ли исследовательские компетенции? Какие компетенции востребованы неакадемическим рынком?

2. Существуют ли отличия между сотрудниками со степенью и без?

Ориентация на поддержку и стимулирование сотрудников с учёной степенью.

1. Существуют ли инструменты поддержки сотрудников с учёной степенью?

2. Готовы ли работодатели поддерживать стремление своих сотрудников на соискание учёной степени?

В данном исследовании под неакадемическим рынком труда понимается производственный, промышленный высокотехно-

логический сектор, в том числе компании, занимающиеся разработкой и сопровождением программных продуктов (IT-компаний) различных форм собственности.

Исследование базируется на качественных данных, полученных методом полуструктуризованного интервью, организация и проведение которого включали три этапа.

На первом этапе в соответствии с национальным докладом Высотехнологического бизнеса в регионах России, все регионы разделяются на несколько групп по соотношению их доли в ресурсах высокотехнологического бизнеса (капитал, кадры, инфраструктура и т. д.) и доле в результатах высокотехнологического бизнеса (выпуск, экспорт, налоги и т. д.)⁵. Сбор эмпирической информации производился на территории Ростовской области, которая относится к категории «средние центры несырьевого роста (ЗС)», характеризующейся средней долей в ресурсах и результатах, относительно благоприятными условиями; вклад высокотехнологического бизнеса регионов данной категории в высокотехнологический сектор России превышает 1%.

На втором этапе производился отбор предприятий, масштаб деятельности которых соответствовал тенденциям внедрения и потребности в научных и научно-технологических инновациях. Для подтверждения масштаба компании был использован рейтинг производственных компаний Юга России⁶ по состоянию на 2020 г. В исследование включались компании из указанного рейтинга. Дополнительно также использовался рейтинг 100 крупнейших IT-компаний ЮФО⁷. С целью снижения «тенденциозности» при выборе компании учитывалась не

⁵ Национальный доклад. Высотехнологичный бизнес в регионах России / под ред. С. П. Земцова М.: РАНХиГС, АИРР, 2020. Вып. 3. 100 с. ISBN: 978-5-85006-214-9.

⁶ Эксперт ЮГ. 100 крупнейших производственных компаний юга России по итогам 2020 года. Данные за 2020 год. URL: <https://expertsouth.ru/ratings/krupnejshie-kompanii/100-krupneyshikh-proizvodstvennykh-kompaniy-yuga-rossii-po-itogam-2020-goda/> (дата обращения: 20.12.2023).

⁷ Эксперт ЮГ. 100 крупнейших ИТ-компаний ЮФО по итогам 2022 г. Данные за 2022 год. URL: <https://expertsouth.ru/ratings/krupnejshie-kompanii/100-krupneyshikh-it-kompaniy-yufo-po-itogakh-2022-goda/> (дата обращения: 20.12.2023).

только отрасль, но и основной вид деятельности компании. В итоге было отобрано семь предприятий, функционирующих в таких отраслях, как машиностроение, металлообработка, чёрная металлургия и IT-сфера.

На третьем этапе формировались группы экспертов для включения в опрос. Оценка уровня компетентности строилась как на методе самооценки, так и на предварительном оценивании. Предварительное оценивание производилось на основании информации из открытых источников данных (сайты компаний и предприятий). К экспертам выдвигались следующие требования: работа на руководящей должности на предприятии, в компетенции которой входит принятие решений о трудоустройстве, и стаж работы. Было проведено 13 интервью с экспертами.

Ввиду отсутствия статистических данных о численности сотрудников с учёными степенями на предприятиях, отобранных для опроса, не проводилась рандомизация по наличию/отсутствию в штате сотрудников с учёной степенью.

Исследовательская гипотеза была сформулирована следующим образом: производственный сектор ориентирован на привлечение не столько научных кадров с научными регалиями и статусом, сколько кадров, способных эффективно решать производственные задачи.

Исследование проводилось в феврале 2024 г.

Анализ полученных данных осуществлялся методом тематического анализа. Принцип кодирования реализовывался в индуктивной логике.

Результаты исследования

Одним из первых вопросов, адресованных экспертам, был вопрос, связанный с определением статуса учёной степени на неакадемическом рынке труда – *является ли учёная степень свидетельством профессионального статуса и конкурентным преимуществом перед другими соискателями?*

Критерии конкурентного преимущества соискателей на неакадемическом рынке труда. В качестве ключевых критериев при отборе соискателей эксперты акцентируют внимание на личностно-деловых качествах соискателей: *«наши сотрудники не занимаются исключительно проектированием, они ведут конкретное направление, проект, узел, что требует коммуникативных, организаторских качеств, то есть управленческих качеств во всём многообразии»* (главный конструктор по машине, стаж работы 16 лет); *«все идеи необходимо отстаивать у руководства, доказывать их жизнеспособность»* (начальник конструкторского бюро, стаж работы 11 лет); *«“нежным” натурам в нашей среде не выжить»* (директор технического центра, стаж работы 14 лет).

В опыте работы (трудовом стаже) соискателя *«всегда учитываю, сколько лет поработал на производстве, на каких предприятиях, в каких должностях, с какой должности начинал»* (главный инженер проекта, стаж работы 17 лет); *«опыт есть опыт, и от учёной степени он не зависит»* (главный инженер, стаж работы 22 года); *«можно быть кандидатом наук и при этом ни фразу не видеть производственный процесс вживую»* (начальник испытательного цеха, стаж работы 11 лет).

Учёная степень как профессиональный статус, по мнению экспертов, на неакадемическом рынке труда не имеет ключевого значения, а у её обладателей отсутствует приоритет перед другими соискателями: *«... при собеседовании мы даём соискателю задачу «с подковыжкой». Если он её решает – добро пожаловать. И не имеет значения – есть у него учёная степень или нет»* (начальник производственного сектора, стаж работы 7 лет); *«наличие или отсутствие учёной степени для нас не играет никакой роли»* (начальник отдела управления персоналом, стаж работы 7 лет); *«учёная степень не является приоритетом»* (начальник отдела испытаний, стаж работы 8 лет); *«мы*

учитываем наличие учёной степени как определённый показатель и достижение, но это не является определяющим фактором» (директор по развитию и обучению персонала, стаж работы 12 лет).

При этом представители неакадемического рынка труда в качестве профессионального достижения, которое даёт вес при трудоустройстве и конкурентные преимущества, рассматривают патент (патент на изобретение, патент на полезную модель, промышленный образец): *«наличие патента для нас уже серьёзный аргумент»* (начальник испытательного цеха, стаж работы 11 лет); *«выбирая между претендентом с учёной степенью и с патентом – выберу соискателя с наличием патента»* (начальник конструкторского бюро, стаж работы 11 лет); *«для меня патент – это и реальный показатель не только технического творчества, но и логического практического результата»* (главный инженер проекта, стаж работы 17 лет).

Отношение к остепенённым сотрудникам и статусу учёной степени и их восприятие. Опрошенные эксперты воспринимают наличие учёной степени в большей мере как личностную характеристику соискателя, а не профессиональную: *«учёная степень свидетельствует о целеустремлённости человека»* (начальник сервисной службы, стаж работы 10 лет); *«способности доводить начатое дело до конца»* (директор IT-службы, стаж работы 13 лет); *«твёрдости в своих решениях»* (начальник производственного сектора, стаж работы 7 лет).

К наличию учёной степени как профессионально-статусной характеристики соискателя эксперты достаточно равнодушны: *«Наличие учёной степени говорит об исследовательских компетенциях, а мы не ищем чистого исследователя, нам необходим сотрудник с более широкими обязанностями – управленческими, коммуникационными, маркетинговыми»* (начальник экспериментального цеха, стаж работы 18 лет).

Наличие учёной степени в восприятии опрошенных экспертов ассоциируется с данью моде и престижем: *«сейчас модно быть с учёной степенью»* (главный инженер проекта, стаж работы 17 лет); *«престижно, когда на твоей визитке указана учёная степень»* (начальник испытательного цеха, стаж работы 11 лет); *«учёная степень сотрудника – это репутация и престиж предприятия»* (начальник отдела управления персоналом, стаж работы 7 лет).

Стереотипы в отношении соискателей и сотрудников с учёной степенью. Во мнениях и суждениях представителей неакадемического рынка труда доминируют стереотипы, связанные с актуальностью (востребованностью) научных исследований (темами диссертационных исследований), производственным процессом, спецификой и организацией научного и производственного труда. Анализ мнений экспертов позволил выделить три стереотипа.

Первый стереотип связан с изолированностью научных исследований от реального производственного сектора: *«Учёная степень не является критерием высочайшего профессионализма. Даже если тема научной работы имеет нашу профильность, это не означает, что описанные идеи могут быть внедрены. Я знаю, что для защиты диссертации необходим акт внедрения. Акт подписан, но дальнейшая судьба внедрения уже никого не интересует, ни соискателя, ни завод»* (директор технического центра, стаж работы 14 лет); *«Я знакомился с несколькими диссертационными идеями, но для практического применения они имеют низкий потенциал внедрения и, по сути, отсутствует выход на практическую плоскость»* (главный инженер проекта, стаж работы 17 лет).

Второй стереотип связан с отсутствием чувства тайминга, который проявляется на двух уровнях:

– в индивидуально-личностном планировании сотрудника: *«Техническое проектирование в производственном процессе име-*

ет жёсткие временные рамки. Нам нужно к конкретному сроку иметь сто процентов работающее решение. У научных сотрудников с этим проблемы. Они не чувствуют эту временную жёсткость. Как правило, у них к обозначенному сроку есть несколько вариантов решения, что само по себе хорошо. Но эти варианты требуют проверки, которую не учитывали при планировании» (начальник производственного сектора, стаж работы 7 лет).

– в общей специфике планирования и реализации производственных задач: *«Мне кажется, у учёных и производственников принципиально разный подход к решению поставленной задачи. Для нас – это, прежде всего, время и деньги. Нет у нас времени на долгие поиски, размышления, обсуждения. У учёных всё более пролонгировано, необходимо время подумать. У нас всё жёстко – сроки, деньги, проекты. Занятие наукой и производственный процесс – это разные вещи, это люди с разных планет. Хочу сказать, что у нас был опыт взаимодействия с научными сотрудниками. Идеи они классные предлагают, но в условиях нашего производства они не реализуемые»* (начальник производственного сектора, стаж работы 7 лет).

Третий стереотип связан с несовместимостью творческого и производственного процессов: *«мы не свободные художники»* (начальник сервисной службы, стаж работы 10 лет); *«идей много, но реальные возможности внедрения ограничены»* (начальник экспериментального цеха, стаж работы 18 лет); *«чаще всего предложенные идеи несут серьёзные финансовые вливания, а выхлоп от идеи минимальный»* (начальник производственного сектора, стаж работы 7 лет); *«у представителей науки «невинный» взгляд на систему функционирования, они не думают, что мы действуем в рамках технической, экономической, бюрократической систем»* (начальник конструкторского бюро, стаж работы 11 лет).

Решение производственных задач. Эксперты сходятся во мнении, что наличие или

отсутствие учёной степени не влияет на производительность труда: *«производственный процесс и наличие учёной степени – не связанные друг с другом вещи»* (начальник отдела испытаний, стаж работы 8 лет); *«уверен, что на производительность наличие или отсутствие учёной степени никак не влияет»* (главный инженер проекта, стаж работы 17 лет).

При этом опрошенные руководители, в чьём подчинении есть сотрудники с учёной степенью, выделяют их преимущества, которые проявляются в следующих качествах:

– аналитические компетенции: *«у меня в подчинении есть сотрудник с учёной степенью; хочу сказать, что он может генерировать нестандартные решения, находить методы, широко поставить задачу, что-то такое выдумать, правда иногда это трудно реализуемо в жизни, но идеи хороши, свежие»* (начальник испытательного цеха, стаж работы 11 лет);

– ответственность: *«им можно ставить более сложные комплексные задачи»* (главный конструктор по машине, стаж работы 16 лет);

– самостоятельность: *«могут сформулировать гипотезы, выстроить архитектуру данных»* (директор IT-службы, стаж работы 13 лет); *«имеют экспериментальное мышление»* (начальник экспериментального цеха, стаж работы 18 лет) *«... это ищущие люди»* (начальник конструкторского бюро, стаж работы 11 лет).

Заключительный блок интервью был направлен на исследование готовности финансировать и поддерживать защиту диссертаций штатными сотрудниками. К идее поддержки своих сотрудников в намерении соискания учёной степени опрошенные эксперты относятся сдержанно-нейтрально. С одной стороны, работодатели говорят о том, что не могут запрещать или ограничивать своих сотрудников в таком желании, но высказывают опасения, что работа над диссертационным исследованием будет занимать много времени и это скажется на трудовом процессе.

С другой стороны, они готовы поддерживать такое желание сотрудника, естественно, если тема исследования будет лежать в плоскости интересов предприятия и не в ущерб работе. Беспокойство у производителей вызывают два аспекта: 1) реальная возможность практического применения и внедрения результатов научного труда на предприятии; 2) временные рамки подготовки и защиты диссертационной работы.

Работодатели готовы поддерживать сотрудников в намерении получить учёную степень. В качестве форм поддержки были названы:

– возможность рассмотрения гибкого графика работы: *«можно рассмотреть варианты пересмотра графика работы для возможности написания диссертации»* (директор технического центра, стаж работы 14 лет); *«мы готовы предоставить таким сотрудникам гибкий график работы»* (директор по развитию и обучению персонала, стаж работы 12 лет);

– возможность предоставить инфраструктурную базу предприятия: *«у нас есть экспериментальный цех, его возможности – в распоряжении сотрудников, естественно, после согласования темы, плана, технического задания с вышестоящим руководством»* (начальник испытательного цеха, стаж работы 11 лет).

Представители неакадемической сферы пока не готовы самостоятельно разрабатывать и применять мотивационные и стимулирующие механизмы, направленные на увеличение численности остепенённых сотрудников: *«в нашей практике таких мер не припомню и в планах точно их пока нет»* (директор технического центра, стаж работы 14 лет); *«нет, в ближайшем будущем не планируем»* (директор по развитию и обучению персонала, стаж работы 12 лет); *«даже не задумывались»* (главный инженер проекта, стаж работы 17 лет).

Результаты проведённого исследования, учитывая обозначенные ограничения, позволили восполнить пробел в отсутствии мнения представителей неакадемического рынка труда о востребованности остепенённых сотрудников.

Обсуждение результатов

Востребованность учёной степени на неакадемическом рынке труда

Проведённое исследование позволило определить востребованность и статус учёной степени на неакадемическом рынке труда как слабо конвертируемый капитал, не представляющий ценности как при трудоустройстве, так и в процессе реализации трудовой деятельности. Критерием востребованности и заинтересованности в соискателе для производственного сектора выступает наличие патента как индикатора изобретательских, рационализаторских качеств и компетенций. Производственный сектор ориентирован на решение своих локальных узкопрактических, то есть прикладных проблем и задач, способствующих экономической и производственной эффективности. Опрошенные работодатели утверждают, что синтезирование научно-технических достижений и их внедрение – это принципиально разные процессы. Производством востребованы компетенции, направленные не на генерирование идей, а на воплощение их в жизнь, что подтверждается образовавшимся на рынке труда тренда: «охота не за головами, а охота за руками с головой»⁸.

Востребованность учёной степени на неакадемическом рынке труда имеет два проявления.

1. Как критерий конкурентоспособности на неакадемическом рынке труда – не имеет эмпирического подтверждения. При трудоустройстве для работодателя важное значение имеет опыт работы, личностные и профессиональные качества. Конкурентные преиму-

⁸ ТАСС от 28.02.2024. С высшим образованием и в промышленности: какие специалисты нужны на рынке труда. URL: <https://tass.ru/obschestvo/20094547> (дата обращения: 20.09.2024).

щества при трудоустройстве имеет не учёная степень, а наличие зарегистрированного РИД (результата интеллектуальной деятельности, например, патента). Работодатели особо ценят те качества, формированию которых способствует соискание учёной степени: самостоятельность, ответственность, критическое и аналитическое мышление.

2. Как заинтересованность работодателя в исследовательских компетенциях своих работников (как наличие в штате остепенённых сотрудников, так и содействие в получении учёной степени), который можно рассматривать как имиджевую ценность организации (предприятия).

Полученные данные коррелируют с данными исследований, посвящённых мнению работодателей неакадемической сферы относительно сотрудников с учёной степенью⁹. Их солидарность проявляется в противоречивости ожиданий от навыков и компетенций остепенённых сотрудников [14], наличии стереотипов по отношению к таким сотрудникам [11]. Стоит согласиться с тем, что сотрудники, социализированные в академической среде, вряд ли будут обладать навыками, свойственными другим профессиональным сферам [15].

Исследование показало, что у работодателей неакадемического рынка труда отсутствует кадровая политика для работы с остепенёнными сотрудниками и сотрудниками, нацеленными на соискание учёной степени. Эффективное использование исследовательского потенциала и компетенций остепенённых сотрудников нуждается в соответствующей кадровой стратегии, направленной на развитие системы адаптации и интеграции, снижение эффекта «сверхмерного образования» (*Overeducation*) и «избыточной квалификации» (*Overskilling*) [9].

Статус учёной степени сегодня приобретает элемент атрибутики, который не связан

с профессиональным продвижением, причём как на неакадемическом, так и на академическом рынке труда [16]. Результаты эмпирических исследований свидетельствуют об отсутствии статистически значимого влияния доли сотрудников с учёными степенями на выручку одного занятого, а также о том, что сотрудники с учёной степенью положительно и статистически значимо влияют на выпуск новой продукции на одного занятого [17]. Это может говорить о сформированности и развитости изобретательских, конструкторских компетенций у остепенённых сотрудников и потенциальной востребованности таких сотрудников производственным сектором при эффективно реализованной кадровой политике предприятия.

Следует обратить внимание на выводы рейтинга инновационного развития субъектов Российской Федерации, где научно-технический потенциал субъектов определяется в большей мере по патентной, а не публикационной активности, а также тем, что высокая доля исследователей, имеющих учёную степень, уже не является обязательным и востребованным атрибутом успешности в научно-технической сфере региона [18].

В такой ситуации предполагается целесообразным инициировать дискуссию о статусе учёной степени.

Вопрос о статусе и престиже учёной степени

Традиционно в учёное достоинство воспроизводили кандидатов, многолетним, кропотливым трудом доказавших свои способности и талант к интеллектуальной деятельности и научному творчеству, показавшие широту и глубину мысли. Сегодня соискание учёной степени пытаются рассматривать не как учёное достоинство, а как критерий, определяющий место в профессионально-квалификационной системе в различных отраслях и направлени-

⁹ Gaeta G.L., Lavadera G.L., Pastore F. Much Ado About Nothing? The Wage Effect of Holding a Ph.D. Degree but not a Ph.D. Job Position, IZA Discussion Papers, No. 10051, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, 2016. 35 p. URL: <https://www.econstor.eu/handle/10419/145185> (дата обращения 10.11.2024).

ях, переводя науку и учёных в разряд массовых профессий.

Система высшего образования и науки в нашей стране в последние десятилетия находится в системе постоянных социально-экономических и организационно-структурных реформ, изменивших общественное отношение и статус не только к университетскому диплому, но и к представителям науки и учёным степеням, переведя их из эгалитарного статуса в массовый разряд, вследствие исторических событий постсоветского транзита.

Сегодня активно обсуждается возможность и перспективы диверсификации учёных степеней [19–22], расширение линейки присуждаемых учёных степеней [23; 24], направленной на формирование системы профессиональной квалификации, где учёная степень выступает критерием гарантированного отнесения к категории «высококвалифицированные» кадры.

В зарубежных странах, где функционирует дифференцированная система присуждения учёных степеней, не угасает дискуссия о её статусе. Научным сообществом такие степени не признаются, считаются вторым сортом, подвергаются критике, отмечается низкий методологический уровень таких диссертационных работ [25; 26]. В отечественном общественно-политическом и научном дискурсе идёт активное обсуждение необходимости внедрения подобной системы профессиональных учёных степеней, рассматриваются перспективы и риски реализации [22; 27]. Попытки развития системы профессиональных учёных степеней реализуются в рамках программ дополнительного образования. Однако выдаваемый диплом не эквивалентен учёной степени кандидата или доктора наук, что ограничивает перспективы развития такой системы и не позволяет сформировать статус и престиж профессиональной степени в общественном восприятии. Также в качестве рисков отмечается непризнание таких степеней равнозначно традиционным [28]. При этом не приводится анализ рисков внедрения профессиональ-

ных учёных степеней для научного сообщества, за рамками дискуссии остаётся статус представителей фундаментальной науки, соискателей, уровень подготовки которых соответствует устоявшимся традиционным требованиям, предъявляемым к кандидатам (докторам) наук.

Сформировавшийся приоритет прикладной науки ставит их в неравное положение, где доминирует государственное финансирование, а результаты фундаментальной науки пролонгированы во времени и не всегда имеют коммерческий интерес. Прикладная тематика не носит в полной мере научный характер, имеет узкопрактическое значение конкретного стейкхолдера, препятствует развитию научных школ, заставляя исследователей расплываться на мелкие прикладные задачи [29].

Нивелирование указанных рисков может привести к утрате социокультурных оснований функционирования научного сообщества.

Размывание академической культуры и потеря идентичности

Развернувшаяся дискуссия о трансформации системы аттестации научных и научно-педагогических кадров снижает не только методологическую культуру, но и нивелирует академическую культуру – научный этос (Р. Мертон), как социокультурную основу профессиональной деятельности научного сообщества [30]. Перевод научного знания в финансовую эффективность, доминирование экономической логики и производственных задач делают науку более прикладной и инженерной и не работают с фундаментальными закономерностями [31]. Формирование «новоевропейской интеллектуальной культуры», основанной на тесном переплетении науки, техники и инженерии, влечёт за собой деавтономизацию науки за счёт размывания границ между академической наукой и производством, снижение экспертного статуса учёного, губительных для фундаментальной науки и научного этоса [32]. Трансформация классического

научного этоса, преобладание утилитарных ценностей неизменно приведут к деградации образовательных практик и воспроизводству сходных практик в рамках отраслевой науки, ориентированных на локальные производственные задачи.

Сегодняшний ориентир на массовизацию обладателей учёных степеней, масштабирование учёных¹⁰, дерегуляция профессиональных и трудовых отношений [33] в научной сфере приведёт к обесцениванию их статуса. Такой подход негативным образом скажется на академическом сообществе, которое как экономическая и профессиональная организация сохранило до сегодняшнего дня исторически сложившуюся структурированную статусную систему и специфический социально-профессиональный уклад [34]. В будущем это может привести к утрате субъектности академического сообщества.

Исследования показывают, что сегодня проходят защиты диссертационных исследований соискателей, основным местом работы которых выступают неакадемические организации, соответственно есть соискатели, способные аккумулировать академические и практические навыки, выполнять установленные высокие требования на соискание учёной степени [35] и соответствующие тренду «охота за руками с головой»¹¹. Это даёт им полноценное право не только на присуждение учёной степени, но и справедливое отнесение к интеллектуальной технической (инженерной) элите.

Заключение

В настоящей работе, основанной на данных качественного эмпирического исследования, проведённого среди региональных представителей неакадемического рынка труда, был исследован статус учёной сте-

пени и востребованность остепенённых сотрудников. Данное исследование особенно актуально в контексте дискуссии о развитии национальной системы аттестации научных и научно-педагогических кадров.

Результаты исследования позволили выдвинуть следующие гипотезы.

1. Учёная степень на неакадемическом рынке труда не выступает ценностным ресурсом, конкурентным преимуществом и не наделяет своего обладателя отличительными чертами, способными обеспечить и гарантировать его профессиональный статус и карьерное продвижение.

2. Профессиональная среда неакадемического рынка труда имеет иные подходы к оценке квалификации, профессиональных достижений, а также характер трудовой деятельности и организацию трудового процесса. Поэтому учёная степень на неакадемическом рынке труда не расценивается как профессионально-статусная характеристика и воспринимается как личное достижение её обладателя.

3. Наличие в штате остепенённых сотрудников рассматривается работодателями как имиджево-статусный и репутационный капитал предприятия.

4. Учёная степень на неакадемическом рынке труда обладает слабой ликвидностью по причине отсутствия системы материального поощрения и стимулирования, кадровой политики и стратегий в работе с остепенёнными сотрудниками.

Таким образом учёная степень как капитал на неакадемическом рынке характеризуется рисками слабого признания и проблемами легитимации при взаимной конвертации, прежде всего, из культурного и символического в экономический капитал.

Проведённое исследование имеет ряд ограничений, не позволяющих распростра-

¹⁰ Валерий Фальков предложил изменения в систему научной аттестации // Официальный сайт Министерства науки и высшего образования. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-ministerstva/59495/> (дата обращения: 20.09.2024).

¹¹ ТАСС от 28.02.2024. С высшим образованием и в промышленности: какие специалисты нужны на рынке труда. URL: <https://tass.ru/obschestvo/20094547> (дата обращения 20.09.2024).

нить полученные результаты на весь неакадемический рынок труда. Первое ограничение связано с тем, что выборка качественного исследования не позволяет делать широкие обобщения и выводы о статусе и востребованности учёной степени на всём неакадемическом рынке труда. Второе ограничение связано с территориальным фактором, так как исследование было проведено на территории одного субъекта и характеризует региональную тенденцию востребованности соискателей и сотрудников с учёной степенью. Третье ограничение связано с «тенденциозностью» мнения экспертов, которое свойственно представителям доминирующих отраслей в регионе – машиностроение, металлообработка, чёрная металлургия, IT-сфера.

Несмотря на это, данное исследование является одним из первых в направлении изучения мнения и отношения представителей неакадемического рынка труда о соискателях и сотрудниках с учёной степенью. Полученные результаты позволяют выдвинуть гипотезы, требующие дальнейшей проверки в условиях расширения территориальной и отраслевой локализации исследования.

Литература

1. *Gokkberg L., Sbmato N., Auriol L.* Rethinking the Doctoral Degrees in the Changing Labor Market Context. The Science and Technology Labor Force. Science, Technology and Innovation Studies. Springer, Cham, 2016. P. 1–17. DOI: 10.1007/978-3-319-27210-8_1
2. *Cyranoski D., Gilbert N., Ledford H., Nayar A., Yabia M.* Education: The PhD factory // *Nature*. 2011. Vol. 472. No. 7343. P. 276–279. DOI:10.1038/472276
3. *Enders J.* Research training and careers in transition: a European perspective on the many faces of the PhD // *Studies in Continuing Education*. 2004. Vol. 26. No. 3. P. 419–429. DOI: 10.1080/0158037042000265935
4. *Germain-Alamartine E., Moghadam-Saman S.* Aligning doctoral education with local industrial employers' needs: A comparative case study // *European Planning Studies*. 2020. Vol. 28. No. 2. P. 234–254. DOI:10.1080/09654313.2019.1637401
5. *Haapakorpi A.* Doctorate holders outside the academy in Finland: Academic engagement and industry-specific competence // *Journal of Education and Work*. 2015. Vol. 30. No. 1. P. 1–16. DOI: 10.1080/13639080.2015.1119257
6. *Roach M., Sauermann H.* A taste for science? PhD scientists' academic orientation and self-selection into research careers in industry // *Research Policy*. 2010. Vol. 39. No. 3. P. 422–434. DOI: 10.1016/j.respol.2010.01.004
7. *Borrell-Damian L., Brown T., Dearing A., Font J., Hagen S., et al.* Collaborative doctoral education: University-industry partnerships for enhancing knowledge exchange // *Higher Education Policy*. 2010. Vol. 23. P. 493–514. DOI: 10.1057/hep.2010.20
8. *Gokkberg L., Meissner D., Sbmato N.* Myths and Realities of Highly Qualified Labor and What It Means for PhDs // *Journal of the Knowledge Economy*. 2017. Vol. 8. P. 758–767. DOI: 10.1007/s13132-016-0403-7
9. *Paolo A.D., Mañé, F.* Misusing our talent? Overeducation, overskilling and skill underutilisation among Spanish PhD graduates // *The Economic and Labour Relations Review*. 2016. Vol. 27. No 4. P. 432–452. DOI: 10.1177/1035304616657479
10. *Kyvik S., Olsen T.B.* The relevance of doctoral training in different labour markets // *Journal of Education and Work*. 2012. Vol. 25. No. 2. P. 205–224. DOI: 10.1080/13639080.2010.538376
11. *De Grande H., De Boyser K., Vandevelde K. et al.* From Academia to Industry: Are Doctorate Holders Ready? // *Journal of the Knowledge Economy*. 2014. Vol. 5. P. 538–561. DOI: 10.1007/s13132-014-0192-9
12. *Suomi K., Kuoppakangas P., Kivistö J. et al.* Exploring doctorate holders' perceptions of the non-academic labour market and reputational problems they relate to their employment // *Tertiary Education and Management*. 2020. Vol. 26. P. 397–414. DOI: 10.1007/s11233-020-09061-1
13. *Bourdieu, P.* The Forms of Capital // *Theory and Research for the Sociology of Education*: ed. by J.G. Richardson. Greenwood Press, New York. 1986. URL: https://home.iitk.ac.in/~amman/soc748/bourdieu_forms_of_capital.pdf (дата обращения 20.09.2024).
14. *Kulkarni M., Lengnick-Hall M.L., Martinez P.G.* Overqualification, mismatched qualification, and hiring decisions: Perceptions of employers // *Personnel Review*. 2015. Vol. 44. No. 4. P. 529–549. DOI: 10.1108/PR-11-2013-0204

15. *Gokkberg L., Meissner D., Sbmтко N.* (2017). Myths and Realities of Highly Qualified Labor and What It Means for PhDs // *Journal of the Knowledge Economy*. 2017. Vol. 8. P. 758–767. DOI: 10.1007/s13132-016-0403-7
16. *Сенаиенко В.С.* О престиже профессии «преподаватель высшей школы», учёных степеней и учёных званий // *Высшее образование в России*. 2017. № 2 (209). С. 36–44. EDN: XWWKVB.
17. *Тесленко В.А., Мельников Р.М.* Перспективы развития индустриальной аспирантуры в России // *Высшее образование в России*. 2020. Т. 29. № 5. С. 157–167. DOI: 10.31992/0869-3617-2020-29-5-157-167
18. Рейтинг инновационного развития субъектов Российской Федерации / под ред. А.М. Гохберга. М.: НИУ ВШЭ, 2023. Вып. 8. 260 с. ISBN: 978-5-7598-3000-9.
19. *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
20. *Kehm V.M., Freeman R.P.J., Locke W.* Growth and Diversification of Doctoral Education in the United Kingdom // *Doctoral Education for the Knowledge Society*. Knowledge Studies in Higher Education: ed. by J. Shin, V. Kehm, G. Jones. Springer, Cham., 2018. P. 105–121. DOI: 10.1007/978-3-319-89713-4_7
21. *Kehm V.M.* Reforms of Doctoral Education in Europe and Diversification of Types // *Structural and Institutional Transformations in Doctoral Education*. Issues in Higher Education: ed. by S. Cardoso, O. Tavares, C. Sin, T. Carvalho. Palgrave Macmillan, Cham., 2020. P. 85–104. DOI: 10.1007/978-3-030-38046-5_4
22. *Рудской А.И., Боровков А.И., Романов П.И., Гришина Н.С.* Учёные и профессиональные степени в России: по спирали развития // *Высшее образование в России*. 2022. № 12. С. 48–66. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-12-48-66
23. *Рудской А.И., Боровков А.И., Романов П.И.* Инженерное образование: опыт и перспективы развития в России. СПб.: Политехн. ун-та, 2018. 224 с. ISBN: 978-5-7422-6074-5. EDN: LKHDNS.
24. *Рудской А.И., Боровков А.И., Романов П.И., Киселева К.Н.* «Кандидат инженерии» – учёная степень, востребованная временем // *Высшее образование в России*. 2017. № 10 (216). С. 109–121. EDN: ZOWUIZ
25. *Bourne T., Bowden R., Laing S.* Professional doctorates in England // *Studies in Higher Education*. 2001. Vol. 26. No. 1. P. 65–83. DOI: 10.1080/03075070124819
26. *Park C.* New variant PhD: The changing nature of the doctorate in the UK // *Journal of Higher Education Policy and Management*. 2005. Vol. 27. No. 2. P. 189–207. DOI: 10.1080/13600800500120068
27. *Грудцына Л.Ю.* Реформирование системы аттестации научных и научно-педагогических кадров: некоторые предложения // *Государство и право*. 2013. № 3. С. 5–19. EDN: PMDVOT.
28. *Бедный Б.И., Бекова С.К., Рыбаков Н.В., Терентьев Е.А., Ходеева Н.А.* Профессиональная аспирантура: мировой опыт и российский контекст // *Высшее образование в России*. 2021. Т. 30. № 10. С. 9–21. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-10-9
29. Наука большой страны: советский опыт управления: монография / М.В. Грибовский, И.Г. Дежина, Е.А. Долгова, М.О. Окунева [и др.]; под ред. Е.А. Долговой. М.: РГГУ, 2023. 625 с. ISBN: 978-5-7281-3334-6
30. *Воденко К.В., Иванченко О.С.* Научно-инновационная деятельность российской молодёжи: социокультурные детерминанты и стратегические ориентиры развития. М.: Летний сад, 2020. 148 с. ISBN: 978-5-98856-445-4. EDN: UPNNAS.
31. *Вархотом Т.А.* Технонаука – наука без учёных? // *Эпистемология и философия науки*. 2020. Т. 57. № 1. С. 32–37. DOI: 10.5840/eps20205713
32. *Jamison A.* Turning Engineering Green: Sustainable Development and Engineering Education // *Engineering, Development and Philosophy*. Philosophy of Engineering and Technology. Vol. 11: ed. by S. Christensen, C. Mitcham, B. Li, Y. An. Springer, Dordrecht, 2012. P. 7–21. DOI: 10.1007/978-94-007-5282-5_1
33. Профессиональная культура: опыт социологической рефлексии: под ред. Е. Ярской-Смирновой. Библиотека Журнала исследований социальной политики. М.: ООО «Вариант», 2014. 148с. ISBN: 978-5-00080-014-0.
34. *Соколов М.М.* Несколько замечаний о девальвации учёных степеней: экономико-социологический анализ динамики символов академического статуса // *Экономическая социология*. 2009. № 4.

C. 14–30. URL: https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204981/ecsoc_t10_n4.pdf (дата обращения 20.09.2024).

35. Бедный Б.И., Рыбаков Н.В., Ходеева Н.А. К вопросу о востребованности профессиональной аспирантуры в России: анализ дан-

ных о защитах диссертаций в технических науках // Вопросы образования. 2023. № 4. С. 25–54. DOI: 10.17323/vo-2023-16712

Статья поступила в редакцию 04.12.2024

Принята к публикации 10.01.2025

References

- Gokhberg, L., Shmatko, N., Auriol, L. (2016). Rethinking the Doctoral Degrees in the Changing Labor Market Context. In: Gokhberg, L., Shmatko, N., Auriol, L. (Eds). *The Science and Technology Labor Force. Science, Technology and Innovation Studies*. Springer, Cham, pp. 1-17, doi: 10.1007/978-3-319-27210-8_1
- Cyranoski, D., Gilbert, N., Ledford, H., Nayar, A., Yahia, M. (2011). Education: The PhD Factory. *Nature*. Vol. 472, no. 7343, pp. 276–279, doi:10.1038/472276
- Enders, J. (2004). Research Training and Careers in Transition: A European Perspective on the Many Faces of the Ph.D. *Studies in Continuing Education*. Vol. 266, no. 3, pp. 419-429, doi: 10.1080/0158037042000265935
- Germain-Alamartine, E., Moghadam-Saman, S. (2020). Aligning Doctoral Education with Local Industrial Employers' Needs: A Comparative Case Study. *European Planning Studies*. Vol. 28, no. 2, pp. 234-254, doi: 10.1080/09654313.2019.1637401
- Haapakorpi, A. (2015). Doctorate Holders Outside the Academy in Finland: Academic Engagement and Industry-Specific Competence. *Journal of Education and Work*. Vol. 30, no 1, pp. 1-16, doi: 10.1080/13639080.2015.1119257
- Roach, M., Sauermann, H. (2010). A Taste for Science? Phd Scientists' Academic Orientation and Self-Selection into Research Careers in Industry. *Research Policy*. Vol. 39, no. 3, pp. 422-434, doi: 10.1016/j.respol.2010.01.004
- Borrell-Damian, L., Brown, T., Dearing, A., Font, J., Hagen, S., et al. (2010). Collaborative Doctoral Education: University-Industry Partnerships for Enhancing Knowledge Exchange. *Higher Education Policy*. Vol. 23, pp. 493-514, doi: 10.1057/hep.2010.20
- Gokhberg, L., Meissner, D., Shmatko, N. (2017). Myths and Realities of Highly Qualified Labor and What It Means for PhDs. *Journal of the Knowledge Economy*. Vol. 8, pp. 758-767, doi: 10.1007/s13132-016-0403-7
- Paolo, A.D., Mañé, F. (2016). Misusing Our Talent? Overeducation, Overskilling and Skill Underutilisation Among Spanish PhD Graduates. *The Economic and Labour Relations Review*. Vol. 27, no. 4, pp. 432-452, doi: 10.1177/1035304616657479
- Kyvik, S., Olsen, T.B. (2012). The Relevance of Doctoral Training in Different Labour Markets. *Journal of Education and Work*. Vol. 25, no. 2, pp. 205-224, doi: 10.1080/13639080.2010.538376
- De Grande, H., De Boyser, K., Vandeveld, K. et al. (2014). From Academia to Industry: Are Doctorate Holders Ready? *Journal of the Knowledge Economy*. Vol. 5, pp. 538-561, doi: 10.1007/s13132-014-0192-9
- Suomi, K., Kuoppakangas, P., Kivistö, J. et al. (2020). Exploring Doctorate Holders' Perceptions of the Non-Academic Labour Market and Reputational Problems They Relate to Their Employment. *Tertiary Education and Management*. Vol. 26, pp. 397-414, doi: 10.1007/s11233-020-09061-1
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital In: Richardson J.G. (Eds). *Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwood Press, New York. Available at: https://home.iitk.ac.in/~amman/soc748/bourdieu_forms_of_capital.pdf (accessed 20.09.2024).

14. Kulkarni, M., Lengnick-Hall, M.L., Martinez, P.G. (2015). Overqualification, Mismatched Qualification, and Hiring Decisions: Perceptions of Employers. *Personnel Review*. Vol. 44, no. 4, pp. 529-549, doi: 10.1108/PR-11-2013-0204
15. Gokhberg, L., Meissner, D., Shmatko, N. (2017). Myths and Realities of Highly Qualified Labor and What It Means for PhDs. *Journal of the Knowledge Economy*. Vol. 8, pp. 758-767, doi: 10.1007/s13132-016-0403-7
16. Senashenko, V.S. (2017). On the Prestige of the University Teacher Profession, Postgraduate Academic Degrees and Titles. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 2 (209), pp. 36-44. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_28371910_40662515.pdf (accessed 20.09.2024). (In Russ., abstract in Eng.).
17. Gokhberg, L. (ed.). (2023). *Russian Regional Innovation Scoreboard*. No. 8. Moscow: HSE University, 260 p, ISBN: 978-5-7598-3000-9. (In Russ.).
18. Teslenko, V.A., Melnikov, R.M. (2020). Prospects for Collaborative Industrial Doctoral Education in Russia. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 29, no. 5, pp. 157-167, doi: 10.31992/0869-3617-2020-29-5-157-167 (In Russ., abstract in Eng.).
19. Jones, M. (2018). Contemporary Trends in Professional Doctorates. *Studies in Higher Education*. Vol. 43, no. 5, pp. 814-825, doi: 10.1080/03075079.2018.1438095
20. Kehm, B.M., Freeman, R.P.J., Locke, W. (2018). Growth and Diversification of Doctoral Education in the United Kingdom. In: Shin, J., Kehm, B., Jones, G. (Eds). *Doctoral Education for the Knowledge Society. Knowledge Studies in Higher Education*. Springer, Cham. P. 105-121, doi: 10.1007/978-3-319-89713-4_7
21. Kehm, B.M. (2020). Reforms of Doctoral Education in Europe and Diversification of Types. In: Cardoso, S., Tavares, O., Sin, C., Geraldo Carvalho, M.T. (Eds.). *Structural and Institutional Transformations in Doctoral Education*. Palgrave Macmillan, Cham, pp. 85-104, doi: 10.1007/978-3-030-38046-5_4
22. Rudskoy, A.I., Borovkov, A.I., Romanov, P.I., Grishina, N.S. (2022). Scientific and Professional Degrees in Russia: Developing Traditions into the Future. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 31, no. 12, pp. 48-66, doi: 10.31992/0869-3617-2022-31-12-48-66 (In Russ., abstract in Eng.).
23. Rudskoy, A.I., Borovkov, A.I., Romanov, P.I. (2018). *Engineering Education: Experience and Prospects of Development in Russia*. St. Petersburg: Polytechnic Univ. Publ., 224 p. ISBN: 978-5-7422-6074-5. (In Russ., abstract in Eng.).
24. Rudskoy, A.I., Borovkov, A.I., Romanov, P.I., Kiseleva, K.N. (2017). The Candidate Engineering Academic Degree Required Now. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 10, pp. 109-121. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_28371910_40662515.pdf (accessed 20.09.2024). (In Russ., abstract in Eng.).
25. Bourne, T., Bowden, R., Laing, S. (2001). Professional Doctorates in England. *Studies in Higher Education*. Vol. 26, no. 1, pp. 65-83, doi: 10.1080/03075070124819
26. Park, C. (2005). New Variant PhD: The Changing Nature of the Doctorate in the UK. *Journal of Higher Education Policy and Management*. Vol. 27, no. 2, pp. 189-207, doi: 10.1080/13600800500120068
27. Grudtsyna, L.Yu. (2013). Reforming the System of Attestation of Scientific and Scientific Pedagogical Personnel: Some Proposals. *Gosudarstvo i pravo = State and Law*. No. 3, pp. 5-19. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18968704> (accessed 20.09.2024). (In Russ.).
28. Bednyi, B.I., Bekova, S.K., Rybakov, N.V., Terentev, E.A., Khodeeva, N.A. (2021). Professional Doctorates: International Experience and Russian Context. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 30, no. 10, pp. 9-21, doi: 10.31992/0869-3617-2021-30-10-9-21 (In Russ., abstract in Eng.).

29. Dolgova, E.A. (ed.). (2023). *Science of a Big Country: the Soviet Governance Experience*. Moscow: RGGU, 625 p. ISBN: 978-5-7281-3334-6. (In Russ., abstract in Eng.).
30. Vodenko, K.V., Ivanchenko, O.S. (2020). *Nauchno-innovacionnaya deyatel'nost' rossijskoj molodezbi: sociokul'turnye determinanty i strategicheskie orientiry razvitiya*. [Scientific and Innovative Activity of Russian Youth: Socio-Cultural Determinants and Strategic Development Guidelines]. Moscow: Letnij Cad Publ., 138 p. ISBN: 978-5-98856-445-4. (In Russ.).
31. Varkhotov, T.A. Technoscience – Science without Scientists? *Epistemologiya i filosofiya nauki = Epistemology & Philosophy of Science*. 2020. Vol. 57, no. 1, pp. 32-37, doi: 10.5840/eps20205713 (In Russ., abstract in Eng.).
32. Jamison, A. (2012). Turning Engineering Green: Sustainable Development and Engineering Education. In: Christensen, S., Mitcham, C., Li, B., An, Y. (eds). *Engineering, Development and Philosophy. Philosophy of Engineering and Technology*, Vol. 11. Springer, Dordrecht. pp. 7-21, doi: 10.1007/978-94-007-5282-5_1
33. Professional'naya kul'tura: opyt sociologicheskoy refleksi [Professional Culture: The Experience of Sociological Reflection]. In: Yarskaya-Smirnova E. (ed.). (2014). *Library of the Journal of Social Policy Studies*. Moscow: Variant, 148 p. ISBN 978-5-00080-014-0 (In Russ.).
34. Sokolov, M. M. A few remarks on the devaluation of academic degrees: an economic and sociological analysis of the dynamics of symbols of academic status. *Ekonomicheskaya Sotsiologiya = Journal of Economic Sociology*. 2020. No. 4, pp. 14-30. Available at: https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204981/ecsoc_t10_n4.pdf (accessed 20.09.2024) (In Russ.).
35. Bednyi, B.I., Rybakov, N.V., Khodeeva, N.A. (2023). On the Question of the Demand for Professional Postgraduate Studies in Russia: Analysis of Data on the Thesis Defenses in Technical Sciences. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. No. 4, pp. 25-54, doi: 10.17323/vo-2023-16712 (In Russ., abstract in Eng.).

*The paper was submitted 04.12.2024
Accepted for publication 10.01.2025*
