



DOI 10.15826/umpa.2021.04.036

БАРЬЕРЫ НА ПУТИ ПОСТРОЕНИЯ АКАДЕМИЧЕСКОЙ КАРЬЕРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ*

Г. З. Ефимова

*Тюменский государственный университет
Россия, 625003, Тюмень, ул. Володарского, 6;
g.z.efimova@utmn.ru*

Аннотация. Актуальность рассматриваемой в статье исследовательской проблемы определяется затруднениями в привлечении в академическую сферу научно-педагогических работников (в том числе молодых) с последующим закреплением в ней. Эти затруднения обусловлены наличием разнообразных препятствий (барьеров), осложняющих построение карьеры в высшем учебном заведении. Автором публикации проанализированы экспертные интервью с 108 информантами – штатными сотрудниками российских университетов. По материалам данных интервью выявлены ключевые барьеры на пути построения научно-педагогическими работниками академической карьеры и составлена классификация этих барьеров.

Представленные в статье материалы могут быть полезны кадровым службам учреждений высшего образования для выстраивания карьерных траекторий сотрудников различных возрастных групп и выявления конкретных препятствий, мешающих развитию карьеры, с последующим их нивелированием, а также научно-педагогическим работникам, заинтересованным в карьерном продвижении. В продолжение исследования потребуются количественный анализ данных, полученных по результатам анкетного опроса научно-педагогических работников по предложенной автором статьи классификации барьеров, затрудняющих построение в вузе академической карьеры.

Ключевые слова: академическая карьера, карьерные траектории, карьера преподавателя вуза, профессорско-преподавательский состав, научно-педагогические работники, препятствия для карьеры, барьеры карьеры, высшее образование, преподаватель университета, академический рынок труда

Благодарность. Руководителю научного проекта А. Н. Сорокину, кандидату исторических наук, доценту, директору Школы исследований окружающей среды и общества («Антропошкола»), директору исследовательского центра «Человек, природа, технологии» (ТюмГУ, Тюмень), и М. В. Грибовскому, доктору исторических наук, профессору кафедры российской истории (ТГУ, Томск), ведущему научному сотруднику исследовательского центра «Человек, природа, технологии» (ТюмГУ, Тюмень), проводившим экспертные интервью совместно с автором статьи.

Для цитирования: Ефимова Г. З. Барьеры на пути построения академической карьеры преподавателями высшей школы // Университетское управление: практика и анализ. 2021. Т. 25, № 4. С. 55–74. DOI 10.15826/umpa.2021.04.036.

DOI 10.15826/umpa.2021.04.036

BARRIERS TO ACADEMIC CAREER DEVELOPMENT FOR UNIVERSITY TEACHERS

Galina Z. Efimova

*Tyumen State University
3 Volodarskogo str., Tyumen, 625003, Russian Federation;
g.z.efimova@utmn.ru*

* Финансирование исследования – грант Российского научного фонда, проект № 19-18-00485 «Человеческое измерение трансформационных процессов в российских университетах: исторический опыт, тенденции и ответы на вызовы современности».

Abstract. The relevance of the issue in the present study is determined by the fact that it is difficult to engage and retain employees (including young ones) in the academic sphere because of various career barriers, which complicate pursuing a career in higher education. The study was conducted using the method of expert interviews with 108 full-time employees of Russian universities including administration, management, academic and teaching staff. These interviews identified the key barriers to academic careers for researchers and also classified these barriers. Presented findings can be useful for HR departments of higher education institutions for building various career paths for the employees of different ages, or for identifying specific types of barriers in career development to be overcome. The results of the study are relevant for academic and teaching staff interested in career development. The prospect of further research is to conduct a quantitative analysis based on the questionnaire results received from interviewing academic and teaching staff with the use of the proposed classification of academic career barriers.

Keywords: academic career, career path, university teaching career, academic staff, teaching staff, career obstacles, career barriers, higher education, university teacher, academic labour market

Gratitude. Sorokin A. N. (Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Head of the School of Environmental and Society Studies, Head of the Department of Russian History, Head of the Research Center «Human, Nature, Technologies», University of Tyumen, Tyumen) and Gribovsky M. V. (Doctor of Historical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Russian History, TSU, Tomsk), senior researcher at the research center «Human, Nature, Technologies», University of Tyumen, Tyumen), who conducted expert interviews with the author of the article.

For citation: Efimova G. Z. Barriers to Academic Career Development for University Teachers. University Management: Practice and Analysis, 2021, vol. 25, nr 4, pp. 55–74. doi 10.15826/umpa.2021.04.036. (In Russ.).

Введение

Согласно Указу Президента Российской Федерации 2021 год в России обозначен Годом науки и технологий. Для поддержки и развития науки создан национальный проект «Наука» (2019–2024 гг.); ожидается, что его реализация позволит России войти в пятерку мировых лидеров по приоритетным направлениям науки, снизить отток отечественных ученых за границу и повысить привлекательность российских научных организаций для иностранных ученых. Сегодня стратегический приоритет вузов – сочетание образовательной и научной деятельности, что определяется повышенным вниманием государства к академической карьере научно-педагогических работников (НПР) и привлечению в отечественную сферу науки и технологий талантливой молодежи с последующим закреплением в ней и нивелированием возможных препятствий, мешающих развитию их академической карьеры.

В условиях запуска Единой программы государственной поддержки университетов Российской Федерации для реализации прорывных проектов, направленных на научно-технологическое развитие страны («Приоритет-2030»), значимым становится закрепление и профессиональное развитие в вузах талантливых кадров. Отсюда и цель проведенного нами исследования – анализ препятствий, затрудняющих построение академической карьеры научно-педагогическими работниками, на примере ведущих российских университетов.

Рассматриваемая в статье исследовательская проблема касается определения барьеров,

тормозящих развитие академической карьеры вузовских преподавателей и ученых; выявление этих барьеров позволит разработать стратегии их нивелирования на государственном и / или организационном уровне.

Старт трудовой карьеры научно-педагогических работников российских вузов часто осложняется большим объемом аудиторной нагрузки (она выше, чем у представителей более высоких должностей), необходимостью развития педагогических навыков, более низким уровнем заработной платы (по сравнению с доцентами и профессорами) и отсутствием гарантий занятости и дальнейшего карьерного продвижения. Сфера науки и высшего образования является высококонкурентной, и это затрудняет трудоустройство в вузе специалиста, не имеющего опыта участия в научно-исследовательских коллективах и научного задела (например, публикаций). На академической карьере научно-педагогических работников негативно сказываются неопределенность профессиональных перспектив и низкий уровень исследовательской инфраструктуры. Многие научно-педагогические работники сталкиваются с трудностями при получении даже временной позиции в ведущих вузах [1].

Ключевые препятствия для академической карьеры вызваны либо институциональными или организационными факторами, либо носят индивидуальный (личностный) характер.

Внешний запрос на анализ обозначенной проблематики поступает на институциональном уровне (необходимость укрепления человеческого и интеллектуального капитала страны посредством подготовки, привлечения и закрепления

научно-педагогических работников в академическом секторе); на организационном уровне (каждый вуз заинтересован в удержании талантливых работников для обеспечения своей конкурентоспособности в отечественном и международном академическом секторе); и на уровне индивидуальном (научно-педагогический работник, ориентированный на профессиональное и карьерное развитие, заинтересован в нивелировании негативных факторов, влияющих на его трудовую деятельность и академическое продвижение).

Основной исследовательский интерес отечественных и зарубежных исследователей сконцентрирован на начальных этапах академической карьеры: изучается мотивация аспирантов [2, 3], постдоков [4] и молодых ученых [5–7], а также основные причины отказа выпускников вузов от работы в высших учебных заведениях [8, 9]. Установлено, что ресурсы поддержки – наиболее эффективный вариант противодействия барьерам на данных этапах [10]. Наш же исследовательский интерес распространяется не только на первые шаги в академической среде, но и далеко за их пределы.

В мире наблюдается масштабный процесс институциональной трансформации академической карьеры [11–14]. Вместе с тем в отечественной академической сфере сохраняется узость должностной линейки и отсутствует полноценная карьерная лестница. Существующая сегодня градация научных должностей, заимствованная из советского прошлого, признается устаревшей, в то время как плавный карьерный рост (по примеру систем оплаты труда в западных университетах) предоставляет работникам больше свободы и стимулов для карьерного роста [15].

Академическая карьера может отталкивать молодежь продолжительным периодом, который предстоит преодолеть до того, как результат станет ощутим в финансовой и нематериальной плоскостях. Первые несколько лет молодые ученые практически не имеют возможности получать конкурентоспособную заработную плату. Ситуация выравнивается спустя несколько лет после защиты кандидатской диссертации (при условии активной научно-исследовательской деятельности). Средняя продолжительность карьерного роста исследователей такова: в научном становлении – 10 лет; в достижении научного признания – 15 лет; в достижении статуса руководителя – 15 лет; в достижении достойной оплаты труда – 15 лет (см.: [16, 50]). Соответственно, ощутимых карьерных успехов можно ожидать примерно к 40 годам [17]. В качестве ключевого

неформального барьера отмечается искусственное сдерживание карьерного роста, что вызывает трудности при встраивании молодежи в ландшафт академического сообщества [18].

С теми или иными трудностями академического продвижения исследователи сталкивались и раньше. Так, в опубликованном в 2000 году зарубежном источнике отмечалось: «Молодым выпускникам сегодня намного труднее, чем несколько десятилетий назад. Они боятся, что не найдут работу, и готовы делать все, что им говорят их профессора, не задавая вопросов и не развивая свои собственные идеи» [19, 37].

Представленные в научной литературе классификации препятствий для построения академической карьеры опираются на три критерия:

- (1) этапность (барьеры входа и закрепления; барьеры продвижения; выталкивающие барьеры);
- (2) масштаб распространения (институциональные барьеры; организационные барьеры; индивидуальные барьеры);
- (3) сфера действия (финансовые барьеры; организационные барьеры; морально-этические барьеры).

Применительно к молодым научно-педагогическим работникам рассмотрим действие дифференцированных по **сфере действия** барьеров подробнее.

Финансовые барьеры. Исследования отечественных авторов [20] показывают, что две трети респондентов (66 %) называют этот фактор главным в массиве проблем российской науки. Наиболее остро научно-педагогическими работниками воспринимается соотношение заработной платы и трудозатрат; НПП ощущают финансовую несостоятельность и уязвимость, выражают недовольство молчаливым принятием таких условий и вынужденным совмещением нескольких видов деятельности (научно-исследовательской, образовательной и административной) (см.: [20, 259]). Основным источником дохода для значительной части НПП становятся гранты и хоздоговорные работы. Недофинансирование сферы отечественного образования и науки указывается как основной барьер, препятствующий привлечению, закреплению и последующему карьерному росту ученых [17].

Организационные барьеры. Обусловлены эти барьеры не только структурой научных организаций и ее трансформациями (например, изменением требований к защите диссертаций, реорганизацией диссертационных советов и усилением бюрократических процедур). Планирование карьеры в отечественных вузах затрудняют такие факторы,

как отсутствие или несформированность корпоративных программ развития кадрового потенциала и создания кадрового резерва; закрытость кадровой политики; недостаточная социальная база для воспроизводства научно-педагогических кадров из-за демографической ситуации [21].

Морально-этические барьеры. Барьеры этого рода связаны с диссонансом социальной значимости, уникальности профессии ученого и его социального положения. Естественными потребностями исследователей становятся свобода научного творчества и уважение человеческого достоинства [20].

Опираясь на статистические показатели, Ю. С. Эзрох выделяет по критерию **этапности** построения академической карьеры **барьеры входа** в академическую сферу, из-за которых молодежь не стремится преподавать в вузе [22]:

- низкие доходы при отсутствии ученой степени кандидата наук;
- длительность и «тернистость» процесса ее получения (в среднем 5–7 лет);
- невысокие зарплаты в будущем даже после защиты диссертации.

На тех, кто уже начал карьеру в сфере науки и высшего образования, могут оказать влияние **выталкивающие барьеры** [23]:

- сжатость времени;
- рабочая нагрузка;
- публикационное давление;
- система контрактов;
- конфликт биологического и карьерного времени;
- гиперконнективность (сетевое подключение к техническим устройствам в рабочее и нерабочее время).

Отдельно выделяются стрессогенные факторы (связанные в основном с многозадачностью деятельности научно-педагогического работника, вынужденного совмещать образовательную, исследовательскую деятельность, а часто еще и административную и общественную нагрузку). Стрессогенный фактор при накоплении до критического порога (индивидуально воспринимаемого человеком) тоже тормозит академическую карьеру [24].

Над выявлением препятствий на пути академической карьеры в планетарном масштабе и выработкой стратегий по их устранению работает Глобальная молодежная академия¹ (организация, состоящая из молодых ученых и выпускников

вузов из 83 стран). Главные причины отказа молодежи от академической карьеры – отсутствие наставничества, инфраструктуры, ресурсов (персонала, материалов) и финансирования исследований [25]. В результате ученые (как правило, молодые и талантливые) либо вымываются из сферы науки и высшего образования, либо начинают строить карьеру в вузах и научных организациях за пределами России («утечка мозгов»). Наглядное тому подтверждение – повышение среднего возраста кадрового состава вузов [26].

При этом молодые ученые в основном демонстрируют привязанность к России, воспринимая эмиграцию как вынужденную меру. При ответе на вопрос: «Рассматриваете ли Вы возможность переезда в другую страну для продолжения научной деятельности на более выгодных условиях?» – каждый седьмой ответил утвердительно (15 %). Каждый второй допускает такую возможность (54 %), не исключая свой выход из российской академической среды. В группу «потенциально утекающих» входят преимущественно мотивированные исследователи с высокими показателями научной продуктивности, полностью (61 %) или частично (31 %) удовлетворенные своей работой [27].

Основным выталкивающим фактором для тех, кто не исключает длительной стажировки / работы за рубежом, становится карьерная нестабильность. Возраст «потенциально утекающих» из российской науки приходится на определенные периоды академического пути: 23 года (окончание вуза), 25 лет (завершение аспирантуры), 29–30 лет (осознание профессиональных перспектив) [27].

В целом академическая карьера характеризуется высоким уровнем трудовой неопределенности [28, 29]. В частности, преподаватели и исследователи не имеют устойчивых гарантий на продление контракта в конкретном вузе. Чтобы оставаться на должности преподавателя, научно-педагогическому работнику нужно обладать высокой конкурентоспособностью в сфере научных исследований (что выражается, например, в высоких наукометрических показателях) и постоянно совершенствовать свои компетенции [30]. Карьерная неопределенность и отсутствие гарантий сохранения рабочего места на продолжительный период времени вызывают у человека стресс и стремление сменить работу на более стабильную [4, 24]. Конкурентоспособные преподаватели и исследователи, сталкивающиеся с «шаткими карьерными условиями» (*precarious career conditions*), при прочих равных условиях предпочтут другую

¹ См.: Global Young Academy : [сайт]. URL: <https://globalyoungacademy.net/&usg=ALkJrhhszCuQg5f4M4Ew9vXJHklsjXJbMg> (дата обращения: 10.07.2021).

карьеру, за пределами вуза [31–33]. При этом научно-педагогические работники с высокими профессиональными компетенциями менее обеспокоены своей карьерной незащищенностью и более удовлетворены собственной карьерой и ее автономностью [28, 34–36].

Наиболее успешные в научно-исследовательской деятельности «инсайдеры» чаще ориентируются на зарубежные научные организации, задействованы в работах, проводящихся на зарубежные гранты, и готовы уехать за границу на короткое либо продолжительное время [29]. Трансграничная мобильность ученых становится многообразнее, но все чаще носит временный, а не пожизненный характер, превращаясь в неотъемлемую составляющую академической карьеры. Е. Wagner определяет трансмобильность как результат географического переселения и профессионального продвижения (см. об этом: [11, 143]). Преподаватели и исследователи уезжают в другие страны для повышения профессиональной и личной конкурентоспособности, способствующей интеграции в международное научное сообщество [37].

Отдельного исследовательского внимания заслуживают академическая женская карьера и соблюдение баланса между личной жизнью и трудовой деятельностью [38, 39]. Е. Ю. Рождественская отмечает наличие в вузовской среде механизмов дискриминации женщин-ученых [39].

Наиболее эффективный способ противодействия барьерам карьерного развития – самоуправление собственным профессиональным и должностным ростом [40, 41], а также включение в академические сообщества [30].

Итак, развитие академической карьеры имеет на своем пути множество разнообразных барьеров, которые могут препятствовать включению молодого сотрудника в академическую среду вуза либо мешать карьерному продвижению. Важно отметить, что эти барьеры различаются по силе и значимости их влияния на академическую карьеру.

Материалы и методы

Эмпирическое исследование проведено нами с использованием метода полуструктурированного интервью со 108 сотрудниками российских университетов (Тюменский государственный университет – ТюмГУ, Томский государственный университет – ТГУ, Санкт-Петербургский политехнический университет – СПбПУ, Национальный исследовательский ядерный университет – МИФИ, Дальневосточный

федеральный университет – ДВФУ). Опрошенные относились и к административно-управленческому персоналу (проректор, директор, заведующий кафедрой или лабораторией), и к научно-педагогическим работникам (профессор, доцент, научный сотрудник)². Выбор университетов определен их участием в проекте повышения конкурентоспособности ведущих российских вузов среди ведущих мировых научно-образовательных центров (Проект «5-100»).

В исследовании были задействованы штатные сотрудники российских университетов. При анализе полученных результатов учитывались такие данные, как половозрастные и отраслевые характеристики опрошенных, их опыт работы в сфере высшего образования, занимаемые должности и наукометрические показатели.

Сроки проведения интервью: в ТюмГУ – июнь 2019 года, в ТГУ – сентябрь 2019 года, в СПбПУ – март и апрель 2020 года, в МИФИ – октябрь 2020 года, в ДВФУ – март 2021 года. В ТюмГУ и ТГУ интервью проводились в ходе личной беседы (face-to-face) по месту работы информанта. В процедуру проведения полевого этапа, направленного на сбор эмпирических данных, в СПбПУ и МИФИ корректировку внесла пандемия коронавирусной инфекции, и интервью проводились дистанционно с применением сервисов видеосвязи (Zoom, Skype, Viber и FaceTime). Для опроса сотрудников ДВФУ был использован смешанный очно-дистанционный формат. Аналитическая работа проводилась с транскриптами интервью.

Результаты исследования

Для определения перечня барьеров, мешающих построению академической карьеры, частоты их встречаемости, а также степени влияния на конкретную категорию университетских сотрудников (в зависимости от их должности, возраста или пола) мы обратились к информантам с открытыми вопросами.

Какие, по вашему мнению, препятствия сегодня ждут человека, который хотел бы сделать карьеру в научно-образовательной сфере, в университете?

² Организацию и проведение серии интервью осуществили Г. З. Ефимова, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры общей и экономической социологии (ТюмГУ), и М. В. Грибовский, доктор исторических наук, профессор кафедры российской истории (ТГУ, ТюмГУ), под руководством А. Н. Сорокина, кандидата исторических наук, директора Школы исследований окружающей среды и общества («Антропощкола»), ТюмГУ.

С какими препятствиями при построении академической карьеры лично вы сталкивались в своем вузе и в других учебных заведениях?

Исходя из полученных ответов мы выявили почти три десятка барьеров, встречающихся на профессиональном пути научно-педагогических работников. Далее все эти барьеры были ранжированы нами по трем уровням:

- 1) институциональный уровень;
- 2) организационный уровень;
- 3) индивидуальный уровень.

Барьеры первого уровня (институционально-го) относятся к *макроуровню* и распространены в международном или государственном масштабе. Барьеры второго уровня (организационного, *мезоуровень*) характерны лишь для конкретных высших учебных учреждений либо их отдельных структурных подразделений. Барьеры третьего уровня (индивидуального, *микроуровень*) детерминированы личными качествами сотрудника,

отсутствием у него определенных компетенций и навыков.

В дополнение выявленные при проведении интервью барьеры подразделены нами по их влиянию на конкретный этап карьерного становления:

1) барьеры входа и закрепления (актуальны для научно-педагогических работников, только начинающих академическую карьеру; барьеры данного типа – индикатор институциональной защиты сферы высшего образования от непрофессионалов);

2) барьеры карьерного продвижения (в рамках конкретного учебного заведения либо в академической сфере в целом);

3) выталкивающие барьеры (из конкретного вуза либо из академической сферы в целом).

В приведенной ниже таблице выявленные нами барьеры представлены в алфавитном порядке в рамках каждого из трех уровней.

Теперь рассмотрим выявленные нами барьеры подробнее согласно предлагаемой типологии.

Таблица 1

Барьеры на пути академической карьеры научно-педагогических работников высшей школы, ранжированные по уровням и оказываемому влиянию

Table 1

Barriers to the academic career of research and teaching staff of higher education, ranked by levels and impact

Уровень барьеров	Наименование барьера	Влияние на карьерное становление		
		Барьеры входа и закрепления	Барьеры карьерного продвижения	Выталкивающие барьеры
1. Институциональный	1.1. Высокие институциональные барьеры и необходимость соответствия квалификационным требованиям	+	+	+
	1.2. Жилищные проблемы	+	+/-	-
	1.3. Многозадачность, совмещение образовательной и научно-исследовательской деятельности	-	+	+
	1.4. Низкий уровень заработной платы при отсутствии ученой степени и на ранних стадиях карьеры	+	+	+
	1.5. Низкий уровень финансирования научных исследований и трудность получения грантов	+	+	+
	1.6. Ограничения академической мобильности	-	+	-
	1.7. Отсутствие карьерных гарантий и стабильности («шаткость» и «незащищенность» карьеры)	+	+	+
	1.8. Отсутствие перспектив построения карьеры в образовании	-	+	+
	1.9. Продолжительность и трудоемкость процесса подготовки и защиты диссертации	+	-	-
	1.10. Формализация и бюрократия	+	+	+

Окончание табл. 1
Table 1 finishes

Уровень барьеров	Наименование барьера	Влияние на карьерное становление		
		Барьеры входа и закрепления	Барьеры карьерного продвижения	Выталкивающие барьеры
2. Организационный	2.1. Возрастная дискриминация	+	+/-	+/-
	2.2. Высокая педагогическая нагрузка (в том числе для молодых ученых и / или сотрудников без ученой степени)	+	+	+
	2.3. Недостаток обратной связи от руководителя	+	+/-	+/-
	2.4. Недостаточная материально-техническая и ресурсная обеспеченность. Отсутствие современного специализированного оборудования и площадей	+/-	+	+
	2.5. Неэффективная преемственность поколений, отсутствие ротации кадров и свободных ставок на кафедре	+	+	+
	2.6. Неэффективное распределение работы внутри коллектива, неэффективные стиль руководства и морально-психологический климат в коллективе и / или организации	+	+	+
	2.7. Отсутствие плана карьерного развития научно-педагогических сотрудников в организации	+	+	+
	2.8. Сила авторитетов и внутрикорпоративная конкуренция	+	+	+
3. Индивидуальный	3.1. Неверный выбор научного руководителя и / или темы диссертационного исследования	+	+/-	+/-
	3.2. Неготовность и / или невозможность включения в научное сообщество и участия в коллаборациях	-	+	+
	3.3. Недостаток педагогических компетенций, неготовность к образовательному процессу	+	-	-
	3.4. Недостаточная вовлеченность сотрудника в неформальные трудовые практики	-	+	+
	3.5. Низкая осведомленность о результатах научных исследований, близких к тематике собственной работы	+	+/-	-
	3.6. Низкие языковые компетенции	+	+	-
	3.7. Отсутствие лидерских качеств, навыков коммуникации и выстраивания эффективного взаимодействия с коллегами	+	+	+
	3.8. Семейные обстоятельства	+	+	+

1. Институциональный уровень

1.1. Высокие институциональные барьеры и необходимость соответствия квалификационным требованиям.

В начале академической карьеры особенно сильны институциональные барьеры, формальные и неформальные правила, которые сотрудник должен неукоснительно соблюдать. Информанты отмечали, что для молодых преподавателей существует высокий входной барьер. Если работник его

прошел, иных глобальных барьеров для его академической карьеры не будет.

Любая профессиональная среда заинтересована в том, чтобы в нее было не просто попасть. Границы надо выстраивать и отстаивать. В академической среде барьерную функцию выполняют ученые степени – получаешь ее и поднимаешься в академической иерархии. Институциональные границы становятся все выше, а бюрократические требования – более непроницаемыми для молодежи (жен., 65 лет, проф., зав. каф.).

Нормативы, которым нужно соответствовать при переходе с одной ступени преподавательской карьеры на другую, – разумные, но трудновыполнимые. От преподавателей администраторы сразу требуют науку и статьи в хороших журналах. Если они преподают, сложно написать разумную статью, вот и пишут что попало (муж., 35 лет, доц.).

1.2. Для большинства молодых научно-педагогических работников актуален вопрос покупки жилья, оформления ипотеки или аренды квартиры.

Низкий уровень заработной платы, особенно на начальных ступенях карьерной лестницы, затрудняет приобретение жилья. Преподаватели, участвовавшие в 90-х годах XX века в государственных жилищных программах, вспоминают об этом опыте преимущественно негативно.

Я участвовал в университетской программе на получение жилья. Уже женился, вырастил троих детей и сам купил квартиру на деньги грантов, но очередь по программе до сих пор не подошла (муж., 41 год, доц.).

1.3. Многозадачность, совмещение образовательной и научно-исследовательской деятельности.

Улучшить финансовую ситуацию позволяет совмещение преподавания и научных исследований.

Ученый занимается интересным делом и неплохо зарабатывает. При этом преподавание – относительно бесплатная нагрузка. Хочешь быть счастливым исследователем, будь добр хотя бы на 0,25 ставки быть несчастливым преподавателем (жен., 28 лет, доц.).

Преподаватели, успешные в научной активности, понимают, что преподавательскую работу [они] ведут практически на общественных началах (муж., 35 лет, доц.).

Доход от образовательной деятельности – крохи, незаметные в общей зарплате. У нас практически нет преподавателя, который только преподает. Это либо те, кто занимается проектами, зарабатывает деньги научной деятельностью и параллельно на четверть ставки ведет один-два курса, либо внешние люди (чиновники, заинтересованные в академической карьере, или практики из коммерческого сектора, которым интересно преподавать). Иногда это бизнес-мотивация – преподавая, они присматривают кадры «для себя» (жен., 60 лет, проф.).

Однако возможность повышения дохода может привести к профессиональному выгоранию

и «вымыванию» из профессии из-за совмещения множества параллельных нагрузок.

От преподавателя требуется многое в разных сферах – преподавание, наука, общественная работа, подготовка конференций, работа с абитуриентами. Трудно совмещать! Серьезный барьер – ограничение по времени, в сутках всего 24 часа (жен., 55 лет, проф.).

1.4. Низкий уровень заработной платы при отсутствии ученой степени и на ранних стадиях карьеры становится опосредованным барьером, не позволяющим укорениться на рабочем месте.

Человек, только пришедший в вуз, преподает, статьи научные пишет, участвует в грантах; это небольшие деньги. На первых порах он снимает квартиру, а еще на что-то жить должен. Нужно семью и детей обеспечивать, квартиру покупать или за ипотеку платить. С финансовой точки зрения ему тяжело (муж., 30 лет, доц.).

Понимая расклад ситуации, молодежь если и делает выбор в пользу аспирантуры (куда мужчин отчасти привлекает предусмотренная законодательством отсрочка от службы в армии), то совмещает ее с работой на производстве.

Принимаю человека в аспирантуру, у него заинтересованности немного, так как научные исследования – тяжелый труд, и непонятно, какой будет заработок. Он устраивается на работу, и я, как его научный руководитель, пишу за него отчет по аспирантуре. Раньше молодежь писала статьи и включала [в соавторы] научного руководителя, а сегодня ты пишешь статьи и включаешь аспиранта, чтобы было чем отчитаться. По окончании аспирантуры и после защиты кандидатской диссертации он уходит на производство, а зарплата возрастает в четыре раза. Как убедить молодежь отучиться в аспирантуре и кандидатскую степень получить? Зачем человеку тратить время на это при такой зарплате? (муж., 75 лет, проф.).

Вспоминая карьерный путь, информант отмечает:

В начале XXI века в системе образования наблюдались трудности с зарплатой, прожить на нее было сложно. Когда речь шла о переходе из промышленности в университет, я долгое время пытался совмещать обе сферы (муж., 32 года, нач. отд.).

Ученые нуждаются в дополнительной финансовой поддержке. Эту поддержку они получают несколькими способами:

– входя в действующие научные коллективы для выполнения работ по хозяйственным

и грантам (этот способ приоритетен, поскольку помимо материальной составляющей выстраивается взаимодействие с коллегами и происходит интеграция в научно-педагогическое сообщество);

– участвуя в конкурсах на получение грантов, стипендий;

– подыскивая дополнительный заработок в сферах, не связанных с высшим образованием и научными исследованиями;

– обращаясь к финансовой помощи со стороны родителей, родственников и членов семьи.

Проблем нет, если сотрудник мотивирован к работе, у него есть квартира или помогают родители. Иначе он вскоре уедет в Москву или в Питер либо за границу. В том же Китае он получит 200 тысяч юаней в год, соцпакет и проживание в кампусе. Это несравнимо с тем, что он получит здесь. Там [шепотом] – рай! (муж., 47 лет, дир. инст.).

Переезд в поисках лучшей оплаты труда упоминали и другие информанты, приводя в пример переход ученого в рейтинговые вузы.

Большинству университетских сотрудников в России жить не легко. Университетов, которые хорошо финансируются (по российским меркам), – не более десятка, и половина из них – в Москве и Петербурге. В регионах практически нет университетов, где можно зарабатывать хорошие деньги. Каким бы перспективным ученым ты ни был, упираешься в финансовый потолок и меняешь место работы (муж., 42 года, проф.).

В ведущих вузах специалисту проще найти себя, получить поддержку на проведение исследований. Но таких вузов в России не так много (жен., 40 лет, доц.).

1.5. Низкий уровень финансирования научных исследований и трудности получения грантов.

Карьеру можно делать, когда есть финансирование. Сейчас практически нет университетских систем поддержки молодых ученых. По большому счету, в вузе проводишь исследования на собственные деньги и лишь частично – на деньги грантов (муж., 35 лет, зав. лаб.).

Для того чтобы получить грант, необходимы усилия по написанию заявки и научный задел.

Чтобы построить академическую карьеру, приходится быть активным и выигрывать гранты (муж., 48 лет, проф.).

Собственный бюджет на проведение научных исследований предоставляет свободу академической мобильности и позволяет не зависеть от университета в финансировании научных командировок.

Университет не помогает в выстраивании научных контактов, но и не препятствует. В командировки езжу на личной машине за свой счет, потому что у нас нет научного параграфа. Нам не оплачивают ни дорогу, ни проживание, ни организационный взнос (муж., 52 года, проф.).

1.6. Ограничения академической мобильности.

Серьезные преимущества в научно-исследовательской карьере современному ученому дает участие в выполнении актуальных исследований в научной сфере, что возможно при высокой академической мобильности.

Если человек активный, почему бы ему не поехать по миру, поработать, впитать разный опыт и знания? Мобильность важна для ученого международного класса (муж., 36 лет, зав. лаб.).

Выделим два наиболее значимых препятствия к развитию карьеры в аспекте академической мобильности.

(1) Семейные обстоятельства.

Пока исследователь молодой, без семьи, он может ездить и пробовать себя в новых сферах и городах. Когда есть семья, академическая мобильность должна предусматривать возможность переезда семьи (жен., 45 лет, доц.).

(2) Сфера научных интересов. Специфика и условия академической мобильности зависят от научной сферы.

Мобильность зависит от научного направления и цели исследования. Социологу надо опросы делать; биологу – сачком бабочек ловить; а математику бегать куда не надо, сидишь, обрабатываешь статистику (муж., 50 лет, директор НИИ).

1.7. Отсутствие карьерных гарантий и стабильности («шаткость» и «незащищенность» карьеры).

За последние два года семь человек ушли из коллектива из-за нестабильности. Люди создают семьи и заводят детей, им надо знать, на что они могут рассчитывать, а когда то пусто, то густо, то есть нагрузка, то ее нет, это не всех устраивает (муж., 36 лет, зав. лаб.).

Сравнивая современную ситуацию с прошлыми десятилетиями, информанты старшего поколения отмечают более высокую стабильность академической профессии в середине XX века.

Сейчас нет ясной перспективы. Когда я приходил в университет, эта перспектива была как трамвайная колея: буду добросовестно работать – стану преподавателем. Защитив

диссертацию, стану доцентом. Я видел уровень жизни преподавателя, доцента, профессора и был готов ехать по этой колее. Сейчас это «пропасть», и не понятно, что там, за поворотом (муж., 70 лет, проф.).

Также информанты предлагают рекомендации по преодолению данного барьера.

[Нужно создать] для молодых научно-педагогических сотрудников устойчивые стартовые условия в виде позиции на три года с нормальной зарплатой, чтобы [эти сотрудники могли] набраться опыта (муж., 40 лет., доц.).

1.8. Отсутствие перспектив построения карьеры в образовании.

Слишком короткая карьерная лестница, если говорить о преподавательской работе. Зарплата определяется ставками. Карьера может быть только административная. Неважно, профессор ты или старший преподаватель, ты просто винтик в механизме (жен., 45 лет, доц.).

Защитил кандидатскую, стал профессором и уперся в «потолок» – расти некуда (муж., 45 лет, проф.).

Но у этой медали есть обратная сторона: информанты, имеющие административную нагрузку, отмечают неудовлетворенность большим объемом работы и ее нетворческим характером (по сравнению с преподаванием и наукой).

Есть острое желание прекратить заведовать кафедрой, избавиться от административной нагрузки и снизить преподавание в два-три раза. У меня негласное соглашение с начальством: я веду кафедру три года, а потом кто-то другой берет на себя этот прекрасный общественный груз (жен., 43 года, зав. каф.).

1.9. Продолжительность и трудоемкость процесса подготовки и защиты диссертации.

Чтобы написать и защитить диссертацию, требуются глобальное самоотречение и концентрация на науке. Если есть отвлекающие факторы (необходимость заработка и содержания семьи), то диссертация отодвигается на неопределенную перспективу (муж., 31 год, доц.).

1.10. Формализация и бюрократия.

Информанты, начинавшие работу в университете в конце 90-х годов XX века, говорили о меньшей бюрократизации и регламентированности образовательного процесса в высшей школе.

Сейчас делаем много формальных бумаг по дисциплинам. Раньше преподавателям больше доверяли и давали свободу (жен., 40 лет, доц.).

Бюрократические процедуры распространяются на образовательный процесс и организацию научно-исследовательской деятельности.

Сложная процедура приобретения материалов для научных экспериментов (муж., 39 лет, зав. лаб.).

Информанты подчеркивают излишнюю продолжительность согласования командировок на различных этапах, трудности с выделением финансирования на поездки и строгую регламентацию отчетности после командировок.

Чтобы оформить командировку и поехать на конференцию с коллегами, мне предстоит пробежать много километров по кабинетам. Потом плюнешь и едешь за свой счет – нет времени выпрашивать деньги на поездку, я делом должен заниматься. Не хочется лишний раз слышать: «Слишком вы научным туризмом увлеклись!» (муж., 55 лет, проф.).

2. Организационный уровень

2.1. Возрастная дискриминация.

Молодые информанты обращают внимание на возрастную дискриминацию в качестве значимого препятствия в построении академической карьеры.

Кандидатом наук я стала в 24 года, и у коллег старшего поколения это вызывало легкое раздражение. Дескать, слишком молода. Когда меня назначили на руководящую должность, чувствовалось неприятие. Хотя молодым кандидатом наук никого не удивишь (жен., 32 года, доц., зав. лаб.).

2.2. Высокая педагогическая нагрузка (в том числе для молодых ученых и / или сотрудников без ученой степени).

Распространены жалобы информантов на большую нагрузку в сфере высшего образования, что негативно отражается на их карьерном росте (в средне- и долгосрочной перспективе).

[Я] из соседнего вуза перешел, там большая преподавательская нагрузка, фактически не позволяющая заниматься наукой. Мне бы учебную нагрузку снизить или ассистента взять (муж., 48 лет, доц., зам. дир.).

Объясняется это энергозатратностью педагогической работы.

Работа преподавателя ничем не отличается от работы артиста, который два часа находится на сцене. Если актеру поручить играть по два спектакля в день, он станет жаловаться. Хотя актер, в отличие от преподавателя, не постоянно находится на сцене. Преподаватель ведет

по 3–4 лекции в день – это театр одного актера! Еще надо готовиться к занятиям, а после – уже ничего не можешь делать (муж., 55 лет, проф.).

2.3. Недостаток обратной связи от коллег и руководителя не позволяет сотруднику выявить резервы профессионального роста.

Не хватает фидбэка от коллег, оценки административной работы и профессиональной деятельности. Ставишь цели, идешь к ним, и нужна обратная связь изнутри вуза. Это не обязательно похвала, может быть и конструктивная критика. Вот приехали мы на конференцию, нам говорят: «Классно, замечательный результат». Это культурный политес, боимся обидеть («лучше ничего не скажу, чем поkritикую»). Если [вы] профессионально растете, критика [вам] на пользу (жен., 47 лет, проф.).

2.4. Недостаточная материально-техническая и ресурсная обеспеченность.

Отсутствие современного специализированного оборудования и площадей – барьер для успешного проведения научных исследований, который снижает результативность работы и становится вытесняющим фактором для перспективных ученых.

После майских указов Президента ситуация с зарплатами улучшилась. Но финансовая составляющая для большинства сотрудников вузов не главная мотивация. Для тех, кто занимается научными исследованиями, важно наличие лабораторий и высокотехнологичного оборудования. Зарплаты выросли, но [достижение успеха в исследовании] проблематично, если не оборудовано рабочее место (муж., 40 лет, доц., зав. лаб.).

Особенно это актуально для представителей естественных наук.

Нам нужны новые геодезические приборы, но мы пользуемся старыми, оптическими. Есть два дорогостоящих прибора, но они устаревшие, и их периодически занимают коллеги. Новое [оборудование] не приобретается. От нас много требуют, но не обеспечивают условия. У нас естественно-научная специфика с длинным исследовательским циклом, и мы не можем просто сесть и что-то сделать. Требуются дорогостоящие экспедиции, анализы и специализированное оборудование (муж., 41 год, доц., зав. каф.).

Оптимальное решение проблемы – инфраструктурный обмен и создание центров коллективного использования оборудования, которое числится на балансе другой кафедры или университета, но подобное взаимодействие не всегда эффективно.

У каждой лаборатории – свое оборудование. Мы не знаем, что есть у коллег. Возможно, нам эта установка бы пригодилась. И наоборот – наше оборудование было бы полезно им. Но каждый следит за своим прибором и никого к нему не подпускает. Проблему пытались решить через создание центра коллективного пользования, но это не работает, не налажена коммуникация (жен., 43 года, зав. каф.).

Инфраструктурные ограничения не позволяют начинающим ученым (пока еще не имеющим высокого социально-профессионального статуса в вузовской иерархии) проводить научные эксперименты не только из-за отсутствия оборудования, но и из-за отсутствия пространства.

В университете нет площади для лабораторий. Сейчас гараж покупаем за свои деньги, потому что негде хранить материалы и проводить опыты. При этом имеющиеся в университете площади используются неэффективно. Есть имеющийся пожилой сотрудник, которому за бывшие заслуги выделен просторный кабинет, в нем он месяцами отсутствует или появляется на три-четыре часа. В то время как мы, молодые ученые, работаем по три человека в кабинете (жен., 33 года, доц.).

2.5. В качестве серьезного барьера, препятствующего развитию академической карьеры, информанты называют неэффективную преемственность поколений и значительный возрастной разрыв.

На кафедре, где [я] обучался, не хватало кадров среднего возраста. Преподавали в основном умудренные опытом старики. Они, конечно, молодцы, но далеки от актуальных требований реальности. Например, моя зарубежная статья стала первой такой статьёй на кафедре (муж., 30 лет, доц.).

Устоявшийся коллектив и отсутствие ротации кадров ограничивают вхождение в академическую сферу новых людей. Следствие – отсутствие свободных научно-педагогических ставок.

Я бы хотел получить место на кафедре, но на факультете – консерватизм. Невозможно пробиться. Как будто только когда один уйдет вперед ногами, только тогда другой войдет (муж., 41 год, доц.).

Отсутствие ставок и нет гарантии, что эту ставку дадут молодому ученому. В лучшем случае он может претендовать на 0,1 или 0,2 [ставки] (муж., 56 лет, доц., вед. науч. сотр.).

Почему выпускники уезжают? Они просят дать ставку, но им отказывают. К нам после

армии пришел аспирант – патриотичный, не пофигист. Защитился, работал, выиграл грант «Умник». Подходит к руководству, говорит: «Выделите мне ставку, хочу работать». Ему говорят: «Нет ставки». Через год он женится. Ставки по-прежнему нет, но предлагают альтернативу: «Передай часть гранта университету – и обеспечишь себе ставку». Пришлось согласиться. Он поработал немного и получил приглашение переехать в другой регион на пост заместителя начальника лаборатории. Его зарплата сопоставима с зарплатой проректора! (муж., 41 год, доц.).

Отсутствие ставок может демотивировать научно-педагогических работников и приводить к застою в коллективе либо провоцировать недобросовестные практики карьерного продвижения.

Достигаешь должности научного сотрудника, а чтобы расти дальше, должна освободиться ставка. Все зависит от кадровой текучки, если ее нет, продвинуться сложно. Приходится подсиживать, подговаривать или увольнять (жен., 40 лет, науч. сотр.).

Отметим, что данный барьер в современных реалиях теряет свою актуальность. Так, в течение последних пяти лет в отечественных вузах меняется кадровая политика – получают массовое распространение открытые конкурсные процедуры и практика эффективного контракта.

2.6. Неэффективное распределение работы внутри коллектива, неэффективные стиль руководства и морально-психологический климат в коллективе и / или организации.

Комфортность трудовой деятельности во многом определяется стилем управления в коллективе.

У нас в коллективе демократичное управление и лояльное руководство. Есть субординация, но задачи определяются не жестко – [мы] всегда имеем возможность высказать мнение и будем услышаны (жен., 32 года, нач. отд.).

Плохо, если не повезло с руководством, а если повезло, иных барьеров нет (муж., 40 лет, доц.).

Важно грамотно распределять работу между сотрудниками.

Нельзя большой объем рутинной работы скидывать на человека, занимающегося наукой, – он выгорит. На кафедре стараюсь распределять работу так, чтобы оберегать людей, занимающихся наукой, от заполнения бумажек и исполнения мелких поручений (жен., 50 лет, зав. каф.).

Молодежь не справляется без помощи коллег и заведующего кафедрой, который может сделать рабочий процесс минимально болезненным

или так демотивировать человека, что он не выдержит и уйдет (муж., 52 года, доц.).

2.7. Отсутствие в организации плана карьерного развития научно-педагогических работников.

В крупной индустриальной компании есть план развития сотрудника и гарантии, а в университетской карьере нет траектории развития – как пойдет, так пойдет. Нельзя сказать, что, перейдя из ассистентов в старшие преподаватели, станешь больше зарабатывать или получишь новые возможности. Для молодых специалистов важны карьерная траектория и понимание, что нужно сделать, чтобы повысить [свой] статус (муж., 35 лет, доц.).

Здесь информанту можно возразить: в большинстве ведущих университетов ведется работа по развитию человеческого капитала, и для сотрудника выстраивается определенная карьерная лестница с понятными требованиями и зарплатными ожиданиями.

2.8. Сила авторитетов и внутрикорпоративная конкуренция.

Информанты отмечали значимость авторитетного мнения коллег, имеющих высокий социально-профессиональный статус. В сфере высшего образования это, как правило, заведующие кафедрами, профессора, члены-корреспонденты и академики. К их мнению прислушиваются, когда решается вопрос трудоустройства (на начальных ступенях карьерной иерархии ставки ассистентов часто выделяются аспирантам, находящимся на заключительном этапе подготовки кандидатской диссертации).

Начинающий преподаватель несамостоятелен в научной, организационной деятельности. Он должен оглядываться на авторитеты, на уважаемых людей, работающих с ним рядом. Молодежи невозможно закрепиться в науке без их одобрения (муж., 35 лет, доц.).

В сфере высшего образования в рамках одного научного направления существует несколько научных школ, каждая работает под руководством профессора / академика. Взаимодействие научных структур может быть партнерским (кооперация человеческих ресурсов и нематериальных активов), но не исключается конкурентная борьба за финансы и нематериальные ресурсы. Вливаясь в новый коллектив, сотрудник проходит адаптацию к существующей ситуации, присоединяясь к тому или иному научному направлению или ориентируясь на создание собственной

научной школы / лаборатории и формирование научного коллектива.

Основной барьер – человеческий фактор, но это везде так, не только в университете. Когда созданы научные школы, их руководители не хотят конкуренции с кем-то молодым и перспективным (муж., 39 лет, доц.).

Молодой сотрудник погружается в среду жесткой вузовской конкуренции (жен., 55 лет, проф.).

Сюда же можно отнести и барьер, емко названный одним из информантов «научной дедовщиной».

Мы привыкли жить в системе устоявшихся научных школ, и их руководители, заслуженные профессора, оказывают давление на молодых ученых. Молодежи обычно сложно работать под началом научного руководителя, который не дает проявлять инициативу и не делает шаг ни вправо, ни влево. В институтах Академии наук это развито еще сильнее, чем в университетах. У нас менее выражено, но все же давление авторитетов велико (муж., 33 года, доц.).

Выстраивание взаимоотношений с коллегами и взаимовыручка зависят от кадровой политики.

Дружного коллектива не будет, если преподаватели конкурируют между собой на кафедре или в университете. Просишь Васю помочь, а он понимает, что ты его можешь обойти на ближайшем конкурсе. Это приводит к обесцениванию корпоративной культуры, и когда [ты] будешь нуждаться в помощи, коллеги могут ее не оказать из-за конкуренции за преподавательское место (муж., 37 лет, доц.).

Рассказывая о своем первом рабочем месте, в качестве значимого препятствия информанты вспоминают не сложившиеся отношения с руководством кафедры и административный ресурс, применяемый для противодействия карьерному продвижению.

На кафедре тормозили мой карьерный рост. Заведующий кафедрой не позволял развиваться (муж., 55 лет, дир. инст.).

Вариантом искусственного ограничения карьерного роста сотрудника может служить также информационный барьер.

[Мы] поздно узнаем о мероприятиях или возможностях участия в конкурсах (муж., 36 лет, доц.).

3. Индивидуальный уровень

3.1. Неверный выбор научного руководителя и / или темы диссертационного исследования.

Роль научного руководителя значима на первых этапах академической карьеры. Большинство

вузовских работников начинают академическую карьеру на последних курсах аспирантуры, и значимую роль в их трудоустройстве помимо заведующего кафедрой играет научный руководитель.

Старшее поколение проявляет интерес к молодежи, выращивает из них преемников (жен., 40 лет, зав. каф.).

Научный руководитель становится для молодого педагога и исследователя проводником в академический мир, наставником в трудных ситуациях.

Для молодого ученого важно найти хорошего научного руководителя, тему и источник финансирования. Руководитель в этой цепочке – определяющее звено (муж., 70 лет, проф.).

На старте карьеры именно научный руководитель осуществляет всестороннюю поддержку молодого ученого и выводит его в «мир». Неверный выбор научного руководителя и темы научного исследования может повредить карьере. Начинающий ученый доверяет наставнику в определении научной проблематики и в контроле над ходом исследовательского процесса. В России практика привлечения дополнительных научных руководителей либо консультантов, как это принято в зарубежных университетах, распространения не получила, поэтому аспирант остается практически наедине с научным наставником, периодически докладывая о результатах работы на заседаниях кафедры и научных конференциях.

У меня не пошла академическая карьера, потому что я сделал неправильный выбор научного руководителя. На третьем курсе трудно не ошибиться. Думаешь: «Классный дядька», – но оказывается, [что] он делает сферического коня в вакууме, и ты вместе с ним. Если говорить о начале академической карьеры, то 70 % успеха зависят от научного руководителя. Если с ним повезло, остальные барьеры легко проходимы. Если научный руководитель плохой, сколько бы у тебя не было денег, сложно преодолеть бюрократию (муж., 29 лет, мл. науч. сотр.).

Выбирая научного руководителя, начинающий ученый выбирает и направление, в рамках которого он будет работать первые годы. От перспективности выбранного научного направления во многом зависит его карьера.

Гораздо меньше шансов стать высокооплачиваемым ученым, если занимаешься чем-то незначимым (жен., 33 года, науч. сотр.).

Научный руководитель способен эффективно поддерживать мотивацию аспиранта и нивелировать трудности, связанные с защитой кандидатской диссертации.

Моя работа над кандидатской диссертацией затянулась на четыре года вместо трех. Могло быть и больше – спасибо научному руководителю за способы воздействия на меня (жен., 38 лет, доц.).

3.2. Неготовность и / или невозможность включения в научное сообщество и участия в коллаборациях.

Значимо встраивание ученого в существующие научные коллективы или его участие в создании новых научных групп.

Вхождение в научное сообщество – первый барьер для начинающего преподавателя. Если человек «здесьшний», у него не возникнет проблем. Но вузовская «семья» тоже становится препятствием к карьерному росту, если вовремя не избавиться от ощущения вечного студента и не выйти из отцовски-сыновьих отношений. Важно перейти на статус равного (муж., 35 лет, доц., зав. каф.).

Для включения в исследовательский коллектив ученый должен зарекомендовать себя с положительной стороны, продемонстрировав свои личностные и профессиональные качества.

Молодому исследователю, каким бы талантливым он ни был, не позволят создать свою лабораторию. Он должен заслужить такую возможность, наработать авторитет через включение в действующие научные коллективы (муж., 36 лет, зав. лаб.).

Готовность к коллаборациям с учеными – представителями других научных направлений в своем вузе / городе / регионе или в других странах дает работнику преимущество в развитии академической карьеры и в повышении собственной конкурентоспособности.

Многое зависит от умения общаться с людьми и профессиональной подготовки. Один в поле не воин, важно создать команду и найти единомышленников. Новичку нужно адаптироваться к коллективу, понять, кто чем занимается, и найти общие интересы с коллегами. Дальше принимать решение – конкурировать с ними или дружить (жен., 59 лет, проф.).

3.3. Недостаток педагогических компетенций, неготовность к образовательному процессу.

Отсутствие педагогического опыта – значимое препятствие на первых этапах академической карьеры.

Молодому преподавателю нужна хорошая педагогическая подготовка, иначе трудно удерживать аудиторию. Есть критично настроенные

студенты, они чувствуют неуверенность преподавателя. Известны примеры, как разрушаются отношения преподавателя и студентов, если неправильно себя поставить в самом начале. Например, загуглите что-нибудь и подловите преподавателя. Он понимает, что его контролируют, и выходит из колеи. Для противодействия необходимо что-то вроде клуба молодых преподавателей (муж., 52 года, доц.).

3.4. Для успешной интеграции сотрудника в профессиональное сообщество и развития карьеры важна вовлеченность в неформальные трудовые практики – готовность делать что-то вне основных профессиональных обязанностей и должностных инструкций. Тем самым преподаватель укрепляет неформальные отношения с коллегами.

Я готов работать внеурочно и без проблем прихожу в воскресенье на день открытых дверей сказать приветственные слова абитуриентам. Важно уметь подставить плечо, не подвести коллегу, откликаться на вызовы и делать больше, чем требуется. Некоторые преподаватели рассматривают работу лишь как необходимость «отработать выделенные часы». Этим они стопорят [свою] карьеру (муж., 53 года, проф.).

3.5. Низкая осведомленность о результатах научных исследований, близких к тематике собственной работы, становится серьезным барьером для научно-исследовательской карьеры.

Если чем-то занимаешься, но ни с кем не соотнес свою деятельность, может оказаться, что люди рядом продвинулись еще дальше. Может оказаться, что они чем-то интересным занимаются, [тем], что ты еще и не понял даже. Важно ездить на значимые конференции. Все знают, где сборки-солянки ради публикации, а где действительно что-то происходит, куда трудно попасть. Нужно не просто заплатить организационный взнос: тебя должны знать и пригласить. Вот такие мероприятия надо выбирать и разрабатывать траектории мобильности и развития карьеры (муж., 50+, дир. инст.).

Для преодоления обозначенного барьера преподавателю и исследователю нужна мобильность.

Важно быть мобильным, иметь способность переключаться, развивать умение работать в разных исследовательских коллективах, стажироваться в лучших университетах мира. Для ученого это полезно и обогащает [его] исследовательскую деятельность (жен., 50 лет, доц.).

Академическая мобильность повышает профессиональный уровень, задает высокую планку стандартов (жен., 63 года, зав. каф.).

3.6. Низкие языковые компетенции.

Значимый барьер на пути развития академической карьеры – недостаточная языковая компетентность. Слабое владение иностранным языком снижает конкурентоспособность ученого и ограничивает его кругозор из-за невозможности знакомиться с актуальными исследованиями на языке оригинала. Следовательно, тормозится карьерный и профессиональный рост.

Наука не имеет границ, ученый обязан говорить на английском языке (жен., 45 лет, доц., зав. каф.).

Английский язык признан в научной среде языком международным. У статей, опубликованных в англоязычных рецензируемых изданиях, больший круг читателей и более высокий индекс цитирования, чем у работ, написанных на национальных языках.

3.7. Отсутствие лидерских качеств, навыков коммуникации и выстраивания эффективного взаимодействия с коллегами.

На индивидуальном уровне серьезное препятствие для академической карьеры – отсутствие лидерских качеств, социального капитала, навыков коммуникации и опыта выстраивания успешного взаимодействия с коллегами в своем вузе и за его пределами. Высокий уровень образования не гарантирует человеку социального и профессионального успеха. Без устойчивых социальных связей, развитых коммуникативных способностей и знания эффективных тактик и стратегий межличностных отношений он может потерпеть неудачу.

У человека, не обладающего лидерскими качествами и коммуникабельностью, практически нет шансов построить успешную академическую карьеру даже при условии, что он хороший ученый, способный сделать научный прорыв (муж., 40 лет, проф.).

Сотрудник, желающий сделать карьеру, должен много тусоваться – участвовать в мероприятиях, проявлять активность (муж., 32 года, доц.).

Востребована высокая адаптивность к стрессовым ситуациям, связанным как с образовательной и научно-исследовательской деятельностью, так и с решением административных и бюрократических вопросов (в том числе в период аккредитации).

3.8. Семейные обстоятельства.

Значимым барьером для развития карьеры может стать пополнение семьи. В особенности это характерно для женщин, и наиболее критично для карьеры, по мнению информантов, получение статуса «многодетная мать». Этот барьер может быть как индивидуально осознаваемым, так и организационным, когда руководитель не рассматривает работника как кандидата на повышение.

Когда я уходила в декретный отпуск, мне намекнули, что человек с тремя детьми уже не боец. Может быть, сказано в шутку, но на мысли навело. После декрета планирую продолжать работу и повышать квалификацию. Искать что-то другое не хочу (жен., 35 лет, доц.).

Отсутствие барьеров для развития академической карьеры

Лишь десятая часть информантов отметила отсутствие значимых барьеров при выстраивании ими своей академической карьеры и свою способность самостоятельно преодолевать препятствия.

Нет барьеров. Все зависит от твоей головы, взглядов и амбиций, готов [ты] работать или не готов (муж., 40 лет, доц., зам. дир.).

В качестве положительного примера успешного разрешения препятствий и поиска возможностей для профессионального продвижения информанты приводят иностранных студентов.

В отличие от зарубежных студентов, которые рвут и мечут в науке, наши не дотягивают в мотивации (муж., 42 года, доц., зам. нач. упр.).

Барьеров нет, если ты целеустремлен и самоотверженно работаешь (жен., 55 лет, проф.).

Нет барьеров; по крайней мере, финансовых – точно. В нашем университете платят достойные деньги, аспиранты машины и квартиры покупают. Есть все условия! (муж., 39 лет, доц.).

Если ты способный и работающий, все будет хорошо (муж., 30 лет, доц.).

У нас барьеров нет. Хочешь – занимайся, трудись, никто специально не мешает. Вот защита докторской – большой труд, там много палок в колеса вставляют (жен., 68 лет, проф.).

В качестве возможных путей преодоления возникающих карьерных препятствий на индивидуальном уровне могут помочь проактивность [42], инициативность, стремление работника к получению недостающей информации посредством изучения специализированной литературы либо обращения к компетентным коллегам, руководству за советом или за помощью в решении проблем.

Ты сюда пришел с высшим образованием, так работай! Что-то не удается, подойди и спроси – никто не станет за ручку водить, на ложечке все приносить (муж., 33 года, зам. дир. инст.).

Принимающий решение остаться в университете молодой ученый нуждается в моральной и материальной поддержке. В вузе появился ежегодный конкурс с номинациями «Студент года», «Ученый года», «Молодой ученый года». Эта инициатива важна для развития кадрового потенциала, чтобы выпускнику захотелось остаться работать в университете (жен., 38 лет, доц.).

На организационном уровне для нивелирования в образовательном учреждении карьерных барьеров необходимо разрабатывать и внедрять кадровые стратегии с их последующей адаптацией для сотрудников разных возрастов и применительно к разным должностям. Важно недопущение возникновения барьеров на уровне конкретных структурных подразделений университетов (институтов, кафедр и пр.).

На институциональном уровне требуются более масштабные программы и стратегические решения (связанные, в том числе, с вопросами престижа сферы высшего образования и признания социальной значимости научно-педагогического работника) и перманентное регулирование уровня заработных плат с поправкой на уровень инфляции.

Обсуждение и заключение

Проведенный нами анализ позволил выявить и ранжировать на три уровня ключевые барьеры на пути академической карьеры научно-педагогических работников.

К институциональному уровню отнесены следующие барьеры, мешающие карьерному продвижению:

- необходимость совмещения образования и науки;
- жилищные проблемы;
- низкий уровень заработной платы при отсутствии ученой степени и на ранних стадиях карьеры;
- отсутствие карьерных гарантий, стабильности («шаткость» и «незащищенность», «неустойчивость» карьеры) и перспектив построения карьеры в образовании;
- длительность и трудоемкость процесса подготовки и защиты диссертации;
- сложность перманентного соответствия квалификационным требованиям;
- трудность получения финансирования для проведения исследований;

– формализация и бюрократия трудовых процессов, связанных с образовательной и научной деятельностью, а также с оформлением отчетной документации, командировками и пр.;

– ограничения академической мобильности.

В массиве барьеров **организационного уровня** высокую значимость имеют:

- возрастная дискриминация;
- высокая педагогическая нагрузка в начале карьеры, что может затормозить научно-исследовательскую деятельность;
- неблагоприятный морально-психологический климат в коллективе и / или организации;
- недостаточная обратная связь от руководителя;
- низкая вовлеченность в практику, производство;
- недостаточная материально-техническая обеспеченность;
- отсутствие современного специализированного оборудования;
- нехватка свободных ставок на кафедре;
- сила авторитетов и внутрикорпоративная конкуренция;
- нелояльное руководство.

Барьеры **индивидуального уровня**:

- неверный выбор научного руководителя и / или темы диссертационного исследования;
- недостаток педагогических компетенций, неготовность к образовательному процессу;
- недостаточная осведомленность о результатах научных исследований, близких к тематике собственной работы;
- низкие языковые компетенции;
- отсутствие лидерских качеств, навыков коммуникации и выстраивания успешного взаимодействия с коллегами;
- семейные обстоятельства;
- трудности интеграции в профессиональное сообщество.

Для преодоления или снижения влияния обозначенных барьеров необходима корректировка научно-образовательной политики и на федеральном, и на региональном уровне. Также необходимо содействовать молодым исследователям в том, чтобы они могли закрепиться в сфере науки и высшего образования и, развивая свой потенциал, решать научные, организационные и социальные проблемы.

Проведенный нами анализ может быть востребован управлениями по работе с персоналом в учреждениях высшего образования для идентификации конкретных видов препятствий, мешающих развитию карьеры, определения их

«силы» и значимости для всех научно-педагогических работников или же конкретной их части. Благодаря подобной дифференциации облегчается нивелирование барьеров на пути построения карьеры для сотрудников и разных должностных уровней, и разных возрастов. Также приведенными в статье материалами могут воспользоваться сами работники, заинтересованные в карьерном продвижении.

Результаты анализа ответов задействованных в нашем исследовании информантов трудно представить в виде причинно-следственных связей, так как эффекты влияния тех или иных барьеров весьма разнообразны. Проведенная нами работа – это попытка структурировать мнения сотрудников вузов. Детализация же результатов возможна только на втором этапе инициированного исследования. Этот этап предполагает количественный анализ данных анкетирования научно-педагогических работников по предложенной нами классификации барьеров для академической карьеры, что позволит ранжировать полученные переменные и провести их корреляционный и факторный анализ, выделив переменные, наиболее значимые для академических работников в зависимости от их возраста, пола, занимаемой должности и пр.

Список литературы

1. Сафонов А. А. Охота за умными головами // Экономика труда. 2015. № 2 (4). С. 311–322. DOI 10.18334/et.2.4.35125.
2. Михалкина Е. В., Скачкова Л. С., Герасимова О. Я. Академическая или неакадемическая карьера: какой выбор делают аспиранты федеральных университетов? // Terra Economicus. 2019. Т. 17, № 4. С. 148–173. DOI 10.23683/2073-6606-2019-17-4-148-173.
3. Михалкина Е. В., Филоненко Ю. В., Герасимова О. Я. Анализ условий развития академической карьеры и компетенций аспирантов // Проблемы теории и практики управления. 2018. № 12. С. 125–137.
4. Dorenkamp I., Weiß E. E. What makes them leave? A path model of postdocs' intentions to leave academia // Higher Education. 2017. Vol. 75, nr 3. P. 747–767. DOI 10.1007/s10734-017-0164-7.
5. Душина С. А., Ломовицкая В. М. Социальные детерминанты карьеры молодых ученых в период реформирования российской науки (на материалах полевого исследования) // Социологический альманах. 2016. № 7. С. 187–198.
6. Кротова И. В. Психологические детерминанты достижения первой ступени академической карьеры в системе высшего образования // Образование и саморазвитие. 2017. Т. 12, № 2. С. 62–72. DOI 10.26907/esd12.2.06.
7. Myklebust J. P. Tenure track lures elite researchers can hinder women // University World News : [сайт]. URL: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20160401152149524> (дата обращения: 10.07.2021).
8. Михалкина Е. В., Скачкова Л. С. Почему выпускники аспирантуры не выбирают работу в университетах? // Terra Economicus. 2018. Т. 16, № 4. С. 116–129. DOI 10.23683/2073-6606-2018-16-4-116-129.
9. Константинов С. О., Бажин А. С. Особенности построения академической карьеры в научно-исследовательской организации // Человек и современный мир. 2017. № 2 (3). С. 3–13.
10. Профессиональный рост молодого ученого: дефицитные ресурсы поддержки / Е. А. Другова, А. А. Андраханов, Л. А. Бельбасова, Д. А. Коричин // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21, № 2 (108). С. 144–154. DOI 10.15826/umpra.2017.02.028.
11. Душина С. А., Ащеулова Н. А. Академическая карьера ученого (Workshop 24-й исследовательской сети социологии науки Европейской социологической ассоциации) // Социологические исследования. 2013. № 6 (350). С. 142–145.
12. Долгов А. Ю. Академическая жизнь как область социологического исследования: введение к тематическому разделу // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. 2018. № 2. С. 6–8.
13. Как становятся профессорами: академические карьеры, рынки и власть в пяти странах / М. Соколов, К. Губа, Т. Зименкова [и др.]. Москва : Новое литературное обозрение, 2015. 832 с.
14. Academic Career Structures in Europe. Perspectives from Norway, Denmark, Sweden, Finland, the Netherlands, Austria and the UK / N. Frolich, K. Wendt, I. Reymert [et al.]. Report, 2018:4. 170 p. URL: <https://khrono.no/files/2018/02/28/NIFUreport2018-4.pdf> (дата обращения: 10.07.2021).
15. Балацкий Е. В. Регулирование карьеры научных кадров: зарубежный опыт // Наука. Инновации. Образование. 2017. № 4 (26). С. 48–65.
16. Осипов Г. В., Стриханов М. Н., Шереги Ф. Э. Взаимодействие науки и производства: социологический анализ. В 2 частях. Часть 1. Москва : ЦСП и М, 2014. 364 с.
17. Ганченкова М. Г., Задорожнюк И. Е., Калашиник В. М. Научно-технологическая карьера: социальное измерение и социологическая интерпретация // Социологическая наука и социальная практика. 2017. Т. 5, № 1 (17). С. 108–128. DOI 10.19181/snsp.2017.5.1.4995.
18. Semenza G. M. C. Graduate Study for the Twenty-First Century: How to Build an Academic Career in the Humanities. Second Edition (Book). Palgrave Macmillan, 2010. 360 p.
19. Melin G. Pragmatism and self-organization: Research collaboration on the individual level // Research Policy. 2000. Vol. 29, iss. 1. P. 31–40.
20. Швецова А. В., Симонова А. А., Давыдова Н. Н. Воспроизводство кадрового потенциала науки в оценке молодых российских ученых: результаты прикладного исследования // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 5. С. 248–268. DOI 10.14515/monitoring.2020.5.736.
21. Фадеева Е. С. Карьерные ориентации преподавателей исследовательского университета // Регионоведение. 2012. № 3 (80). С. 117–121.
22. Эзрох Ю. С. Кадровые перспективы российских университетов: кто будет преподавать в недалеком будущем? // Образование и наука. 2019. Т. 21, № 7. С. 9–40.

23. Таракановская К. С. Дискурс баланса жизни и труда в академии // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3 (151). С. 48–63. DOI 10.14515/monitoring.2019.3.04.
24. Kinman G., Jones F. Effort-reward imbalance and overcommitment: Predicting strain in academic employees in the United Kingdom // International Journal of Stress Management. 2008. Vol. 15, iss. 4. P. 381–395. DOI 10.1037/a0013213.
25. Helping young scientists to achieve their potential / A. Coussens, A. J. Akindele, B. Abdeslam [et al.]. 07 September 2018 // University World News : [сайт]. URL: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20180903144521762> (дата обращения: 10.07.2021).
26. Канторович Г. Интервью с проректором НИУ ВШЭ Г. Канторовичем // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»: официальный сайт. URL: <http://www.hse.ru/news/1163623/17147416.html> (дата обращения: 10.07.2021).
27. Душина С. А., Николаенко Г. А., Евсикова Е. В. Время работать в России? Молодые ученые в условиях институциональных изменений // Социология науки и технологий. 2016. Т. 7, № 3. С. 29–50.
28. Ortlieb R., Weiss S. What makes academic careers less insecure? The role of individual-level antecedents // Higher Education. 2018. Vol. 76, nr 4. P. 571–587. DOI 10.1007/s10734-017-0226-x.
29. Trevor-Roberts E. Are you sure? The role of uncertainty in career // Journal of Employment Counseling. 2006. Vol. 43, nr 3. P. 98–116. DOI 10.1002/j.2161-1920.2006.tb00010.x.
30. Harley S., Muller-Camen M., Collin A. From academic communities to managed organizations: The implications for academic careers in UK and German universities // Journal of Vocational Behavior. 2004. Vol. 64, nr 2. P. 329–345. DOI 10.1016/j.jvb.2002.09.003.
31. Alisic A., Wiese B. S. Keeping an insecure career under control: The longitudinal interplay of career insecurity, self-management, and self-efficacy // Journal of Vocational Behavior. 2020. Vol. 120. Art. 103431. DOI 10.1016/j.jvb.2020.103431.
32. Höge T., Brucculeri A., Iwanowa A. N. Karriereunsicherheit, Zielkonflikte und Wohlbefinden bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern // Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie. 2012. Vol. 56, nr 4. P. 159–172. DOI 10.1026/0932-4089/a000088.
33. Mauno S., Leskinen E., Kinnunen U. Multi-wave, multi-variable models of job insecurity: applying different scales in studying the stability of job insecurity // Journal of Organizational Behavior. 2001. Vol. 22, nr 8. P. 919–937. DOI 10.1002/job.122.
34. Why do adaptable people feel less insecure? Indirect effects of career adaptability on job and career insecurity via two types of perceived marketability / D. Spurr, S. Kauffeld, A. L. Meinecke, K. Ebner // Journal of Career Assessment. 2016. Vol. 24. P. 289–306. DOI 10.1177/1069072715580415.
35. Colakoglu S. N. The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity // Journal of Vocational Behavior. 2011. Vol. 79, nr 1, P. 47–59. DOI 10.1016/j.jvb.2010.09.011.
36. Черкашина Т. Ю., Чернышова Е. А. Траектории интеграции в научное сообщество и активность в науке // Регион : Экономика и социология. 2013. № 1 (77). С. 100–116.
37. Goastellec G. La Mobilité Internationale: Une Qualité Des Carrières Et Des Marchés Académiques En Europe? // Bordeaux. 2016. Vol. 4, nr 1. P. 171–188.
38. Ahmad S. Family Or Future In The Academy? // Review of Educational Research. 2016. Vol. 87, nr 1. P. 1–36. DOI 10.3102/0034654316631626.
39. Рождественская Е. Ю. Академическая женская карьера: балансы и дисбалансы жизни и труда // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3 (151). С. 27–47. DOI 10.14515/monitoring.2019.3.03.
40. Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention / E. E. Kossek, K. Roberts, S. Fisher, B. Demarr // Personnel Psychology. 1998. Vol. 51, nr 4. P. 935–960. DOI 10.1111/j.1744-6570.1998.tb00746.x.
41. Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy / P. R. J. M. Garcia, S. L. D. Restubog, P. Bordia [et al.] // Journal of Vocational Behavior. 2015. Vol. 88. P. 10–18. DOI 10.1016/j.jvb.2015.02.004.
42. Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects / A. Hirschi, B. Lee, E. J. Porfeli, F. W. Vondracek // Journal of Vocational Behavior. 2013. Vol. 83, nr 1. P. 31–40. DOI 10.1016/j.jvb.2013.02.003.

References

1. Safonov A. A. Okhota za umnymi golovami [Hunting for Smart Heads]. *Ekonomika Truda* [Russian Journal of Labor Economics], 2015, nr 2 (4), pp. 311–322. doi 10.18334/et.2.4.35125. (In Russ.).
2. Mikhalkina E. V., Skachkova L. S., Gerasimova O. Ya. Akademicheskaya ili neakademicheskaya kar'era: kakoy vybor delayut aspiranty federal'nykh universitetov [Academic Versus Non-Academic Careers: What Choice Do Graduate Students of Federal Universities Make?]. *Terra Economicus*, 2019, vol. 17, nr 4, pp. 148–173. doi 10.23683/2073-6606-2019-17-4-148-173. (In Russ.).
3. Mikhalkina E., Filonenko Y., Gerasimova O. Analiz usloviy razvitiya akademicheskoy kar'ery i kompetentsiy aspirantov [Analysis of Conditions for the Academic Career Development and Competencies of Graduate Students]. *Problemy teorii i praktiki upravleniya* [International Journal of Management Theory and Practice], 2018, nr 12, pp. 125–137. (In Russ.).
4. Dorenkamp I., Weiß E. E. What makes them leave? A path model of postdocs' intentions to leave academia. *Higher Education*, 2017, vol. 75, nr 3, pp. 747–767. doi 10.1007/s10734-017-0164-7. (In Eng.).
5. Dushina S. A., Lomovitskaya V. M. Sotsial'nye determinanty kar'ery molodykh uchenykh v period reformirovaniya rossiyskoy nauki (na materialakh polevogo issledovaniya) [Social Determinants of the Careers of Young Scientists During the Reform of Russian Science (Based on Field Research)]. *Sotsiologicheskii*

al'manakh [Sociological Almanac], 2016, nr 7, pp. 187–198. (In Russ.).

6. Krotova I. V. Psikhologicheskie determinanty dostizheniya pervoy stupeni akademicheskoy kar'ery v sisteme vysshego obrazovaniya [Psychological Determinants of Achieving the First Stage of an Academic Career in Higher Education]. *Obrazovanie i samorazvitie* [Education and Self-Development], 2017, vol. 12, nr 2, pp. 62–72. doi 10.26907/esd12.2.06. (In Russ.).

7. Myklebust J. P. Tenure track lures elite researchers can hinder women. Available at: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20160401152149524> (accessed 10.07.2021). (In Eng.).

8. Mikhalkina E. V., Skachkova L. S. Pochemu vypuskniki aspirantury ne vybirayut rabotu v universitetakh? [Why don't Graduate Students Choose University Jobs?]. *Terra Economicus*, 2018, vol. 16, nr 4, pp. 116–129. (In Russ.).

9. Konstantinov S. O., Bazhin A. S. Osobennosti postroyeniya akademicheskoy kar'ery v nauchno-issledovatel'skoy organizatsii [Features of Building an Academic Career in a Research Organization]. *Chelovek i sovremennyy mir* [Human and the Modern World], 2017, nr 2 (3), pp. 3–13. (In Russ.).

10. Drugova E. A., Andrakhanov A. A., Bolbasova L. A., Korichin D. A. Professional'nyy rost molodogo uchennogo: defitsitnye resursy podderzhki [Professional Growth of a Young Scientist: Scarce Support Resources]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis], 2017, vol. 21, nr 2 (108), pp. 144–154. doi 10.15826/umpa.2017.02.028. (In Russ.).

11. Dushina S. A., Ashcheulova N. A. Akademicheskaya kar'era uchennogo (Workshop 24-y issledovatel'skoy seti sotsiologii nauki evropeyskoy sotsiologicheskoy asotsiatsii) [Academic Career as a Scientist (Workshop of the 24th Sociology of Science Research Network of the European Sociological Association)]. *Sotsiologicheskie Issledovaniya* [Sociological Studies], 2013, nr 6 (350), pp. 142–145. (In Russ.).

12. Dolgov A. Yu. Akademicheskaya zhizn' kak oblast' sotsiologicheskogo issledovaniya: vvedenie k tematicheskomu razdelu [Academic Life as a Field of Sociological Research: an Introduction to the Thematic Section]. *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki. Otechestvennaya i zarubezhnaya literatura. Seriya 11: Sotsiologiya* [Social and Human Sciences. Domestic and foreign literature. Part 11: Sociology], 2018, nr 2, pp. 6–8. (In Russ.).

13. Sokolov M., Guba K., Zimenkova T., Safonova M., Chuikina S. Kak stanoviyatsya professorami: akademicheskie kar'ery, rynki i vlast' v pyati stranakh. [How to Become Professors: Academic Careers, Markets and Power in Five Countries]. Moscow, Novoe literaturnoe obozrenie, 2015. 832 p.

14. Frolich N., Wendt K., Reymert I., Tellmann S. M., Elken M., Kyvik S., Vabo A., Larsen E. Academic Career Structures in Europe. Perspectives from Norway, Denmark, Sweden, Finland, the Netherlands, Austria and the UK. Report, 2018:4. 170 p. Available at: URL: <https://khrono.no/files/2018/02/28/NIFUreport2018-4.pdf> (accessed 10.07.2021). (In Eng.).

15. Balatsky E. V. Regulirovanie kar'ery nauchnykh kadrov: zarubezhnyy opyt [Regulation of the Career of

Scientific Personnel: Foreign Experience]. *Nauka. Innovatsii. Obrazovanie* [Science. Innovation. Education], 2017, nr 4 (26), pp. 48–65. (In Russ.).

16. Osipov G. V., Strikhanov M. N., Sheregi F. E. Vzaimodeystvie nauki i proizvodstva: sotsiologicheskii analiz [Interaction of Science and Production: a Sociological Analysis]. Vol. 1. Moscow, CSP and M, 2014. 364 p.

17. Ganchenkova M. G., Zadorozhnyuk I. E., Kalashnik V. M. Nauchno-tekhnologicheskaya kar'era: sotsial'noe izmerenie i sotsiologicheskaya interpretatsiya [Science and Technology Career: Social Dimension and Sociological Interpretation]. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika* [Sociological Science and Social Practice], 2017, vol. 5, nr 1 (17), pp. 108–128. doi 10.19181/snsp.2017.5.1.4995. (In Russ.).

18. Semenza G. M. C. Graduate Study for the Twenty-First Century: How to Build an Academic Career in the Humanities: Second Edition (Book). Palgrave Macmillan, 2010. 360 p. (In Eng.).

19. Melin G. Pragmatism and self-organization: Research collaboration on the individual level. *Research Policy*, 2000, vol. 29, iss. 1, pp. 31–40. (In Eng.).

20. Shvetsova A. V., Simonova A. A., Davydova N. N. Vosproizvodstvo kadrovogo potentsiala nauki v otsenke molodykh rossiyskikh uchenykh: rezul'taty prikladnogo issledovaniya [Reproduction of Human Resource Potential in Science in the Assessments of Young Russian Scientists: Results of an Applied Study]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes], 2020, nr 5, pp. 248–268. doi 10.14515/monitoring.2020.5.736. (In Russ.).

21. Fadeeva E. S. Kar'ernye orientatsii prepodavateley issledovatel'skogo universiteta [Career Orientations of Research University Professors]. *Regionologiya* [Regionology], 2012, nr 3 (80), pp. 117–121. (In Russ.).

22. Ezrokh Yu. S. Kadrovye perspektivy rossiyskikh universitetov: kto budet prepodavat' v nedalekom budushchem? [Personnel Prospects for Russian Universities: Who Will Teach in the Near Future?]. *Obrazovanie i nauka* [Education and Science], 2019, vol. 21, nr 7, pp. 9–40. (In Russ.).

23. Tarakanovskaya K. S. Diskurs balansa zhizni i truda v akademii [Discourse of Work-life Balance in Academy]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes], 2019, nr 3 (151), pp. 48–63. doi 10.14515/monitoring.2019.3.04. (In Russ.).

24. Kinman G., Jones F. Effort-reward imbalance and overcommitment: Predicting strain in academic employees in the United Kingdom. *International Journal of Stress Management*, 2008, vol. 15, iss. 4, pp. 381–395. doi 10.1037/a0013213. (In Eng.).

25. Coussens A., Akindele A. J., Abdeslam B., Kanana F., Khoury-Kassabri M.. Helping young scientists to achieve their potential 07 September 2018. Available at: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20180903144521762> (accessed 10.07.2021). (In Eng.).

26. Kantorovich G. Interv'y u s prorektorom NIU VShE G. Kantorovichem [Interview with Vice-rector of the

Higher School of Economics G. Kantorovich]. Available at: <https://www.hse.ru/news/1163623/17147416.html> (accessed 10.07.2021). (In Russ.).

27. Dushina S. A., Nikolaenko G. A., Evsikova E. V. Vremya rabotat' v Rossii? molodye uchenye v usloviyakh institutsional'nykh izmeneniy [Time to Work in Russia? Young Scientists in the Context of Institutional Change]. *Sotsiologiya nauki i tekhnologii* [Sociology of Science and Technology], 2016, vol. 7, nr 3, pp. 29–50. (In Russ.).

28. Ortlieb R., Weiss S. What makes academic careers less insecure? The role of individual-level antecedents. *Higher Education*, 2018, vol. 76, nr 4, pp. 571–587. doi 10.1007/s10734-017-0226-x. (In Eng.).

29. Trevor-Roberts E. Are you sure? The role of uncertainty in career. *Journal of Employment Counseling*, 2006, vol. 43, nr 3, pp. 98–116. doi 10.1002/j.2161-1920.2006.tb00010.x. (In Eng.).

30. Harley S., Muller-Camen M., Collin A. From academic communities to managed organizations: The implications for academic careers in UK and German universities. *Journal of Vocational Behavior*, 2004, vol. 64, nr 2, pp. 329–345. doi 10.1016/j.jvb.2002.09.003. (In Eng.).

31. Alisic A., Wiese B. S.. Keeping an insecure career under control: The longitudinal interplay of career insecurity, self-management, and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 2020, vol. 120, art. 103431. doi 10.1016/j.jvb.2020.103431. (In Eng.).

32. Höge T., Brucculeri A., Iwanowa A. N. Karriereunsicherheit, Zielkonflikte und Wohlbefinden bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern [Career Insecurity, Goal Conflicts, and Well-being Among Young Scientists: A Study in Three Countries] *Zeitschrift für Arbeits- und Organisations Psychologie*, 2012, vol. 56, nr 4, pp. 159–172. doi 10.1026/0932-4089/a000088. (In Eng.).

33. Mauno S., Leskinen E., Kinnunen U. Multi-wave, multi-variable models of job insecurity: applying different scales in studying the stability of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 2001, vol. 22, nr 8, pp. 919–937. doi 10.1002/job.122. (In Eng.).

34. Spurk D., Kauffeld S., Meinecke A. L., Ebner K. Why do adaptable people feel less insecure? Indirect effects of career

adaptability on job and career insecurity via two types of perceived marketability. *Journal of Career Assessment*, 2016, vol. 24, pp. 289–306. doi 10.1177/1069072715580415. (In Eng.).

35. Colakoglu S. N. The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 2011, vol. 79, nr 1, pp. 47–59. doi 10.1016/j.jvb.2010.09.011. (In Eng.).

36. Cherkashina T. Yu., Chernyshova E. A. Traektorii integratsii v nauchnoe soobshchestvo i aktivnost' v nauke [Trajectories of integration into the scientific community and activity in science]. *Region: Ekonomika i Sotsiologiya* [Region: Economics and Sociology], 2013, nr 1 (77), pp. 100–116. (In Russ.).

37. Goastellec G. La Mobilité Internationale: Une Qualité Des Carrières Et Des Marchés Académiques En Europe? *Bordeaux*, 2016, vol. 4, nr 1, pp. 171–188. (In Fr.).

38. Ahmad S. Family or Future in The Academy? *Review of Educational Research*, 2016, vol. 87, nr 1, pp. 1–36. doi 10.3102/0034654316631626. (In Eng.).

39. Rozhdestvenskaya E. Yu. Akademicheskaya zhenskaya kar'era: balansy i disbalansy zhizni i truda [Women's Academic Career: Work-life Balance and Imbalance]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes], 2019, nr 3 (151), pp. 27–47. doi 10.14515/monitoring.2019.3.03. (In Russ.).

40. Kossek E. E., Roberts K., Fisher S., Demarr B. Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 1998, vol. 51, nr 4, pp. 935–960. doi 10.1111/j.1744-6570.1998.tb00746.x. (In Eng.).

41. Garcia P. R. J. M., Restubog S. L. D., Bordia P., Bordia S., Roxas R. E. O. Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, vol. 88, pp. 10–18. doi 10.1016/j.jvb.2015.02.004. (In Eng.).

42. Hirschi A., Lee B., Porfeli E. J., Vondracek F. W. Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 2013, vol. 83, nr 1, pp. 31–40. doi 10.1016/j.jvb.2013.02.003. (In Eng.).

Рукопись поступила в редакцию 20.07.2021

Submitted on 20.07.2021

Принята к публикации 02.12.2021

Accepted on 02.12.2021

Сведения об авторе / Information about the author

Ефимова Галина Зиновьевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры общей и экономической социологии, Тюменский государственный университет; +7 904 495-91-67; g. z.efimova@utmn.ru; ORCID0000-0002-4826-2259; Scopus ID57195971011; Researcher ID N-8362-2016.

Galina Z. Efimova – Ph. D. (Sociology), Associate Professor of Chair of General and Economic Sociology, Tyumen State University; +7 904 495-91-67; g. z.efimova@utmn.ru; ORCID0000-0002-4826-2259; Scopus ID57195971011; Researcher ID N-8362-2016.