

Научная статья

УДК 330.313

DOI: 10.18522/2658-5820.2022.4.10

EDN XIIYRU

**Воспроизводство молодых ученых как социально-профессиональной группы в современных российских реалиях****Ольга С. Иванченко¹**¹Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ)

имени М.И. Платова, г. Новочеркасск, Россия

e-mail: ivanchenko_os@npi-tu.ru

Аннотация

Введение. Профессиональная социализация молодых ученых в научном сообществе остается вызовом, несмотря на сформированную систему управления наукой, широкий комплекс механизмов и инструментов поддержки молодых ученых и проводимые ими исследования. В связи с чем исследовательский ракурс фокусируется на том, какие факторы формирования влияют на воспроизводство молодых ученых в условиях неэффективности института государственной поддержки исследуемой социально-профессиональной группы.

Теоретическое основание. Теоретико-методологическую базу исследования составил синтез структурно-функционального и институционального подхода, позволивший провести факторную операционализацию институционального влияния (прежде всего института образования, института аспирантуры и института рынка труда) на профессиональную социализацию молодых ученых.

Результаты и их обсуждение. Институциональные структуры воспроизводства научных кадров в связи с трансформационными процессами, протекающими на протяжении последних десятилетий в российском обществе, перешли в систему дисфункциональности и утратили свое регулирующее воздействие на воспроизводственные процессы. В связи с чем реализуемая государственная политика на «привлечение» и «удержание» молодых научных будет иметь неэффективный, краткосрочный результат.

Ключевые слова: профессиональная социализация; воспроизводство; молодые ученые; социально-профессиональная группа; социальный институт.

Благодарности: Статья выполнена в рамках реализации гранта Президента Российской Федерации для государственной поддержки ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-239.2022.2) «Академическое лидерство в пространстве развития транспрофессиональной идентичности и формирования рынка новой экономики в условиях дигитализации и регионализации высшего образования».

Для цитирования: Иванченко О.С. (2022). Воспроизводство молодых ученых как социально-профессиональной группы в современных российских реалиях. *Caucasian Science Bridge*, 5 (4). С. 99-107. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2022.4.10>

Reproduction of young scientists as a socio-professional group in modern Russian realities**Olga S. Ivanchenko¹**¹Platov South Russian State Polytechnic University (NPI), Novocherkassk, Russia

e-mail: ivanchenko_os@npi-tu.ru

Abstract.

Introduction. The reproduction of young scientists in the structure of the scientific community remains a challenge, despite the established science management system, a wide range of mechanisms and tools to support young scientists and their research. In this connection, the research perspective focuses on what factors of formation influence the reproduction of young scientists in the conditions of inefficiency of the institute of state support of the studied socio-professional group.

Theoretical basis. The theoretical and methodological basis of the study was the synthesis of a structural-functional and institutional approach that made it possible to carry out factor operationalization of the institutional influence (primarily of institution of education, institution of postgraduate studies and institution of the labor market) on the reproduction of young scientists.

Results and its discussion. Institutional structures of reproduction of scientific personnel in connection with the transformational processes taking place over the past decades in Russian society have shifted from a system of dysfunctionality and have lost their regulatory impact on reproductive processes. In this connection, the implemented state policy on «attracting» and «retaining» young scientific personnel will have ineffective, short-term result.

Keywords: reproduction; young scientists; socio-professional group; social institute.

Acknowledgments. The research was performed within the grant of the President of the Russian Federation for state support for the leading scientific schools of the Russian Federation (NSh-239.2022.2) «Academic leadership in the space of development of transprofessional identity and formation of the new economy market in the conditions of digitalization and regionalization of higher education».

For citation: Ivanchenko O.S. (2022). Reproduction of young scientists as a socio-professional group in modern Russian realities. *Caucasian Science Bridge*, 5 (4). С. 99-107. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2022.4.10>

Введение

Развитие научного сообщества во многом детерминировано механизмом межпоколенческой преемственности в научной сфере и тем, насколько эффективно могут себя реализовать молодые ученые в научном мире, ведь, как хорошо известно, значимая часть научных открытий и достижений принадлежит молодым ученым. И это неудивительно, если учесть, что молодежь рассматривается как важнейший ресурс в социокультурной динамике каждого общества, источник его жизнеспособности. С этой точки зрения объясним интерес к месту и роли молодежи в научном сообществе. Молодежь в сфере науки является специфической социально-профессиональной группой, отображающей специфику развития научно-профессионального сообщества, осуществляющего научную деятельность. Выделение социально-профессиональных групп определяется способностью к самовоспроизводству, что обеспечивает репродуцируемость группы как условие, определяющее устойчивость, наряду с необходимой изменчивостью (Шкаратан, Ястребов, 2007, 12).

Профессиональная социализация молодых ученых в контексте реализуемой государственной научно-инновационной политики имеет огромное значение. Численная и возрастная структура научных кадров продолжает быть вызовом на протяжении последних двадцати лет. Общая численность исследователей за период с 2000 года по 2020 год снизилась на 23,5 %¹ (с 887 729 человек в 2000 году до 679 333 человек в 2020 году). По состоянию на 2020 год наибольшая доля кандида-

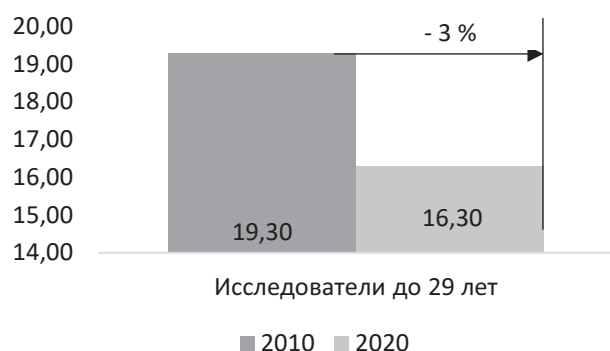


Рисунок 1. Динамика численности исследователей до 29 лет, %²

тов наук находится в возрастной когорте 30-39 лет (27,3%), в возрастной когорте до 29 лет лишь 2,3% являются кандидатами наук. Так же следует отметить, что из общей численности исследователей в России лишь 28,7% имеют ученую степень кандидата или доктора наук. В динамике за 10 лет численность самой молодой возрастной группы (до 29 лет) сократилась на 3 п.п. (рис. 1).

Численность молодых ученых (возрастная группа до 29 лет) имеет

¹ Рассчитано на основании данных: Индикаторы науки: 2022: статистический сборник / Л.М. Гохберг, К.А. Дитковский, М.Н. Коцемир и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2022, 49.

² Рисунок составлен на основании данных: Индикаторы науки: 2022: статистический сборник / Л.М. Гохберг, К.А. Дитковский, М.Н. Коцемир и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2022, 52.

устойчивую тенденцию к снижению, несмотря на реализуемую государственную политику, включающую широкий спектр инструментов и механизмов поддержки данной социально-профессиональной группы. Этим обусловлен исследовательский вопрос: какие факторы формирования влияют на воспроизводство молодых ученых в условиях неэффективности института государственной поддержки исследуемой социально-профессиональной группы?

Теоретические подходы исследования

Методологической опорой исследования выступает структурно-функциональный анализ (Т. Парсонс, Р. Мертон), где профессиональная социализация рассматривается в контексте институциональной координации действий акторов, которые осуществляются посредством принятия устойчивых образцов согласованного поведения. В данном контексте важную роль имеют образцы и нормы, которые стандартизируют и упорядочивают ролевое поведение, делая его предсказуемы, создавая условия для консенсуса, социального порядка и стабильности. Такое состояние поддерживается социальными институтами. Следует отметить, что на воспроизводство молодых ученых оказывают влияние как формальные (институт рынка труда, образование, аспирантуры), так и неформальные институты (научное руководство (наставничество)). При изучении неформальных институтов мы будем опираться на теорию неинституционализма (в частности, на исследовательскую схему Н. Флигстена (Fligstein, 1996, 656-673)).

Результаты и их обсуждение

Теоретико-методологическая логика исследования институциональной составляющей воспроизводства молодых ученых будет строиться на факторной операционализации. Множество факторов, влияющих на воспроизводство, можно разделить на три уровня (Ястребова, 2009, 116-140): макро – мезо – микроуровня, определяющих совокупность профессиональных потребностей, интеллектуальных и личностно-организационных возможностей личности, ее систему ценностей, поведенческих и мотивационных установок в профессиональной среде.

Макроуровень характеризует состояние и тенденции развития государственной политики в сфере науки и образования, состояние рынка труда, в том числе и академического рынка труда; специфика регионального рынка труда, региональной научной инфраструктуры, система регионального финансирования и поддержки молодых ученых; мезоуровень – научно-образовательная среда конкретного научного и/или образовательного учреждения; микроуровень включает в себя действие как институциональных факторов (социальное окружение индивида (семья, коллеги, особенностями семейной биографии и круга общения и т.д.) и индивидуально-личностные факторы – ценностно-целевые ориентиры, смыслы, культурный и семейный капитал).

Среди структурно-институциональных факторов можно выделить два ключевых – это институт рынка труда, институт высшего образования и институт аспирантуры (докторантуры). Следует отметить, что институт докторантуры не оказывает существенного влияния в виду его малочисленности, а порой (в отдельных регионах) его отсутствия, поэтому основное влияние оказывает институт аспирантуры, которому будет посвящен отдельный анализ. В качестве специфических мы выделили институт академического рынка труда, который характеризуется национальной спецификой и особенностями, и институт научного руководства (наставничества). Функционирование последнего имеет по преимуществу неформальный характер, не-

смотря на формальные закрепления научного руководителя локальным нормативным актом организации.

Формирование постиндустриального общества, основанного на информационно-коммуникационных и цифровых технологиях, диктуют новые условия взаимоотношения *института высшего образования и рынка труда*. Разрыв между двумя институтами происходит на разных уровнях. На макроуровне – это череда реформ в системе высшего образования (начавшаяся с 1992 годов с внедрения рыночных механизмов, присоединение к Болонскому процессу, внедрение программно-целевых и проектных методов управления, формирование территориальной структуры ведущих вузов, развитие конкурентноспособности вузов, закончившееся гонкой за индексами и показателями) (Российские университеты..., 2019). При этом образовательная модель находится в статике и слабо реагирует на изменения внешней среды, ориентируясь на решение стандартных производственных задач, выполнение рутинного труда, не требующего творческого подхода. Массовое образование XXI в. ориентировалось на подготовку кадров для работы на производстве или в государственном аппарате, а образовательный процесс носил линейный характер и заключался в однотипной передаче знаний и формирования стандартных навыков. Такую модель образования называют «индустриальной» или «конвейерной», под которой понимают «производственную модель образования, основанную на идеях линейности образовательного процесса, стандартизации содержания образования и объединения людей в группы, исходя, в первую очередь, из их возраста» (Robinson, 2014). Соответственно, уровень подготовки не соответствует требованиям рынка труда и происходит практический отрыв от работодателя. Система высшего образования инертна к изменениям, а система управления высшим образованием имеет линейный характер, что сдерживает его развитие и не позволяет раскрыться имеющемуся в вузах потенциалу (Зборовский, Абрамов, Каташинских, 2016). Ускорение технологических и социально-экономических процессов в экономике и социуме ставит перед институтом высшего образования новые задачи. В ряде производственных сфер навыки устаревают быстрее, чем заканчивается нормативный срок обучения. Это в первую очередь касается инженерных профессий *software engineering*, где университетский диплом дает меньше преимуществ в быстроменяющейся рабочей среде (Serbant, 2020). Намечившаяся тенденция характеризуется двумя негативными факторами, влияющими на профессиональное самоопределение молодых людей: первое – изменения в социально-профессиональной структуре общества, в которой отмечается увеличение доли занятых в сфере торговли и услуг и сокращение доли занятых в производственной сфере (Козырева, Смирнов, 2018). Второе – трудоустройство выпускников вузов не по полученной специальности; первое трудоустройство происходит в большинстве случаев в сфере услуг, обслуживания и торговли (Зубок, Чупров, 2015; Чередниченко, 2018). Данные сферы характеризуются высоким уровнем заработной платы по сравнению, например, со сферой машиностроения. Данная тенденция, с одной стороны, обусловлена изменениями в экономике, в частности, структурными сдвигами в сторону производства услуг, а, с другой, – девальвирует ценность высшего образования. Девальвация ценности высшего образования обуславливается еще устоявшейся тенденцией массовизации образования (Альтбах, 2018, 71-77). Для молодых людей из разных социальных групп, независимо от интеллектуальных способностей, при наличии достаточных материальных ресурсов у семьи доступно образование в любом высшем учебном заведении. Отсюда вытекает сегодняшняя цель функционирования вузов – коммерциализация, достижение высоких финансовых показателей, а не повышение качества профессиональной подготовки специалистов. Как итог, происхо-

дит дифференциация вузов по качественному критерию. Те, которые дают знания, и те, которые дают просто дипломы (Константиновский, 2018).

Учитывая пространственные масштабы нашей страны, следует сделать акцент на взаимодействии регионального рынка труда и высшего образования. Неравномерная социально-экономическая развитость и глубокая дифференциация по качеству и уровню жизни российских регионов усиливает поляризацию «регион-столица». Талантливая, интеллектуальная молодежь стремится в столичные вузы или экономически развитые регионы не только с высоким уровнем заработной платы, но и развитостью социально-культурной инфраструктуры и благоустройства (Габдрахманов, Никифорова, Лешуков, 2019). Данная тенденция формирует «интеллектуальное опустынивание» регионов, усиливая региональное социально-экономическое неравенство, дисбаланс на региональном рынке труда, низкую востребованность региональных вузов.

Все указанные тенденции макроуровня активируют деформацию на микроуровне – уровне личности. Среди молодежи произошли изменения в ценностной структуре с ориентации на прагматизм и индивидуализм, что отображается в желании быстрого профессионального и материального успеха, желании получить все «здесь и сейчас». Данная установка проявляется в быстрой и частой смене места работы, что, с одной стороны, имеет положительную характеристику, проявляющуюся в гибкости и адаптивности, а, с другой стороны, оборачивается потерей ценности профессии и профессионализма и, как следствие, нарушением воспроизводственных механизмов (Аврамова, 2018; Демиденко, 2018).

В этой связи, молодежь не рассматривает науку как стратегию профессиональной карьеры по причине того, что карьера в науке и достижение материального благосостояния пролонгированы во времени. Данные исследований определили следующие стадии карьерного роста в науке: научное становление – 10 лет, достижение научного признания – 15 лет, достижение статуса руководителя – 15 лет, достижение достойной оплаты труда – 15 лет. В совокупности ожидаемые карьерные достижения исследователей наступают к 40-42 годам. Так же было установлено, что технические и естественнонаучные отрасли требуют более длительных временных затрат на выстраивание карьеры (Ключарев, Попов, Савинков, 2017). Такие карьерные ожидания делают сферу науки малопривлекательной для современной молодежи.

Разрыв между институтом высшего образования и рынком труда вызван как дисфункциями в системе высшего образования, трансформацией миссии университета, ослаблением социализационных механизмов, так и структурными изменениями в экономике, стремительным развитием новых технологий. Это требует переосмысления целей и задач института высшего образования в соответствии с вызовами повседневности.

Институт академического рынка труда. Нами отдельно был выделен институт академического рынка труда, который испытывает влияние тенденций рынка, а также характеризуется рядом специфических особенностей. Субъектами на академическом рынке труда выступают научно-педагогические кадры, соответственно работодателями – университеты и научно-исследовательские организации. Источником академических кадров выступает институт образования и институт аспирантуры. Академический рынок труда в России характеризуется следующими специфическими отличительными чертами:

- узость (по мнению некоторых экспертов отсутствие) (Академический им-бирдинг..., 2017) академического рынка;
- неразвитость мобильности среди научно-исследовательских кадров;

- строящийся на личных отношениях процесс отбора и найма научных кадров;
- языковой барьер научно-исследовательских и педагогических кадров.

Характерная традиция «найм изнутри» российского академического рынка труда в мировом сообществе называется имбирдингом, который рассматривается как проблема, ограничивающая развитие научной производительности. В российских реалиях данное явление не рассматривается как проблема и определяется традициями, культурными нормами, которые сложились в коллективе (на факультете, кафедре). Университет охотно возьмет своего выпускника будучи уверенным, что разделяет принятые ценности и образцы поведения, «впишется» в устоявшийся коллектив, чем брать «кота в мешке» (Соколов и др., 2015). В таких условиях «свои» аспиранты получают преимущество в трудоустройстве.

Карьера научных кадров может реализовываться не только в должности научного сотрудника, но и в должности инженера-исследователя на производстве¹. Однако такая карьерная стратегия не пользуется особой популярностью ввиду ее узости и неразвитости. Интеграция бизнеса, высокотехнологического производства и вузов находится на начальной стадии развития (Ключарев, Попов, Савинков, 2017).

Еще одним важным аспектом, определяющим специфику научной карьеры и академического рынка труда, является заторможенность ротации научных кадров. Ученые ориентированы на получение профессиональных статусных позиций (присуждение ученой степени и звания) как индикаторов материальной обеспеченности.

Институт аспирантуры. Российская аспирантура уже на протяжении нескольких лет живет в трансформационном периоде. Глобальная трансформация аспирантуры произошла в 2012 году в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»², изменившего статус аспирантуры, переведя ее в третью ступень образования, изменив ее цель, функции и формат подготовки. Сегодня целью обучения в аспирантуре не является защита кандидатской диссертации; успешным итогом обучения является присуждение квалификации «Исследователь. Преподаватель-исследователь». В общественно-политическом и научном дискурсе не сложилось единого мнения относительно достоинств и недостатков функционирующей модели аспирантуры (Бедный, 2013; Тернтьев, Бекова, Малошонок, 2018). Основными критическими замечаниями являются следующие вопросы: чем отличается аспирантура от магистратуры и бакалавриата, не определена специфика аспирантуры как третьего уровня высшего образования; туманность роли аспирантуры в подготовке молодых ученых. Происходящие трансформации изменили ее миссию. Аспирантура была «кузницей» научных кадров, реализующей функции воспроизводства и преемственности научных кадров. Сегодня эта роль утрачена, что не может не сказаться на профессиональной социализации молодых ученых.

Институт научного руководства. Компетенции аспиранта закреплены в ФГОС в соответствии с направлением подготовки, а требований, предъявляемых к научному руководителю, на федеральном уровне нет. Такие требования сформированы лишь на уровне конкретных организаций на локальном уровне. Безусловно, успешность взаимодействия во многом зависит от нормативно-правовых рамок полномочий, обязанностей и ответственности. Однако много определяется характером взаимоотношений на микроуровне, микроклимата межличностных взаимоотношений. Воспитание и становление продуктивного научного сотрудника очень деликатная, «штучная» задача.

¹ Рекомендации для молодых ученых, инженеров и технологических предпринимателей по построению успешной карьеры в области науки, технологии и инноваций. Утверждены Министерством образования и науки Российской Федерации от 21 апреля 2018 года № ГТ-861/14.

² Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

Следует отметить, что формирования взаимоотношений «будущий молодой ученый – научный руководитель» происходит со студенческой скамьи в процессе написания курсовых и выпускных (дипломных) работ. Развитие исследовательских компетенций является непрерывным образовательным процессом (Зырянов, 2019). В настоящее время, по мнению ученых, наблюдается разобщенность между студентами и преподавателями из-за развития дистанционных форм обучения (Зборовский, 2018).

Тесный контакт молодого ученого с научным руководителем происходит непосредственно в период обучения в аспирантуре. Многие образовательные организации практикуют трудоустройство своих аспирантов для более полного погружения в исследовательскую среду. По данным исследований, коммуникативная среда в образовательных организациях (вузах) и научно-исследовательских организациях отличается тем, что перед этими организациями стоят разные задачи. Процесс социализации в научно-исследовательские организации проходит интенсивнее и эффективнее в сравнении с вузовской средой (Биричева, Фаттахова, 2021).

Рассмотренные институциональные факторы закрепляют социальные отношения и воспроизводственные механизмы становления молодых ученых продуктивными членами научного сообщества и являются их основой.

Заключение

Институционально-структурные факторы оказывают влияние на всю систему воспроизводства социально-профессиональной группы молодых ученых. Социально-экономические институты являются «средой существования» воспроизводства социально-профессиональных групп, которые снабжают индивида ресурсами, определяя его позиции и роли в структуре профессионального сообщества. Ослабление авторитета институциональных структур, их отставание от изменяющихся потребностей молодежи, переосмысление ожиданий, адресованных институтам, и, как следствие, снижение уровня доверия и регулятивного влияния. Сложившийся институциональный кризис и дестандартизация образцов не могут служить опорой в жизненном конструировании молодежи. В условиях дисфункциональности основных институтов воспроизводства научных кадров меры государственной поддержки будут малоэффективными.

Система государственной политики должна строиться не на механизмах поддержки, а на формировании факторов микроуровня – уровня личности – задавая правильные социокультурные ориентиры воспитания и образования.

Литература

- Авраамова, Е.М. (2018). Тенденции занятости российской молодежи в регионах. *Социологические исследования*, 9, 130–134. DOI 10.31857/S013216250001969-8.
- Академический имбирдинг и мобильность в высшем образовании: Глобальные перспективы. (2016). М.М. Юдкевич, Ф.Дж. Альтбах, Л. Рамбли (ред.) (Г.С. Петренко пер. с англ.). Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 324.
- Альтбах, Ф. (2018) *Глобальные перспективы высшего образования*. А. Рябова (ред.) (Ю. Каптуревского перевод с англ.). М. Издательский дом Высшей школы экономики, 548.
- Бедный, Б.И. (2013). Роль и структура образовательной подготовки в аспирантуре нового типа. *Высшее образование в России*, 12, 78–89.
- Биричева, Е.В. Фаттахова, З.А. (2021). Эффективность взаимодействия научного руководителя и аспиранта в вузе и в академии наук. *Высшее образование в России*, 30 (1), 9–22. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-1-9-22.
- Габдрахманов, Н.К., Никифорова, Н.Ю., Лешуков, О.В. (2019) «От волги до Енисея...»: образовательная миграция молодежи в России. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. М.: НИУ ВШЭ, 48.

- Демиденко, С.Ю. (2018). Молодежь на рынке труда (по материалам круглого стола). *Социологические исследования*, 4, 164–166.
- Зборовский, Г.Е., Абрамова, П.А., Каташинских, В.С. (2016). Нелинейная модель российского высшего образования в макрорегионе: теоретическая концепция и практические возможности. Г.Е. Зборовский (ред). Екатеринбург: Гуманитарный университет, 340.
- Зборовский, Г.Е. (2018). Можно ли быть вместе, находясь врозь: студенты и преподаватели в вузе. *Социологические исследования*, 9, 49–58. DOI: 10.31857/S013216250001958-6.
- Зубок, Ю.А., Чупров, В.И. (2015). Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда. *Социологические исследования*, 5, 114–122.
- Зырянов, В.В. (2019). Научный руководитель: между вызовами времени и реалиями. *Высшее образование в России*, 28 (10), 25–37. DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-10-25-37.
- Ключарев, Г.А., Попов, М.С., Савинков, В.И. (2017). Образование, наука и бизнес: новые грани взаимодействия. М.: Институт социологии РАН, 488.
- Козырева, П.М., Смирнов, А.И. (2018). Предпринимательская активность в контексте задач инновационной модернизации. *Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки*, 3 (806), 158–177.
- Константиновский, Д.Л. (2018). Измерение неравенства в образовании/ *Россия реформирующаяся*. М. К. Горшков (ред.). Москва, 16, 171– 191.
- Российские университеты в условиях цифровизации: математические и инструментальные методы оценки качества управления. (2019). Халин В.Г. (ред). М.: Проспект, 235–260.
- Соколов, М., и др. (2015). Как становятся профессорами: академические карьеры, рынки и власть в пяти странах. М., Новое литературное обозрение, 832.
- Терентьев, Е.А., Бекова, С.К., Малошонок, Н.Г. (2018). Кризис российской аспирантуры: источники проблем и возможности их преодоления. *Университетское управление: практика и анализ*, 22 (5), 54–66. DOI 10.15826/umpa.2018.05.049.
- Чередниченко, Г.А. (2018). Первое трудоустройство после вуза (по материалам опроса Росстата РФ). *Социологические исследования*, 8, 91 –101. DOI 10.31857/S013216250000764-3.
- Шкаратан, О.И., Ястребов, Г.А. (2007). Социально-профессиональная структура населения России. Теоретические предпосылки, методы и некоторые результаты повторных опросов 1994, 2002, 2006гг. *Мир России*, 3, 12 –15.
- Ястребов, Г.А. (2009). Воспроизводство социально-профессиональных групп в современной России. *Мир России. Социология. Этнология*, 2, 116 –140.
- Fligstein, N. (1996). Markets as Politics: A Political-Cultural Approach to Market Institutions. *American Sociological Review*, 61, 656–673. DOI: 10.2307/2096398.
- Serbant, A. (2020). Instability creates new opportunities. Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5eb9be949a79470c29c356b3>.
- Robinson, K. (2014). Finding Your Element. Penguin Books Ltd. Режим доступа: https://www.ted.com/talks/ken_robinson_changing_education_paradigm

References

- Academic imbedding and mobility in higher education: Global Perspectives*. (2016). M.M. Yudkevich, F.J. Altbach, L. Rambli (ed.) (G.S. Petrenko per. from English). National Research University “Higher School of Economics, 324.
- Altbach, F. (2018). *Global prospects of higher Education*. A. Ryabova (ed.) (Yu. Kapturevskogo translated from English). M. Publishing House of the Higher School of Economics, 548.
- Avraamova, E.M. (2018). Trends in the employment of Russian youth in the regions. *Sociological Research*, 9, 130–134. DOI 10.31857/S013216250001969-8.
- Biricheva, E.V. Fattakhova, Z.A. (2021). The effectiveness of the interaction between the supervisor and the graduate student at the university and at the Academy of Sciences. *Higher Education in Russia*, 30 (1), 9–22. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-1-9-22.
- Dednj, B.I. (2013). The role and structure of educational training in a new type of postgraduate school. *Higher Education in Russia*, 12, 78–89.
- Demidenko, S.Yu. (2018). Youth in the labor market (based on the materials of the round table). *Sociological Research*, 4, 164–166.
- Fligstein, N. (1996). Markets as Politics: A Political-Cultural Approach to Market Institutions. *American Sociological Review*, 61, 656–673. DOI: 10.2307/2096398.
- Gabdrakhmanov, N.K., Nikiforova, N.Yu., Leshukov, O.V. (2019). “From the Volga to the Yenisei...”: educational migration of youth in Russia. National Research University “Higher School of Economics”, Institute of Education, Moscow: HSE, 48.

- Cherednichenko, G.A. (2018). The first employment after university (based on the materials of the survey of Rosstat of the Russian Federation). *Sociological Research*, 8, 91–101. DOI: 10.31857/S013216250000764-3.
- Kozyreva, P.M., Smirnov, A.I. (2018). Entrepreneurial activity in the context of the tasks of innovative modernization. *Bulletin of the Moscow State Linguistic University. Social Sciences*, 3 (806), 158–177.
- Konstantinovskiy, D.L. (2018). Measuring inequality in education. *Russia is being reformed*. M. K. Gorshkov (ed.). Moscow, 16, 171–191.
- Russian universities in the context of digitalization: mathematical and instrumental methods for assessing the quality of management*. Khalin V.G. (ed.). Moscow: Prospect, 235–260.
- Sokolov, M., et al. (2015). *How to become professors: Academic Careers, Markets and Power in Five Countries*. Moscow, New Literary Review, 832.
- Shkaratan, O.I., Yastrebov, G.A. (2007). Socio-professional structure of the Russian population. Theoretical background, methods and some results of repeated surveys in 1994, 2002, 2006. *The World of Russia*, 3. 12–15.
- Terentyev, E.A., Bekova, S.K., Maloshonok, N.G. (2018). The crisis of Russian postgraduate studies: the sources of problems and the possibilities of overcoming them. *University Management: Practice and Analysis*, 22(5), 54–66. DOI 10.15826/umpa.2018.05.049.
- Yastrebov, G.A. (2009). Reproduction of socio-professional groups in modern Russia. *The world of Russia. Sociology. Ethnology*, 2, 116–140.
- Zborovsky, G.E., Abramova, P.A., Katashinskikh, V.S. (2016). *Nonlinear model of Russian higher education in the macroregion: Theoretical concept and practical possibilities*. G.E. Zborovsky (ed.). Yekaterinburg: Humanities University, 340.
- Zborovsky, G.E. (2018). Is it possible to be together while being apart: students and teachers at the university? *Sociological Research*, 9, 49–58. DOI: 10.31857/S013216250001958-6.
- Zubok, Yu.A., Chuprov, V.I. (2015). Young specialists: the problem of training and the situation on the labor market. *Sociological Research*, 5, 114–12.
- Zyryanov, V.V. (2019). Supervisor: between the challenges of time and realities. *Higher Education in Russia*, 28 (10), 25–37. DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-10-25-37.
- Serbant, A. (2020). Instability creates new opportunities. Available at: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5eb9be949a79470c29c356b3>.
- Robinson, K. (2014). *Finding Your Element*. Penguin Books Ltd. Available at: https://www.ted.com/talks/ken_robinson_changing_education_paradigm.

Дата получения рукописи: 15.11.2022

Дата окончания рецензирования: 29.11.2022

Дата принятия к публикации: 05.11.2022

Информация об авторе

Иванченко Ольга Сергеевна – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социальных и гуманитарных наук, Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М. И. Платова, г. Новочеркасск, Россия, e-mail: olga.ivanchenko1509@mail.ru

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов

Information about the author

Ivanchenko Olga Sergeevna – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Social Sciences and Humanities, Platov South Russian State Polytechnic University (NPI), Novocherkassk, Russia, e-mail: olga.ivanchenko1509@mail.ru

The author has no conflict of interests to declare