

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Анализ субъектов научно-исследовательской деятельности в аспирантуре

Научный руководитель – Михалкина Елена Владимировна

Герасимова Ольга Ярославовна

Аспирант

Южный федеральный университет, Факультет экономический, Кафедра управления человеческими ресурсами, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: oygerasimova@list.ru

В настоящее время подготовка научных и научно-педагогических кадров является основной устойчивой основой развития ВУЗа и региона. Однако в системе послевузовского образования прослеживается ряд негативных тенденций: во-первых, снижение показателей приема и выпуска из аспирантуры (с 2010 по 2017 г. более чем на 50%), во-вторых, достижение минимального порога за 11 лет по количеству защитившихся (в 2017 г. - 12,7%), в-третьих, повышение среднего возраста исследователей в российской науке (47 лет).

Для того чтобы повысить результативность аспирантуры необходимо уделять особое внимание научно-исследовательской деятельности, главными субъектами которой являются аспирант и научный руководитель. В своих исследованиях Эрштейн Л.Б., Резник С.Д., Бедный Б.И. отмечают, что научное руководство является одним из основных факторов подготовки аспирантов. Существует несколько точек зрения к роли научного руководителя в аспирантуре: выступает как субъект управления, как субъект подготовки и собственно как субъект научно-исследовательской деятельности аспиранта (Котлярова И.О., Сериков Г.Н., 2018, С.9).

В формате фокусированных групповых интервью-дискуссий, проведенных во время форсайт-сессии «Перспективы развития аспирантуры в федеральных университетах» на экономическом факультете ЮФУ (в рамках гранта РФФИ 18-010-00591 «Выбор карьерных стратегий аспирантами») были выявлены ключевые компетенции идеального аспиранта и научного руководителя. Участниками выступали руководители программ аспирантуры, научные руководители, аспиранты и молодые преподаватели естественно-научных направлений, гуманитарных и общественных наук. Наиболее важными компетенциями и характеристиками идеального аспиранта, по мнению опрошенных, являются ориентация на защиту, знание иностранных языков, ответственность, пунктуальность, аналитические способности, самостоятельность, научная смелость, открытость к новому (Рис. 1). Также была выявлена степень соответствия данным компетенциям аспирантов ЮФУ. По мнению научных руководителей, аспирантам присуща недостаточно высокая степень ориентации на защиту, научной смелости (Рис. 2).

В рамках фокус-групп были определены компетенции и характеристики идеального научного руководителя: харизматичность, креативность, способность стимулировать самостоятельную деятельность, постоянное развитие в профессиональной сфере, умение объяснять, академическая мобильность, наличие авторитета в академической среде и перспективных научных исследований, открытость новому (Рис. 3). Как видно из рис. 4, аспиранты считают, что научные руководители характеризуются недостаточно высокими показателями способности стимулирования к научной и самостоятельной деятельности аспирантов, мобильности, открытости к новому, харизматичности и креативности. Однако выявлено, что развитие в профессиональной сфере реализовано на 8 (из 10), а умение объяснять, в том числе аргументировать выбор направления изучения, цель и задачи на

6, а именно эти критерии характеризуют научного руководителя с точки зрения его профессиональных качеств. Из этого можно сделать вывод, что аспиранты помимо их личной мотивации ждут от научного руководителя вовлеченности и дополнительной мотивации к научно-исследовательской деятельности.

На вовлеченность научных руководителей, по нашему мнению, наибольшее влияние оказывает внутренняя мотивация. Поэтому для повышения эффективности подготовки аспирантов необходимо изучить и проанализировать мотивационные и демотивационные факторы трудовой деятельности научных руководителей. Для этого было проведено локальное социологическое исследование, в рамках которого было опрошено 44 научных руководителя аспирантов инженерного, гуманитарного и естественно-научного направлений подготовки. Среди факторов, повышающих мотивацию научных руководителей, выделены: интеллектуальный характер труда (75%), возможность заниматься научно-исследовательской деятельностью (75%), общение с молодежью и возможность передачи им опыта и знаний (75%), возможность самореализации (72,7%), размер заработной платы (69,8%), гибкий график работы, общение в творческом коллективе (68%), стабильность места работы (66%), признание коллег (56,8%), заработная плата (59%), положительные отзывы студентов (52,3%), стимулирующие выплаты и их регулярность (52,2%), гибкий график работы (54,5%), престижность профессии (50%). Стоит отметить, что такие факторы как возможность повышения квалификации, карьерный рост, одобрение результатов со стороны руководства, условия труда, условия эффективного контракта, рейтинговая система оценки являются важными для менее 50% опрошенных. По результатам опроса выделены демотивирующие факторы научных руководителей аспирантов: бюрократизация образовательного процесса (66%) и рост административной нагрузки (59%). Такие факторы как размер заработной платы, нестабильность и неуверенность в завтрашнем дне, рейтинговая система оценки, введение эффективного контракта, повышение контроля со стороны руководства представляют высокую важность для менее 50% опрошенных.

Таким образом, из анализа мотивационных и демотивационных факторов научных руководителей аспирантов можно сделать вывод о том, что наиболее значимыми являются те, которые и характеризуют взаимодействие аспиранта и научного руководителя. Для последних из всех факторов мотивации главными являются интеллектуальный характер труда, общение с молодежью с целью передачи опыта и знаний, возможность заниматься научной деятельностью, а препятствующие этому «рост административной нагрузки и бюрократизации» демотивируют их деятельность. С целью повышения вовлеченности научного руководителя в научно-исследовательскую деятельность аспиранта необходимо разработать инструменты и механизм по увеличению его мотивации. Так как именно научный руководитель, его вовлеченность, оказывает влияние на формирование ключевых компетенций аспиранта и его профессиональное будущее. Это реализуется посредством образовательной, управленческой деятельности и эффективной коммуникации.

Источники и литература

- 1) Бедный Б.И. Новая модель аспирантуры: pro et contra // Вопросы образования. 2017. № 4. С.5-16.
- 2) Котлярова И.О., Сериков Г.Н. Партнерство субъектов образовательного процесса в непрерывной научно-исследовательской деятельности // Вестник ЮУрГУ. «Образование. Педагогические науки». 2018. Т. 10, № 2. С. 6–16
- 3) Резник С.Д. Аспиранты России: отбор, подготовка к самостоятельной научной и педагогической деятельности: монография. М.: ИНФРА-М., 2015. 236 с
- 4) Статистика науки и образования, вып. 3. Подготовка научных кадров высшей квалификации в России. М.: ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, 2018. 200 с.

- 5) Эрштейн Л.Б. Теория управления в научном руководстве аспирантами // Вестник СПбГУ. Сер. 12.2012. Вып. 3. С.70-75.

Иллюстрации

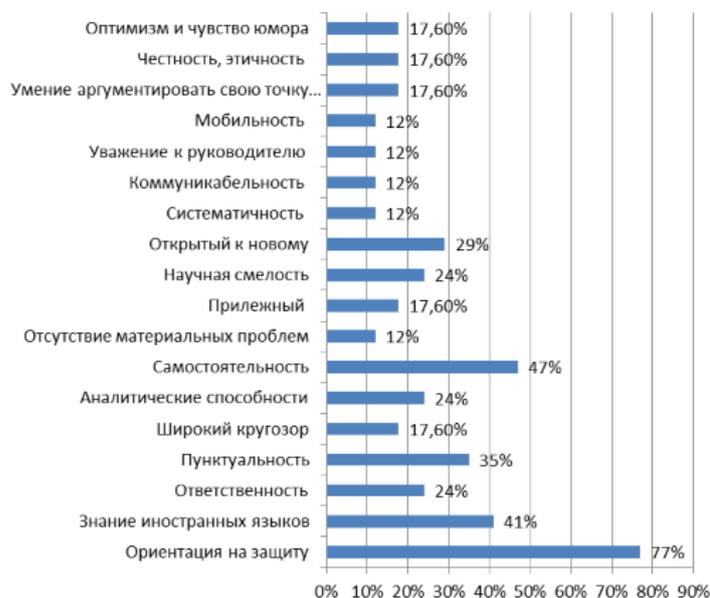


Рис. 1. Компетенции и характеристики идеального аспиранта



Рис. 2. Компетенции и характеристики аспиранта ЮФУ по мнению научных руководителей



Рис. 3. Компетенции и характеристики идеального научного руководителя



Рис. 4. Компетенции и характеристики научного руководителя в ЮФУ по мнению аспирантов