



## АСПИРАНТУРА В ПРИОРИТЕТЕ? СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АСПИРАНТУРЫ КАК ЭЛЕМЕНТ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ ВУЗОВ «ПРИОРИТЕТА-2030»

*С. В. Жучкова, Д. М. Павлюк*

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»  
Россия, 101000, Москва, Потаповский переулок, 16, стр. 10;  
[szhuchkova@hse.ru](mailto:szhuchkova@hse.ru)*

*Аннотация.* В настоящем исследовании предпринята попытка определить, насколько часто в программах развития вузов «Приоритета-2030» фигурируют меры по совершенствованию аспирантуры и в какой степени эти меры адекватны причинам низкой эффективности аспирантуры в России. Эмпирической базой исследования стали тексты программ развития университетов-участников программы «Приоритет-2030» (N = 121). Тексты были проанализированы с помощью количественного контент-анализа на предмет наличия в них упоминаний о четырех группах мер по развитию аспирантуры: финансовой поддержке и трудоустройстве аспирантов, развитии партнерств, повышении качества отбора и подготовки аспирантов, а также повышении качества научного руководства. Полученные результаты демонстрируют, что в целом абсолютное большинство вузов задействуют институт аспирантуры для решения поставленных программой задач. Наиболее часто аспирантура фигурирует в программах развития в контексте предоставления финансовой поддержки и возможностей трудоустройства аспирантов: почти три четверти всех вузов-участников планируют внедрение таких мер. Развитие партнерств, в том числе сближение аспирантуры с индустрией, повышение уровня подготовки аспирантов за счет более раннего и/или интенсивного вовлечения их в научную деятельность также встречаются в программах развития университетов, хотя и с меньшей распространенностью – от 12 до 50 % вузов планируют внедрение перечисленных мер. Наконец, сравнительно меньшее внимание в программах развития университетов уделено модификации критериев и процедур отбора аспирантов и повышению качества научного руководства – лишь 5 % вузов заявили подобные мероприятия. В статье также приводятся примеры конкретных предложений по реализации перечисленных мер в рассматриваемых вузах. Результаты проведенного исследования могут быть полезны руководителям отделов аспирантур российских университетов для разработки локальных мер развития аспирантуры.

*Ключевые слова:* аспирантура, меры по развитию аспирантуры, подготовка научных кадров, «Приоритет-2030», российская аспирантура, эффективность аспирантуры

*Благодарность.* Авторы благодарят Елену Петрову, Екатерину Квашенникову и Андрея Белова за помощь в сборе данных. Статья подготовлена в ходе проведения исследования в рамках проекта «Международное академическое сотрудничество» НИУ ВШЭ.

*Для цитирования:* Жучкова С. В., Павлюк Д. М. Аспирантура в приоритете? Совершенствование аспирантуры как элемент программ развития вузов «Приоритета-2030» // Университетское управление: практика и анализ. 2024. Т. 28, № 1. С. 21–33. DOI 10.15826/umpa.2024.01.002.

## IS DOCTORAL EDUCATION A PRIORITY? DOCTORAL EDUCATION IMPROVEMENT AS AN ELEMENT OF THE “PRIORITY 2030” UNIVERSITIES’ DEVELOPMENT PROGRAMS

S. V. Zhuchkova, D. M. Pavliuk

National Research University Higher School of Economics  
16/10 Potapovsky lane, Moscow, 101000, Russian Federation;  
szhuchkova@hse.ru

*Abstract.* This study aims to identify how often universities of the “Priority 2030” program offer measures for doctoral education improvement in their development programs, what these measures are, and how they correspond to the reasons for the low effectiveness of Russian doctoral education. The empirical study data were the texts of the development programs of the universities participating in the “Priority 2030” program (N=121). The texts were analyzed using quantitative content analysis. Four measure groups were determined: financial support and employment of doctoral students, development of partnerships, improving the quality of selection and training of doctoral students and improving the quality of supervision. According to the results obtained, in general, the absolute majority of universities use doctoral education as an instrument to achieve the goals set by the program. Measures related to financial support and employment of doctoral students are the most common in universities of the “Priority 2030” (almost 75 % of universities plan to implement such measures). Diversification of programs, cooperation with industry, and increasing the quality of training of doctoral students are found in university development programs with less prevalence – from 12 to 50 % of universities plan to implement these measures. Finally, less attention in university development programs is paid to modifying the criteria and procedures for selecting doctoral students and improving the quality of supervision – only 5 % of universities announced such measures. The article also provides examples of implementation of these measures in particular universities. The results of the conducted research can be useful to the heads of doctoral departments of Russian universities to develop local measures of doctoral education improvement.

*Keywords:* doctoral education, measures for development of doctoral programs, research staff training, «Priority 2030», Russian doctoral education, doctoral education performance

*Acknowledgments.* The authors would like to thank Elena Petrova, Ekaterina Kvashennikova, and Andrey Belov for their help in data collection. The article was prepared within the framework of the project “International academic cooperation” at HSE University.

*For citation:* Zhuchkova S. V., Pavliuk D. M. Is Doctoral Education A Priority? Doctoral Education Improvement as an Element of “Priority-2030” Universities’ Development Programs. *University Management: Practice and Analysis*, 2024, vol. 28, nr 1, pp. 21–33. doi 10.15826/umpa.2024.01.002. (In Russ.).

### Введение

Развитие аспирантуры становится все более приоритетной задачей образовательной и научной политики в России. Это связано как с глобальным изменением отношения к роли аспирантуры в эпоху экономики знания (при которой эффективная аспирантура воспринимается как залог инновационного развития страны<sup>1</sup>), так и с локальным контекстом – возросшей необходимостью обеспечения непрерывного воспроизводства научно-педагогических кадров высшей квалификации в условиях геополитических изменений и на фоне низких показателей результативности аспирантуры в России в последние 10 лет<sup>2</sup>.

Действительно, аспирантура и институты аттестации научных кадров в России лишь за последние два года претерпели ряд изменений

на федеральном уровне: был осуществлен переход с федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) на федеральные государственные требования (ФГТ)<sup>3</sup>, в отдельных вузах в пилотном режиме аспирантура была вынесена в отдельный уровень профессионального образования<sup>4</sup>, были введены новые меры финансовой поддержки аспирантов<sup>5</sup>, разработаны рекомендации Высшей аттестационной комиссии (ВАК) о возможности защиты диссертации, оформленной в виде научного доклада, и создании «разовых» диссертационных

<sup>3</sup> Приказ Минобрнауки России от 20.10.2021 N951. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_401141/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_401141/) (дата обращения: 07.07.2023).

<sup>4</sup> Указ Президента РФ от 12.05.2023 N343. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_446951/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446951/) (дата обращения: 07.07.2023).

<sup>5</sup> Например, именные стипендии С. П. Королева, К. А. Валиева. См. подробнее: Именные стипендии для студентов и аспирантов // Стипендиат России. URL: <https://стипендиатроссии.рф/personal> (дата обращения: 07.07.2023).

<sup>1</sup> См. дискуссию о роли аспирантуры в экономике знания [6; 18–19].

<sup>2</sup> О «кризисе российской аспирантуры» см., например, [8–9; 20].

советов<sup>6</sup> и т. д. При этом один из заметных трендов происходящих преобразований – предоставление все большей автономии организациям, осуществляющим подготовку аспирантов. Так, на текущий момент организации имеют значительную степень свободы при проектировании структуры и содержания аспирантских программ [1–2], самостоятельно формируют принципы отбора аспирантов и правила приема [3], все большему числу организаций предоставляется право присуждения собственных ученых степеней<sup>7</sup>.

Важным драйвером развития аспирантуры в России может стать «Приоритет-2030» – запущенная в 2021 г. программа поддержки российских вузов, предполагающая выделение отдельным университетам дополнительных ресурсов, в частности, для решения задач повышения привлекательности российской науки и кадрового обеспечения приоритетных направлений развития науки и технологий<sup>8</sup>. Заданные в программе целевые показатели как напрямую касаются аспирантуры (доля учащихся магистратуры и аспирантуры в общей численности обучающихся), так и могут быть достигнуты, среди прочего, за счет развития аспирантуры в вузе (например, доля молодых исследователей в общей численности исследователей, количество публикаций, индексируемых в зарубежных базах научного цитирования, и др.<sup>9</sup>). Однако вопрос о том, насколько в действительности вузы-участники «Приоритета-2030» видят аспирантуру инструментом достижения поставленных перед ними целей, остается неизученным. Настоящее исследование пытается восполнить описанный пробел, ответив на следующие исследовательские вопросы: (1) как часто вузы-участники программы «Приоритет-2030» планируют вкладывать ресурсы в развитие аспирантуры для решения поставленных в рамках этой программы более широких задач по усилению своего научно-технологического и образовательного потенциала, (2) какие меры по развитию аспирантуры для этого предлагаются вузами, и (3) как предлагаемые меры соотносятся

с системными проблемами в функционировании аспирантуры в России? В работе речь в большей степени идет о *предлагаемых* мерах и *запланированных* мероприятиях по развитию аспирантуры, а не об их непосредственной реализации, поскольку программа поддержки была запущена лишь в 2021 году, а эмпирическим материалом исследования послужили тексты программ развития вузов до 2030 года – обязательный элемент участия в «Приоритете-2030»<sup>10</sup>.

Поиск ответов на поставленные вопросы является важным элементом доказательной дискуссии о текущем и будущем состоянии российской аспирантуры в целом – как минимум по двум причинам. Во-первых, в связи с описанной ранее увеличивающейся автономией организаций в управлении аспирантурой возрастает значимость изучения именно локальных мер по развитию аспирантуры, важная роль которых в повышении результативности аспирантов была продемонстрирована в зарубежных эмпирических исследованиях [4–5]. Во-вторых, в анализируемых вузах учится порядка 52 % всех аспирантов России (60 % от общего числа аспирантов, обучающихся в вузах)<sup>11</sup>, поэтому реформирование аспирантуры в этих вузах способно положительно сказаться и на общей эффективности российской аспирантуры. По этим причинам в статье мы дополнительно приводим сведения о тех системных проблемах в функционировании аспирантуры в России, с которыми эксперты связывают низкую эффективность этого института, и на которые, на наш взгляд, вводимые вузами меры могут ответить. Вместе с тем важно помнить, что то, насколько часто предлагаются те или иные меры, в большой степени объясняется рамками программы «Приоритет-2030».

Статья имеет следующую структуру: в начале кратко раскрываются условия программы «Приоритет-2030», вузы-участники которой стали объектом настоящего исследования; затем описывается методология исследования: источники данных и процедуры их предобработки и анализа. В основном разделе статьи представлена частота упоминания мер совершенствования аспирантуры в программах развития вузов – как в целом, так и в разрезе отдельных групп. При описании мер также приводятся примеры конкретных предложений

<sup>6</sup> Рекомендация ВАК от 22.06.2023 № 1-пл/4 // Высшая аттестационная комиссия при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации. URL: <https://vak.minobrnauki.gov.ru/uploader/loader?type=35&name=92548048002&f=19037> (дата обращения: 07.07.2023).

<sup>7</sup> Распоряжение Правительства РФ от 26.01.2023 N154-р. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_438536/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_438536/) (дата обращения: 07.07.2023).

<sup>8</sup> Программа «Приоритет-2030» // Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/priority2030/> (дата обращения: 07.07.2023).

<sup>9</sup> Показатели в программе «Приоритет 2030» // ФГАНУ «Социоцентр». URL: [https://priority2030.ru/upload/medialibrary/706/776051lb3kz5y8frprhql2w0csm1rm/Pokazateli\\_v\\_programme\\_Prioritet\\_2030\\_6\\_iulya-16\\_15\\_.pdf](https://priority2030.ru/upload/medialibrary/706/776051lb3kz5y8frprhql2w0csm1rm/Pokazateli_v_programme_Prioritet_2030_6_iulya-16_15_.pdf) (дата обращения: 08.10.2023).

<sup>10</sup> Постановление Правительства РФ от 13.05.2021 N729. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_384628/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_384628/) (дата обращения: 16.07.2023).

<sup>11</sup> Согласно собственным расчетам авторов, основанным на данных Росстата и Мониторинга эффективности деятельности вузов за 2020 год. Из расчетов исключены вузы медицинской направленности, т. к. в данных Мониторинга эффективности показатель численности аспирантов включает в себя также и ординаторов.

по их реализации в исследуемых вузах. Статья завершается обсуждением результатов и ограничений проведенного исследования.

### Условия участия в программе «Приоритет-2030»

«Приоритет-2030»<sup>12</sup> – программа поддержки российских университетов, запущенная в 2021 г. с целью к 2030 году усилить вклад университетов в научно-технологическое и социально-экономическое развитие России. Принять участие в отборе на программу могли все вузы России, кроме казенных учреждений, если они соответствовали определенным критериям, связанным (среди прочего) с численностью обучающихся, объемом совокупных доходов, удельным весом доходов от НИОКР и т. д. Вузы, соответствующие критериям, для дальнейшего отбора представляли свои программы развития до 2030 г. (действующие или вновь разработанные), которые оценивались специальной комиссией. Рекомендуемая структура программы развития включала в себя разделы с описанием текущего состояния и целевой модели развития университета, мероприятий по достижению целевой модели, описанием стратегических проектов и информацией о межинституциональном взаимодействии в формате консорциумов. Именно тексты программ развития стали объектом анализа в настоящем исследовании.

Участие в программе подразумевает получение гранта из федерального бюджета, направленного на реализацию заявленной программы развития. Грант состоит из базовой части, которую получают все вузы-участники, и специальной части, которую получают университеты, прошедшие дополнительный отбор в треки «Исследовательское лидерство» и «Территориальное и (или) отраслевое лидерство». В зависимости от трека различается набор показателей эффективности, по которым оценивают реализацию программ развития вузов. Итоги отбора в «Приоритет-2030» планируются регулярно пересматривать, в связи с чем вузы могут сменить трек или получить гранты иных размеров по итогам очередной отчетной кампании.

Хотя программа «Приоритет-2030» не ориентирована непосредственно на совершенствование аспирантуры, среди задач и показателей эффективности присутствуют смежные требования по развитию научно-технического потенциала вуза,

<sup>12</sup> Приоритет 2030 // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/> (дата обращения: 17.07.2023).

увеличению публикационной активности и доли магистрантов и аспирантов в общей структуре контингента учащихся, вовлечению в исследовательские проекты молодых ученых, то есть требований, которые в том числе могут быть достигнуты за счет развития и повышения привлекательности аспирантуры в вузе.

### Данные и методы

Для ответа на поставленные исследовательские вопросы был применен количественный контент-анализ текстов программ развития университетов-участников «Приоритета-2030». Выборку исследования составил 121 вуз: 111 вузов-участников, получивших грант по итогам отчетности за первый год участия в программе, и 10 кандидатов на участие в программе – это все вузы, для которых на момент сбора данных программа развития была опубликована на официальном портале «Приоритета 2030»<sup>13</sup> (сплошная выборка). Сбор данных проходил в марте-апреле 2023 г. В Таблице 1 представлено частотное распределение основных характеристик вузов, включенных в выборку. Вузы представляют 52 региона России. Половина вузов (60) ранее не имели особых статусов, т. е. не участвовали в программе «5–100» и не относятся к федеральным, национальным исследовательским или опорным университетам.

Программы развития анализировались на предмет наличия в них упоминаний о различных мерах развития аспирантуры в вузе. На начальных стадиях была сформирована кодировочная таблица со списком университетов и переменными – возможными мерами по совершенствованию аспирантуры. В составлении исходного списка возможных мер принимали участие два эксперта, имеющие опыт управления аспирантурой и занимающиеся исследованиями в этой области. Список возможных мер был составлен в том числе с опорой на ключевые тренды трансформации аспирантских программ за рубежом [6–7]. Впоследствии все меры были сгруппированы в четыре категории: финансовая поддержка и трудоустройство аспирантов, развитие партнерств, повышение качества отбора и подготовки аспирантов, повышение качества научного руководства. Мы допускаем, что предложенная классификация не единственная из возможных, и что меры могут быть отнесены сразу к нескольким категориям. Однако такая классификация, на наш взгляд, позволяет удобно

<sup>13</sup> Данные на официальном сайте публикуются с задержкой, на момент сбора данных для текущего исследования на портале была представлена информация по состоянию на 1 декабря 2022 года.

Таблица 1

Частотное распределение основных характеристик вузов, включенных в выборку

Table 1

## Distribution of the main characteristics of universities included in the sample

Характеристика	Число университетов	Доля
<i>Федеральный округ</i>		
Центральный	42	35 %
Приволжский	24	20 %
Северо-Западный	15	12 %
Сибирский	13	11 %
Южный	11	9 %
Уральский	7	6 %
Дальневосточный	5	4 %
Северо-Кавказский	4	3 %
<i>Ведомственная принадлежность</i>		
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации	87	72 %
Министерство здравоохранения Российской Федерации	14	12 %
Министерство культуры Российской Федерации	5	4 %
Министерство сельского хозяйства Российской Федерации	4	3 %
Министерство просвещения Российской Федерации	3	2 %
Правительство Российской Федерации	2	2 %
Департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	1	1 %
Департамент образования и науки города Москвы	1	1 %
Министерство иностранных дел Российской Федерации	1	1 %
Министерство обороны Российской Федерации	1	1 %
Министерство транспорта Российской Федерации	1	1 %
Федеральное агентство железнодорожного транспорта	1	1 %
<i>Тип гранта</i>		
Только базовый	63	52 %
Базовый + специальный (Территориальное лидерство)	31	26 %
Базовый + специальный (Исследовательское лидерство)	17	14 %
Без гранта (кандидаты на участие в программе)	10	8 %

сопоставить предлагаемые вузами меры с теми системными проблемами в функционировании аспирантуры в России, которые были выделены в предыдущих исследованиях [8–9], что составляет один из исследовательских вопросов настоящей работы. Итоговый список мер и их соответствие более широким категориям представлены в Таблице 2.

Каждая переменная принимала бинарное значение: «1» – в программе развития присутствует

упоминание данной меры, «0» – отсутствует. Мера учитывалась только в случае, если напрямую или из контекста было понятно, что речь идет именно про аспирантуру. Так, понятия «молодые ученые» и «молодые специалисты» не приравнивались к аспирантам, если из контекста было невозможно установить, включаются ли последние в эти группы. В большинстве случаев информация извлекалась из того раздела программы, который

Искомые меры развития аспирантуры

Table 2

The targeted measures for the development of doctoral education

Категория	Мера
Финансовая поддержка и трудоустройство аспирантов	Стипендии во время обучения
	Гранты на проведение исследований
	Трудоустройство аспирантов в университете во время обучения или по завершении аспирантуры
	Привлечение аспирантов к исследовательским проектам, не обязательно предполагающее трудоустройство
	Стажировки или трудоустройство в организациях-партнерах
Развитие партнерств	Программы с индустриальными партнерами (индустриальная аспирантура)
	Сетевые программы аспирантуры с российскими организациями: научными институтами или вузами
	Сетевые программы аспирантуры с зарубежными организациями
Повышение качества отбора и подготовки аспирантов	Интегрированный трек «магистратура-аспирантура»
	Академическая аспирантура (аспирантура «полного дня»)
	Совершенствование правил приема и процедур отбора в аспирантуру
Повышение качества научного руководства	Двойное руководство
	Методическая поддержка научных руководителей

описывал планы по достижению целевой модели, однако если выделенные меры встречались в разделе, описывающем текущее состояние развития университета (то есть меры, которые уже реализуются университетом и которые университет также рассматривает в качестве инструментов достижения целей программы), они также были учтены при анализе.

Процесс поиска необходимой информации в программах развития проходил в несколько этапов. На первом этапе на отдельной странице программы развития университета на официальном сайте «Приоритета-2030» производился поиск по ключевым словам для выбранной переменной. Далее кодировщик, исходя из контекста, принимал решение, относится ли мера к аспирантуре, и выставлял соответствующее бинарное значение в таблицу; в качестве обоснования также сохранялся фрагмент текста программы, описывающий соответствующую меру. Первый этап был осуществлен с привлечением трех кодировщиков. На втором этапе все случаи со значением «1» по анализируемым переменным были перепроверены двумя другими независимыми кодировщиками на основании выделенных фрагментов из программ развития. На третьем этапе была составлена случайная выборка из 10 университетов, для которых была

осуществлена полная перепроверка всех мер отдельным кодировщиком.

Анализ полученных данных производился с помощью методов описательной статистики, а именно – частотного анализа.

**Результаты**

Результаты проведенного контент-анализа демонстрируют, что меры по совершенствованию аспирантуры можно назвать типичным элементом программы развития вуза-участника «Приоритета-2030»: о внедрении хотя бы одной из искомых мер заявило абсолютное большинство – 89 % (108) – вузов. При этом выбор конкретных мер заметно смещен в сторону группы мер, связанных с финансовой поддержкой и трудоустройством аспирантов. Более детальная статистика упоминания тех или иных мер представлена далее, при этом меры упорядочены по убыванию их распространенности в программах развития вузов.

**Финансовая поддержка и трудоустройство аспирантов**

Наиболее часто в программах развития университетов в качестве мер по развитию аспирантуры упоминалась финансовая поддержка аспирантов, которая могла принимать разные формы:

стипендии во время обучения, гранты на исследование, привлечение аспирантов к оплачиваемому участию в исследовательских проектах, трудоустройство аспирантов в университете и партнерских организациях. Хотя бы одну из этих мер предложили 73 % (88) университетов.

Чаще всего университеты заявляли о возможности предоставления аспирантам грантов на проведение исследований (индивидуально или в команде; инициативных или «по заказу» университета или партнерской организации) – такие меры обнаружили в 38 % (46) вузов. Так, в Первом МГМУ им. Сеченова планируемый размер аспирантского гранта будет приравняться к средней зарплате по региону, а сам грант будет выплачиваться в течение всего срока проведения диссертационного исследования<sup>14</sup>. Заметно реже в качестве меры финансовой поддержки аспирантов предлагались стипендии: 18 % (22) вузов зафиксировали это в программе развития. Основное различие между описанными мерами в том, что, в отличие от грантов, стипендиальные программы исследуемых университетов не предполагают привязку к конкретному исследованию и введение повышенных требований к дальнейшей научной деятельности аспиранта. Напротив, для получения стипендии аспирантам обычно нужно продемонстрировать некоторые выдающиеся научные результаты еще «на входе», до ее получения. Так, в Южно-Уральском государственном университете повышенная стипендия на один год будет назначаться аспирантам при наличии у них патента или опубликованной статьи (в размере 150 % от текущего установленного в ЮУрГУ размера стипендии за статьи в журналах Вестника ЮУрГУ, 200 % – за статьи в журналах, индексируемых в международных базах научного цитирования)<sup>15</sup>. Нередко наряду с мерами регулярной финансовой поддержки в программах развития присутствовали и варианты компенсации различных расходов, связанных с научной деятельностью аспирантов: трэвел-гранты для поездок на конференции, оплата сбора за публикации и т. п., однако точный подсчет количества университетов с такими предложениями в данном исследовании не велся, поскольку они не были включены в исходную кодировочную таблицу. Пример такого «комплексного предложения» можно найти в программе развития Казанского

государственного энергетического университета, где предлагаются «стимулирующие выплаты заканчивающим написание кандидатских и докторских диссертаций, оплата публикаций аспирантам, повышенная стипендия перспективным аспирантам-целевикам, оплата за конференции и стажировки в ведущие научные центры России и зарубежья»<sup>16</sup>.

Смежный ряд мер связан с трудоустройством аспирантов во время обучения или по завершении аспирантуры. По частоте упоминаний наиболее распространенным оказалось предоставление рабочих мест аспирантам в самом университете: 31 % (37) вузов предложили соответствующие меры. Среди изучаемых вузов выделяется Санкт-Петербургский горный университет, в программе развития которого сказано о привлечении всех аспирантов в качестве стажеров-исследователей в научные центры<sup>17</sup>. В остальном речь зачастую идет либо о конкурсном отборе претендующих на рабочие места аспирантов (в том числе через специальные программы кадрового резерва – см., например, программу «Кадровый резерв КНИТУ-КАИ»<sup>18</sup>), либо об обязательствах трудоустройства в университете в рамках программ целевых или сетевых аспирантур. Так, в ПсковГУ аспиранты, обучающиеся по программам двойных дипломов в зарубежных университетах или на сетевых программах в российских организациях, по завершении обучения должны отработать 3–5 лет в подразделениях ПсковГУ<sup>19</sup>. Помимо трудоустройства в самом университете, вузы предлагают меры по трудоустройству и стажировкам в организациях-партнерах – о соответствующих планах написали 21 % (25) университетов. Это могут быть стажировки и места как в партнерских университетах и научных институтах, так и в промышленных компаниях (подробнее о партнерствах см. в следующем разделе). В Новосибирском государственном техническом университете исследовательская стажировка в российских или зарубежных научных центрах станет обязательным элементом учебной программы аспирантов, обучающихся по приоритетным для вуза направлениям (материаловедение,

<sup>16</sup> Программа развития КГЭУ // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/analytics/9rogzfmuls/program> (дата обращения: 17.07.2023).

<sup>17</sup> Программа развития СПГУ // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/analytics/ooewss7xgo/program> (дата обращения: 17.07.2023).

<sup>18</sup> Программа развития КНИТУ-КАИ // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/analytics/3vi4fghy5p/program> (дата обращения: 17.07.2023).

<sup>19</sup> Программа развития ПсковГУ // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/analytics/qiyaomgyze/program> (дата обращения: 17.07.2023).

<sup>14</sup> Программа развития ФГАОУ ВО Первый МГМУ им. И. М. Сеченова Минздрава России (Сеченовский университет) // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/analytics/lj9sz6vkd1/program> (дата обращения: 17.07.2023).

<sup>15</sup> Программа развития ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)» // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/analytics/bzlb42y6h/program> (дата обращения: 17.07.2023).

электроника и электротехника, информационные технологии и биомедицина)<sup>20</sup>.

Наконец, в этой же категории учитывались и меры по привлечению аспирантов к участию в исследовательских проектах, которые не обязательно предполагают трудоустройство (по крайней мере, оно не фигурирует в программах развития) – об этом упоминают 36 % (43) университетов. Так, новые лаборатории в структуре ПсковГУ, создание которых запланировано в программе развития университета, должны стать площадками для прохождения научно-исследовательской практики и выполнения научно-исследовательских работ студентами и аспирантами<sup>21</sup>.

Внедрение мер финансовой поддержки и трудоустройства аспирантов на уровне отдельных организаций имеет высокую актуальность в контексте дефицита соответствующих мер на федеральном уровне и массового совмещения учебы в аспирантуре с работой за пределами университета. Так, несмотря на появление в последние годы некоторых федеральных инициатив финансовой поддержки аспирантов и их диссертационных исследований (среди которых линейка грантов Российского фонда фундаментальных исследований для аспирантов<sup>22</sup>, именные стипендии<sup>23</sup> и проч.), получение высокой стипендии во время обучения в аспирантуре все еще остается редким явлением. Средний размер получаемых аспирантами стипендий, по некоторым опросным оценкам, не превышает 10 000 рублей в месяц [10]. Как результат, более 90 % российских аспирантов совмещают учебу в аспирантуре с работой [11], причем у более чем половины работающих аспирантов работа не связана или слабо связана с проводимым диссертационным исследованием [10]. Такое положение дел существенно отличается от распространенных за рубежом моделей, при которых аспиранты занимаются своими исследованиями в качестве полноценных сотрудников университета или получают высокую стипендию, благодаря чему имеют возможность сосредоточиться

на образовательной компоненте аспирантской подготовки [11–12].

### *Развитие партнерств*

Следующая по распространенности группа мер совершенствования аспирантуры связана с развитием партнерств – внедрением различных сетевых программ или установлением партнерских отношений с индустрией. Среди вузов-участников «Приоритета-2030» хотя бы об одной мере из этой категории упомянуло 46 % (56) университетов.

Намерение создать сетевые аспирантские программы с российскими университетами и научными институтами встретилось в программах развития 27 % (33) университетов. Выделяющимся примером сетевого взаимодействия можно назвать проект «Общая аспирантура», координируемый Томским государственным университетом<sup>24</sup> в рамках «Большого университета Томска» – консорциума всех университетов и институтов РАН Томской области. Концепция «Общей аспирантуры» подразумевает создание межинституциональных аспирантских школ для проведения совместных исследований, внутреннюю мобильность аспирантов, в том числе возможность прослушивания учебных курсов в любом из учреждений-участников консорциума, а также организацию совместных научных мероприятий<sup>25</sup>.

Меньшее число университетов заявило о планах создания совместных аспирантских программ с зарубежными университетами – 15 % (18) вузов. Во многих случаях речь идет не только о возможности прослушивания курсов в зарубежном вузе, но о полноценном формате «двойных дипломов», при котором аспирант в результате успешной защиты сможет получить дополнительную степень PhD к российской (см., например, программу развития МГИМО МИД РФ<sup>26</sup>).

Различные варианты взаимодействия с индустриальными партнерами были обнаружены в программах развития 12 % (14) университетов. В основном речь идет о выполнении заказов партнерских компаний, об организации практик в них, о привлечении их представителей к руководству аспирантами и преподаванию на программах. Белгородский государственный университет,

<sup>20</sup> Программа развития НГТУ // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/analytics/q0kil0a02a/program> (дата обращения: 18.07.2023).

<sup>21</sup> Программа развития ПсковГУ // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/analytics/qiyaomgyze/program> (дата обращения: 17.07.2023).

<sup>22</sup> Действовали в 2019–2020 гг. См. подробнее: Конкурсы // Российский фонд фундаментальных исследований. URL: [https://www.rfbr.ru/rffi/ru/contest?CONTEST\\_TYPE=1662](https://www.rfbr.ru/rffi/ru/contest?CONTEST_TYPE=1662) (дата обращения: 07.07.2023).

<sup>23</sup> Например, именные стипендии С. П. Королева, К. А. Валиева для аспирантов, введенные в 2022 и 2023 гг. соответственно. См. подробнее: Именные стипендии для студентов и аспирантов // Стипендиат России. URL: <https://стипендиатроссии.рф/personal> (дата обращения: 07.07.2023).

<sup>24</sup> Программа развития ТГУ // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/analytics/j8wbik3emg/program> (дата обращения: 17.07.2023).

<sup>25</sup> Общая аспирантура БУТ // Большой университет Томска. URL: <https://university-tomsk.ru/obschaya-aspirantura-but> (дата обращения: 17.07.2023).

<sup>26</sup> Программа развития МГИМО // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/analytics/uzklrpd7jc/program> (дата обращения: 17.07.2023).

внедряя наряду с прочими треками аспирантской подготовки трек индустриальной аспирантуры, видит его цель в «подготовке кадров по заказам предприятий и иных организаций, имеющую выраженную практико-ориентированную направленность и нацеленность на адресную подготовку высококвалифицированных специалистов наукоемких промышленных предприятий»<sup>27</sup>.

На наш взгляд, кроме выполнения задач в рамках программы «Приоритет-2030», меры по развитию партнерств отвечают и на более глобальный вызов, который связан с существенной неоднородностью аспирантского контингента, ставшей результатом массовизации высшего образования [6]. Мотивы поступления и траектории после завершения программ у современных аспирантов меняются и перестают быть связанными исключительно с продвижением в академической среде, и для России это также характерно. По опросным оценкам, более трети (38 %) российских аспирантов считают, что обучение в аспирантуре поможет им в развитии своей карьеры вне академии [13]. Университеты за рубежом, реагируя на этот глобальный тренд, принимают различные меры по диверсификации аспирантских программ, одновременно адаптируя их и под запросы поступающих в аспирантуру, и под требования современного рынка труда [7]. Предыдущие исследования (см. дискуссию в источнике [7]) показывают, что в России практики внедрения новых типов аспирантских программ и их сближения с индустрией немногочисленны. Программа «Приоритет-2030», одним из условий которой становится создание и развитие вузами консорциумов, имеет потенциал изменить эту ситуацию.

### ***Повышение качества отбора и подготовки аспирантов***

В своих программах развития о внедрении мер по повышению качества отбора и подготовки аспирантов заявили 27 % (33) университетов.

Наиболее часто упоминаемой мерой в данной категории стало введение в вузе интегрированного (единого, сквозного) трека «магистратура-аспирантура» – сопряжения двух уровней образования, предполагающего перенос части аспирантской нагрузки на период учебы в магистратуре, сфокусированное развитие исследовательских навыков у студентов магистратуры, планирующих поступить в аспирантуру, а также расширение периода подготовки кандидатской диссертации. Почти четверть – 23 % (28) – вузов заявили

<sup>27</sup> Программа развития НИУ «БелГУ» // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/analytics/h0zsw2fc5f/program> (дата обращения: 17.07.2023).

о такой инициативе в своей программе развития. Отдельные возможные принципы реализации такого трека подробно описаны в программе развития Марийского государственного университета (хотя описанная инициатива и не называется в ней «интегрированным треком»), где планируется создание исследовательских магистерских программ, нацеленных на подготовку студентов к самостоятельной научной работе и дальнейшему поступлению в аспирантуру. В основе таких программ в вузе будет лежать «проектная работа в рамках научной школы под руководством конкретного ученого»<sup>28</sup>, а одним из требований к магистрантам станет обязательная публикация результатов их исследований в рецензируемых научных журналах, которая впоследствии может быть использована и для поступления в аспирантуру, и для защиты кандидатской диссертации.

Другим вариантом улучшения уровня академической подготовки аспирантов может быть аспирантура «полного дня» или академическая аспирантура – модель, делающая акцент на развитии академических навыков и активное вовлечение аспирантов в академическую среду непосредственно во время обучения в аспирантуре. О внедрении подобного подхода заявило всего 3 % (4) университетов из всего перечня, хотя стоит признать, что многие возможные элементы этой модели покрываются мерами, уже описанными ранее (привлечение аспирантов к проектам, вовлечение в работу научных подразделений).

Непопулярным оказался вариант совершенствования правил приема и процедур отбора в аспирантуру: упоминания этой меры встретились в программах развития лишь 5 % (6) университетов. Предложения по изменению правил приема различны: например, в Псковском государственном университете в качестве индивидуального достижения поступающих в аспирантуру будут учитываться результаты защиты магистерской диссертации<sup>29</sup>, а в Московском авиационном институте планируют дополнить традиционную систему отбора собеседованием с представлением идеи и задела по диссертации<sup>30</sup>. Университеты также планируют при отборе аспирантов принимать во внимание участие абитуриентов в своих внутренних мероприятиях:

<sup>28</sup> Программа развития ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет» // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/analytics/olwq2dddpgt/program> (дата обращения: 16.07.2023).

<sup>29</sup> Программа развития ПсковГУ // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/analytics/qiyaomgyze/program> (дата обращения: 16.07.2023).

<sup>30</sup> Программа развития МАИ // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/analytics/dwbpclcu9p/program> (дата обращения: 16.07.2023).

так, в Санкт-Петербургском горном университете отбор в аспирантуру осуществляется с учетом результатов участия поступающих в программе «ассистент профессора»<sup>31</sup>, а в Московском государственном психолого-педагогическом университете отбор наиболее мотивированных поступающих будет осуществляться по итогам Российской конференции молодых исследователей образования<sup>32</sup>.

Более качественный отбор и усиленная подготовка будущих аспирантов необходимы в контексте невысокого общего уровня академической подготовки поступающих в аспирантуру в России, который является обратной стороной описанной ранее увеличивающейся разнородности аспирантского контингента. Опросные оценки показывают, что не более половины выпускников аспирантуры в России до поступления имели опыт проведения исследований и публикации статей [14], при этом можно предположить, что среди тех аспирантов, которые не завершают программу, эта доля еще ниже. Ситуация усугубляется также и низким качеством отбора аспирантов [8], которое связано с использованием процедур приема и критериев отбора, зачастую не позволяющих оценить мотивацию, исследовательский опыт и потенциал абитуриентов аспирантуры [3]. Как результат – больше половины российских аспирантов сталкиваются с различными проблемами академического характера при обучении в аспирантуре (трудности с публикацией статей, сложная учебная программа и высокая нагрузка, см. источник [13]). Если часть этих трудностей, в первую очередь связанных с учебной нагрузкой, становится менее актуальна в условиях недавнего перехода аспирантских программ со ФГОС на ФГТ, то трудности, связанные с неготовностью к научной деятельности, могут приобрести более выраженный характер с учетом перераспределения содержания подготовки аспирантов в сторону научной компоненты, которое, по экспертным оценкам, произошло во многих организациях.

### ***Повышение качества научного руководства***

Низкую эффективность аспирантуры в России объясняют в том числе и проблемами с качеством научного руководства [8], выражающимися в недостаточном количестве часов, которые руководители тратят на работу с аспирантами [9], ограниченным набором функций, которые выполняют руководители [15], низкой распространенностью

<sup>31</sup> Программа развития СПГУ // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/analytics/ooewss7xgo/program> (дата обращения: 16.07.2023).

<sup>32</sup> Программа развития МГППУ // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/analytics/gmpsfjeht0/program> (дата обращения: 16.07.2023).

модели распределенной академической поддержки аспирантов [16].

На европейских PhD-программах качеству научного руководства аспирантами уделяется много внимания [7]. Вузы-участники Совета по аспирантскому образованию Ассоциации европейских университетов (European University Association Council for Doctoral Education, EUA-CDE) среди мер по повышению качества научного руководства выделяют введение практик соуправления и/или распределенного руководства, способствующих снижению нагрузки руководителей и расширению источников поддержки аспирантов, а также методическую поддержку самих руководителей через издание специальных нормативных документов, регулирующих права и обязанности руководителей и аспирантов и способствующих формированию адекватных ожиданий от взаимодействия сторон, или через запуск программ повышения квалификации научных руководителей [17].

Судя по результатам анализа имеющихся данных, в России важность повышения качества научного руководства остается недооцененной. Эта группа мер оказалась наименее упоминаемой в программах развития: всего 5 % (6) университетов заявили о соответствующих мерах, при этом работа с научными руководителями ограничивается в основном внедрением систем двойного руководства аспирантами. В большинстве из выделенных случаев второй руководитель – представитель партнерской организации (российского или зарубежного вуза или научного института, с которыми университет планирует реализовывать сетевые программы, индустриального партнера и т. д.), однако встречаются примеры организации двойного руководства и непосредственно внутри вуза. Так, в Белгородском государственном университете планируется внедрение института наставничества – механизма, при котором руководство аспирантом осуществляет команда из доктора наук и кандидата наук, докторанта или постдока<sup>33</sup>. При этом ни один университет в своей программе развития не запланировал мероприятий по методической поддержке научных руководителей.

## **Заключение**

В настоящем исследовании мы проанализировали, насколько часто в программах развития вузов «Приоритета-2030» фигурируют меры по совершенствованию аспирантуры и в какой степени эти

<sup>33</sup> Программа развития НИУ «БелГУ» // ФГАНУ «Социоцентр». URL: <https://priority2030.ru/analytics/h0zsw2fc5f/program> (дата обращения: 16.07.2023).

меры адекватны причинам низкой эффективности аспирантуры в России, выделенным в предыдущих исследованиях. Проведенный анализ в первую очередь позволяет оценить, насколько «оптимистично» руководство вузов в отношении аспирантуры как инструмента решения задач и достижения показателей «Приоритета-2030». Кроме того, изучение предлагаемых вузами локальных мер развития аспирантуры и соотнесение этих мер с вызовами, с которыми сталкивается российская аспирантура в последние 10 лет, становится важным в условиях предоставления организациям все большей свободы в части управления аспирантурой и концентрации ресурсов в анализируемых вузах.

С помощью контент-анализа программ развития университетов-участников программы поддержки «Приоритет-2030» мы выяснили, что в целом абсолютное большинство вузов задействуют институт аспирантуры для решения поставленных программой задач. Наиболее часто аспирантура фигурирует в программах развития в контексте финансовой поддержки и трудоустройства аспирантов, что, с одной стороны, напрямую связано с заданными в программе целями увеличения доли молодых ППС и молодых исследователей в вузах, с другой – также отвечает и на один из основных системных вызовов в функционировании аспирантуры в России (ее низкое финансирование и связанное с ним массовое совмещение учебы в аспирантуре с работой) и соответствует некоторым зарубежным моделям подготовки аспирантов. Соответствующие меры уже реализуют или планируют реализовывать почти три четверти вузов-участников программы «Приоритет-2030». Другие глобальные тренды трансформации аспирантского образования, связанные с большей диверсификацией программ, сближением их с индустрией, повышением уровня подготовки аспирантов за счет более раннего и/или интенсивного вовлечения их в научную деятельность, также встречаются в программах развития университетов, хотя и с меньшей распространенностью – от 12 до 50 % вузов планируют внедрение перечисленных мер. Наконец, наименьшее внимание уделено модификации критериев и процедур отбора аспирантов и повышению качества научного руководства – лишь 5 % вузов заявили подобные мероприятия в своих программах развития.

При интерпретации полученных результатов следует учитывать ограничения проведенного исследования, связанные с выбором источника эмпирических данных (программ развития вузов-участников «Приоритета-2030») и постановкой исследовательских вопросов.

Во-первых, полученные показатели распространенности тех или иных мер не могут интерпретироваться как результат стратегической работы вуза по развитию аспирантуры. Упоминание анализируемых мер в программах развития вузов во многом обусловлено именно условиями самой программы «Приоритет-2030», а данные о том, насколько в действительности руководство вузов рассматривает эти меры как стратегические ориентиры развития аспирантуры в своем вузе, нам недоступны. Так, один из целевых показателей для всех вузов-участников – доля ППС до 39 лет, для вузов группы «Исследовательское лидерство» – доля исследователей до 39 лет. Выявленная высокая распространенность мер, связанных с трудоустройством аспирантов и привлечением их к проектам, скорее является результатом необходимости достижения данных показателей, чем стратегической работой вуза по развитию аспирантуры. Аналогичным образом можно объяснить и высокую распространенность мер, связанных с развитием партнерств, поскольку большое внимание в программе «Приоритет-2030» уделено созданию и развитию консорциумов. Во-вторых, имеющиеся у нас данные не позволяют оценить относительную важность аспирантуры как инструмента решения поставленных в «Приоритете-2030» задач по сравнению с другими возможными инструментами – например, различными вариантами привлечения кадров «извне». В-третьих, как было упомянуто, в большинстве случаев при изложении результатов речь идет именно о *предлагаемых* мерах и *запланированных* мероприятиях по развитию аспирантуры. С учетом короткого периода реализации программы «Приоритет-2030» и ее долгосрочного характера на текущий момент нам еще недоступна информация о том, как заявляемые меры реализуются в действительности и к каким эффектам они приведут в будущем. В связи с этим мы не можем рассуждать о том, действительно ли аспирантура является эффективным средством достижения поставленных в программе целей. Все описанные ограничения могли бы быть преодолены за счет использования реактивных данных – например, все-российского опроса руководителей отделов аспирантур российских вузов. Тем не менее, в текущем исследовании мы зафиксировали, что в программе «Приоритет-2030», глобальные задачи которой направлены на кадровое обеспечение приоритетных направлений развития науки и технологий, аспирантуре уделяется заметное внимание, и этот вывод может стать отправной точкой для дальнейших исследований эффективности предлагаемых вузами мер, направленных на повышение результативности российской аспирантуры.

**Список литературы**

1. Бедный Б. И., Рыбаков Н. В., Жучкова С. В. О влиянии институциональных трансформаций на результативность российской аспирантуры // Высшее образование в России. 2022. Т. 31, № 11. С. 9–29. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-11-9-29.
2. Караваева Е. В., Костенко О. А., Маландин В. В., Мосичева И. А. Программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре как базовый инструмент укрепления кадрового потенциала российской науки // Высшее образование в России. 2022. Т. 31, № 1. С. 9–23. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-1-9-23.
3. Жучкова С. В. Как устроен прием в аспирантуру в российских вузах? // Университетское управление: практика и анализ. 2022. Т. 26, № 2. С. 92–104. DOI: 10.15826/umpra.2022.02.015.
4. Bair C. R., Haworth J. G. Doctoral Student Attrition and Persistence: A Meta-Synthesis of Research // Higher Education: Handbook of Theory and Research Higher Education: Handbook of Theory and Research. Dordrecht : Kluwer Academic Publishers, 2005. P. 481–534.
5. Van Rooij E., Fokkens-Bruinsma M., Jansen E. Factors that Influence PhD Candidates' Success: the Importance of PhD Project Characteristics // Studies in Continuing Education. 2021. Vol. 43, nr 1. P. 48–67. DOI: 10.1080/0158037x.2019.1652158.
6. Nerad M. What We Know about the Dramatic Increase in PhD Degrees and the Reform of Doctoral Education Worldwide: Implications for South Africa // Perspectives in Education. 2011. Vol. 29, nr 3. P. 1–12.
7. Малошонок Н. Г., Бекова С. К., Жучкова С. В. Как сохранить качество при росте: практики преодоления негативных последствий массовизации аспирантуры // Высшее образование в России. 2022. Т. 31, № 5. С. 25–45. DOI: 10.31992/0869-3617-202231-5-25-45.
8. Терентьев Е. А., Бекова С. К., Малошонок Н. Г. Кризис российской аспирантуры: источники проблем и возможности их преодоления // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22, № 5. С. 54–66. DOI: 10.15826/umpra.2018.05.049.
9. Терентьев Е. А., Кузьминов Я. И., Фруммин И. Д. Наука без молодежи? Кризис аспирантуры и возможности его преодоления. Москва : НИУ ВШЭ, 2021. 49 с.
10. Слепых В. И., Рудаков В. Н. Опыт совмещения учебы и работы аспирантами и его роль в карьерных траекториях выпускников аспирантуры. Москва : НИУ ВШЭ, 2023. 36 с.
11. Бекова С. К. Совмещение учебы в университете и работы: от бакалавриата до аспирантуры. Москва : НИУ ВШЭ, 2022. 28 с.
12. Van de Schoot R., Yerkes M., Sonneveld H. The Employment Status of Doctoral Recipients: An Exploratory Study in the Netherlands // International Journal of Doctoral Studies. 2012. Vol. 7, nr 331. P. 331–348. DOI: 10.28945/1718.
13. Бекова С. К. и др. Портрет современного российско-го аспиранта. Москва : НИУ ВШЭ, 2017. 60 с.
14. Zhuchkova S., Bekova S. Building a Strong Foundation: How Pre-Doctorate Experience Shapes Doctoral Student Outcomes // PLoS One. 2023. Vol. 18, nr 9. Article e0291448. DOI: 10.1371/journal.pone.0291448.
15. Gruzdev I., Terentev E., Dzhafarova Z. Superhero or Hands-Off Supervisor? An Empirical Categorization of PhD Supervision Styles and Student Satisfaction in Russian Universities // Higher Education. 2020, nr 79. P. 773–789. DOI: 10.1007/s10734–019–00437-w.
16. Zhuchkova S., Terentev E., Saniyazova A., Bekova S. Departmental Academic Support for Doctoral Students in Russia: Categorisation and Effects // Higher Education Quarterly. 2023. Vol. 77, nr 2. P. 215–231. DOI: 10.1111/hequ.12389.
17. Hasgall A. et al. Doctoral Education in Europe Today: Approaches and Institutional Structures. Berlin : EUA-CDE, 2019. 35 p.
18. Auriol L. Careers of Doctorate Holders: Employment and Mobility Patterns // OECD Science, Technology and Industry Working Papers. Paris : OECD, 2010. P. 5–59.
19. Grant B. et al. The Doctoral-Education Context in the Twenty-First Century: Change at Every Level // Towards a Global Core Value System in Doctoral Education. London : UCL Press, 2022. P. 18–42. DOI: 10.2307/j.ctv2f4v5mf.8.
20. Сероштан М. В., Артамонова К. А., Акимова Г. З., Бережная Е. В., Сероштан Е. В. Российская аспирантура: проблемы и ключевые факторы развития в контексте глобальных трендов // Высшее образование в России. 2022. Т. 31, № 5. С. 46–66. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-5-46-66.

**References**

1. Bednyi B. I., Rybakov N. V., Zhuchkova S. V. O vliyaniy institutsional'nykh transformatsiy na rezul'tativnost' rossiiskoi aspirantury [The Effects of Institutional Transformations on the Russian Doctoral Education Performance]. *Vysshee obrazovanie v Rossii*, 2022, vol. 31, nr 11, pp. 9–29. doi 10.31992/0869-3617-2022-31-11-9-29. (In Russ.).
2. Karavaeva E. V., Kostenko O. A., Malandin V. V., Mosicheva I. A. Programmy podgotovki nauchnykh i nauchno-pedagogicheskikh kadrov v aspiranture kak bazovyi instrument ukrepleniya kadrovogo potentsiala rossiiskoi nauki [PhD Programs as a Basic Tool of Human Capacity Building in Russian Science]. *Vysshee obrazovanie v Rossii*, 2022, vol. 31, nr 1, pp. 9–23. doi 10.31992/0869-3617-2022-31-1-9-23. (In Russ.).
3. Zhuchkova S. V. Kak ustroen priem v aspiranturu v rossiiskikh vuzakh? [How is Doctoral Students' Admission Arranged at Russian Universities?]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*, 2022, vol. 26, nr 2, pp. 92–104. doi 10.15826/umpra.2022.02.015. (In Russ.).
4. Bair C. R., Haworth J. G. Doctoral Student Attrition and Persistence: A Meta-Synthesis of Research. In: Smart J. C. (ed.), Higher Education: Handbook of Theory and Research Higher Education: Handbook of Theory and Research, Dordrecht, 2005, pp. 481–534. (In Eng.).
5. Van Rooij E., Fokkens-Bruinsma M., Jansen E. Factors that Influence PhD Candidates' Success: the Importance of PhD Project Characteristics. *Studies in Continuing Education*, 2021, vol. 43, nr 1, pp. 48–67. doi 10.1080/0158037x.2019.1652158. (In Eng.).
6. Nerad M. What We Know about the Dramatic Increase in PhD Degrees and the Reform of Doctoral Education

Worldwide: Implications for South Africa. *Perspectives in Education*, 2011, vol. 29, nr 3, pp. 1–12. (In Eng.).

7. Maloshonok N. G., Bekova S. K., Zhuchkova S. V. Kak sokhranit' kachestvo pri roste: praktiki preodoleniya negativnykh posledstviy massovizatsii aspirantury [How to Retain Quality under Expansion: Practices to Overcome Negative Consequences of Massification in Doctoral Education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii*, 2022, vol. 31, nr 5, pp. 25–45. doi 10.31992/0869-3617-202231-5-25-45. (In Russ.).

8. Terentev E. A., Bekova S. K., Maloshonok N. G. Krizis rossiiskoi aspirantury: istochniki problem i vozmozhnosti ikh preodoleniya [The Crisis Of Postgraduate Studies In Russia: What Bears Problems And How To Overcome Them]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*, 2018, vol. 22, pp. 54–66. doi 10.15826/umpa.2018.05.049. (In Russ.).

9. Terentev E. A., Kuzminov Ya. I., Froumin I. D. Nauka bez molodezhi? Krizis aspirantury i vozmozhnosti ego preodoleniya [Science without Youth? The Crisis of Doctoral Education and the Possibilities of Overcoming It], Moscow, Higher School of Economics, 2021, 48 p. (In Russ.).

10. Slep'yh V. I., Rudakov V. N. Opyt sovmeshheniya ucheby i raboty aspirantami i ego rol' v kar'ernykh traektoriyah vypusnikov aspirantury [The Experience of Doctoral Students' Combining Study and Work and Its Role in the Career Trajectories of Doctoral Students]. Moscow, Higher School of Economics, 2023, 36 p. (In Russ.).

11. Bekova S. K. Sovmeshhenie ucheby v universitete i raboty: ot bakalavriata do aspirantury [Combining University Studies and Work: from Undergraduate to Doctoral Studies]. Moscow, Higher School of Economics, 2022, 28 p. (In Russ.).

12. Van de Schoot R., Yerkes M., Sonneveld H. The Employment Status of Doctoral Recipients: An Exploratory Study in the Netherlands. *International Journal of Doctoral Studies*, 2012, vol. 7, nr 331, pp. 331–348. doi 10.28945/1718. (In Eng.).

13. Bekova S. K. et al. Portret sovremennogo rossiiskogo aspiranta [The Portrait of Russian Doctoral Student], Moscow, Higher School of Economics, 2017, 60 p. (In Russ.).

14. Zhuchkova S., Bekova S. Building a Strong Foundation: How Pre-Doctorate Experience Shapes Doctoral Student Outcomes. *PLoS One*, 2023, vol. 18, nr 9. Article e0291448. doi 10.1371/journal.pone.0291448 (In Eng.).

15. Gruzdev I., Terentev E., Dzhafarova Z. Superhero or Hands-Off Supervisor? An Empirical Categorization of PhD Supervision Styles and Student Satisfaction in Russian Universities. *Higher Education*, 2020, nr 79, pp. 773–789. doi 10.1007/s10734-019-00437-w. (In Eng.).

16. Zhuchkova S., Terentev E., Saniyazova A., Bekova S. Departmental Academic Support for Doctoral Students in Russia: Categorisation and Effects. *Higher Education Quarterly*, 2023, vol. 77, nr 2, pp. 215–231. doi 10.1111/hequ.12389. (In Eng.).

17. Hasgall A. et al. Doctoral Education in Europe Today: Approaches and Institutional Structures. Berlin, EUA-CDE, 2019, 35 p. (In Eng.).

18. Auriol L. Careers of Doctorate Holders: Employment and Mobility Patterns. OECD Science, Technology and Industry Working Papers, Paris, OECD, 2010, pp. 5–59. (In Eng.).

19. Grant B. et al. The Doctoral-Education Context in the Twenty-First Century: Change at Every Level. In: Towards a Global Core Value System in Doctoral Education, London, UCL Press, 2022, pp. 18–42. doi 10.2307/j.ctv2f4v5mf.8. (In Eng.).

20. Seroshtan M. V., Artamonova K. A., Akimova G. Z., Berezhnaya E. V., Seroshtan E. V. Rossiiskaya aspirantura: problemy i klyuchevye faktory razvitiya v kontekste global'nykh trendov [Doctoral Studies in the Context of Global Trends: Problems and Key Factors of Development]. *Vysshee obrazovanie v Rossii*, 2022, vol. 31, nr 5, pp. 46–66. doi 10.31992/0869-3617-2022-31-5-46-66. (In Russ.).

#### Информация об авторах / Information about the authors

**Жучкова Светлана Васильевна** – научный сотрудник Центра социологии высшего образования, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»; szhuchkova@hse.ru.

**Павлюк Данила Михайлович** – стажер-исследователь Центра социологии высшего образования, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»; dmpavlyuk@hse.ru.

**Svetlana V. Zhuchkova** – Researcher, Center for Sociology of Higher Education, HSE University; szhuchkova@hse.ru.

**Danila M. Pavliuk** – Research Assistant, Center for Sociology of Higher Education, HSE University; dmpavlyuk@hse.ru.

