
«Ставим на красное, черное и на зеро»: карьерные стратегии молодых российских ученых в условиях неопределенности

А.И. НЕФЕДОВА*, А.А. БАНЬКО**

***Алёна Игоревна Нефедова** – кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник, Лаборатория экономики инноваций, Институт статистических исследований и экономики знаний, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия, anefedova@hse.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6930-6281>

****Анна Алексеевна Банько** – стажер-исследователь, Лаборатория экономико-социологических исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия, abanko@hse.ru, <https://orcid.org/0009-0006-9105-307X>

Цитирование: Нефедова А.И., Банько А.А. (2026) «Ставим на красное, черное и на зеро»: карьерные стратегии молодых российских ученых в условиях неопределенности // Мир России. Т. 35. № 2. С. 45–67. DOI: 10.17323/1811-038X-2026-35-2-45-67

Аннотация

В статье анализируются карьерные стратегии молодых российских ученых в условиях институциональной неопределенности академической среды. Теоретической рамкой исследования выступает концепция Й. Глейзера и Г. Лаудель, рассматривающая развитие ученого как одновременное построение «трех карьер»: когнитивной, организационной и карьеры в научном сообществе.

Эмпирическую основу составляют данные опроса 940 высокопродуктивных молодых исследователей и 26 глубинных интервью, проведенных в 2022 г. Показано, что ранние этапы академической карьеры характеризуются значительной долей переменных компонентов в структуре дохода, зависимостью от грантовых механизмов финансирования и дисциплинарной и региональной дифференциацией институциональных условий. Эти параметры определяют особенности профессионального планирования и занятости молодых ученых.

Выделены три стратегии адаптации – интенсификация профессиональной активности и множественная занятость; снижение уровня вовлеченности при сохранении позиции в академической сфере; частичный или полный переход в другие сектора занятости. Полученные результаты уточняют взаимосвязь организационных условий занятости и динамики академических карьер на ранних этапах профессионального развития.

Статья подготовлена в рамках Программы фундаментальных исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Статья поступила в редакцию в июле 2025 г.

Ключевые слова: молодые ученые, академическая карьера, нестабильность занятости, неравенство в науке, карьерные траектории, грантовое финансирование

Введение

В последние десятилетия во всем мире работа в науке претерпевает существенные трансформации: усиливается менеджерская логика в управлении, основанная на оценке эффективности и результативности; ужесточается борьба за внешнее финансирование; растет давление с целью повышения публикационной активности [Slaughter, Leslie 1997; Barry et al. 2001; Sousa et al. 2010; Калгин и др. 2019]. Наиболее остро эти изменения ощущаются молодыми исследователями: многие из них испытывают трудности в поиске стабильной занятости, получении финансирования и формировании профессиональных связей. Начальная стадия академической карьеры часто сопровождается поиском постоянного места работы, нехваткой ресурсов и отсутствием доступа к необходимой инфраструктуре [Laudel, Glaser 2008; Locke et al. 2018]. Кроме того, наблюдаются сложности, вызываемые неустойчивостью карьерных траекторий, характерных для творческих профессий в целом [Попова 2019]. Наряду с материальными трудностями существенную сложность представляют интеграция в профессиональные сети [Broadbent, Strachan 2016; Heffernan 2020], а также особенности функционирования рынка академического труда, когда возможности трудоустройства и доступа к информации о вакансиях не всегда раскрываются внешним соискателям [Sutherland 2015; Heffernan 2020; Mantai, Marrone 2023; Lee 2024; Ta et al. 2024].

При этом в последние годы российское государство начало уделять особое внимание вопросам поддержки научных кадров, особенно молодых ученых. В частности, в период 2018–2024 гг. государство реализовало комплекс мероприятий в рамках национального проекта «Наука и университеты»¹, где ключевым стало создание 940 молодежных лабораторий, а главной задачей – обеспечение преемственности и омоложения научных кадров: новые лаборатории под руководством молодых ученых должны способствовать снижению среднего возраста исследовательских коллективов и стимулировать развитие научных школ, в том числе и в регионах.

Вместе с тем в литературе отмечается, что параметры материального вознаграждения исследователей формируются в более широком контексте институциональных характеристик финансирования научно-исследовательской сферы, что отражается на общей привлекательности научной карьеры [Gershman et al. 2025]. В этих условиях структура заработной платы во многих организациях характеризуется значимой ролью стимулирующих компонентов, при этом карьерные траектории молодых ученых в большей степени оказываются связаны с институциональными ресурсами организаций [Носкова и др. 2024; Душина, Ломовицкая 2016]. В связи с этим закономерен вопрос: каким образом молодые российские ученые выстраивают и реализуют свои карьерные стратегии в условиях институциональной неопределенности и нестабильности академической среды? Настоящая статья призвана восполнить этот пробел.

¹ См. подробнее: <https://национальныепроекты.рф/projects/nauka-i-university/>

Теоретическая рамка исследования

Современные исследователи академической карьеры делают акцент прежде всего на ее многомерности, а именно на формировании профессиональной идентичности в условиях необходимости согласования индивидуальных устремлений, институциональных требований, а также норм научного сообщества, которые могут противоречить друг другу [McAlpine, Amundsen 2018]. Одной из наиболее влиятельных концепций в этом направлении стала модель, предложенная немецкими социологами науки Й. Глейзером и Г. Лаудель [Glaser, Laudel 2015] и рассматривающая академическую карьеру как пересечение трех взаимосвязанных компонент. Первая – *когнитивная карьера* (cognitive career) – отражает эволюцию исследовательских компетенций, включая накопление знаний, формирование научных интересов и специализации ученого. Вторая – *карьера сообщества* (community career) – подразумевает интеграцию в научное поле через участие в дискуссиях, рецензирование, руководство проектами и постепенное накопление репутационного капитала. Третья компонента – *организационная карьера* (organizational career) – связана с формальным продвижением по карьерной лестнице и соответствующим ростом зарплаты и ресурсов на проведение исследований. Важно отметить, что эти аспекты не просто сосуществуют, но активно взаимодействуют: успех в одной сфере может компенсировать отставание в другой, а их дисбаланс способен создавать существенные барьеры для профессионального развития. Например, высокая публикационная активность может ускорить признание в научном сообществе даже при отсутствии формального должностного роста, тогда как высокие административные позиции далеко не всегда гарантируют когнитивный прогресс или повышение авторитета в сообществе.

Многомерность карьеры усложняет процесс профессиональной самореализации молодых ученых, поскольку они вынуждены одновременно адаптироваться к организационным требованиям и отстаивать собственную исследовательскую автономию [Wardak et al. 2024]. Ситуация может осложняться отсутствием ученой степени, которая считается необходимым условием для вхождения в научное сообщество, в том числе на международном уровне [Слепых и др. 2022]. Эта двойственность особенно очевидна в условиях растущей дифференциации: критерии успеха варьируются не только между дисциплинами, но и внутри отдельных организаций [Sutherland 2015]. При этом академическая сфера традиционно считается более инновационной и творческой, и личностные мотивации здесь выходят на первый план [Шматко, Волкова 2017]. В результате достижение баланса между индивидуальными исследовательскими интересами и коллективными ожиданиями становится более сложной задачей, особенно на фоне усиливающейся конкуренции и прекаризации академического труда.

Неравномерность распределения ресурсов и возможностей в академическом поле лишь усугубляет эти вызовы. Как отмечал П. Бурдьё, наука представляет собой стратифицированное пространство, где доступ к ключевым ресурсам – финансированию, журналам и издательствам – определяется объемом научного и социального капитала [Bourdieu 1975]. Молодые исследователи оказываются в уязвимой позиции: их ограниченная включенность в профессиональные сети, слабое знание неформальных норм и отсутствие рычагов административного влияния существенно снижают профессиональную автономию и возможности

[Willson, Given 2020]. Более высокая зависимость от старших коллег и руководителей также способствует воспроизводству сложившихся иерархических практик, включая распределение исследовательских тем, ролей в проектах и авторства [Browning et al. 2017; Teixeira da Silva 2021]. Эти факторы формируют среду, в которой начинающие ученые сталкиваются с повышенным риском выгорания и профессиональной дезориентации.

Ключевым механизмом, дающим доступ к ресурсам, выступают социальные сети, роль которых в построении академической карьеры трудно переоценить [Burriss 2004; Sherif et al. 2020]. Внутри социальных сетей не только фигурирует информация о вакансиях, но и формируется основа для научных коллабораций, публикационной активности и репутационного роста. Однако закрытость многих академических сообществ (инбридинг, [Horta 2022]) и воспроизводство элит ограничивают мобильность тех, кто не встроен в доминирующие сети [Heffernan 2020]. Это способствует росту неравенства: исследователи из менее престижных организаций сталкиваются с дополнительными барьерами при попытке войти в «ядро» научного сообщества. Престиж организации играет в этом контексте критическую роль, так как институциональная репутация напрямую влияет на карьерные перспективы [Park et al. 2011].

Финансовая нестабильность выступает еще одним критическим фактором, усиливающим существующие диспропорции. Академическая мотивация основывается скорее на нематериальных факторах – академической свободе и широком просторе для самореализации [Шматко, Волкова 2017; Плешкевич и др. 2021]. Невысокий уровень базовых доходов является одной из причин, по которым удержание молодых исследователей в академической сфере оказывается затруднительным: в этих условиях грантовое финансирование выполняет не только функцию поддержки исследовательских инициатив, но становится важным элементом финансовой устойчивости на ранних этапах академической карьеры [Душина и др. 2016; Терентьев и др. 2018]. В результате гранты для ученых становятся не способом поддержки инициативных исследований, а необходимым источником средств к существованию [Лазар, Стрельцова 2015; Душина и др. 2016]. Также ужесточается конкуренция за гранты [Саїбано et al. 2016], причем значительная часть ресурсов концентрируется в руках ведущих ученых [Thelwall et al. 2023]. Для начинающих исследователей гранты, с одной стороны, являются важным инструментом карьерного роста [Душина, Ломовицкая 2016; Li et al. 2024], а с другой – ограничивают тематическую свободу, вынуждая подстраиваться под актуальные тренды. Финансовая незащищенность вынуждает многих совмещать научную работу с дополнительной занятостью, что негативно сказывается на продуктивности и качестве исследований. В результате множество молодых ученых рассматривают возможность ухода из академии именно из-за отсутствия устойчивого финансирования [Christian et al. 2021].

Таким образом, современная академическая среда предъявляет к молодым ученым противоречивые и все более жесткие требования: от исследователей ожидают высокая производительность, соответствие количественным критериям и конкурентоспособность в борьбе за гранты [Whitley, Glaser 2014]. Вместе с тем сохраняется хроническая институциональная нестабильность – низкая доля гарантированной оплаты труда, прекарные формы занятости, фрагментированность карьерных треков, неравный доступ к ресурсам [Baruch 2013; Christian et al. 2021].

В совокупности эти тенденции формируют среду, в которой профессиональные траектории молодых ученых определяются не только их компетенциями и мотивацией, но и институциональными ограничениями, что порождает неопределенность.

Далее в статье будет рассмотрено, как российские молодые ученые выстраивают стратегии адаптации к новым вызовам; какие карьерные стратегии существуют в современной российской науке. Отталкиваясь от модели трех карьер, под *карьерными стратегиями* мы понимаем процесс, в ходе которого молодые ученые формируют профессиональные компетенции и наращивают собственную экспертизу, вместе с тем подстраиваясь под институциональные ограничения. Наше основное предположение состоит в том, что молодые ученые стремятся одновременно построить три направления карьеры – когнитивную, карьеру сообщества и организационную [Glaser, Laudel 2015], при этом существующие ограничения, связанные с нестабильностью и низким положением в иерархии, будут мешать в построении трех карьер одновременно, поскольку возникают трудности, например, с вовлеченностью в коллектив и формированием репутации внутри научного сообщества.

Методология и эмпирическая база исследования

Для изучения карьерных стратегий адаптации молодых ученых использовался смешанный дизайн исследования (mixed-methods research), где сочетаются результаты количественных и качественных методов исследования. Смешение происходило по модели триангуляции и дополнения результатов. В обеих частях исследования затрагивались вопросы финансирования, занятости, а также проблем, которые респонденты считают значимыми в науке.

В рамках опроса у начинающих ученых спрашивали о различных аспектах занятости, удовлетворенности возможностями работы в науке и об оплате труда. Опрос проводился командой исследователей НИУ ВШЭ в июне – сентябре 2022 г. в рамках проекта «Мониторинг экономики образования»². Сбор данных осуществлялся на основе метода самозаполнения онлайн-анкеты (Computer-assisted web interviewing, CAWI). Генеральную совокупность составили российские ученые, имеющие публикации, которые индексируются в РИНЦ; они опрашивались вне зависимости от их должности и места работы.

Для целей нашего исследования из опрошенной совокупности была выделена группа молодых ученых в возрасте от 26 до 35 лет. Нижняя возрастная планка говорит скорее об уже накопленном опыте работы в науке, а верхняя граница продиктована определением «молодежи», зафиксированном в действующем федеральном законе «О молодежной политике» от 30.12.2020 N 489-ФЗ. На момент опроса респонденты проживали на территории России и находились по уровню публикационной активности в первых 20 процентилях по ядру РИНЦ (далее – высокопродуктивные молодые ученые)³. Выбор базы данных РИНЦ был обусловлен ее более

² См. сайт проекта: Мониторинг экономики образования // <https://memo.hse.ru/>, дата обращения 25.06.2025.

³ Процентиль присваивается исследователям, у которых была хотя бы одна публикация в РИНЦ за последние пять лет. Процентиль представляет собой рейтинг с позициями от 1 до 100, где «1» охватывает 1% авторов с самыми высокими показателями публикационной активности. Процентиль от 1 до 5 имеют авторы с наибольшим рейтингом в своей научной области.

широким охватом российских журналов и русскоязычных авторов по сравнению с платформами Scopus и WoS, а также репрезентативностью в области социальных и гуманитарных наук, что во многом связано с индексированием в базе обширного массива публикаций на русском языке. Изучение только высокопродуктивных молодых ученых имеет свои ограничения: мы не можем распространить полученные результаты на всю совокупность молодых ученых. Однако наиболее активные представители сообщества, вероятно, обладают более глубоким пониманием специфики академической среды и вырабатывают наиболее успешные карьерные стратегии.

Размер выборки для анализа составил 940 чел., из них 58,4% – мужчины, остальные 41,6% – женщины, что близко к генеральной совокупности исследователей в стране⁴. Москву представили 38,9% опрошенных, еще 13,3% – Санкт-Петербург, остальные 47,8% опрошенных – другие регионы, что также близко к генеральной совокупности⁵. В выборке представлены исследователи из 193 вузов и 273 научных организаций из 68 регионов РФ, что позволило получить репрезентативную картину состояния науки в России как по географическому, так и по институциональному признаку. Распределение опрошенных ученых по областям науки представлено в *таблице 1*.

Таблица 1. Распределение высокопродуктивных молодых ученых по областям науки

	Количество молодых ученых, чел.	%
Естественные науки	223	23,7
Технические науки	199	21,2
Медицинские науки	94	10,0
Сельскохозяйственные науки	40	4,2
Общественные науки	179	19,1
Гуманитарные науки	205	21,8
Итого	940	100,0

Источник: НИУ ВШЭ, результаты опроса высокопродуктивных ученых в рамках Мониторинга экономики образования, 2022 г.

По сравнению с генеральной совокупностью в выборке оказались недостаточно представленными ученые из естественных и технических наук, но больше исследователей социальных и гуманитарных наук⁶. Это может быть связано с исходным дизайном сбора данных (поиск высокопродуктивных авторов в РИНЦ) и с дисциплинарными различиями в публикационных практиках: если первые предпочитают публиковаться прежде всего в международных журналах, то вторые больше ориентируются на национальные издания, которые чаще индексируются в РИНЦ.

⁴ По данным государственной статистики за тот же год (2022 г.): 61,4% – мужчины, 38,6% – женщины [Индикаторы науки 2024].

⁵ По данным государственной статистики за тот же год (2022): 33,2% исследователей работают в Москве, 10,6% – в Санкт-Петербурге, остальные 56,2% – в других регионах [Индикаторы науки 2024].

⁶ Сравнение с генеральной совокупностью в данном случае невозможно из-за отсутствия в открытом доступе соответствующего разреза (распределение молодых исследователей в возрасте до 35 лет по областям наук).

Было выявлено, что каждый второй опрошенный молодой ученый работает в вузе (51,9%), еще треть (36,7%) – в научных организациях, остальные 11,4% – в других типах учреждений. Таким образом, в выборке наблюдается значительный перекосяк в сторону вузовского сектора науки. Подобное распределение может объясняться тем, что представители вузов, вероятно, более активно откликнулись на приглашение к участию в опросе из-за названия проекта – «Мониторинг экономики образования». Кроме того, малое число респондентов из других типов организаций обусловлено прежде всего тем, что для них публикации не являются отчетным результатом их работы.

В выборке 65,1% опрошенных имеют степень кандидата наук, 7,4% – степень PhD, 1,7% – степень доктора наук, 25,8% пока без ученой степени. Намного более высокий удельный вес «остепененных» респондентов по сравнению с генеральной совокупностью объясняется критерием отбора – высокой публикационной активностью⁷. Более половины респондентов (55,8%) состоят в браке (включая незарегистрированные отношения), 40,0% в браке не состоят, 4,2% – разведены или овдовели.

Медианный общий трудовой стаж респондентов составляет 10 лет, что позволяет рассматривать их как сформировавшихся профессионалов, способных адекватно оценивать ситуацию в своей сфере. Количественные данные анализировались методами описательной статистики. Качественные данные (результаты интервью) позволили более глубоко понять индивидуальные карьерные стратегии молодых ученых в контексте институциональных трансформаций академической профессии. Были использованы материалы 26 глубинных интервью с молодыми учеными – кандидатами наук в возрасте до 39 лет, принимавшими участие в национальных программах академической мобильности (программах российских постдоков и конкурсе Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) «Перспектива»). В выборку вошли 19 мужчин и 7 женщин, представители всех федеральных округов РФ и областей наук (естественных, технических, медицинских, сельскохозяйственных, общественных и гуманитарных). Дисбаланс по гендерному составу можно объяснить тем, что мужчины показывают большую вовлеченность в академическую мобильность⁸ (по результатам международных исследований, см., например, [Jöns 2011; Ploszaj 2025]), и в данном случае это не стало исключением.

Изначально интервью собирались для проекта по изучению эффектов внутрироссийской мобильности, но гайд интервью включал широкий круг вопросов – об образовательной и профессиональной траектории, мотивации смены места работы, механизмах трудоустройства, условиях и оплате труда, и карьерных планах. Особое внимание уделялось восприятию неопределенности и проектной занятости в академическом труде. Средняя продолжительность интервью составила 70 минут. Анализ данных осуществлялся с помощью метода тематического кодирования⁹.

⁷ В генеральной совокупности степень кандидата наук имеют 20,6%, еще 6,7% – доктора наук, 72,7% – без ученой степени (все исследователи, без ограничения по возрасту). Информация о владении степенью PhD не собирается [Индикаторы науки 2024].

⁸ Подобное гендерное различие является характерным не только для академической мобильности, но и для мобильности в целом. На него влияет совокупность факторов, среди которых значительный объем домашнего труда и более высокая «социальная» нагрузка женщин, включающая заботу о детях, пожилых родителях и другие формы семейных обязанностей.

⁹ Более подробно о методах анализа качественных данных см.: Троцук И.В. и др. (2025) Практики анализа качественных данных в социальных науках. М.: ВШЭ.

Результаты

Раздел содержит последовательное изложение результатов, полученных количественным (анкетирование) и качественным (глубинные интервью) методами исследования.

Параметры занятости и структура заработной платы

Если говорить об удовлетворенности работой среди молодых ученых, то по результатам упомянутого опроса 47,5% респондентов полностью или скорее ею довольны; 38,8% – чем-то довольны, а чем-то нет; еще 13,7% – скорее или совсем не удовлетворены работой в своей организации.

Молодые ученые полностью или в большей степени довольны возможностью работать с молодежью (91,3%), интересным профессиональным окружением (90,2%), возможностью самостоятельно планировать работу и рабочий график (88,2%). Меньше всего их устраивают признание и общественное положение: только 54,5% считают, что работа в науке позволяет полностью или в большей степени добиться этого; 54,1% – говорят о возможности приносить пользу обществу; только 49,2% отметили высокий уровень заработной платы (таблица 2).

Таблица 2. Удовлетворенность возможностями, которые дает работа в науке, % молодых ученых, которые считают, что работа позволяет полностью или в большей степени ее удовлетворить

Возможности работы в науке	Позволяет полностью или в большей степени, %
Возможность работать с молодежью	91,3
Интересное профессиональное окружение, единомышленники	90,2
Самостоятельное планирование своей работы, рабочего графика	88,2
Творческий и инновационный характер труда	83,1
Социальная защищенность	82,0
Возможность заниматься научной деятельностью	79,3
Стабильность заработка и занятости	74,1
Профессиональный рост и карьера	60,8
Признание, общественное положение	54,5
Возможность приносить пользу обществу	54,1
Высокий уровень заработной платы	49,2

Источник: НИУ ВШЭ, результаты опроса высокопродуктивных ученых в рамках Мониторинга экономики образования, 2022 г.

Выявляются определенные различия в уровне удовлетворенности трудовой деятельностью в зависимости от области науки. Представители естественнонаучных дисциплин в целом характеризуются несколько более высоким уровнем удовлетворенности различными аспектами работы в науке по сравнению с исследователями, занятыми в других областях, особенно в отношении степени автономии при планировании рабочего времени, а также удовлетворенности возможностями для участия в исследовательской деятельности.

Также ранее отмечалось, что молодых ученых мотивируют скорее нематериальные аспекты занятости [Шматко, Волкова 2017; Плишкевич и др. 2021]. Важность интеграции в профессиональное окружение может быть связана с тем, что при адаптации в научной среде важны социальные связи [Burris 2004; Sherif et al. 2020].

Основное недовольство связано с оплатой труда: по данным опроса, лишь 52% заработной платы молодых ученых составляют фиксированные выплаты; остальное – это переменная и стимулирующая части, зависящие от объема нагрузок и выполнения KPI (таблица 3).

Непосредственно размер выплат вызвал нарекание у 52,5% опрошенных (таблица 4), больше всего недовольны этим аспектом представители гуманитарных наук (по сравнению с другими областями), а также исследователи из регионов (по сравнению с учеными из Москвы и Санкт-Петербурга). Кроме того, часть респондентов отмечает недостаточную ясность механизмов начисления выплат: значительная доля респондентов указывает на затруднения в понимании критериев назначения стимулирующих и переменных выплат, а также процедуры их расчета, что снижает предсказуемость организационных аспектов академической карьеры (таблица 4). Таким образом, не только низкий уровень дохода, но и непрозрачные условия его начисления создают дополнительную демотивацию, что может вызывать трудности при построении организационной карьеры [Glaser, Laudel 2015].

В связи с неопределенными финансовыми перспективами почти каждый второй молодой ученый находится в ситуации множественной занятости: 33,3% совмещают два места работы, 11,4% – три и более (остальные 55,3% работают только в одной организации). Наиболее частый сценарий – совмещение исследовательской работы в институте с преподаванием в вузе, но встречаются и другие комбинации (одновременная работа в академической организации с работой в коммерческих предприятиях, самозанятостью и прочим).

Финансирование исследовательских проектов молодых ученых в значительной степени базируется на государственной поддержке в форме грантов: так, 62,7% отметили, что основным источником финансирования их исследовательской работы являются гранты государственных научных фондов; 18,7% – гранты Президента РФ, 16,2% – внутренние гранты / конкурсы организации. У каждого второго опрошенного (51,6%) финансирование идет через государственное задание, которое выделяется организациям в установленном Правительством РФ порядке¹⁰. Намного реже респонденты упоминают негосударственные источники финансирования: так, только у 20,3% опрошенных исследования финансировались частными компаниями, еще реже – зарубежными фондами или международными организациями (таблица 5).

¹⁰ Постановление Правительства РФ от 26.06.2015 N 640 (ред. от 08.05.2025) «О порядке формирования государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в отношении федеральных государственных учреждений и финансового обеспечения выполнения государственного задания» (2025) // КонсультантПлюс // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_181991/, дата обращения 30.06.2025.

Таблица 3. Среднее соотношение базовой, переменной и стимулирующей частей дохода по выборке

Компоненты заработной платы	Средняя доля, %
Базовая	52
Переменная	13
Стимулирующая	35

Источник: НИУ ВШЭ, результаты опроса высокопродуктивных ученых в рамках Мониторинга экономики образования, 2022 г.

Таблица 4. Удовлетворенность различными аспектами, касающимися выплат заработной платы, % опрошенных

Аспекты оплаты труда	Удовлетворен(-а)		Не удовлетворен(-а)		Затрудняюсь ответить
	полностью	скорее	полностью	скорее	
Понятность и открытость критериев назначения выплат	14	36,4	18,9	26,9	3,8
Понятность процедуры расчета размера (объема) выплат	13,1	30,1	23,6	29,3	3,9
Размер выплат	9,2	34,4	21,4	31,4	3,6

Источник: НИУ ВШЭ, результаты опроса высокопродуктивных ученых в рамках Мониторинга экономики образования, 2022 г.

Таблица 5. Источники финансирования исследовательских проектов, реализованных в 2019–2021 гг., в которых молодые ученые принимали участие, % отмечивших источник

Источник финансирования	%
Гранты государственных научных фондов	62,7
Государственное задание	51,6
Контракты/заказы российских частных компаний	20,3
Гранты Президента РФ ¹¹	18,7
Внутренние гранты/конкурсы организации	16,2
Контракты/заказы российских государственных компаний и госкорпораций	15,3
Субсидии в рамках национальных, федеральных проектов (включая национальный проект «Наука и университеты»)	8,4
Гранты негосударственных российских фондов	5,8
Гранты зарубежных фондов и международных организаций	4,2
Контракты/заказы зарубежных компаний	3,9
Гранты Правительства РФ	2,9

Источник: НИУ ВШЭ, результаты опроса высокопродуктивных ученых в рамках Мониторинга экономики образования, 2022 г.

¹¹ Конкурс грантов Президента Российской Федерации для государственной поддержки молодых российских ученых – кандидатов наук и докторов наук – был закрыт в 2022 г.

Таблица 6. Источники финансирования исследовательских проектов, реализованных в 2019–2021 гг., в которых молодые ученые принимали участие, х по областям науки¹², % отметивших источник

	Области науки			
	естественные науки	технические науки	общественные науки	гуманитарные науки
Государственное задание	70,7	42,9	44,8	32,7
Субсидии в рамках национальных, федеральных проектов (включая национальный проект «Наука и университет»)	12,0	9,2	7,2	5,8
Гранты государственных научных фондов	87,7	57,7	51,5	53,8
Гранты негосударственных российских фондов	11,4	4,1	4,6	3,5
Гранты Президента РФ	28,1	23,0	12,9	9,4
Гранты Правительства РФ	2,8	4,6	3,1	1,8
Гранты зарубежных фондов и международных организаций	4,7	4,1	4,1	4,7
Внутренние гранты/конкурсы организации	14,8	19,9	20,6	13,5
Контракты/заказы российских частных компаний	16,7	38,3	17,5	9,9
Контракты/заказы российских государственных компаний и госкорпораций	14,8	23,0	19,6	9,4
Контракты/заказы зарубежных компаний	4,7	5,1	1,5	2,9
Не участвовал(а)	1,3	3,6	11,9	14,0

Источник: НИУ ВШЭ, результаты опроса высокопродуктивных ученых в рамках Мониторинга экономики образования, 2022 г.

Наиболее высокий уровень участия в проектах, финансируемых через государственное задание, демонстрируют представители естественнонаучных дисциплин, тогда как финансирование исследователей гуманитарного профиля остается минимальным. Аналогичная закономерность прослеживается и в распределении грантов государственных научных фондов¹³: данный источник финансирования существенно чаще направляется ученым естественнонаучной сферы (учитывая их меньшую численность и представленность среди исследователей в целом).

Статистически значимые различия зафиксированы также в отношении участия в конкурсах грантов Президента Российской Федерации и взаимодействия с российскими частными компаниями. Для представителей технических наук характерна более высокая доля привлечения средств через контракты с бизнес-структурами, тогда как гуманитарии и исследователи в области общественных наук в меньшей степени вовлечены в подобные формы партнерства. В целом, структура финансирования исследований (прежде всего в естественных и меньшей степени технических науках) отличается большей степенью диверсификации и выраженными институционализированными механизмами поддержки, тогда как в гуманитарной и общественной сферах сохраняется сильная зависимость преимущественно от ограниченных государственных и внутривузовских ресурсов (таблица 6).

¹² Данные по медицинским и сельскохозяйственным наукам не приведены из-за недостаточного числа наблюдений.

¹³ В контексте исследования подразумевались РНФ и РФФИ, в 2020 г. было принято решение о слиянии этих фондов.

Также наблюдается и выраженная дифференциация по регионам: участие в проектах, которые финансируются по программам государственного задания, чаще характерно для исследователей из Москвы, тогда как в других регионах данный показатель существенно ниже. Вместе с тем молодые ученые из регионов чаще привлекали президентские гранты, тогда как исследователи из Санкт-Петербурга демонстрировали более активное участие в международных грантовых программах. В свою очередь, финансирование через контракты с российскими частными компаниями наиболее распространено в Санкт-Петербурге, тогда как в Москве и других регионах его доля ниже. В целом, можно отметить, что структура финансирования в столичных центрах отличается большей институциональной насыщенностью и диверсификацией, тогда как региональные исследователи в большей степени зависят от ограниченного числа источников, прежде всего от государственных программ и грантовых механизмов (таблица 7).

Таблица 7. Источники финансирования исследовательских проектов, реализованных в 2019–2021 гг., в которых молодые ученые принимали участие, по укрупненным регионам¹⁴, % отметивших источник

	Москва	Санкт-Петербург	Другие регионы
Государственное задание	61,8	36,1	47,7
Субсидии в рамках национальных, федеральных проектов (включая национальный проект «Наука и университет»)	7,4	8,2	9,2
Гранты государственных научных фондов	63,8	62,8	61,8
Гранты негосударственных российских фондов	5,5	5,7	6,1
Гранты Президента РФ	12,2	17,9	24,1
Гранты Правительства РФ	1,3	5,4	3,5
Гранты зарубежных фондов и международных организаций	3,9	10,9	2,6
Внутренние гранты/конкурсы организации	15,7	24,1	14,4
Контракты/заказы российских частных компаний	18,2	29,8	19,3
Контракты/заказы российских государственных компаний и госкорпораций	18,7	21,1	10,9
Контракты/заказы зарубежных компаний	5,7	7,2	1,5
Не участвовал(а)	5,5	9,5	7,4

Источник: НИУ ВШЭ, результаты опроса высокопродуктивных ученых в рамках Мониторинга экономики образования, 2022 г.

Таким образом, молодые ученые фиксируют институциональные «узкие места», ограничивающие их профессиональные траектории, – высокую зависимость от нестабильного финансирования, дефицит гарантий занятости; неравномерный доступ к инфраструктуре и возможностям карьерного роста.

Вследствие этих причин четверть опрошенных молодых высокопродуктивных ученых (27,3%) так или иначе рассматривает возможность частичного ухода

¹⁴ Данные по медицинским и сельскохозяйственным наукам не приведены из-за недостаточного числа наблюдений.

из науки на государственную службу, в бизнес-структуры, фриланс и репетиторство или собственный бизнес¹⁵, при этом 10,3% планируют уйти из нее полностью¹⁶ (таблица 8).

Таблица 8. Дальнейшие профессиональные планы молодых ученых, % ответивших¹⁷

Профессиональные планы	%
Останусь на прежней позиции	11,6
Продвижение преимущественно по научной траектории (научный сотрудник – руководитель лаборатории – директор института) в своей организации	38,2
Продвижение преимущественно по научной траектории (научный сотрудник – руководитель лаборатории – директор института) в другой организации	15,3
Продвижение преимущественно по преподавательской траектории (преподаватель – доцент – профессор) в своей организации	20,3
Продвижение преимущественно по преподавательской траектории (преподаватель – доцент – профессор) в другой организации	6,5
Продвижение преимущественно по административной траектории (заведующий кафедрой – декан – проректор) в своей организации	9,3
Продвижение преимущественно по административной траектории (заведующий кафедрой – декан – проректор) в другой организации	3,3
Переход на государственную службу	3,8
Переход на работу в бизнес-структурах	15,4
Открытие своего бизнеса, предпринимательство (не связанное с репетиторством)	8,8
Полный переход на фриланс, репетиторство	3,6
Собираюсь временно оставить работу по личным, семейным обстоятельствам	1,8
Затрудняюсь ответить	9

Источник: НИУ ВШЭ, результаты опроса высокопродуктивных ученых в рамках Мониторинга экономики образования, 2022 г.

Те, кто нацелен на академическую карьеру, сталкиваются с необходимостью вырабатывать собственные стратегии выживания и профессиональной самореализации. Далее в разделе будут представлены результаты глубинных интервью.

Три стратегии адаптации к неопределенности – гиперактивизм, минимизация усилий, полный уход

«Гиперактивизм и интенсификация усилий» является наиболее распространенной стратегией адаптации молодых ученых: они стремятся увеличить личную

¹⁵ Показатель не равен сумме перечисленных четырех альтернатив из-за множественного варианта ответа: в нем учитывались те, кто назвал хотя бы один из этих вариантов.

¹⁶ То есть не назвали ни один из перечисленных «академических» вариантов карьеры.

¹⁷ Сумма не равна 100%, респонденты могли выбрать несколько подходящих ответов (не более двух).

нагрузку в ответ на ограниченную поддержку (множественная занятость, подработка в проектах, интенсивное участие в грантах). Эта стратегия нередко сопряжена с физическими перегрузками и риском эмоционального выгорания.

«На один оклад исследователя или научного сотрудника жить очень проблематично. Про Новгород я вообще молчу, тут вообще не вариант сугубо наукой заниматься и как-то жить, это невозможно. Обязательно должны быть дополнительные финансовые возможности» (гуманитарные науки, Великий Новгород).

«Зарплаты, которые платятся в вузах молодым преподавателям без степеней, – это чаще всего очень маленькие зарплаты. К этому надо быть готовым. Не всегда ты к этому готов, потому что много чего хочется, ты видишь других твоих однокурсников: да, у них тоже есть трудности с работой, они только трудоустроились куда-то, но у них не болит душа, что им надо что-то написать. Они отработали свои восемь часов, пошли отдыхать. А у тебя эта работа превращается в бесконечную. Тебя и диссертация где-то волнует и тревожит, и к занятиям, к парам тебе надо готовиться» (гуманитарные науки, Москва).

Кроме того, ситуация множественной занятости ведет к распылению усилий по разным видам активности и к отсутствию возможности фокусироваться непосредственно на научной работе, в результате чего при увеличении общей нагрузки снижается исследовательская продуктивность.

«Если ты активный, везде все подаешь, если много что делать будешь, будешь нормально работать. Но не хватает стабильности. Грант заканчивается. Если ты следующий не выиграл, то все плохо. А если выиграл, то вроде и неплохо» (естественные науки, Санкт-Петербург).

«Я работал в библиотеке, отвечал за выставки и экскурсии. Второе – я был научным сотрудником в университете. И третье – еще у меня был президентский грант для молодых ученых – кандидатов наук¹⁸. Из этих трех [направлений – прим. авторов] нормальный достаток формировался. Было довольно весело. Но если ставить перед собой научные задачи, в таких условиях это практически нереально» (гуманитарные науки, Санкт-Петербург).

Еще одним риском является сокращение возможностей для молодых ученых получать финансирование индивидуальных (личных) проектов с относительно простым порогом входа. Ранее произошла институциональная трансформация системы грантовой поддержки: ряд ранее существовавших индивидуальных конкурсов был реорганизован или интегрирован в обновленную линейку программ финансирования, что изменило структуру доступных инструментов поддержки для молодых исследователей.

Вместе с тем приобретение самостоятельного опыта руководства исследовательским проектом (от замысла и до финальной реализации) является одной

¹⁸ Примечание – выдача данных грантов завершена.

из главных вех когнитивного развития молодого ученого и приобретения «бонусных» активов и для продвижения по организационной карьере, и для роста в обществе. В ситуации нехватки массовых инструментов поддержки аспирантов и начинающих исследователей без степени возникает лагуна, замедляющая процессы воспроизводства научных кадров и накопления исследовательского и управленческого опыта молодыми учеными. Остающийся основной канал финансовой поддержки фундаментальных исследовательских проектов (РНФ) предъявляет высокие формальные требования к опыту руководства, вследствие чего складывается ситуация институционального ограничения: получение самостоятельного финансирования требует предварительного опыта руководства проектами, накопление которого затруднено на ранних этапах карьеры.

«У нас часто бывает такая “Поправка-22”, то есть ты не можешь участвовать в грантах, потому что у тебя нет руководства. То есть ты должен иметь руководство, чтобы получить грант, а без этого руководства ты его не получишь. Такой замкнутый круг получается» (естественные науки, Казань).

Механизмы индивидуальной адаптации к институциональной нестабильности сопровождаются интенсификацией трудовой активности в условиях проектной и фрагментированной занятости, что снижает устойчивость профессиональных траекторий и ограничивает возможности долгосрочного научного планирования. В терминах модели трех карьер можно сказать, что молодые ученые интенсифицируют усилия прежде всего для построения когнитивной карьеры, которая, возможно, затем приведет к построению карьеры сообщества – формированию академической репутации [Glaser, Laudel 2015]. Однако из-за отсутствия стабильности и должного уровня финансовой поддержки построение организационной карьеры представляется затруднительным из-за отсутствия увеличения финансирования, без которого невозможно продвижение по карьерной лестнице.

В противовес «активизму» также наблюдается и обратная стратегия: часть информантов описывали альтернативную стратегию адаптации, связанную со снижением уровня профессиональной вовлеченности и ориентацией на выполнение минимально необходимых академических требований в условиях институциональной неопределенности¹⁹. Это можно трактовать как поведенческий ответ на хроническую институциональную неустойчивость и интерпретировать в контексте концепции «вынужденной лояльности» [Robson 2023], когда сотрудники сохраняют формальное присутствие в науке, но фактически отказываются от активной профессиональной реализации. Таким образом, можно наблюдать, что невозможность построить организационную карьеру ведет к тому, что молодые ученые также отказываются от построения карьеры сообщества и когнитивной карьеры.

Кроме того, информанты отмечали, что для ряда молодых ученых уход из академической сферы рассматривается как единственный рациональный

¹⁹ Следует отметить, что эта стратегия не характерна для участников интервью нашего исследования из-за критериев отбора в выборку (получателей грантов РФФИ либо участников программ академической мобильности), что является некоторым ограничением: у нас представлены голоса прежде всего «активистов» в науке, то есть мы наблюдаем некоторую «ошибку выжившего», а голоса ушедших из науки вообще не вошли в фокус исследования.

выбор, что подтверждает наблюдаемую тенденцию к переходу из академии в более финансово устойчивые сферы экономики, характерные для начинающих исследователей. Эта стратегия становится особенно характерной после 2–3 лет опыта работы в нестабильных условиях, когда ожидания и реальный опыт начинают сильно расходиться.

«Действительно, как я наблюдаю, через пару лет после защиты кандидатской 50% куда-то уходят. Людей после диплома остается в аспирантуре достаточно много, но потом до защиты доходит половина: у меня уже куча знакомых, они практически через один [не выходят на защиту – прим. авторов]. Дальше тоже отсеиваются ровно по тем причинам. Приходится жить в реальности, и люди выбирают больше финансовую составляющую» (естественные науки, Новосибирск).

Таким образом, стратегии индивидуальной адаптации лишь частично компенсируют эти ограничения, порождая все более выраженное социально-профессиональное расслоение академического поля.

Заключение

Проведенный анализ показывает, что институциональная среда формирования профессиональных траекторий молодых российских ученых характеризуется высокой степенью неопределенности и внутренней неоднородности, сочетая элементы расширения мер поддержки с сохраняющимися структурными ограничениями академической занятости. Несмотря на появление за последние годы новых форм поддержки, структурные особенности академического капитализма (усиление конкуренции, ориентация на количественные показатели результативности, рост временных и проектных форм занятости) создают ситуацию, в которой построение научной карьеры требует большей индивидуальной изобретательности и адаптационных усилий.

Интерпретация полученных данных в рамках модели трех карьер (Й. Глейзер, Г. Лаудель) позволяет увидеть, что институциональная неопределенность по-разному проявляется в каждом ее измерении. Организационная карьера молодых исследователей затруднена из-за ограниченного числа стабильных позиций и зависимости от краткосрочного финансирования, что препятствует формированию предсказуемых карьерных путей. Это в свою очередь делает неустойчивой карьеру сообщества, поскольку слабая институциональная интеграция ограничивает участие молодых ученых в профессиональных сетях, снижает возможности научного взаимодействия и признания. Когнитивная карьера, связанная с развитием исследовательских интересов и научной продуктивности, также оказывается уязвимой: давление формальных метрик и нестабильность условий ведут к сужению исследовательских горизонтов и ориентации на быстрые результаты. Безусловно, старшее поколение исследователей сталкивается с аналогичными проблемами, однако накопленный символический капитал и институциональный опыт позволяют им успешно адаптироваться к конкурентной среде, ориентированной на количественные показатели результативности.

В этих условиях складываются различные стратегии адаптации. Одни молодые ученые стремятся интенсифицировать индивидуальные усилия и наращивать публикационную активность, компенсируя институциональные ограничения (стратегия гиперактивизма); другие сознательно снижают вовлеченность или дистанцируются от конкуренции (стратегия минимизации усилий); часть принимает решение о полном уходе из науки (стратегия выхода). Невозможность выстраивания устойчивой организационной карьеры становится ключевым фактором, подталкивающим к ослаблению карьеры сообщества и когнитивной карьеры, что ведет к снижению исследовательского потенциала и утрате академического капитала.

Тем самым процессы, выявленные в исследовании, не только воспроизводят асимметрии между поколениями ученых, но и углубляют региональные и дисциплинарные неравенства в академическом пространстве. Потенциальное последующее перераспределение части молодых исследователей, не сумевших встроиться в существующую конкурентную и фрагментированную академическую систему, в иные сектора занятости может рассматриваться как значимый фактор, влияющий на долгосрочное воспроизводство кадрового потенциала науки.

Список источников

- Душина С.А., Ломовицкая В.М. (2016) Социальные детерминанты карьеры молодых ученых в период реформирования российской науки (на материалах полевого исследования) // Социологический альманах. № 7. С. 187–198 // https://socio.bas-net.by/wp-content/uploads/2016/04/soc_alm7-1.pdf, дата обращения 4.07.2025.
- Душина С.А., Николаенко Г.А., Евсикова Е.В. (2016) Время работать в России? Молодые ученые в условиях институциональных изменений // Социология науки и технологий. Т. 7. № 3. С. 29–50 // <https://sst.nw.ru/архив/snit201673/время-работать-в-россии-молодые-учены/>, дата обращения 4.07.2025.
- Индикаторы науки: 2024: статистический сборник. М.: ВШЭ.
- Калгин А.С., Калгина О.В., Лебедева А.А. (2019) Оценка публикационной активности как способ измерения результативности труда ученых и ее связь с мотивацией // Вопросы образования. № 1. С. 44–86. DOI: 10.17323/1814-9545-2019-1-44-86
- Конашев М.Б., Федорова А.А. (2021) Академическая наука в контексте последней реформы РАН // Социология науки и технологий. Т. 12. № 1. С. 136–155. DOI: 10.24411/2079-0910-2021-11009
- Лазар М.Г., Стрельцова Е.А. (2015) Грантовая система финансирования российской науки: итоги одного социологического опроса // Социология науки и технологий. Т. 6. № 3. С. 39–50 // <https://sst.nw.ru/wp-content/uploads/2017/02/grantovaya-sistema-finansirovaniya-rossiyskoy-nauki-itogi-odnogo-sotsiologicheskogo-oprosa.pdf>, дата обращения 4.07.2025.
- Носкова А.В., Голоухова Д.В., Кузьмина Е.И. (2024) Статусные позиции и научный капитал ученых в российской науке // Социологические исследования. № 2. С. 88–99. DOI: 10.31857/S0132162524010087
- Плешкевич И.Б., Другова Е.А., Климова Т.В. (2021) Привлечь и удержать: особенности кадровой политики ведущих российских университетов (кейс ДВФУ) // Социология науки и технологий. Т. 12. № 4. С. 150–171. DOI: 10.24412/2079-0910-2021-4-150-171

- Попова И.П. (2019) Творческая профессиональная карьера: как возможен профессиональный контроль? // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». № 2. С. 91–102. DOI: 10.28995/2073-6401-2019-2-91-102
- Слепых В.И., Ловаков А.В., Юдкевич М.М. (2022) Академическая карьера после защиты кандидатской диссертации на примере четырех отраслей российской науки // Вопросы образования. № 4. С. 260–297. DOI: 10.17323/1814-9545-2022-4-260-297
- Терентьев Е.А., Бекова С.К., Малошонок Н.Г. (2018) Кризис российской аспирантуры: источники проблем и возможности их преодоления // Университетское управление: практика и анализ. Т. 22. № 5. С. 54–66. DOI: 10.15826/umpra.2018.05.049
- Шматко Н.А., Волкова Г.Л. (2017) Служба или служение? Мотивационные паттерны российских ученых // Форсайт. Т. 11. № 2. С. 54–66. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.1.54.66
- Barry J., Chandler J., Clark H. (2001) Between the Ivory Tower and the Academic Assembly Line // Journal of Management Studies, vol. 38, no 1, pp. 87101. DOI: 10.1111/1467-6486.00229
- Baruch Y. (2013) Careers in Academe: The Academic Labour Market as an Eco-System // Career Development International, vol. 18, no 2, pp. 196–210. DOI: 10.1108/CDI-09-2012-0092
- Bourdieu P. (1975) The Specificity of the Scientific Field and the Social Conditions of the Progress of Reason // Social Science Information, vol. 14, no 6, pp. 19–47. DOI: 10.1177/053901847501400602
- Broadbent K., Strachan G. (2016) It's Difficult to Forecast Your Longer-Term Career Milestone: Career Development and Insecure Employment for Research Academics in Australian Universities // Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work, vol. 26, no 4, pp. 251–265. DOI: 10.1080/10301763.2016.1243438
- Browning L., Thompson K., Dawson D. (2017) From Early Career Researcher to Research Leader: Survival of the Fittest // Journal of Higher Education Policy and Management, vol. 39, no 4, pp. 361–377. DOI: 10.1080/1360080X.2017.1330814
- Burris V. (2004) The Academic Caste System: Prestige Hierarchies in PhD Exchange Networks // American Sociological Review, vol. 69, no 2, pp. 239–264. DOI: 10.1177/000312240406900205
- Cañibano C., Woolley R., Iversen E., Hinze S., Hornbostel S., Tesch J. (2016) Developing Research Career Indicators Using Open Data: The RISIS Infrastructure // Proceedings of the 21st International Conference on Science and Technology Indicators, Valencia, September 14–16, pp. 771–779.
- Christian K., Johnstone C., Larkins J., Wright W., Doran M.R. (2021) Research Culture: A Survey of Early-Career Researchers in Australia // eLife, no 10, p. e60613. DOI: 10.7554/eLife.60613
- Glaser J., Laudel G. (2015) The Three Careers of an Academic. Discussion Paper 35/2015, Berlin: TU Berlin, Center for Technology and Society // https://www.researchgate.net/publication/281716394_The_Three_Careers_of_an_Academic, дата обращения 4.07.2025.
- Gershman M., Gokhberg L., Kuznetsova T. (2025) Science, Technology and Innovation in Russia: Development Challenges and Opportunities // The Innovation Competitiveness of BRICS Countries (eds. Zhao X. et al.), Singapore: Springer, pp. 208–226.
- Heffernan T. (2020) Academic Networks and Career Trajectory: 'There's No Career in Academia without Networks' // Higher Education Research & Development, vol. 40, no 5, pp. 981–994. DOI: 10.1080/07294360.2020.1799948
- Hirschman A. (1972) Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States, Harvard University press.
- Horta H. (2022) Academic Inbreeding: Academic Oligarchy, Effects, and Barriers to Change // Minerva, vol. 60, no 4, pp. 593–613. DOI: 10.1007/s11024-022-09469-6
- Jöns H. (2011) Transnational Academic Mobility and Gender // Globalisation, Societies and Education, vol. 9, no 2, pp. 183–209. DOI: 10.1080/14767724.2011.577199
- Laudel G., Glaser J. (2008) From Apprentice to Colleague: The Metamorphosis of Early Career Researchers // Higher Education, no 55, pp. 387–406. DOI: 10.1007/s10734-007-9063-7

- Lee D. (2024) Exploring the Determinants of Research Performance for Early-Career Researchers: A Literature Review // *Scientometrics*, vol. 129, no 1, pp. 181–235. DOI: 10.1007/s11192-023-04868-2
- Li M., Wang Y., Du H., Bai A. (2024) Motivating Innovation: The Impact of Prestigious Talent Funding on Junior Scientists // *Research Policy*, vol. 53, no 9, p. 105081. DOI: 10.1016/j.respol.2024.105081
- Locke W., Freeman R., Rose A. (2018) Early Career Social Science Researchers: Experiences and Support Needs, Centre for Global Higher Education.
- Mantai L., Marrone M. (2023) Academic Career Progression from Early Career Researcher to Professor: What Can We Learn from Job Ads // *Studies in Higher Education*, vol. 48, no 6, pp. 797–812. DOI: 10.1080/03075079.2023.2167974
- McAlpine L., Amundsen C. (2018) *Identity-trajectories of Early Career Researchers*, Palgrave Macmillan.
- Park S., Sine W.D., Tolbert P.S. (2011) Professions, Organizations, and Institutions: Tenure Systems in Colleges and Universities // *Work and Occupations*, no 38, pp. 340–371. DOI: 10.1177/0730888411412725
- Ploszaj A. (2025) Individual-level Determinants of International Academic Mobility: Insights from a Survey of Polish Scholars // *Scientometrics*, no 130, pp. 2273–2290. DOI: 10.1007/s11192-025-05281-7
- Robson J. (2023) Stigma and Spoiled Identities: Rescripting Career Norms for Precariously Employed Academic Staff // *British Journal of Sociology of Education*, vol. 44, no 1, pp. 183–198. DOI: 10.1080/01425692.2022.2137464
- Sherif K., Nan N., Brice J. (2020) Career Success in Academia // *Career Development International*, vol. 25, no 6, pp. 597–616. DOI: 10.1108/CDI-09-2019-0232
- Slaughter S., Leslie L. (1997) *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*, Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Sousa C.A.A., de Nijs W.F., Hendriks P.H.J. (2010) Secrets of the Beehive: Performance Management in University Research Organizations // *Human Relations*, vol. 63, no 9, pp. 1439–1460. DOI: 10.1177/0018726709357083
- Sutherland K.A. (2015) Constructions of Success in Academia: An Early Career Perspective // *Studies in Higher Education*, vol. 42, no 4, pp. 1–17. DOI: 10.1080/03075079.2015.1072150
- Ta B., Hoang C., Khong H., Dang T. (2024) Australian PhD Graduates' Agency in Navigating Their Career Pathways: Stories from Social Sciences // *Higher Education*, no 88, pp. 1525–1545. DOI: 10.1007/s10734-024-01181-6
- Teixeira da Silva J.A. (2021) Challenges that Early Career Researchers Face in Academic Research and Publishing: Pre- and Post-COVID-19 Perspectives // *Exchanges: The Interdisciplinary Research Journal*, vol. 9, no 1, pp. 77–106. DOI: 10.31273/eirj.v9i1.882
- Thelwall M., Kousha K., Abdoli M., Stuart E., Makita M., Font-Julían C.I., Wilson P., Levitt J. (2023) Is Research Funding Always Beneficial? A Cross-Disciplinary Analysis of U.K. Research 2014–20 // *Quantitative Science Studies*, vol. 4, no 2, pp. 501–534. DOI: 10.1162/qss.a.00254
- 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, pp. 337–352. DOI: 10.1080/1360144X.2023.2183403
- Whitley R., Glaser J. (2014) The Impact of Institutional Reforms on the Nature of Universities as Organisations: Organizational Transformation and Scientific Change // *Research in the Sociology of Organizations*, vol. 42, pp. 19–49. DOI: 10.1108/S0733-558X20140000042000
- Willson R., Given L.M. (2020) 'I'm in Sheer Survival Mode': Information Behaviour and Affective Experiences of Early Career Academics // *Library Information Science Research*, vol. 42, no 2, p. 101014. DOI: 10.1016/j.lisr.2020.101014
- Zacher H., Rudolph C.W., Todorovic T., Ammann D. (2019) Academic Career Development: A Review and Research Agenda // *Journal of Vocational Behavior*, no 110, pp. 357–373. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.08.006

“Betting on Red, Black, and Zero”: Career Strategies of Young Russian Scientists in Conditions of Uncertainty

A.I. NEFEDOVA*, A.A. BANKO**

***Alena I. Nefedova** – PhD in Sociology, Leading Researcher, Laboratory of Innovation Economics at the Institute for Statistical Studies and Economics of Knowledge, HSE University, Moscow, Russian Federation; anefedova@hse.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6930-6281>

****Anna A. Banko** – Researcher Assistant, Laboratory for Studies in Economic Sociology, HSE University, Moscow, Russian Federation; abanko@hse.ru, <https://orcid.org/0009-0006-9105-307X>

Citation: Nefedova A.I., Banko A.A. (2026) “Betting on Red, Black, and Zero”: Career Strategies of Young Russian Scientists in Conditions of Uncertainty. *Mir Rossii*, vol. 35, no 2, pp. 45–67 (in Russian). DOI: 10.17323/1811-038X-2026-35-2-45-67

Abstract

This article presents the results of an analysis of the career strategies of young Russian scientists through the lens of the “three scientific careers”, a concept proposed by Johann Gläser and Grit Laudel. Based on survey data from highly productive young scientists and in-depth interviews conducted in 2022, the study finds that early-career researchers face a number of challenges: low guaranteed income and a heavy dependence on short-term grant funding and, as a consequence, limited opportunities for long-term career planning and uncertainty about career prospects. Under these conditions, three main adaptation strategies emerge: increasing individual activity by holding multiple jobs and overload; or, conversely, reducing involvement in science to a “minimally necessary level”; or leaving academia for jobs in the real sector of the economy, either full-time or part-time.

Keywords: *early-career researchers, academic career, employment precarity, inequality in science, career trajectories, grant funding*

References

- Barry J., Chandler J., Clark H. (2001) Between the Ivory Tower and the Academic Assembly Line. *Journal of Management Studies*, vol. 38, no 1, pp. 87101. DOI: 10.1111/1467-6486.00229
- Baruch Y. (2013) Careers in Academe: The Academic Labour Market as an Eco-System. *Career Development International*, vol. 18, no 2, pp. 196–210. DOI: 10.1108/CDI-09-2012-0092
- Bourdieu P. (1975) The Specificity of the Scientific Field and the Social Conditions of the Progress of Reason. *Social Science Information*, vol. 14, no 6, pp. 19–47. DOI: 10.1177/053901847501400602
- Broadbent K., Strachan G. (2016) It’s Difficult to Forecast Your Longer-Term Career Milestone: Career Development and Insecure Employment for Research Academics in Australian

This article was prepared as part of the Basic Research Program at HSE University.

The article was received in July 2025.

- Universities. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, vol. 26, no 4, pp. 251–265. DOI: 10.1080/10301763.2016.1243438
- Browning L., Thompson K., Dawson D. (2017) From Early Career Researcher to Research Leader: Survival of the Fittest. *Journal of Higher Education Policy and Management*, vol. 39, no 4, pp. 361–377. DOI: 10.1080/1360080X.2017.1330814
- Burris V. (2004) The Academic Caste System: Prestige Hierarchies in PhD Exchange Networks. *American Sociological Review*, vol. 69, no 2, pp. 239–264. DOI: 10.1177/000312240406900205
- Cañibano C., Woolley R., Iversen E., Hinze S., Hornbostel S., Tesch J. (2016) Developing Research Career Indicators Using Open Data: The RISIS Infrastructure. *Proceedings of the 21st International Conference on Science and Technology Indicators*, Valencia, September 14–16, pp. 771–779.
- Christian K., Johnstone C., Larkins J., Wright W., Doran M.R. (2021) Research Culture: A Survey of Early-Career Researchers in Australia. *eLife*, no 10, p. e60613. DOI: 10.7554/eLife.60613
- Dushina S.A., Lomovitskaya V.M. (2016) Social Determinants of Careers of Young Scientists During The Reforms of Russian Science (Based on Materials of Field Studies). *Sociological Almanac*, no 7, pp. 187–198. Available at: https://socio.bas-net.by/wp-content/uploads/2016/04/soc_alm7-1.pdf, accessed 4.07.2025 (in Russian).
- Dushina S.A., Nikolaenko G.A., Evsikova E.V. (2016) Time to Work in Russia? Young Researchers under Conditions of Institutional Change. *Sociology of Science and Technology*, vol. 7, no 3, pp. 29–50. Available at: <https://sst.nw.ru/архив/snit201673/время-работать-в-россии-молодые-учены/>, accessed 4.07.2025 (in Russian).
- Glaser J., Laudel G. (2015) *The Three Careers of an Academic. Discussion Paper 35/2015*. Berlin: TU Berlin, Center for Technology and Society. Available at: https://www.researchgate.net/publication/281716394_The_Three_Careers_of_an_Academic, accessed 4.07.2025.
- Gershman M., Gokhberg L., Kuznetsova T. (2025) Science, Technology and Innovation in Russia: Development Challenges and Opportunities. *The Innovation Competitiveness of BRICS Countries* (eds. Zhao X. et al.), Singapore: Springer, pp. 208–226.
- Heffernan T. (2020) Academic Networks and Career Trajectory: ‘There’s No Career in Academia without Networks’. *Higher Education Research & Development*, vol. 40, no 5, pp. 981–994. DOI: 10.1080/07294360.2020.1799948
- Hirschman A. (1972) *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University press.
- Horta H. (2022) Academic Inbreeding: Academic Oligarchy, Effects, and Barriers to Change. *Minerva*, vol. 60, no 4, pp. 593–613. DOI: 10.1007/s11024-022-09469-6
- Jöns H. (2011) Transnational Academic Mobility and Gender. *Globalisation, Societies and Education*, vol. 9, no 2, pp. 183–209. DOI: 10.1080/14767724.2011.577199
- Kalgin A.S., Kalgina O.V., Lebedeva A.A. (2019) Publication Metrics as a Tool for Measuring Research Productivity and Their Relation to Motivation. *Voprosy Obrazovaniya / Educational Studies (Moscow)*, no 1, pp. 44–86 (in Russian). DOI: 10.17323/1814-9545-2019-1-44-86
- Konashv M.B., Fedorova A.A. (2021) The Impact of the Recent RAS Reform on Academic Science in Russia. *Sociology of Science and Technology*, vol. 12, no 1, pp. 136–155 (in Russian). DOI: 10.24411/2079-0910-2021-11009
- Laudel G., Glaser J. (2008) From Apprentice to Colleague: The Metamorphosis of Early Career Researchers. *Higher Education*, no 55, pp. 387–406. DOI: 10.1007/s10734-007-9063-7
- Lee D. (2024) Exploring the Determinants of Research Performance for Early-Career Researchers: A Literature Review. *Scientometrics*, vol. 129, no 1, pp. 181–235. DOI: 10.1007/s11192-023-04868-2
- Lazar M.G., Streltsova E.A. (2015) Grant System of Science Funding in Russia: Results of a Sociological Survey. *Sociology of Science and Technology*, vol. 6, no 3,

- pp. 39–50. Available at: <https://sst.nw.ru/wp-content/uploads/2017/02/grantovaya-sistema-finansirovaniya-rossiyskoy-nauki-itogi-odnogo-sotsiologicheskogo-oprosa.pdf>, accessed 4.07.2025 (in Russian).
- Li M., Wang Y., Du H., Bai A. (2024) Motivating Innovation: The Impact of Prestigious Talent Funding on Junior Scientists. *Research Policy*, vol. 53, no 9, p. 105081. DOI: 10.1016/j.respol.2024.105081
- Locke W., Freeman R., Rose A. (2018) *Early Career Social Science Researchers: Experiences and Support Needs*, Centre for Global Higher Education.
- Mantai L., Marrone M. (2023) Academic Career Progression from Early Career Researcher to Professor: What Can We Learn from Job Ads. *Studies in Higher Education*, vol. 48, no 6, pp. 797–812. DOI: 10.1080/03075079.2023.2167974
- McAlpine L., Amundsen C. (2018) *Identity-trajectories of Early Career Researchers*, Palgrave Macmillan.
- Noskova A.V., Goloukhova D.V., Kuzmina E.I. (2024) Status Positions and Scientific Capital in Russian Science. *Sociological Studies*, no 2, pp. 88–99 (in Russian). DOI: 10.31857/S0132162524010087
- Park S., Sine W.D., Tolbert P.S. (2011) Professions, Organizations, and Institutions: Tenure Systems in Colleges and Universities. *Work and Occupations*, no 38, pp. 340–371. DOI: 10.1177/0730888411412725
- Ploszaj A. (2025) Individual-level Determinants of International Academic Mobility: Insights from a Survey of Polish Scholars. *Scientometrics*, no 130, pp. 2273–2290. DOI: 10.1007/s11192-025-05281-7
- Pleshkevich I.B., Drugova E.A., Klimova T.V. (2021) Attract and Retain: Features of Human Resource Policy in Leading Russian Universities (Case of Far Eastern Federal University). *Sociology of Science and Technology*, vol. 12, no 4, pp. 150–171 (in Russian). DOI: 10.24412/2079-0910-2021-4-150-171
- Popova I.P. (2019) Creative Professional Career. How is the Professional Control Possible? *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*, no 2, pp. 91–102 (in Russian). DOI: 10.28995/2073-6401-2019-2-91-102
- Robson J. (2023) Stigma and Spoiled Identities: Rescripting Career Norms for Precariously Employed Academic Staff. *British Journal of Sociology of Education*, vol. 44, no 1, pp. 183–198. DOI: 10.1080/01425692.2022.2137464
- Science and Technology Indicators in the Russian Federation: 2024: Data Book* (2024), Moscow: HSE (in Russian).
- Sherif K., Nan N., Brice J. (2020) Career Success in Academia. *Career Development International*, vol. 25, no 6, pp. 597–616. DOI: 10.1108/CDI-09-2019-0232
- Shmatko N.A., Volkova G.L. (2017) Service or Devotion? Motivation Patterns of Russian Researchers. *Foresight*, vol. 11, no 2, pp. 54–66 (in Russian). DOI: 10.17323/2500-2597.2017.1.54.66
- Slaughter S., Leslie L. (1997) *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*, Baltimore, MD: The Johns Hopkins University Press.
- Slepykh V.I., Lovakov A.V., Yudkevich M.M. (2022) Research Career after Thesis Defence: The Case of Four Fields of Study in Russia. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies (Moscow)*, no 4, pp. 260–297 (in Russian). DOI: 10.17323/1814-9545-2022-4-260-297
- Sousa C.A.A., de Nijs W.F., Hendriks P.H.J. (2010) Secrets of the Beehive: Performance Management in University Research Organizations. *Human Relations*, vol. 63, no 9, pp. 1439–1460. DOI: 10.1177/0018726709357083
- Sutherland K.A. (2015) Constructions of Success in Academia: An Early Career Perspective. *Studies in Higher Education*, vol. 42, no 4, pp. 1–17. DOI: 10.1080/03075079.2015.1072150
- Ta B., Hoang C., Khong H., Dang T. (2024) Australian PhD Graduates' Agency in Navigating Their Career Pathways: Stories from Social Sciences. *Higher Education*, no 88, pp. 1525–1545. DOI: 10.1007/s10734-024-01181-6
- Teixeira da Silva J.A. (2021) Challenges that Early Career Researchers Face in Academic Research and Publishing: Pre- and Post-COVID-19 Perspectives. *Exchanges: The Interdisciplinary Research Journal*, vol. 9, no 1, pp. 77–106. DOI: 10.31273/eirj.v9i1.882

- Terentyev E.A., Bekova S.K., Maloshonok N.G. (2018) The Crisis of Russian Postgraduate Education: Sources of Problems and Ways to Overcome Them. *University Management: Practice and Analysis*, vol. 22, no 5, pp. 54–66 (in Russian). DOI: 10.15826/umpa.2018.05.049
- Thelwall M., Kousha K., Abdoli M., Stuart E., Makita M., Font-Julián C.I., Wilson P., Levitt J. (2023) Is Research Funding Always Beneficial? A Cross-Disciplinary Analysis of U.K. Research 2014–20. *Quantitative Science Studies*, vol. 4, no 2, pp. 501–534. DOI: 10.1162/qss.a.00254
- Wardak D., Huber E., Žeivots 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, pp. 337–352. DOI: 10.1080/1360144X.2023.2183403
- Whitley R., Glaser J. (2014) The Impact of Institutional Reforms on the Nature of Universities as Organisations: Organizational Transformation and Scientific Change. *Research in the Sociology of Organizations*, vol. 42, pp. 19–49. DOI: 10.1108/S0733-558X20140000042000
- Willson R., Given L.M. (2020) ‘I’m in Sheer Survival Mode’: Information Behaviour and Affective Experiences of Early Career Academics. *Library Information Science Research*, vol. 42, no 2, p. 101014. DOI: 10.1016/j.lisr.2020.101014
- Zacher H., Rudolph C.W., Todorovic T., Ammann D. (2019) Academic Career Development: A Review and Research Agenda. *Journal of Vocational Behavior*, no 110, pp. 357–373. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.08.006