

## Социологические исследования

DOI: 10.37005/2687-0231-2020-0-9-3-18

УДК 378.048.2

*Н. Г. Багдасарьян, Т. В. Балужева, О. В. Крупа*

**Аспирант и его диссертация: потенциал и риски защиты<sup>1</sup>**

### **Аннотация:**

В статье приведены результаты социологического исследования контингента аспирантов государственного университета «Дубна» разных направлений обучения. Проведена многомерная типология аспирантов университета, определены ключевые латентные факторы, далее положенные в основу кластерной модели: взаимодействие с научным руководителем, социокультурный потенциал, организация работы над диссертацией и ее риски, карьерные возможности. Внутри аспирантского сообщества выделены четыре кластера: «депривированные», «ресурсные», «разочаровавшиеся», «случайные». Показано, что наиболее перспективными с точки зрения научного «прироста» и защиты диссертации выступают аспиранты второй группы – «ресурсные». При этом наиболее сильные мотивационные факторы – гаранты успешного завершения аспирантуры и защиты диссертации, по-прежнему – налаженное взаимодействие с научным руководителем и интерес к теме исследования – традиционные «ценности» любого аспиранта.

**Ключевые слова:** аспирантура; аспиранты; типология аспирантов; защита диссертаций; кластерный анализ; факторный анализ

**Об авторах:** Багдасарьян Надежда Гегамовна, доктор философских наук, профессор, Государственный университет «Дубна», заведующий кафедрой социологии и

---

<sup>1</sup>Исследование “Graduate Students, Postgraduate Studies and Thesis Defense: Success/Failure Factors” было опубликовано в “Proceedings of the 2nd International Conference on Contemporary Education, Social Sciences and Ecological Studies (CESSSES 2019)”. Series “Advances in Social Science, Education and Humanities Research|, vol. 356, pp. 19–24, 2019.DOI: 10.2991/cessses-19.2019.5. В целях ознакомления с результатами исследования русскоязычных читателей мы публикуем статью с изменениями и дополнениями.

гуманитарных наук факультета социальных и гуманитарных наук; эл. почта: [ngbagda@mail.ru](mailto:ngbagda@mail.ru)

Балуева Татьяна Витальевна, Государственный университет «Дубна», старший преподаватель кафедры социологии и гуманитарных наук факультета социальных и гуманитарных наук; эл. почта: [igel22@mail.ru](mailto:igel22@mail.ru)

Крупа Ольга Вадимовна, кандидат экономических наук, Филиал государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Университет «Дубна» – Дмитровский институт непрерывного образования, преподаватель; эл. почта: [krupa.olya@gmail.com](mailto:krupa.olya@gmail.com)

## **I. Введение**

В современном транзитивном обществе многие социальные институты претерпевают серьезные структурные и содержательные изменения. Для российской аспирантуры последствия этих изменения проявляются в виде двух ведущих тенденций: снижения числа поступающих в аспирантуру (последовательно, начиная с 2011 г., за исключением небольшого «всплеска» в 2018 г.) одновременно со снижением числа защищающих диссертацию (удельный вес лиц, защитивших диссертации, в общей численности выпускников достиг минимума – 11% – в 2019 г. и с 2014 г. не превышает 20%) [7, с. 21-23].

В соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами подготовки кадров высшей квалификации аспирантура стала третьей ступенью высшего образования. Что это означает? По сути дела, аспирантура встраивается в стандарт обучения со всеми его атрибутами: образовательными программами и учебными планами; высокой аудиторной нагрузкой – лекционными и семинарскими занятиями с обязательным посещением; строгой системой зачетов и экзаменов с оценками в зачетных книжках. При этом аспиранты, как правило, уже взрослые люди (средний возраст российского аспиранта превышает 28 лет), зачастую несущие материальную ответственность за себя и свою семью [7, с. 31]. Низкий уровень аспирантских стипендиальных выплат (стандартный размер государственной стипендии в три раза ниже величины прожиточного минимума) вынуждает многих аспирантов работать одновременно с обучением. В результате это приводит к тому, что собственная исследовательская работа уходит на дальний план.

Параллельно с этим процессом происходит сокращение числа диссертационных советов (по сравнению с 2010 г. – в 1,5 раза)<sup>2</sup>. Оставим за скобками обсуждение причин такого положения дел. Несомненно, однако, что одним из последствий сокращения числа советов стало уменьшение возможностей для защиты аспирантами диссертаций.

На эти проблемы обратил внимание и президент России: на прошедшей в январе 2019 г. встрече с главой Российской академии наук В. В. Путин заявил, что аспирантура в нашей стране «должна быть только научной»<sup>3</sup>. Каким образом включить потенциал молодых научных кадров в решение проблемы развития приоритетных направлений науки, технологий и техники, обеспечивающих внедрение прорывных критических технологий, утвержденных Указом Президента<sup>4</sup>? Безусловно, именно аспирантура как институт продолжает быть ведущим источником подготовки таких кадров.

Проблема, связанная с защитами диссертаций, является общей для всей России, однако особенно острой она видится для регионов. Дубна, получившая статус наукограда в 2001 г., по праву считается «кузницей» научных кадров. Ежегодно в аспирантуру Государственного университета «Дубна» поступают более 60 человек, но лишь немногие из них доходят до защиты.

На этом фоне, несомненно, важной представляется задача понять, почему так происходит. Существует ли один ответ для всех? Или можно выделить внутри аспирантского сообщества группы, для которых стержневыми выступают определенные, но при этом различные факторы? Можно ли на основе анализа набора переменных предположить, что одни аспиранты имеют больше перспектив остаться в научном сообществе, а другие меньше? И наконец, кого привлекает в настоящее время наука, и аспирантура в частности?

## **II. Степень научной разработанности проблемы**

Основные проблемы современной аспирантуры в рамках дискурса о третьем уровне высшего образования отражены в ряде научных работ, опубликованных в последние годы. Так, вопрос целеполагания аспирантов – «диссертация или диплом об окончании

---

<sup>2</sup> Сайт Высшей аттестационной комиссии (ВАК) при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации. Режим доступа: <http://arhvak.minobrnauki.gov.ru/dissovet> (Дата обращения: 02.12.2020).

<sup>3</sup> Стенограмма встречи президента РФ В.В. Путина с главой Российской академии наук А.М. Сергеевым 9.01.2019 г. Официальный сетевой ресурс «Президент России» URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/59648> (Дата обращения: 02.12.2020).

<sup>4</sup> Указ Президента Российской Федерации от 07.07.2011 г. № 899 «Об утверждении приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечня критических технологий Российской Федерации». URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/33514> (Дата обращения: 02.12.2020).

аспирантуры?» – рассматривается Б. И. Бедным, В. А. Бодровым и др. [2; 8]. Проблема позиционирования аспирантуры в структуре высшего образования анализируется в работах Д. Ю. Райчук, Ю. Н. Бережной, В. С. Сенашенко и др. [3; 6; 16; 18]. Подходы к организации образовательного процесса в новых условиях современной аспирантуры выделяют в своих работах Е. В. Караваева, Н. А. Платонова, С. К. Бекова и др. [4; 5; 10; 15]. Результаты эмпирических исследований различных аспектов деятельности аспирантуры изложены в работах О. Я. Герасимовой, И. А. Груздева, И. П. Маличенко, Е. В. Михалкиной и др. [9; 11; 13; 14; 20-22]. Ряд авторов предпринимают попытки построения не только многомерной типологии аспирантов (на примере аспирантов государственных университетов Приволжского федерального округа), но и цельной модели современной российской аспирантуры [1; 12; 17]. В последние годы фокус внимания смещается в сторону региональных аспирантур [19]. Анализируются и другие вопросы, связанные с аспирантурой и аспирантами.

### **III. Методология исследования**

#### *Исследовательские вопросы*

- Можно ли выделить однородные группы внутри аспирантского сообщества государственного университета «Дубна»?
- Каковы основные признаки и латентные факторы, оказывающие значимое влияние на расслоение аспирантского сообщества государственного университета «Дубна»?

#### *Эмпирическая база исследования*

Исследование проведено методом анкетного онлайн-опроса аспирантов, обучающихся в Государственном университете «Дубна» в ноябре 2018 г. Использование данного метода позволило в небольшие сроки охватить выборочную совокупность (116 человек – 2/3 от общего числа обучающихся в аспирантуре университета), достаточную для получения статистически достоверных результатов. Из общего числа аспирантов было опрошено 38% учащихся первый год в аспирантуре, 33% – второй и 29% – третий и четвертый года. Две трети респондентов специализируются в области точных, естественных и технических наук, остальные – в сфере гуманитарных и общественных наук. Медианный возраст аспирантов университета «Дубна» составил 25 лет, две трети обучающихся в аспирантуре университета «Дубна» – мужчины. По всем выделенным показателям выборка достаточно полно репрезентирует генеральную совокупность. Средний возраст 27 лет.

Инструмент сбора эмпирических данных представлял собой анкету, состоящую из 34 вопросов, объединенных в 6 блоков. Основные содержательные разделы анкеты были направлены на выявление мотивации поступления в аспирантуру, профессиональных планов, особенностей организации работы над диссертацией, а также факторов, способствующих и препятствующих подготовке диссертации; кроме того, предлагалось дать оценку условий обучения в аспирантуре Государственного университета «Дубна».

#### **IV. Результаты исследования**

Исходным предположением послужила идея, что аспиранты отличаются друг от друга по целому ряду параметров: мотивации поступления в аспирантуру и усилиям, прилагаемым в процессе подготовки диссертации, карьерным устремлениям, интеллектуальным способностям и материальной обеспеченности.

Применение процедуры факторного анализа (использовался метод главных компонент с последующим вращением факторов методом Варимакс) позволило перейти от пространства, включающего 39 признаков, к адекватно интерпретируемой факторной модели из 7 факторов. В результате были выделены следующие факторы:

- 1) взаимодействие с научным руководителем;
- 2) личностные качества аспирантов;
- 3) организация работы над диссертацией (включая интерес к теме диссертации, активность взаимодействия с научным руководителем по теме диссертации, планирование вопроса защиты диссертации);
- 4) карьерные возможности (в том числе, развитие навыков преподавания и академическая поддержка);
- 5) система условий для исследовательской деятельности;
- 6) финансовые; нематериальные (не связанные с финансовыми вопросами) трудности.

Любопытно, что ряд переменных (например, трудности с подготовкой и публикацией статей в журналах из списка ВАК) коррелировали сразу с несколькими факторами; было принято решение исключить их из факторной модели.

Для поиска внутренне однородных и существенно различающихся друг от друга групп аспирантов использовался иерархический кластерный анализ, метод объединения кластеров – метод Уорда (Ward), использованная метрика – квадрат Евклидова расстояния. Устойчивость кластерной модели составляет 92,3% (оценка устойчивости производилась методом дискриминантного анализа). Решение с 4 кластерами оказалось наиболее

интересным с содержательной точки зрения. Некоторые сомнения вызывал кластер, включающий небольшую долю респондентов, однако при всех комбинациях методов объединения и метрик расстояния он сохранял свою «численную устойчивость». В качестве кластерообразующих переменных использовались полученные на предыдущем этапе факторы.

В результате применения кластерного анализа были выделены 4 кластера, условно названные нами:

1. Депривированные (включает 28 человек, или 24% от общей численности респондентов).
2. Ресурсные (45 чел., 39%).
3. Разочаровавшиеся (32 чел., 28%).
4. Случайные (11 чел., 9%).

**Первый кластер** – «депривированные» – включает 24% аспирантов: учиться им нравится, но сложные материальные обстоятельства вынуждают их отдавать все свое время работе, несвязанной с темой диссертации; в результате сил на аспирантуру уже не остается. Стоит заметить, доля работающих в каждом кластере высока, однако работа аспирантов этого кластера, по всей видимости, не столь оплачиваема и не позволяет решить их материальные проблемы. Также в этом кластере много тех, кто вообще не работает, находится на иждивении у членов своей семьи – для них аспирантская стипендия является важным источником дохода.

«Депривированные» поступали в аспирантуру, чтобы продолжить обучение по профессии. Они вовлечены в учебный процесс: в этом кластере самый большой процент тех, кто постоянно выступает на научных семинарах, большая доля заинтересованных в теме своей диссертации. Однако материальные проблемы не позволяют им рассматривать научное поприще в долгосрочной перспективе; именно в этой группе наиболее велика доля аспирантов, планирующих развивать карьеру вне академической сферы.

В этом кластере относительно больше обучающихся по направлениям «Юриспруденция» и «Психология», аспирантов третьего года обучения, а также выше средней по выборке доля девушек – 43%.

**Второй кластер** – «ресурсные» (самый многочисленный, что не может не радовать) – включает 40% аспирантов (из них чуть меньше половины девушек). Это наиболее перспективные с точки зрения успешного окончания аспирантуры молодые люди – все они планируют защититься в срок. Им интересна тема их диссертации, они постоянно

взаимодействуют со своим научным руководителем. После окончания аспирантуры они хотели бы заниматься научными исследованиями в вузе или научной организации.

В этом кластере меньше всего аспирантов, испытывающих материальные затруднения, но связано это, прежде всего, с их собственной работой – именно в этой группе самый большой процент работающих. В то же время работа аспирантов данного кластера чаще, чем в среднем, связана с темой диссертации, что, безусловно, не может не способствовать ее написанию.

В этом кластере сосредоточена большая часть аспирантов, обучающихся по направлению «Экономика», и значительная часть аспирантов направления «Информатика и вычислительная техника». Также высока доля аспирантов первых двух лет обучения.

**Третий кластер** – «разочаровавшиеся» – 28% (кстати, девушек здесь меньше, чем в среднем – 31%). В аспирантуру их позвал научный руководитель. Этим аспирантам в принципе интересна выбранная тема работы, и в дальнейшем они планируют работать в качестве научных сотрудников. Возможно, в силу выбранной специальности: здесь много представителей естественных наук – им сложно найти другое поприще. Однако представители данного кластера разочаровались в аспирантуре, они поставили самые низкие оценки с точки зрения предоставленных возможностей (за исключением навыков преподавания) и созданных условий обучения. Аспирантура критикуется ими также за то, что не предоставила возможность совмещать работу с учебой. Вместе с тем, в этом кластере отмечается наибольший процент аспирантов, участвующих в финансируемых исследовательских грантах. У аспирантов этой группы самые низкие показатели социокультурного потенциала, что, возможно, свидетельствует о критическом взгляде на жизнь в целом.

**Четвертый кластер** – «случайные» – 9%, пропорция мужчин и женщин здесь аналогична выборке в целом. В этот кластер попали те, кто лишь имитирует работу над диссертацией. Они признают, что не испытывают интереса к своей диссертационной работе, практически не взаимодействуют со своим научным руководителем, и как следствие, сомневаются в том, что будут выходить на защиту. Эти аспиранты не работают и не учатся, и в целом их устраивает такое положение: любопытно, что в этой группе нет ни одного недовольного обучением. Основная причина поступления в аспирантуру – нежелание покидать университетскую среду. Пугающим выглядит факт, что аспиранты этого кластера планируют стать преподавателями вузов.

Больше половины аспирантов заявили, что основным мотивом продолжения обучения в аспирантуре выступило желание заниматься научными исследованиями. Это ведущий мотив для аспирантов второго и третьего кластеров (см. Таблицу 1). Среди аспирантов третьего кластера больше всего тех, кто после окончания аспирантуры хотел бы работать в научном учреждении в качестве научного сотрудника (69%), среди других кластеров таких аспирантов значительно меньше. По всей видимости, аспиранты второго («ресурсные») и третьего («разочаровавшиеся») кластеров обладают наибольшими перспективами остаться в науке. Уже сейчас среди них больше всего тех, кто совмещает написание кандидатской диссертации с работой вне университета, при этом в области, совпадающей с темой диссертации (40% и 56% во втором и третьем кластерах соответственно).

Примерно половина аспирантов первого и четвертого кластеров уверены, что усилия и время, затраченные на аспирантуру, в любом случае положительно скажутся на будущей карьере и вне академической сферы (50% и 55% соответственно). Однако, в отличие от «случайных», аспиранты первого кластера демонстрируют более высокий уровень вовлеченности в аспирантскую деятельность – они постоянно взаимодействуют в ходе работы над диссертацией с научным руководителем (82%) и выступают на научных семинарах своей кафедры и межфакультетских научных семинарах университета (43%).

«Ресурсные» аспиранты видят свое будущее как в вузе, так в другом научном учреждении. По всем показателям это наиболее «успешные» молодые люди, однако они не исключают работу в наукоемком бизнесе, в том числе и за границей. Аспиранты второго кластера демонстрируют высокий интерес к работе над диссертацией в настоящее время и сохранение интереса с момента поступления. В совокупности с другими показателями (оценка трудностей и благоприятных факторов, самооценка, степень взаимодействия с научным руководителем и др.) это свидетельствует о настроенности этой группы аспирантов на успешное окончание аспирантуры и защите диссертации. Действительно, лишь 2% представителей «ресурсных» аспирантов полагают, что не успеют выйти на защиту в срок. У аспирантов, входящих в другие кластеры, этот показатель намного выше. Среди аспирантов данной группы выше доля тех, кто придерживается «диссертационного» подхода к аспирантуре, т.е. считает, что целью аспирантуры является подготовка и представление на суд экспертного сообщества оригинального и востребованного научного исследования.



Таблица 1.

Академическая и научная активность аспирантов  
(по каждому параметру представлен процент от  
общего числа респондентов в кластере)

		Кластер				
		1	2	3	4	
Мотивация поступления аспирантуру	в	Планирую заниматься научными исследованиями в вузе или научной организации	54	<b>60</b>	<b>63</b>	36
		Обучение в аспирантуре поможет развивать карьеру вне академической сферы	<b>50</b>	44	28	<b>55</b>
Профессиональные ожидания и планы		После окончания аспирантуры хотел бы работать в вузе или другой образовательной организации в качестве преподавателя	43	40	47	<b>73</b>
		После окончания аспирантуры хотел бы работать в научном учреждении в качестве научного сотрудника	36	40	<b>69</b>	27
		После окончания аспирантуры хотел бы работать в наукоемком бизнесе	21	<b>31</b>	28	27
		За границей	18	<b>16</b>	<b>16</b>	0
Работа над диссертацией	над	Мне было все время интересно работать над диссертацией	43	<b>64</b>	56	36
		Работа над диссертацией сильно «поглощает» мое внимание и интерес в настоящее время	54	<b>76</b>	56	18
		Не буду выходить на защиту диссертации	14	2	9	<b>27</b>
		Совмещаю написание кандидатской диссертации с работой вне университета, в области, совпадающей с темой диссертации	25	40	<b>56</b>	45
Взаимодействие с научным руководителем	с	Я постоянно взаимодействую в ходе работы над диссертацией с научным руководителем	<b>82</b>	76	69	36
Вовлеченность в научно-исследовательскую деятельность	в	Выступаю на научных семинарах своей кафедры и межфакультетских научных семинарах университета	<b>43</b>	18	25	9
		Совмещаю написание кандидатской диссертации с работой в научно-учебной лаборатории по аналогичной теме	7	13	<b>16</b>	0

### *Социокультурный потенциал*

По индикаторам социокультурного потенциала аспиранты второго кластера явно превосходят всех остальных. Аспиранты третьего кластера («разочаровавшиеся») по большинству показателей демонстрируют самые низкие значения. Возможно, в этом кластере собрались критично настроенные молодые люди. Они предъявляют высокие требования не только к другим (здесь больше всего аспирантов, недовольных как обучением в целом, так и созданными университетом условиями и возможностями), но и к себе.

Таблица 2.

Показатели социокультурного потенциала аспирантов по кластерам  
(Приведены рассчитанные индексы, где «1» соответствует ситуации, когда все респонденты согласны с утверждением)

Оцените, насколько следующие утверждения применимы к вам	Кластер			
	1	2	3	4
Свободно владею иностранным языком	0,00	<b>0,12</b>	0,08	0,00
У меня многочисленные социальные связи	-0,04	<b>0,28</b>	-0,11	0,23
Обладаю крепким здоровьем	0,29	<b>0,50</b>	0,20	0,23
Умею организовывать людей для решения задач	0,25	<b>0,60</b>	0,00	0,41
Мои интеллектуальные способности выше среднего уровня	0,36	<b>0,52</b>	0,14	0,36
Я всегда добиваюсь поставленных целей	0,36	<b>0,64</b>	0,16	0,41
Я всегда выполняю работу в срок	0,32	<b>0,56</b>	0,19	0,41
Готов учиться всю жизнь	<b>0,68</b>	<b>0,71</b>	<b>0,39</b>	<b>0,59</b>
Общителен	<b>0,50</b>	<b>0,76</b>	0,00	<b>0,50</b>
Предприимчив	0,39	<b>0,60</b>	0,05	0,41

### *Материальное положение*

Материальная обеспеченность аспирантов (наряду с мотивацией и способностями к научной деятельности) – важный фактор успешного освоения аспирантской программы. Многие из них вынуждены совмещать учебу с подработками, которые, как правило, не связаны с наукой и существенно отрывают от работы над диссертацией. Полученные данные (таблицы 3-5) свидетельствуют о том, что аспиранты сильно дифференцированы по уровню доходов, а, следовательно, и по времени, которое остается для научной работы.

Малообеспеченные аспиранты сконцентрированы в основном в первом кластере («депривированные»): почти половине из них денег хватает только на питание. Среди аспирантов этого кластера больше всего неработающих, т.е. они находятся на иждивении членов своей семьи. Доля женщин в этом кластере одна из самых высоких – 43%. Здесь также самый большой процент тех, кто рассчитывает на аспирантскую стипендию.

Таблица 3.

Финансовое положение аспирантов по кластерам  
(% от общего числа респондентов в кластере)

Пожалуйста, выберите утверждение, которое лучше всего описывает финансовое положение вашей семьи	Кластер			
	1	2	3	4
Денег не хватает даже на питание	0	0	3	0
На питание денег хватает, но покупка одежды вызывает серьезные проблемы	46	2	6	0
Денег хватает на продукты питания и одежду, но купить товары длительного пользования (телевизор, холодильник и т.п.) для меня затруднительно	43	47	38	73
Денег вполне хватает на крупную бытовую технику, но я не мог(ла) бы купить новую машину не в кредит	11	27	38	27
Денег хватает на все, кроме таких дорогих приобретений, как дача, квартира	0	20	16	0
Материальных затруднений не испытываю. При необходимости мог(ла) бы приобрести дачу, квартиру	0	4	0	0

Таблица 4.

Основные источники дохода аспирантов по кластерам  
(% от общего числа полученных ответов)

Пожалуйста, укажите ваши основные источники дохода на данный момент времени (Выберите все подходящие ответы)	Кластер			
	1	2	3	4
Заработная плата	82	98	84	91
Стипендия аспиранта	75	62	56	73
Помощь со стороны членов семьи/родственников	36	16	31	9
Гранты	0	7	13	0
Другое	4	4	6	9

Представители второго и третьего кластеров наиболее материально обеспечены. Однако материальное благополучие «ресурсных» аспирантов достигается ими за счет оплачиваемой работы. Среди «разочаровавшихся» аспирантов треть полагается также на помощь со стороны родственников.

Таблица 5.

Занятость аспирантов по кластерам  
(% от общего числа респондентов в кластере):

В настоящее время вы:	Кластер			
	1	2	3	4
1.Работаете полный рабочий день в университете «Дубна»	3,6	8,9	3,1	9,1
2.Работаете полный рабочий день вне университета «Дубна»	60,7	73,3	62,5	63,6
<i>Итого: работают полный рабочий день</i>	<i>64,3</i>	<i>82,2</i>	<i>65,6</i>	<i>72,7</i>
3.Работаете неполный рабочий день в университете «Дубна»	7,1	2,2	<b>12,5</b>	0
4.Работаете неполный рабочий день вне университета «Дубна»	10,7	13,3	15,6	9,1
<i>Итого: работают неполный рабочий день</i>	<i>17,9</i>	<i>15,6</i>	<b><i>28,1</i></b>	<i>9,1</i>
5.Имеете нерегулярные приработки в университете «Дубна»	0	0	0	9,1
6.Имеете нерегулярные приработки вне университета «Дубна»	3,6	0	0	0
7.Не имеете оплачиваемой работы	<b>14,3</b>	2,2	6,3	9,1

В целом, более 2/3 аспирантов в каждом кластере работает с целью заработка полный рабочий день. Примерно половина всех аспирантов работает в области, совпадающей с темой диссертации, 75% из них – представители второго и третьего кластеров. Возможно, именно поэтому аспиранты второго и третьего кластеров значительно меньше остальных говорят о негативном влиянии работы на обучение в аспирантуре. Также они полагают, что опыт, приобретаемый ими на работе, оказался полезен для их деятельности в аспирантуре, и наоборот, опыт, приобретаемый ими в аспирантуре, полезен для их работы.

#### *Трудности обучения в аспирантуре*

Среди всех возможных факторов, препятствующих обучению в аспирантуре, большинство аспирантов на первое место ставит «необходимость совмещать аспирантскую деятельность с работой». В оценке других факторов (всего их 10) наблюдаются различия в зависимости от кластера (таблица 6). Аспиранты первого кластера, «депривированные»,

отмечают недостаточную финансовую поддержку и неопределенные трудовые перспективы после получения степени. «Ресурсные» аспиранты указывают на сложную учебную программу и трудности с подготовкой статей из списка ВАК. Публикации в журналах также в числе основных трудностей и для аспирантов из третьего и четвертого кластеров. «Случайные» аспиранты признаются в потере интереса к теме исследования.

Таблица 6.

ТОП-3 демотивирующих факторов обучения в аспирантуре по кластерам  
(Укажите, в какой степени следующие факторы препятствуют  
вашему обучению в аспирантуре?)

Место	Кластер			
	1	2	3	4
I	Необходимость совмещать аспирантскую деятельность с работой	Необходимость совмещать аспирантскую деятельность с работой	Необходимость совмещать аспирантскую деятельность с работой	Необходимость совмещать аспирантскую деятельность с работой
II	Недостаточная финансовая поддержка	Сложная учебная программа и академические требования	Трудности с подготовкой и публикацией статей в журналах из списка ВАК по теме диссертации	Трудности с подготовкой и публикацией статей в журналах из списка ВАК по теме диссертации
III	Неопределенные трудовые перспективы после получения степени	Трудности с подготовкой и публикацией статей в журналах из списка ВАК по теме диссертации	Недостаточная финансовая поддержка	Потеря интереса к теме диссертационного исследования

## V. Заключение

Подводя итоги, можно констатировать, что аспиранты второго типа обладают наибольшими ресурсами, способностями и мотивацией, способствующими научной деятельности. Однако они не исключают для себя работу за границей или в наукоемком бизнесе. Аспиранты третьего типа при желании могут связать свою жизнь с работой в научном учреждении или вузе. Аспиранты первого кластера при благоприятной (прежде всего, материальной) ситуации могут остаться в научной сфере. И наконец, аспиранты четвертого типа научную карьеру, по-видимому, не планируют.

Обобщая полученные результаты, можно сказать, что наиболее перспективным потенциалом для защиты диссертации обладают аспиранты первого и второго года

обучения – особенно при должной материальной поддержке, которая позволила бы им больше времени уделять научной работе. К моменту завершения аспирантуры «диссертационный запал» у многих проходит, что создает риски окончания аспирантуры без последующей защиты диссертационной работы. Необходимость обеспечивать семью и отсутствие карьерных перспектив вкупе с недостаточным уровнем информирования о возможностях трудоустройства после аспирантуры еще более ухудшают ситуацию.

При этом наиболее сильными мотивационными факторами, выступающими гарантом успешного завершения аспирантуры и защиты диссертации, по-прежнему являются налаженное взаимодействие с научным руководителем и интерес к теме исследования – традиционные «ценности» любого аспиранта.

#### **Библиографический список:**

1. Балабанов С.С., Бедный Б.И., Козлов Е.В., Максимов Г.А. Многомерная типология аспирантов // Социологический журнал. 2003. № 3. С. 71-85.
2. Бедный Б.И. К вопросу о цели аспирантской подготовки (диссертация vs квалификация) // Высшее образование в России. 2016. № 3 (199). С. 44-52.
3. Бедный Б.И., Рыбаков Н.В., Сапунов М.Б. Российская аспирантура в образовательном поле // Социологические исследования. 2017. № 9. С. 125-134.
4. Бедный Б.И., Чупрунов Е.В. Современная российская аспирантура: актуальные направления развития [Электронный ресурс] // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 3. С. 9-20. Режим доступа: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2019-28-3-9-20> (Дата обращения: 07.12.2020).
5. Бекова С.К., Терентьев Е.А. Аспирантское образование: международный опыт и возможности его применения в России [Электронный ресурс] // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 6. С. 51-64. Режим доступа: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-6-51-64> (Дата обращения: 07.12.2020).
6. Бережная Ю.Н, Гуртов В.А. Аспирантура в новых реалиях [Электронный ресурс] // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 3. С. 57-65. Режим доступа: <https://doi.org/10.15826/umpa.2017.03.037> (Дата обращения: 07.12.2020).
7. Березина Е.В., Васильева Л.В., Лебедев К.В., Плужнова Н.А., Прохорова Л.В., Федин А.В. Подготовка научных кадров высшей квалификации в России. Инф.-стат. мат. [Электронный ресурс]. М.: ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, 2018. 200 с. Режим доступа: [http://www.csrs.ru/archive/stat\\_2018\\_staff/](http://www.csrs.ru/archive/stat_2018_staff/) (Дата обращения: 07.12.2020).
8. Бодров В.А. Диплом об окончании аспирантуры est диссертация? // Высшее образование в России. 2018. № 7. С. 79-85.
9. Груздев И.А, Терентьев Е.А. Данные против мифов: результаты социологического исследования аспирантов ведущих вузов // Высшее образование в России. 2017. № 7. С. 89–97.
10. Караваева Е.В., Маландин В.В., Пилипенко С.А., Телешова И.Г. Первый опыт разработки и реализации программ подготовки научно-педагогических кадров как программ третьего уровня высшего образования: выявленные проблемы и возможные решения // Высшее образование в России. 2015. № 8-9. С. 5-15.

11. Маличенко И.П. Проблемы воспроизводства человеческого капитала в высшей школе и пути их решения [Электронный ресурс] // Вопросы инновационной экономики. 2019. Т. 9. № 4. С. 1585-1599. Режим доступа: <http://doi.org/10.18334/vinec.9.4.41478> (Дата обращения: 07.12.2020).
12. Малошенок Н.Г., Терентьев Е.А. На пути к новой модели аспирантуры: опыт совершенствования аспирантских программ в российских вузах // Вопросы образования. 2019. № 3. С. 8-42.
13. Михалкина Е.В., Скачкова А.С. О выборе карьерных стратегий аспирантами федеральных университетов // Проблемы развития территории. 2019. № 6 (104). С. 151-172.
14. Нефедова А.И., Дьяченко Е.А. Реформа аспирантуры в России в зеркале глобальных трендов // Мир России: Социология, этнология. 2019. Т. 28. № 4. С. 92-111.
15. Платонова Н.А., Вапнярская О.И. Современные подходы к организации воспроизводства кадров высшей квалификации в аспирантурах вузов // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. 2011. № 4. С. 77-82.
16. Райчук Д.Ю., Минина Н.В. О позиционировании аспирантуры в структуре высшего образования // Высшее образование в России. 2016. № 4. С. 33-41.
17. Рыбаков Н.В. Современная модель российской аспирантуры: пилотное исследование первого выпуска // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 7. С. 86-95.
18. Сенашенко В.С. Проблемы организации аспирантуры на основе ФГОС третьего уровня высшего образования // Высшее образование в России. 2016. № 3. С. 33-43.
19. Терентьев Е.А., Бедный Б.И. Проблемы и перспективы развития российской аспирантуры: взгляд региональных университетов // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 10. С. 9-28.
20. Ходырева Е. А. Программы PhD в российских вузах: опыт и перспективы реализации [Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2018. № 10. С. 843-854. Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2018/181070.htm> (Дата обращения: 07.12.2020).
21. Ablazhey A.M. What means to be a leader in modern science? The view of young scientists // Culture and Education: Social Transformations and Multicultural Communication: Proceedings of the Middle-Term Conference RC04 Sociology of Education International Sociological Association (ISA), Institute of Foreign Languages RUDN University, Moscow, 24–26 July 2019. Moscow: RUDN, 2019. P. 570-576.
22. Gerasimova O.Ya, Kryachko V.I. Academic career of young scientists: Motivations and professional roles // Управленец. 2019. № 10 (6). P. 77-87.

*Bagdasaryan N.G., Balueva T.V., Krupa O.V. Postgraduate student and his dissertation: potential and risks of defense*

In this paper, the authors attempted to answer the question about the reasons for the unsatisfactory state of learning outcomes in graduate school. A multidimensional typology of graduate students was carried out (using the example of Dubna State University) using cluster analysis with preliminary factor analysis. The authors identified the key latent factors: interaction with the supervisor, sociocultural potential, organization of work on the thesis, career opportunities underlying the cluster model. Inside the graduate community, there are four internally

homogeneous clusters: “depressed”, “resource”, “disappointed”, and “random”. It is shown that the most promising from the point of view of scientific “growth” and the defense of the thesis are graduate students of the second group – “resource”. At the same time, the strongest motivational factors that act as a guarantor of the successful completion of postgraduate studies and defending a thesis are still the established interaction with the supervisor and interest in the research topic - the traditional “values” of any graduate student.

**Keywords:** post graduate school, post graduate students, postgraduate students typology, thesis defense, cluster analysis, factor analysis