

DOI: [10.14515/monitoring.2026.2.3063](https://www.doi.org/10.14515/monitoring.2026.2.3063)**А. А. Банько****АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ  
В РОССИЙСКИХ НАУЧНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ****Правильная ссылка на статью:**

Банько А. А. Адаптация молодых сотрудников в российских научных коллективах // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2026. № 2. С. 46—66. <https://www.doi.org/10.14515/monitoring.2026.2.3063>.

**For citation:**

Banko A. A. (2026) Adaptation of Young Staff in Russian Academic Teams. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 2. P. 46–66. <https://www.doi.org/10.14515/monitoring.2026.2.3063>. (In Russ.)

Получено: 09.07.2025. Принято к публикации: 23.01.2026.

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ В  
РОССИЙСКИХ НАУЧНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

*БАНЬКО Анна Алексеевна — стажер-исследователь Лаборатории экономико-социологических исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия*  
E-MAIL: [abanko@hse.ru](mailto:abanko@hse.ru)  
<https://orcid.org/0009-0006-9105-307X>

**Аннотация.** Цель статьи — рассмотреть процесс адаптации молодых сотрудников в российских научных коллективах. В фокусе исследования — проблемы, с которыми могут столкнуться молодые ученые при адаптации к коллективной деятельности. Эмпирическую базу составляют 15 интервью с молодыми учеными из пяти научных коллективов (по три человека на каждый). Они представляют НИУ ВШЭ, МГУ им. М. В. Ломоносова и Российскую академию наук. Анализ основан на подходе, предложенном Г. Зиммелем в рамках социологии малых групп. В эмпирической части описывается роль социальных связей при попадании молодых ученых в коллективы, а также вопросы конструирования коллективной реальности и проблемы, которые могут возникать при попытке встроиться эту реальность. Показывается, что в научных коллективах формируется особая надындивидуальная реальность, основанная на общей увлеченности темой, ощущении коллективной ответственности, коллективной логике и целях, организационных аспектах работы и механизмах распределения задач между участниками. Они являются общими для всех участников коллектива, но могут по-разному ими интерпретироваться. Также по результатам анализа информанты были подразделены на «внутренних» и «внешних» участников в зависимости от роли социальных связей при их попадании в коллективы. Две этих группы разным образом воспринимают коллектив-

ADAPTATION OF YOUNG STAFF IN RUSSIAN  
ACADEMIC TEAMS

*Anna A. BANKO<sup>1</sup> — Research Assistant, Laboratory for Studies in Economic Sociology*  
E-MAIL: [abanko@hse.ru](mailto:abanko@hse.ru)  
<https://orcid.org/0009-0006-9105-307X>

<sup>1</sup> HSE University, Moscow, Russia

**Abstract.** The purpose of this article is to examine the adaptation process of young staff in Russian academic teams. The study focuses on the problems young scientists may encounter when adapting to collective activities. The empirical base consists of 15 interviews with young scientists from five academic teams (three people each). They represent HSE University, Lomonosov Moscow State University, and the Russian Academy of Sciences. The analysis is based on the approach proposed by G. Simmel within the framework of small group sociology. The empirical part describes the role of social ties when young scientists enter collectives, questions of constructing a collective reality, and strategies for integrating young scientists into this reality. It is shown that in the scientific teams, a sub-individual reality is formed, which is based on the general passion for the subject of the research being conducted, the sense of collective responsibility, collective logic and goals, organizational aspects of the work, and mechanisms for sharing tasks among participants. They are common to all members of the collective but can be interpreted differently by them. Also, according to the results of the analysis, the informants were divided into «internal» and «external» participants depending on the role of social relations when they enter the collective. These two groups perceive collective reality and their role in it differently. Young employees perceive the collective as a source of support and motivation, and their insufficient level of adaptation is complicated.

ную реальность и свою роль в ней и, соответственно, разным образом встраиваются в нее. Молодые сотрудники воспринимают коллектив как источник поддержки и мотивации, и при недостаточном уровне последних адаптация усложняется.

**Ключевые слова:** молодые ученые, трудовая адаптация, малые группы, социальные связи, академическая карьера

**Благодарность.** Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

**Keywords:** young academics, adaptation to work, small groups, social ties, academic career

**Acknowledgments.** The study was implemented in the framework of the Basic Research Program at the National Research University Higher School of Economics (HSE University).

## Введение

Согласно российскому законодательству, молодым ученым считается лицо в возрасте до 35 лет включительно (с возможностью увеличения порога до 40 лет), которое является «работником научных организаций, научно-педагогическим работником организаций высшего образования или научным работником иных организаций, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность»<sup>1</sup>. Молодые ученые на уровне закона выделяются в отдельную профессиональную группу, в результате чего им оказывается персонифицированная государственная поддержка. Помимо грантов, доступных ученым любого возраста, они могут претендовать на ряд других. Например, Российский научный фонд проводит конкурс проектов молодых исследователей и проектов под руководством молодых исследователей<sup>2</sup>, существует Совет по грантам Президента РФ, одно из направлений деятельности которого касается поддержки молодых ученых<sup>3</sup>. Стимулирующие выплаты и иные формы поддержки для молодых ученых есть и на организационном уровне: например, в НИУ ВШЭ реализуется программа «Академический кадровый резерв»<sup>4</sup>.

Несмотря на персонифицированную поддержку, в России наблюдается уменьшение числа молодых ученых. С 2015 по 2022 г. количество научных сотрудников в возрасте до 29 лет снизилось с 77 до 54 тыс. человек<sup>5</sup>. Негативная тен-

<sup>1</sup> Молодые ученые получают поддержку // Государственная Дума Федерального собрания Российской Федерации. 2023. 28 февраля. URL: <http://duma.gov.ru/news/56393/> (дата обращения: 16.06.2025).

<sup>2</sup> Конкурсы // Российский научный фонд. URL: <https://rscf.ru/contests/> (дата обращения: 16.06.2025).

<sup>3</sup> Совет по грантам Президента Российской Федерации для государственной поддержки молодых российских ученых и по государственной поддержке ведущих научных школ Российской Федерации. URL: <https://grants.extech.ru/> (дата обращения: 16.06.2025).

<sup>4</sup> См. подробнее: <https://academics.hse.ru/hipo/> (дата обращения 16.06.2025).

<sup>5</sup> Численность исследователей (по областям науки; по возрастным группам; по ученым степеням; по субъектам Российской Федерации) (с 2010 г.) // Федеральная служба государственной статистики. 2023. URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/science#> (дата обращения: 16.06.2025).

денция характерна и для группы 30—34 года: с 2020 по 2022 г. ее численность уменьшилась с 52 до 47 тыс. человек<sup>6</sup>. При этом в 2022 г. доля ученых в возрасте до 35 лет от общего числа ученых в России составила около 30%<sup>7</sup>. Тот факт, что молодые ученые составляют весомый процент от всех ученых в России, актуализирует внимание к причинам их ухода из науки. Среди российских студентов научная карьера обладает низкой привлекательностью [Волков, Акимова, Симонов, 2024], а СМИ и представители сообщества ученых обращают внимание на проблему дефицита молодых научных кадров<sup>8</sup>. Отмечается необходимость воспроизводства кадрового потенциала науки в нашей стране [Плешкевич, Другова, Климова, 2021; Швецова, Симонова, Давыдова, 2020].

Как правило, молодые ученые начинают свою карьеру в рамках научных коллективов, где они сталкиваются с рядом вызовов. Карьерное развитие в академии в сравнении с другими сферами имеет свою специфику [Dowd, Kaplan, 2005]. Молодые ученые должны быть готовы подстроиться под существующие нормы (коллективные или организационные) и взять на себя выполнение задач, с которыми они не встречались ранее [Wang, Hicks, 2015]. Их отпугивают профессиональные риски, связанные с затруднительным карьерным ростом в желаемом направлении с учетом предъявляемых формальных требований [Rhoten, Parker, 2004]. Они сталкиваются с финансовыми, организационными и морально-этическими барьерами [Швецова, Симонова, Давыдова, 2020]. Карьерный рост также усложняется из-за прекаризации академической профессии: увеличивается количество времени, которое молодым ученым нужно потратить для получения постоянной должности в академической организации [Ta et al., 2024; Nadolny, Ryan, 2015], а творческие профессии в целом характеризуются неустойчивыми карьерными траекториями [Попова, 2019]. Кроме того, новички должны справляться с чрезмерной нагрузкой и испытывают синдром самозванца [Kiliç Memur, Başer Baykal, 2025], а также эмоциональное выгорание [Barthauer et al., 2020].

Мы видим, что численность группы молодых ученых в России снижается, несмотря на меры поддержки. Это актуализирует внимание к процессу адаптации молодых сотрудников в научных коллективах и проблемам, с которыми они потенциально могут столкнуться. В этой работе мы фокусируемся именно на тех трудностях, которые могут возникать у молодых ученых при адаптации к работе в научных коллективах, а не на системных проблемах, связанных с государственной поддержкой. Мы рассматриваем представителей коллективов двух ведущих вузов Москвы (НИУ ВШЭ и МГУ им. М. В. Ломоносова), а также Российской академии наук. Вначале статьи анализируются теоретические и эмпирические работы, позволяющие раскрыть проблематику исследования. Затем описывается методология исследования. Наконец, мы переходим к результатам: изучаем возможные

<sup>6</sup> Исследователи по полу и возрастным группам // Индикаторы науки. Статистический сборник. 2024. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/907029023.pdf> (дата обращения: 16.06.2025).

<sup>7</sup> Структура исследователей по возрастным группам: 2022 // Индикаторы науки. Статистический сборник. 2024. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/907029023.pdf> (дата обращения: 16.06.2025).

<sup>8</sup> Например, по данным «НН.ру», в первой половине 2024 г. на одноименном портале количество опубликованных вакансий на позиции исследователей и лаборантов превысило количество соответствующих резюме на 29%. См.: В России растет спрос на молодых ученых // Ведомости. 2024. 31 октября. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2024/10/31/1072038-v-rossii-rastet-spros-na-molodih-uchenih> (дата обращения 16.06.2025).

пути попадания молодых сотрудников в научные коллективы, механизмы выстраивания взаимодействия с руководителем и коллегами, а также процесс конструирования коллективной реальности. Эти аспекты составляют процесс адаптации к работе в научном коллективе. В заключении суммируются полученные выводы, обсуждаются ограничения и направления развития исследования.

### **Труд в академической среде**

Исследователи описывают академическое развитие как процесс, в ходе которого индивид осваивает навыки и получает представление о своей области знания и академической среде в целом [Åkerlind, 2005]. Часть авторов отмечает, что построение академической карьеры — вполне понятный и выверенный процесс, в котором мало атипичных траекторий [Dany, Louvel, Valette, 2011; Courtois, O’Keefe, 2024]. Новички проходят социализацию в организации и получают информацию о нормах, целях и коллективной иерархии; усваивают схемы выполнения рабочих задач и ролевые ожидания [Morrison, 2002]. Другие исследователи отмечают, что карьерный рост в академии сильно завязан на той среде, в которую включен ученый: в разных университетах ключевыми признаются разные характеристики сотрудников, а сами они могут иметь различающиеся конечные цели [Sutherland, 2017]. Соответственно, имея цель влиться в определенный коллектив, не всегда можно предугадать, что будет для этого наиболее важно.

При построении академической карьеры ученый развивается одновременно в трех направлениях: в когнитивном, в рамках сообщества и в рамках организации. Когнитивная карьера представляет собой тематические изыскания ученого, формирование его научных интересов; карьера в сообществе — процесс смены ролей, которые играет ученый в коллективном производстве знания; организационная карьера — продвижение ученого по должностной лестнице и соответствующий этому рост заработной платы. Для построения успешной карьеры ученым необходимо работать в каждом из трех направлений одновременно, поскольку продвижение в одном аспекте зависит от продвижения в другом [Gläser, Laudel, 2015]. Можно выделить двойственность профессионального развития в академии: с одной стороны, оно осуществляется для самого себя, с другой — для организации, к которой принадлежит ученый [Wardak, Huber, Zeivots, 2024]. В рамках этого исследования мы фокусируемся на карьере в сообществе и на возможных противоречиях, которые могут возникать в процессе ее построения с учетом двух других.

Академию также описывают как среду со строгой иерархией. Она ассоциируется с закрытыми механизмами социального обмена, текучестью кадров и острой конкуренцией за научное признание [Burriss, 2004]. Хотя конкуренция за рабочие места в академической среде ниже, чем во многих других трудовых сферах, она в меньшей степени определяется экономическими характеристиками, что также делает академическое сообщество закрытым [Плешкевич, Другова, Климова, 2021]. Кроме того, для успешного построения карьеры ученые используют социальные связи [Sherif, Nan, Brice, 2020]. Данный тезис справедлив для российской академической среды: коммуникация на российском академическом рынке труда является сетевой [Соколов и др., 2015]. Отдельно выделяется академический инбридинг, который представляет собой практику найма универси-

тетами собственных выпускников в качестве преподавателей и исследователей. Хотя у такого подхода есть свои плюсы, некоторые исследования показывают, что инбридинг делает процесс набора сотрудников менее прозрачным и открытым, а проводимые в замкнутых кругах исследования — менее инновационными и продуктивными [Horta, 2022].

В ряде работ подчеркивается важность поддержки со стороны более опытных коллег для успешной адаптации молодых ученых [Morrison, 2002; Dorenkamp, Süß, 2017]. Однако это может приводить к зависимости от старших коллег: научные руководители задают темы и сроки исследований, из-за чего молодым ученым сложно самостоятельно выбрать поле для реализации и быть в нем успешным [Долженко и др., 2019]. В исследовании моделей взаимодействия аспирантов с их научными руководителями было выявлено, что вторые могут быть разделены на несколько групп в зависимости от уровня вовлеченности в научную работу аспиранта, начиная с тех, кто не только вовлечен в непосредственно написанные работы, но и дает советы об академической карьере в целом, и заканчивая теми, кто никак не вовлекается в работу аспиранта [Gruzdev, Terentev, Dzhaferova, 2020]. Соответственно, модель взаимодействия с научным руководителем может как способствовать адаптации молодого ученого, так и затруднять ее.

Еще одна особенность, которая скорее связана с государственной поддержкой научной сферы, но тем не менее должна быть упомянута, — низкая финансовая мотивация. Молодые ученые мотивированы скорее личным интересом, а не материальным вознаграждением [Dowd, Kaplan, 2005], карьерный успех определяется ими через возможность самореализации [Archer, 2008]. В российском контексте также отмечается, что мотивация молодых ученых чаще основывается на нематериальных факторах — академической свободе и широком просторе для самореализации [Гуцу, Чилипенко, 2018; Плешкевич, Другова, Климова, 2021]. Низкие зарплаты — одна из причин, по которым в академии сложно удерживать молодых: как правило, они приходят на проекты, за которые точно получают деньги, а постоянная научная работа не сулит им высоких зарплат [Душина, Николаенко, Евсикова, 2016].

Еще одна особенность, связанная скорее с вопросами поддержки науки извне, — более высокий уровень неопределенности в сравнении с другими трудовыми сферами и необходимость долгосрочного планирования [Zacher et al., 2019; Sherif, Nan, Brice, 2020]. Нестабильность и неопределенность — черты прекарной занятости, и сегодня можно говорить о процессах прекаризации академической профессии, которые трансформируют идентичность ученых, их ценности и взаимоотношения друг с другом [McKeown, 2022]. Прекарная занятость характеризуется низкой или недостаточной оплатой, неполным рабочим днем и отсутствием социальных гарантий [McKenzie, 2021]. Молодые ученые вследствие прекаризации вынуждены устраиваться на одну краткосрочную работу за другой, выполняя конкретный перечень задач в конкретные сроки [Loveday, 2018]. Краткосрочные задачи не в полной мере развивают их навыки, которых на первых порах и без того недостаточно, из-за чего молодые ученые чувствуют себя недостаточно уверенно [Ortlieb, Weiss, 2018; Wang et al., 2022]. В то же время неопределенность порождает свободу, которая отличает академию от других трудовых сфер: свобо-

да выбора тем исследований и их руководителей, перечня задач и обязанностей, курсов и тем для преподавания [Sutherland, 2017].

### Молодой ученый как участник малой группы

В этом исследовании нас интересует, как индивид вписывается в коллектив, выстраивая карьеру в сообществе. Проблематику организации внутригруппового взаимодействия можно объяснять, используя теоретический подход социологии малых групп. Г. Зиммель начинает рассуждения о малых группах с анализа диады как наименьшего социального образования [Simmel, 1964]. Диада неустойчива и зависит от вклада каждого из участников. В противовес этому существуют триады и более крупные социальные образования (собственно малые группы), в которых формируется безличная надындивидуальная реальность. Индивиды, объединенные в малую группу, сталкиваются с необходимостью решать как проблемы достижения общих целей и адаптации к внешним условиям, так и проблемы внутренней интеграции [Slater, 1955]. Границы и «зону ответственности» малой группы каждый из ее участников воспринимает по-своему. Отдельный индивид ожидает, что коллектив даст ему то, чего он не может достичь самостоятельно; он перестает чувствовать необходимость постоянно брать ответственность за групповой результат на себя [Simmel, 1964]. С другой стороны, отмечается и важность влияния отдельного индивида на группу [Миллз, 1968].

Малые группы описываются как социальные образования, в рамках которых регулярно взаимодействуют одни и те же индивиды, а существующая надындивидуальная структура определяет их образ мышления, формирует культуру, статусный порядок и отношения власти [Harrington, Fine, 2000]. Принимая во внимание суждение о существовании статусного порядка в малых группах, стоит вспомнить, что П. Бурдьё рассматривал науку как поле символического производства, в котором агенты борются за возможность действовать от имени науки [Бурдьё, 2005]. В поле науки есть доминирующие и доминируемые агенты, в результате чего можно говорить о существовании в нем статусного порядка [там же]. Соответственно, мы можем рассматривать научные коллективы как малые группы.

Коллективная научная деятельность имеет ряд особенностей. Она позволяет сформировать общее видение относительно того, как должны проводиться исследования в той или иной области знания [Крейн, 1976]. Важным элементом в сообществе ученых считается научная коммуникация, поскольку она способствует формированию и поддержанию парадигм и методологических принципов [Гриффит, Маллинз, 1976]. В научных коллективах ученые производят знания и вносят вклад своим знанием и видением в общую реальность [García-Sánchez, Díaz-Díaz, De Saá-Pérez, 2019]. У них формируется чувство принадлежности и взаимопонимания, создаются общий язык и коды. Объединение в научные коллективы также способствует карьерному росту и пониманию специфики работы в академической среде [Bilimoria et al., 2006]. Проводя исследования, ученые могут обращать внимание на то, приносит ли их работа пользу исследовательскому коллективу: обеспечивает финансирование, привлекает новых участников, становится основанием для продолжения работы исследовательского подразделения [Åkerlind, 2008]. Есть и личные цели: обеспечить себя направлениями для дальнейших исследований и довести их до публикаций.

Итак, научные коллективы в этой статье понимаются как малые группы, а под *адаптацией* подразумевается процесс, в ходе которого молодые ученые формируют общее с коллегами представление о коллективной реальности, идентичность, вписывающуюся в эту реальность, выстраивают взаимодействие с коллегами и индивидуальную карьерную траекторию. Мы предполагаем, что ключевым для адаптации будет поиск соответствия индивидуальных целей целям коллектива [Slater, 1955]. Учитывая, что коммуникация на российском академическом рынке труда является сетевой [Соколов и др., 2015], стоит обратить внимание на разные траектории попадания молодых сотрудников в коллективы: те, кто попал в коллектив, первоначально не имея связей с его членами, вероятно, адаптируются иным образом, чем те, кто имел соответствующие связи.

*Научным коллективом* в рамках исследования считается малая группа, которая осуществляет исследовательскую деятельность; с организационной точки зрения научным коллективом считается институт, кафедра или лаборатория. Также существует понятие *исследовательская группа*, под которым обычно понимаются несколько соавторов. Однако для молодых ученых в силу небольшого опыта и, как следствие, отсутствия публикаций или небольшого их числа, это может быть не столь релевантно. Поэтому исследовательской группой мы будем называть сообщество ученых, работающих совместно над конкретным исследовательским проектом, использующих при этом материальные и/или финансовые ресурсы [García-Sánchez, Díaz-Díaz, De Saá-Pérez, 2019].

## Методология

Исследование реализовано в качественном дизайне. Было важно реконструировать логику формирования коллективной реальности и организации работы в исследовательской группе, а также сфокусироваться на аспектах адаптации отдельного молодого ученого в коллективе. Для реализации этой цели мы отдельно интервьюировали троих человек (зиммелевскую «триаду») из каждого коллектива, которые работают или работали ранее в одной исследовательской группе.

Интервью собирались в апреле 2024 г. (как очно, так и онлайн), поиск информантов осуществлялся через рассылки на электронные почты сотрудников, указанных на сайтах подразделений, и с помощью метода «снежного кома». Было проведено 15 полуструктурированных интервью с представителями пяти научных коллективов (по три человека на каждый) продолжительностью от 40 до 70 минут (ключевые характеристики информантов см. в Приложении). Гайд интервью включал следующие блоки вопросов: (1) как молодой ученый попал в коллектив, (2) структура коллектива, (3) организация работы в конкретной исследовательской группе и взаимодействие с коллегами в ней, (4) рефлексия о научном опыте в целом. С согласия информантов интервью записывались на диктофон. Впоследствии с целью обеспечения анонимности из транскриптов были убраны названия подразделений и реализуемых проектов, имена коллег и научных руководителей. Кодирование проводилось в программе ATLAS.ti. Сначала выделялись субстантивные коды при помощи открытого и избирательного кодирования. Далее проводилось теоретическое кодирование, направленное на соотнесение субстантивных кодов между собой.

Мы ориентировались на *критериальную выборку*: искали информантов, чей возраст не превышает 35 лет (то есть молодых ученых). Они также должны были иметь опыт участия в коллективных исследованиях в течение прошлого года или на момент исследования. Часть информантов также имела опыт руководства исследовательскими группами. Помимо этого, мы следили за тем, чтобы информанты соответствовали следующим критериям:

— *Вовлеченность в коллектив до момента официального трудоустройства*. Важно было рассмотреть, каковы механизмы адаптации у тех, кто вовлекался в коллектив, ранее не взаимодействовав с его членами, и тех, у кого был такой опыт, например, в рамках обучения или написания курсовых/дипломных работ. Кроме того, встретились информанты, которые вовлекались в проекты коллективов на волонтерских началах, то есть без трудоустройства и без получения заработной платы за свою работу.

— *Организационная принадлежность*. Сбор интервью начался с молодых ученых Высшей школы экономики, затем были проведены интервью с представителями МГУ им. М. В. Ломоносова. Эти вузы занимают лидирующие позиции в рейтинге высших учебных заведений по научно-исследовательской деятельности<sup>9</sup>. Кроме того, в них представлены исследовательские подразделения, принадлежащие как к социально-гуманитарным, так и техническим и естественным наукам, что было важно для получения более гетерогенных данных.

В процессе поиска информантов получилось выйти на студентов НИУ ВШЭ, работающих в одном из научных коллективов Российской академии наук, с ними также были проведены интервью. По итогу удалось рассмотреть специфику разных организационных структур. Ограничением является то, что мы изначально ориентировались только на исследовательские организации Москвы и полученные результаты отражают специфику столицы.

*Область науки*. Восприятие академии и организация карьеры в ней определяется дисциплинарной принадлежностью [Becher, Trowler, 2001], исследователи описывают разницу между представителями направлений SSH (Social Sciences and Humanities) и STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) (см., например, [Olmos-Peñuela, Benneworth, Castro-Martinez, 2014]). Принимая во внимание наличие других классификаций областей науки (например, классификатор научных направлений OECD<sup>10</sup>), было принято решение остановиться на разделении на STEM и SSH, чтобы получить более наполненные коды и категории по каждой группе.

## Результаты

Были проинтервьюированы участники пяти научных коллективов. Все коллективы имеют различную структуру и размеры, однако их объединяет разделение участников на исследовательские группы численностью от двух до десяти человек. Иногда это постоянные группы, иногда — соавторы в рамках единоразово-

<sup>9</sup> Лучшие вузы по уровню научно-исследовательской деятельности // Сайт рейтинговой группы RAEX. 2025. 3 июня. URL: [https://raex-rr.com/education/russian\\_universities/best\\_universities\\_by\\_scientific\\_work/2023/](https://raex-rr.com/education/russian_universities/best_universities_by_scientific_work/2023/) (дата обращения: 16.06.2025).

<sup>10</sup> См. подробнее: [https://www.hse.ru/science/scifund/klass\\_new](https://www.hse.ru/science/scifund/klass_new) (дата обращения: 16.06.2025).

го проекта. В коллективах есть и те, кто предпочитает работать самостоятельно. В части коллективов один старший руководитель, а остальные участники — молодые ученые примерно одного возраста. Одна группа на момент сбора данных полностью состояла из исследователей до 30 лет. Мы осознаем, что структурные характеристики коллективов могли повлиять на восприятие молодыми учеными своей работы и адаптации к ней, однако для их добросовестного учета необходимы методы сетевого анализа, применение которых не было запланировано в рамках настоящего исследования.

### Социальные связи и поиск ниши

Прежде чем начать адаптироваться в научном коллективе, необходимо в него попасть. Выбирая научный коллектив, молодые ученые обращают внимание на возможность реализовать в нем научные интересы и построить академическую карьеру, изучают проводимые в подразделении мероприятия и пытаются оценить сложившуюся там атмосферу. Один из информантов отметил закрытость научного сообщества: *«В отличие от других сфер профессиональных, мы [ученые в коллективах] никого не зовем за собой, поэтому я думаю, что это [наука] вещь в себе»* (В., м, академический опыт 6 лет, SSH). В связи с этим при попадании в коллектив играют роль собственные усилия молодых ученых: информацию о возможности участия в проектах в качестве волонтеров<sup>11</sup> они ищут в открытых источниках либо при помощи социальных связей.

Для некоторых молодых ученых знакомство с научным коллективом началось до момента официального трудоустройства: успешный опыт работы с научным руководителем впоследствии позволил вовлечься в коллектив и продолжить работу по интересующей тематике за финансовое вознаграждение. Некоторые информанты взаимодействовали с сотрудниками коллективов в рамках экспедиций: *«В течение первых двух лет я взаимодействовала с Институтом как волонтер, участвовала во многих проектах, и потом я получила от моей руководительницы предложение стать стажером»* (А1, ж, академический опыт 4 года, SSH). Среди информантов встретились те, у кого в момент официального трудоустройства не было собеседования. Одна из информанток, которая сейчас трудоустроена в коллективе под руководством своего научного руководителя, объяснила это так: *«Я же перед этим с ним [научным руководителем] год работала над дипломом, поэтому собеседования не было. Все, что нужно, он узнал [раньше]»* (Л1, ж, академический опыт 2 года, STEM).

Встретились информанты, которые приходили в коллектив, не имея до этого социальных связей с его членами. Они проходили через формальные этапы отбора: собеседования и мотивационные письма. Описывая опыт попадания в коллектив, один из информантов этой группы отметил, что на момент его трудоустройства в подразделении была нехватка сотрудников, которая, возможно, сыграла роль в успешном прохождении отбора. Некоторым попасть в коллектив помогла демонстрация увлеченности темами исследований, реализуемых в коллективах. Информанты в этой группе также делились неудачным опытом попадания в кол-

<sup>11</sup> Имеется в виду участие в проектах коллектива по своему желанию, без трудоустройства и без получения заработной платы.

лективы: «Мне писали: „Мы не сошлись в научных интересах“, „У нас был слишком высокий конкурс“» (Т., ж, академический опыт 1,5 года, SSH). Иногда трудоустройству молодых ученых препятствуют установленные в коллективе правила, от которых руководство не готово отказаться. Одна из информанток делилась неудачной для нее историей попадания в коллектив, когда его руководство обозначило, что не готово принимать бакалавров.

Можно выделить два пути попадания молодых сотрудников в научные коллективы, которые различаются в зависимости от роли социальных связей. В первом случае молодые ученые начинают взаимодействовать с коллективом на волонтерских началах, в такие проекты проще попадать, не имея социальных связей со старшими коллегами. Затем, если всё проходит успешно, социальные связи помогают формально трудоустроиться. Во втором случае молодые ученые идут на определенные риски, пытаясь попасть в коллектив, где их никто не знает. Они сталкиваются с отказами и не всегда при подаче заявки имеют представление, чего от них ждут. Далее тех, кто имел социальные связи в момент формального трудоустройства, будем называть условно «внутренними» участниками, а тех, кто не имел их, — «внешними».

### *Конструирование коллективной реальности*

При попадании в коллектив молодой ученый сталкивается с коллективной реальностью, к которой необходимо адаптироваться. В рамках этой реальности существует коллективная логика, с опорой на которую проводятся исследования. Проведение исследований и их публикация формируют репутацию отдельного участника и всего подразделения: «Есть план на ежегодное финансирование, и только если вы его выполняете, вам выделяют финансирование на следующий год» (И., м, академический опыт 1,5 года, SSH). Информанты отмечали, что принадлежность к коллективу дает им возможность заниматься исследовательской деятельностью в кругу единомышленников. Кроме того, работа в коллективе кажется молодым ученым более продуктивной и качественной в сравнении с индивидуальной. Она порождает чувство ответственности, которое дополнительно мотивирует вкладываться в общее дело. Молодые ученые говорили про сплоченность, связанную с ощущением, что все занимаются исследованиями на схожую тематику: «Если в лаборатории никто не понимает того, чем ты хочешь заниматься, [то возникает] вопрос, зачем ты вообще в ней числишься» (А2, м, академический опыт 3 года, STEM). При этом новички, попадая в коллектив, могут столкнуться с необходимостью подстраивать свои научные интересы под текущие исследовательские проекты. Это один из залогов успешной адаптации к коллективной деятельности.

Еще одно основание коллективной реальности — механизм распределения задач. Информанты рассказывали, что задачи распределяются исходя из личных интересов, есть возможность выбрать из предлагаемого руководителем перечня: «Распределяла обязанности руководитель много, но это всегда было в какой-то беседе про задачи и возможности человека» (М2, ж, академический опыт 5 лет, SSH). В ряде коллективов руководитель, инициировавший исследовательский проект, занимался преимущественно организационными вопросами, в то время как молодые ученые выполняли содержательные задачи. Информанты говорили об этом

так: «У нас есть заметное разделение по сферам ответственности между младшей и старшей частью коллектива» (Е., ж, академический опыт 5 лет, SSH); «Я занимаюсь вот этой всей, так сказать, черной работой. То есть проводить эксперименты, обрабатывать какие-то данные» (Л1, ж, академический опыт 2 года, STEM).

Руководитель выполняет и другие задачи. Молодые ученые, с которыми проводились интервью, говорили о негласных правилах, связанных не столько с содержанием работы, сколько с организационными моментами (например, обязательное посещение мероприятий подразделения или очное появление на рабочем месте). В части коллективов руководитель не принимает непосредственное участие в исследованиях, а занимает роль внешнего наблюдателя, по необходимости консультируя младших коллег по содержательным вопросам. В одном из коллективов руководитель имеет весомое влияние на происходящее, и молодые ученые не могут действовать вопреки. Один из участников этого коллектива описал ситуацию так: «Мой руководитель очень тяжелый человек, который не дает свободу. Если ты что-то начинаешь делать хорошо, это сразу видится как претензия. <...> здесь развиваться не дадут» (М3, м, академический опыт 4 года, STEM).

Таким образом, коллективная реальность формируется за счет общей цели и логики, ощущения коллективной ответственности, организационных аспектов работы и механизмов распределения задач между участниками. Руководитель научного коллектива, не внося содержательного вклада, может задавать не только тематику исследований и механизмы их реализации, но и дисциплину в коллективе и негласные правила, которые можно считать отдельным элементом коллективной реальности. Далее рассмотрим, каким образом молодые ученые встраиваются в эту коллективную реальность и с какими проблемами они могут столкнуться в процессе.

### *Молодые ученые внутри коллективной реальности*

В процессе адаптации молодые ученые стремятся интегрировать академическую деятельность в свою жизненную систему. Размываются границы между академической и учебной занятостью, если таковая имеется. Проводя исследования, молодые ученые отработывают на практике то, о чем узнали на занятиях. Работает и в обратную сторону: «Я не просто провожу эксперимент. Чтобы его правильно сделать, мне нужно посмотреть, как это делает научный руководитель, он показывает это все. Поэтому студенты в лаборатории и учатся, и работают» (Л1, ж, академический опыт 2 года, STEM). Для части молодых ученых границы размылись не только между учебной и исследовательской деятельностью, для них наука стала частью жизни: «Я не могу себе представить день в своей жизни, когда я не буду о науке думать» (Л2, м, академический опыт 3 года, STEM). Тем не менее исследовательская деятельность может конфликтовать с учебной, и для успешного совмещения необходимо выстраивать систему приоритетов. В связи с финансовым аспектом академия не всегда оказывается на первом месте: «У меня есть учеба, у меня есть диплом, он мне важнее. <...> Простите, но мне платят четыре тысячи не за то, чтобы я перерабатывала» (Т., ж, академический опыт 1,5 года, SSH).

Принадлежность к коллективу дает молодым ученым возможность заниматься исследовательской деятельностью в кругу единомышленников и получить реле-

вантный для построения академической карьеры опыт: «Публикации в наше время — это важно. Если ты хочешь в аспирантуру идти, тебе они нужны, в этом плане лаборатория отличное место, чтобы их получить» (А2, м, академический опыт 3 года, STEM). При этом академию молодые ученые описывают как сферу с высокой конкуренцией. Попав в коллектив, они продолжают доказывать свое право оставаться в науке, проводя исследования: «Исследовательское поле всегда очень конкурентное. Нужно постоянно всем доказывать, что твое исследование самое интересное и важное» (М2, ж, академический опыт 5 лет, SSH).

Коллектив также выступает для молодых ученых источником поддержки, особую роль играет руководитель: от его поддержки зависят успешность адаптации и ощущение принадлежности к коллективу. Молодым ученым не до конца понятно, насколько руководители на самом деле заинтересованы в конкретном человеке, а не в «лишних руках» для проведения конкретного исследования. Возможно, для руководителя не столь важен успех конкретного человека, сколько сам исследовательский процесс и его результаты: «Он [руководитель] сам очень заинтересован этой областью. То есть он не столько заинтересован был в конкретном человеке, сколько... в самой деятельности» (Ю., ж, академический опыт 2 года, SSH). При этом прослеживается разница между «внутренними» и «внешними» участниками. Один из «внешних» участников отметил недостаточную поддержку со стороны коллектива, в частности своего руководителя. Он ожидал, что коллектив поможет ему преодолеть формальные барьеры для публикации результатов своих исследований: «Журналы, у них у всех своя редакторская политика, надо ждать год, чтобы вся кафедра подписалась под рецензией на мою статью. Это муторно для моего руководителя, он не хочет этим заниматься» (А3, м, академический опыт 3 года, SSH). «Внутренние» участники, наоборот, говорили о достаточной поддержке: «Пока ты только выпустился из магистратуры, ты молодой аспирантик первого года, перед тобой раскрывают все двери, кидаются в тебя деньгами, дополнительной поддержкой» (И., м, академический опыт 1,5 года, SSH)<sup>12</sup>. Соответственно, репутация «внешних» молодых ученых в рамках коллективной реальности еще не сформировалась до такой степени, чтобы они могли ощущать и получать поддержку от коллектива. Из-за этого они могут быть недостаточно осведомлены о тех возможностях, которые дает принадлежность к коллективу.

Внутри коллектива молодым ученым также необходимо адаптироваться к стилю управления. Из-за отсутствия достаточной поддержки «внешние» участники могут терять мотивацию: «Я организационно слабый человек, не могу себя заставить сесть и написать без уверенности того, что кто-то на мою работу посмотрит и подскажет, что делать с ней» (А3, м, академический опыт 2 года, SSH). «Внешние» участники также делились историями о том, что их не устраивает стиль управления, и впоследствии это негативно сказалось на их удовлетворенности работой: «Выделяют кусок текста, и говорят: „Это бред, поменять“. Ты обращаешься за наводящими моментами: „А что менять-то?“, а тебе отвечают: „Все“» (И., м, академический опыт 1,5 года, SSH). Однако «внутренний» участник этого же коллектива, пытаясь объяснить причину такого стиля управления, продемонстрировал пони-

<sup>12</sup> Здесь отражено восприятие конкретного информанта, которое в том числе обусловлено тем, что он находится в коллективе, где его поддерживают. Мы понимаем, что не все аспиранты чувствуют себя подобным образом.

мание специфики: этому коллективу необходимо каждый год продлевать финансирование, сдавая большое число отчетов, а поскольку сотрудников не так много, на всех накладывается весомая ответственность за групповой результат.

Кроме того, прослеживаются различия между «внутренними» и «внешними» участниками относительно содержания их работы. Руководитель может поручать задание конкретному человеку, если знает, что у него имеется опыт выполнения аналогичной или похожей задачи. Самая молодая информантка («внутренний» участник) одного из коллективов рассказывала, что однажды руководитель поручил ей написание годового отчета по работе исследовательской группы потому, что тема была напрямую связана с ее научными интересами. В другом коллективе руководитель доверил информанту внесение финальных правок в текст публикации, поскольку тот продемонстрировал погруженность в тему. Как мы видим, возложение ответственной роли на молодого сотрудника произошло с опорой на представление, которое он создал о себе в прошлом. При этом «внешние» участники о случаях возложения на них более серьезной ответственности, чем на коллег одного ранга с ними, не рассказывали. В этом аспекте также прослеживается, что репутация «внешних» молодых ученых в рамках коллективной реальности еще не сформировалась. Вследствие этого они, как правило, выполняют более рутинные задачи, которые могут не соответствовать их первоначальным ожиданиям относительно научной деятельности.

## Заключение

Наблюдаемое в последние годы уменьшение числа молодых ученых в России можно объяснить проблемами, с которыми они сталкиваются при адаптации к коллективной деятельности. В этом исследовании мы рассмотрели процесс адаптации молодых сотрудников в научных коллективах. Было показано, что, адаптируясь в научном коллективе, молодые ученые встраиваются в коллективную реальность, основанную на системе смыслов, культуре и отношениях власти [Harrington, Fine, 2000]. На эту коллективную реальность участниками возлагается ответственность за реализацию общих задач и решение индивидуальных проблем [Simmel, 1964]. Молодые ученые видят научный коллектив, к которому присоединяются, как источник мотивации и поддержки при построении академической карьеры. Они ищут соответствие между собственными целями и целями коллектива [Slater, 1955]. Если поддержки для них недостаточно, теряется ощущение принадлежности к коллективу, и адаптация усложняется. Молодые ученые стремятся построить когнитивную карьеру при помощи построения карьеры в сообществе: за счет участия в производстве коллективного знания они формируют свою репутацию и интересы [Gläser, Laudel, 2015]. Если молодые сотрудники чувствуют, что их недостаточно вовлекают в рабочий процесс, они говорят об отсутствии мотивации и поддержки. В предыдущих исследованиях также обсуждалась важность поддержки молодых ученых со стороны старших коллег [Morrison, 2002; Dorenkamp, Süß, 2017].

Мы подразделили молодых ученых на «внутренних» и «внешних». «Внутренние» участники имеют прошлый опыт взаимодействия с коллективом на волонтерских началах и выстроенные социальные связи как минимум с одним из сотрудников, у «внешних» молодых ученых эта система социальных связей лишь начинает формироваться. Попадая в коллектив, первые используют имеющиеся социальные

связи, вторые опираются исключительно на собственные усилия. О роли социальных связей при трудоустройстве ранее упоминалось в исследованиях в рамках сетевого подхода [Грановеттер, 2009]. Рассматривая «внутренних» и «внешних» участников, мы увидели, что недостаток поддержки у вторых может вести к недостаточной мотивации и затруднениям с реализацией карьерных целей. При этом важно отметить, что подразделение на «внутренних» и «внешних» участников нельзя свести строго к количеству лет опыта работы. За этим разделением стоят другие характеристики, которые мы постарались обозначить.

Адаптация молодых сотрудников в научных коллективах заключается в том, что им необходимо осознать и показать, что они могут привнести в деятельность коллектива. При этом важно получить поддержку со стороны коллег. «Внутренние» участники на этапе попадания в коллектив осознают, к кому и зачем идут. «Внешние» не всегда знают, в какой проект они могут вовлечься, им нужно прилагать определенные усилия для поиска своей ниши. В процессе деятельности в научном коллективе «внутренние» участники способны объяснить причины, по которым сформировались те или иные практики и условия, «внешние» не могут этого сделать. Понимание коллективной реальности помогает преодолевать трудности и объяснять их, смиряться с ними, вырабатывать стратегии, позволяющие ослабить влияние этих трудностей на собственную деятельность.

Хотя анализ выстроен на сравнении двух групп, который возможен в рамках качественного исследования без переноса результатов на генеральную совокупность, для дальнейшего подтверждения выявленных результатов требуется количественное исследование. На основании ограничений этого исследования можно выделить дальнейшие направления для изучения. Во-первых, мы не рассматривали преподавательскую деятельность, хотя некоторые информанты, попавшие в выборку, совмещают исследования и преподавание. В предыдущих работах описывались различия в стратегиях карьерного роста между научными сотрудниками, ориентированными на исследования и на преподавание [Åkerlind, 2005]. Во-вторых, во многом социология малых групп и исследования команд связаны с методами сетевого анализа, и в дальнейшем стоит изучить научные коллективы с применением методов сетевого анализа. Это позволит объемнее раскрыть вопрос формирования социальных связей и их структуры. В-третьих, мы фокусировались на восприятии адаптации молодыми учеными. Интервью с руководителями коллективов могли бы расширить представления о коллективной реальности и соотнести их с нарративами молодых ученых. Наконец, стоит обратить внимание на «ошибку выжившего». Хотя среди информантов встретились те, кто адаптирован в большей степени и в меньшей, все из них как минимум на момент проведения исследования были ориентированы оставаться в научной сфере. Соответственно, полученные результаты не отражают тех аспектов, которые становятся ключевыми для прекращения научной деятельности.

## Список литературы (References)

1. Бурдые П. Социальное пространство: поля и практики / пер. с франц.; отв. ред. перевода, сост. и послесл. Н. А. Шматко. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2005.

- Bourdieu P. (2005) *Social Space: Fields and Practices*. Moscow: Institute of Experimental Sociology; St. Petersburg: Aletheia. (In Russ.)
2. Волков С. К., Акимова О. Е., Симонов А. Б. Отношение студентов к научной карьере: кейс Волгоградского государственного технического университета // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 4. С. 170—193. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.4.2434>. Volkov S. K., Akimova O. E., Simonov A. B. (2024) Student's Attitudes towards Scientific Career: The Case of Volgograd State Technical University. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 4. P. 170—193. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.4.2434>. (In Russ.)
  3. Грановеттер М. Сила слабых связей // Экономическая социология. 2009. Т. 10. № 4. С. 31—50. URL: [https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204981/ecsoc\\_t10\\_n4.pdf#page=31](https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204981/ecsoc_t10_n4.pdf#page=31) (дата обращения: 17.06.2025). Granovetter M. (2009) The Strength of Weak Ties. *Economic Sociology*. Vol. 10. No. 4. P. 31—50. URL: [https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204981/ecsoc\\_t10\\_n4.pdf#page=31](https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204981/ecsoc_t10_n4.pdf#page=31) (accessed: 17.06.2025). (In Russ.)
  4. Гриффит Б. Ч., Маллинз Н. Ч. Социальные группировки в развитии науки // Коммуникация в современной науке: сборник переводов / сост., общ. ред. и вступ. ст. Э. М. Мирского и В. И. Садовского. М.: Прогресс, 1976. С. 131—155. Griffith B. C., Mullins N. C. (1972) Coherent Social Groups in Scientific Change. In: E. M. Mirsky, V. N. Sadovsky (eds.) *Communication in Modern Science: Collection of Translations*. Moscow: Progress. P. 131—155. (In Russ.)
  5. Гуцу Е. Г., Чилипенюк Ю. Ю. Модель внутрикафедрального управления мотивацией преподавателя вуза // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 12. С. 69—78. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-12-69-78>. Gutsu E. G., Chilipenok Yu. Yu. (2018) Model of Intra-Department Management of Motivation of Teachers of Higher Education. *Vysshee Obrazovanie v Rossii / Higher Education in Russia*. Vol. 27. No. 12. P. 69—78. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-12-69-78>. (In Russ.)
  6. Долженко Р. А., Карпилянсий В. А., Хади Р. А., Диденко А. С. Мотивация молодых ученых к научно-исследовательской деятельности в российских региональных вузах // Образование и наука. 2019. Т. 21. № 9. С. 122—153. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-9-122-153>. Dolzhenko R. A., Karpilianskii V. A., Hady R. A., Didenko A. S. (2019) Young Scientists' Motivation for the Research Activity in Russian Regional Universities. *The Education and Science Journal*. Vol. 21. No. 9. P. 122—153. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-9-122-153>. (In Russ.)
  7. 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. URL: <https://sst.nw.ru/архив/snit201673/время-работать-в-россии-молодые-учёны/> (дата обращения: 17.06.2025).

- Dushina S. A., Nikolaenko G. A., Evsikova E. V. (2016) Time to Work in Russia? Young Scientists in Terms of Institutional Changes. *Sociology of Science & Technology*. Vol. 7. No. 3. P. 29—50. URL: <https://sst.nw.ru/архив/snit201673/время-работать-в-россии-молодые-учёны/> (accessed: 17.06.2025). (In Russ.)
8. Крейн Д. (1976). Социальная структура группы ученых: проверка гипотезы о «невидимом колледже» // Коммуникация в современной науке: сборник переводов / сост., общ. ред. и вступ. ст. Э. М. Мирского и В. И. Садовского. М.: Прогресс, 1976. С. 183—219.  
Crane D. (1976) Social Structure in a Group of Scientists: A Test of the «Invisible College» Hypothesis. In: Mirsky E. M., Sadovsky V. I. (eds.) *Communication in Modern Science: Collection of Translations*. Moscow: Progress. P. 183—219. (In Russ.)
9. Миллз Т. М. О социологии малых групп // Парсонс Т. Американская социология. Перспективы, проблемы, методы / общ. ред. и сост. Т. Парсонса (англ.); ред. и вступ. сл. Г. В. Осипова (рус.); пер. с англ. В. В. Воронина и Е. В. Зиньковского. М.: Прогресс, 1968. С. 82—93.  
Mills T. M. (1968) About Sociology of Small Groups. In: Parsons T. (ed.) *American Sociology. Perspectives, Problems, Methods*. Moscow: Progress. P. 82—93. (In Russ.)
10. Плешкевич И. Б., Другова Е. А., Климова Т. В. Привлечь и удержать: особенности кадровой политики ведущих российских университетов (кейс ДВФУ) // Социология науки и технологий. 2021. Т. 12. № 4. С. 150—171. <https://doi.org/10.24412/2079-0910-2021-4-150-171>.  
Pleshkevich I. B., Drugova E. A., Klimova T. V. (2021) Attract and Retain: Specifics of Personnel Policy of the Leading Russian Universities (FEFU Case). *Sociology of Science & Technology*. Vol. 12. No. 4. P. 150—171. <https://doi.org/10.24412/2079-0910-2021-4-150-171>. (In Russ.)
11. Попова И. П. Творческая профессиональная карьера: как возможен профессиональный контроль? // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2019. № 2. С. 91—102. <https://doi.org/10.28995/2073-6401-2019-2-91-102>,  
Popova I. P. (2019) Creative Professional Career. How is the Professional Control Possible? *RSUH / RGGU BULLETIN. Series Philosophy. Social Studies. Art Studies*. No. 2. P. 91—102. <https://doi.org/10.28995/2073-6401-2019-2-91-102>. (In Russ.)
12. Соколов М. М., Губа К. С., Зименкова Т. В., Сафонова М. А., Чуйкина С. А. Как становятся профессорами: академические карьеры, рынки и власть в пяти странах / под науч. ред. Иванова К. В. М.: Новое литературное обозрение, 2015.  
Sokolov M. M., Guba K. S., Zimenkova T. V., Safonova M. A., Chuiкина S. A. (2015) How to Become Professors: Academic Careers, Markets, and Power in Five Countries. Moscow: New Literary Observer. (In Russ.)
13. 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. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.736>.
- Shvetsova A. V., Simonova A. A., Davydova N. N. (2020) Reproduction of Human Resource Potential in Science in the Assessments of Young Russian Scientists: Results of an Applied Study. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 5. P. 248—268. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.736>. (In Russ.)
14. Åkerlind G. S. (2005) Academic Growth and Development — How Do University Academics Experience It? *Higher Education*. Vol. 50. P. 1—32. <https://doi.org/10.1007/s10734-004-6345-1>.
  15. Åkerlind G. S. (2008) An Academic Perspective on Research and Being a Researcher: An Integration of The Literature. *Studies In Higher Education*. Vol. 33. No. 1. P. 17—31. <https://doi.org/10.1080/03075070701794775>.
  16. Barthauer L. Kaucher P. Spurk D., Kauffeld S. (2020) Burnout and Career (Un)Sustainability: Looking into the Blackbox of Burnout Triggered Career Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 117. P. 103334. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103334>.
  17. Becher T., Trowler P. (2001) *Academic Tribes and Territories: Intellectual Enquiry and the Cultures of Disciplines*. Buckingham: Open University Press / SRHE.
  18. Bilimoria D., Perry S. R., Liang X., Stoller E. P., Higgins P., Taylor C. (2006) How Do Female and Male Faculty Members Construct Job Satisfaction? The Roles of Perceived Institutional Leadership and Mentoring and their Mediating Processes. *The Journal of Technology Transfer*. Vol. 31. No. 3. P. 355—365. <https://doi.org/10.1007/s10961-006-7207-z>.
  19. Burris V. (2004) The Academic Caste System: Prestige Hierarchies in PhD Exchange Networks. *American Sociological Review*. Vol. 69. No. 2. P. 239—264. <https://doi.org/10.1177/000312240406900205>.
  20. Courtois A., O’Keefe T. (2024) ‘Go Away and Make a Big Thing of Yourself Somewhere Else’: Precarious Mobilities and The Uses of International Capital in Irish Academia. *Higher Education*. Vol. 88. No. 5. P. 1871—1887. <https://doi.org/10.1007/s10734-024-01190-5>.
  21. Dany F., Louvel S., Valette A. (2011) Academic Careers: The Limits of the ‘Boundaryless Approach’ and The Power of Promotion Scripts. *Human Relations*. Vol. 64. No. 7. P. 971—996. <https://doi.org/10.1080/21568235.2017.1304824>
  22. Dorenkamp I., Süß S. (2017) Work-Life Conflict Among Young Academics: Antecedents and Gender Effects. *European Journal of Higher Education*. Vol. 7. No. 4. P. 402—423. <http://dx.doi.org/10.1080/21568235.2017.1304824>.
  23. Dowd K. O., Kaplan D. M. (2005) The Career Life of Academics: Boundaried or Boundaryless? *Human Relations*. Vol. 58. No. 6. P. 699—721. <https://doi.org/10.1177/0018726705057156>.

24. García-Sánchez P., Díaz-Díaz N. L., De Saá-Pérez P. (2019) Social Capital and Knowledge Sharing in Academic Research Teams. *International Review of Administrative Sciences*. Vol. 85. No. 1. P. 191—207. <https://doi.org/10.1177/0020852316689140>.
25. Gläser J., Laudel G. (2015) The Three Careers of an Academic. Discussion Paper 35/2015. Berlin: TU Berlin, Center for Technology and Society. URL: [https://www.researchgate.net/publication/281716394\\_The\\_Three\\_Careers\\_of\\_an\\_Academic](https://www.researchgate.net/publication/281716394_The_Three_Careers_of_an_Academic) (accessed: 17.06.2025).
26. Gruzdev I., Terentev E., Dzhaifarova Z. (2020) Superhero or Hands-Off Supervisor? An Empirical Categorization of PhD Supervision Styles and Student Satisfaction in Russian Universities. *Higher Education*. Vol. 79. No. 5. P. 773—789. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00437-w>.
27. Harrington B., Fine G. A. (2000) Opening the «Black Box»: Small Groups and Twenty-First-Century Sociology. *Social Psychology Quarterly*. Vol. 63. No. 4. P. 312—323. <https://doi.org/10.2307/2695842>.
28. Horta H. (2022) Academic Inbreeding: Academic Oligarchy, Effects, and Barriers to Change. *Minerva*. Vol. 60. No. 4. P. 593—613. <https://doi.org/10.1007/s11024-022-09469-6>.
29. Kiliç Memur H. N., Başer Baykal N. (2025) Problems and Persistence: a Grounded Theory Model of the Coping Process in Academic Profession. *Trends in Psychology*. No. 33. P. 871—884. <https://doi.org/10.1007/s43076-023-00332-5>.
30. Loveday V. (2018) Luck, Chance, and Happenstance? Perceptions of Success and Failure Amongst Fixed-Term Academic Staff in UK Higher Education. *The British Journal of Sociology*. Vol. 69. No. 3. P. 758—775. [doi.org/10.1111/1468-4446.12307](https://doi.org/10.1111/1468-4446.12307).
31. McKenzie L. (2021) Unequal Expressions: Emotions and Narratives of Leaving and Remaining in Precarious Academia. *Social Anthropology*. Vol. 29. No. 2. P. 527—542. <https://doi.org/10.1111/1469-8676.13011>.
32. McKeown M. (2022) The View from below: How the Neoliberal Academy is Shaping Contemporary Political Theory. *Society*. Vol. 59. No. 2. P. 99—109. <https://doi.org/10.1007/s12115-022-00705-z>.
33. Morrison E. W. (2002) Newcomers' Relationships: The Role of Social Network Ties During Socialization. *Academy of Management Journal*. Vol. 45. No. 6. P. 1149—1160. <https://doi.org/10.2307/3069430>.
34. Nadolny A., Ryan S. (2015) Mcuniversities Revisited: A Comparison of University and Mcdonald's Casual Employee Experiences in Australia. *Studies in Higher Education*. Vol. 40. No. 1. P. 142—157. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.818642>.
35. Olmos-Peñuela J., Benneworth P., Castro-Martinez E. (2014) Are 'STEM from Mars and SSH from Venus'? Challenging Disciplinary Stereotypes of Research's Social

- Value. *Science and Public Policy*. Vol. 41. No. 3. P. 384—400. <http://dx.doi.org/10.1093/scipol/sct071>.
36. Ortlieb R., Weiss S. (2018) What Makes Academic Careers Less Insecure? The Role of Individual-Level Antecedents. *Higher Education*. Vol. 76. No. 4. P. 571—587. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0226-x>.
37. Rhoten D., Parker A. (2004) Risks and Rewards of an Interdisciplinary Research Path. *Science*. Vol. 306. No. 5704. P. 2046. <https://doi.org/10.1126/science.1103628>.
38. Sherif K., Nan N., Brice J. (2020) Career Success in Academia. *Career Development International*. Vol. 25. No. 6. P. 597—616. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2019-0232>.
39. Simmel G. (1964) The Isolated Individual and the Dyad. In: Kurt H. Wolff (ed.) *The Sociology of Georg Simmel*. NY: The Free Press. P. 182—208.
40. Slater P. E. (1955) Role Differentiation in Small Groups. *American Sociological Review*. Vol. 20. No. 3. P. 300—310. <https://doi.org/10.2307/2087389>.
41. Sutherland K. A. (2017) Constructions of Success in Academia: An Early Career Perspective. *Studies in Higher Education*. Vol. 42. No. 4. P. 743—759. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1072150>.
42. Ta B., Hoang, C., Khong H., Dang T. (2024) Australian PhD Graduates' Agency in Navigating Their Career Pathways: Stories from Social Sciences. *Higher Education*. Vol. 88. P. 1525—1545. <https://doi.org/10.1007/s10734-024-01181-6>.
43. Wang H., Yang C., Meng M., Zeng Y. (2022) Research on the Initiative Scientific Research and Innovation Behavior of Postgraduates: Based on the Theory of Planned Behavior. *Frontiers in Psychology*. Vol. 13. P. 1—14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.839981>.
44. Wang J., Hicks D. (2015) Scientific Teams: Self-Assembly, Fluidness, and Interdependence. *Journal of Informetrics*. Vol. 9. No. 1. P. 197—207. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2014.12.006>.
45. Wardak D., Huber E., Zeivots S. (2024) Towards a Conceptual Framework of Professional Development: A Phenomenographic Study of Academics' Mindsets in a Business School. *International Journal for Academic Development*, Vol. 29. No. 3. P. 337—352. <https://doi.org/10.1080/1360144X.2023.2183403>.
46. Zacher H., Rudolph C. W., Todorovic T., Ammann D. (2019) Academic Career Development: A Review and Research Agenda. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 110. P. 357—373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.006>.

**Приложение. Ключевые характеристики информантов**

№ триады	Область науки	Организация	№ п/п	Имя (сокращ.)	Пол	Возраст	Опыт научной деятельности	Аналитическая категория	Учебный статус
1	SSH	НИУ ВШЭ	1	Т.	ж	21	1,5 года	Внешний	Бакалавриат 4 курс
			2	И.	м	20	1,5 года	Внутренний	Бакалавриат 3 курс
			3	М1	ж	25	6 лет	Внутренний	Закончена магистратура
2	SSH	НИУ ВШЭ	4	М2	ж	28	5 лет	Внутренний	Аспирантура 3 год
			5	А1	ж	25	4 года	Внутренний	Магистратура 2 курс
			6	Е.	ж	29	5 лет	Внешний	Аспирантура 1 год
3	STEM	РАН	7	Д.	ж	23	3 года	Внутренний	Магистратура 2 курс
			8	Л1	ж	23	2 года	Внутренний	Магистратура 1 курс
			9	А2	м	23	3 года	Внешний	Магистратура 1 курс
4	STEM	МГУ	10	Л2	м	24	3 года	Внутренний	Аспирантура 1 год
			11	М3	м	24	4 года	Внутренний	Аспирантура 1 год
			12	К.	ж	27	6 лет	Внутренний	Кандидат наук
5	SSH	МГУ	13	В.	м	26	6 лет	Внутренний	Кандидат наук
			14	А3	м	24	3 года	Внешний	Магистратура 1 курс
			15	Ю.	ж	25	2 года	Внутренний	Бакалавриат 4 курс