



<http://LLL21.petrSU.ru>

<http://petrsu.ru>

Издатель

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Петрозаводский государственный университет»,
Российская Федерация, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33

**Научный электронный ежеквартальный журнал
НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: XXI ВЕК**

Выпуск 4 (28).
Winter 2019

Главный редактор
Т. А. Бабакова

Редакционная коллегия

Э. Ванхемпинг
О. Грауманн
С. А. Дочкин
З. Б. Ефлова
М. В. Иванова
А. В. Москвина
Е. А. Раевская
Э. Рангелова
В. В. Сериков
И. З. Сквородкина
А. П. Сманцер
И. И. Сулима
И. В. Филимоненко
С. В. Шабеева

Редакционный совет

А. Г. Бермус
Е. В. Борзова
А. Виегерова
Е. В. Игнатович
А. Клим-Климашевска
А. И. Назаров
Е. И. Соколова

Служба поддержки

А. Г. Марахтанов
Т. А. Каракан
Е. В. Петрова
Е. И. Соколова

ISSN 2308-7234

Свидетельство о регистрации СМИ Эл. № **ФС77-57767** от 18.04.2014

Решением Президиума ВАК журнал включен
в Перечень рецензируемых научных изданий (с 09.08.2018 г., «Педагогические науки»)

Журнал зарегистрирован в информационных системах РИНЦ (договор 473-08/2013)
и ERIH PLUS (18.06.15)

Адрес редакции

185910 Республика Карелия, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33, каб. 254а
Электронная почта: LLL21@petrsu.ru

КЕЛЬСИНА Анна Сергеевна
заведующий аспирантурой Федерального
государственного бюджетного учреждения
науки «Вологодский научный центр Россий-
ской академии наук» (г. Вологда, Россия)
kelsina55@mail.ru

АСПИРАНТУРА НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ВОЛОГОДСКОГО НАУЧНОГО ЦЕНТРА РАН)

Аннотация: важным направлением решения проблемы притока молодых кадров в науку является совершенствование института аспирантуры. Этот процесс должен быть постепенным и сопровождаться анализом и обобщением имеющегося опыта функционирования аспирантур. В данной статье описаны организация подготовки кадров и основные показатели деятельности аспирантуры научной организации на примере Вологодского научного центра. В работе были использованы сведения о работе аспирантуры и докторантуры за 2000–2018 гг. по форме Росстата № 1-НК, данные федеральной и региональной статистики, результаты опросов аспирантов Вологодского научного центра. Отмечено, что важной составляющей системы подготовки молодых ученых является погружение в научную среду с первых лет обучения. Выявлен ряд проблем, имеющих системный характер, среди которых и высокие показатели отсева из аспирантуры в течение всего срока обучения; низкая результативность деятельности аспирантуры; недостаток высококвалифицированных научных руководителей.

Ключевые слова: аспирантура, система подготовки аспирантов, показатели деятельности аспирантуры, подготовка кадров для науки.

Для цитирования: Кельсина А. С. Аспирантура научной организации (на примере Вологодского научного центра РАН) // Непрерывное образование: XXI век. Выпуск 4 (28), 2019, DOI: 10.15393/j5.art.2019.5154.

Kel'sina A.

GRADUATE SCHOOL OF SCIENTIFIC ORGANIZATION (ON THE EXAMPLE OF THE VOLOGDA SCIENTIFIC CENTER OF THE RUSSIAN ACADEMY OF SCIENCES)

Abstract: the important way of involving young university graduates in research activities is the development of the institution of postgraduate studies. This process should be gradual and accompanied by the analysis and the generalization of existing experience of postgraduate schools. The article presents the experience of the organization of personnel training and the main indicators of activities of the postgraduate studies of the scientific organization on the example of the Vologda Scientific Center. The information about the work of postgraduate and doctoral studies during 2000-2018 according to the form of Russian Federal Statistic Service, the data of federal and regional statistics, the results of surveys of postgraduate students of the Vologda Scientific Center are used in the article. It is noted that the important component of the system of training of young scientists is the immersion in the scientific environment since the first years of training. A number of systemic problems were identified, including high dropout rates during the course of studies; low performance of postgraduate studies; the lack of highly qualified dissertation advisors.

Key words: postgraduate studies, postgraduate training system, post-graduate performance indicators, training for science.

На протяжении последних двадцати лет активно обсуждаются проблемы российской аспирантуры. Это связано не только с переходом к Болонской системе и включением аспирантских программ в систему образования в качестве третьего уровня, но и с той ролью, которую играет аспирантура в обеспечении кадрами научной сферы. Несмотря на то что численность аспирантов, обучающихся в научно-исследовательских организациях в 2018 г., составляет лишь 12 %¹ от общей численности российских аспирантов (данный показатель держится в соответствующем интервале последние 10 лет), они являются в силу неразвитости академического рынка труда основным источником воспроизводства кадров научных организаций [4, с. 123]. Также преемственность поколений научным институтам в достаточно сложный постсоветский период удалось сохранить, в том числе благодаря функционированию аспирантуры [9, с. 107]. Как подчеркнул М. М. Котюков, одним из основных направлений решения задачи притока в исследовательский сектор более 30 тысяч человек в ближайшие пять лет является совершенствование института аспирантуры [6, с. 10]. Данный процесс должен сопровождаться анализом и обобщением имеющегося опыта функционирования аспирантур в научных и образовательных организациях, которые могут стать «фундаментом для принятия эффективных стратегических решений по совершенствованию российской аспирантуры» [8, с. 63]. В настоящей статье представлены система подготовки аспирантов и основные показатели деятельности аспирантуры Вологодского научного центра Российской академии наук. Информационную базу исследования составили сведения о работе аспирантуры и докторантуры за 2000–2018 гг. по форме Росстата № 1-НК, данные федеральной и региональной статистики, результаты опросов аспирантов Вологодского научного центра.

Вологодский научный центр Российской академии наук (ВолНЦ РАН), созданный в 1990 г., осуществляет подготовку кадров в аспирантуре по одному направлению «Экономика» с 1996 г. За период функционирования аспирантуры ВолНЦ РАН (1996–2018) были подготовлены и успешно защищены 56 кандидатских диссертаций, общая численность выпускников аспирантуры составила 124 человека. В ВолНЦ РАН сформирована определенная система подготовки аспирантов. Созданы материально-технические условия: аспирантам уже на первом курсе предоставляются рабочие места; построено комфортабельное общежитие; собрана одна из лучших в регионе научных библиотек по экономическому направлению; открыт доступ к международным базам данных; выпускаются четыре научных журнала, в которых аспиранты публикуются на бесплатной основе.

Опыт ВолНЦ показывает, что те аспиранты, которые были привлечены к работе по проведению практических научных исследований, выполнению грантов, подготовке публикаций в научных отделах, имеют более высокие шансы написать и представить к защите диссертацию в срок. Аспиранты уже на первом курсе оформляются на ставку/долю ставки в исследовательский отдел, тема

¹ Основные показатели деятельности аспирантуры и докторантуры [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. Электрон. дан. URL: <https://www.gks.ru/folder/13398>. (дата обращения 19.11.2019).

диссертации также непосредственно связана с тематикой выполнения научных работ в отделе. Это способствует более быстрой адаптации к академической среде, повышению качества диссертационных исследований и научных публикаций. Совмещение обучения в аспирантуре с трудовой занятостью обогащает профессиональный опыт аспиранта и способствует прогрессу в обучении [1, с. 87]. Из 56 выпускников аспирантуры, защитивших кандидатскую диссертацию, 54 работали в период подготовки и защиты диссертации в ВолНЦ. Выполнение аспирантами индивидуальных планов контролируется не только научным руководителем, но и сектором аспирантуры и руководителем научного подразделения, в котором работает аспирант. Два раза в год проходит аттестация аспирантов, которые публично, перед комиссией, научными руководителями и другими аспирантами представляют отчеты о выполненной работе по подготовке диссертации, своих публикациях, об участии в конференциях, грантах. Данные мероприятия организуются и для контроля за соблюдением сроков подготовки диссертации, и для коллективного обсуждения научных результатов работы, корректировки действий обучающихся в аспирантуре, анализа прогресса аспиранта. Также материалы диссертации проходят дополнительное обсуждение на семинарах в отделах. Таким образом, аспирант не остается один на один с научным руководителем, отношения «научный руководитель – аспирант» не являются закрытыми.

ВолНЦ является единственной научной организацией в регионе, которая может предложить аспирантам не только практический опыт научной деятельности, но и перспективу карьерного роста при условии успешной защиты диссертации. Выпускникам после окончания аспирантуры предоставляются также время и научная база организации для доработки диссертации. Следует отметить, что аспирантура, по своей сути, была и сейчас является началом научной карьеры, и именно научной организацией в первую очередь, по нашему мнению, должны быть востребованы выпускники аспирантуры. На данный момент 21 выпускник аспирантуры, защитивший кандидатскую диссертацию и имеющий ученую степень, работает в ВолНЦ РАН на научных должностях. По мнению части исследователей, научные организации рассматривают аспирантуру только в качестве механизма производства, «выращивания» научных кадров для собственных потребностей, у научных организаций нет стимулов готовить аспирантов для иных сфер деятельности [5, с. 99]. С данным положением отчасти можно согласиться, но в рыночных условиях производитель, преследуя собственную выгоду, эффективно реализует интересы общества. Это подтверждает пример реализации аспирантских программ в ВолНЦ. Большая часть выпускников аспирантуры Центра, которые успешно защитили диссертацию, работают в разных сферах – в системе высшего образования, органах власти и в сфере бизнеса.

Рассмотрим некоторые количественные показатели работы аспирантуры ВолНЦ РАН: численность, движение контингента, распределение по формам обучения и др. В период 2000–2010 гг. численность аспирантов, обучающихся в аспирантуре, неуклонно росла, максимальный показатель отмечен в 2010 г. и составил 42 человека, в период 2011–2018 гг. численность аспирантов сокра-

щалась (табл. 1). Это связано с включением аспирантуры в структуру высшего образования, с переходом на новую форму выделения бюджетных мест, введения платности очной и заочной форм обучения, а также со спадом рождаемости в 1990-е гг. [2, с. 121]. Также ВолНЦ в силу бюджетного распределения финансовых ресурсов не может предложить конкурентную заработную плату на этапе обучения в аспирантуре. Среднемесячная заработная плата в Вологодской области в 2018 г. составила 35 600 руб., в России – 43 430 руб.¹ Аспиранты, как правило, принимаются на должности инженера-исследователя (оклад 12 600 руб.) или младшего научного сотрудника (оклад 14 500 руб.) в зависимости от наличия вакантных мест и индивидуальных достижений, дополнительным доходом является стипендия, которая в настоящее время составляет 3 700 руб. Финансовые ожидания выпускников вузов, поступающих в аспирантуру, не оправдываются. Финансовую проблему обеспечения аспирантов исследователи подчеркивали неоднократно [3; 7]. Одним из направлений ее решения в ВолНЦ является включение аспирантов, начиная со второго курса обучения, в качестве исполнителей в научные гранты.

Таблица 1

Показатели деятельности аспирантуры ВолНЦ РАН

Год	Численность аспирантов (на конец года)	Прием в аспирантуру	Выпуск из аспирантуры
2000	28	13	5
2005	40	9	9
2010	42	15	7
2011	39	13	8
2012	33	11	5
2013	29	14	10
2014	25	11	7
2015	22	5	5
2016	28	14	4
2017	22	5	8
2018	25	8	3

Источник: Сведения о работе аспирантуры и докторантуры за 2000–2018 гг. по форме Росстата № 1-НК, утвержденный приказом Росстата от 03.08.2015 № 357.

Число выбывших из аспирантуры до окончания срока обучения с 2010 г. остается высоким, средний показатель за период 2010–2018 гг. составил 7 человек в год (табл. 2). По результатам опроса, проведенного среди обучавшихся в аспирантуре², основными трудностями при обучении являлись необходимость совмещать аспирантскую деятельность с работой, не имевшей связи с тематикой диссертационного исследования – 63 % выбрали данный ответ, недостаточ-

¹ Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике по субъектам Российской Федерации в 2013–2019 гг. [Электронный ресурс] : Федеральная служба государственной статистики. Электрон. дан. URL: https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения 19.09.2019).

² Опрос проведен в июне 2019 г. среди обучавшихся в период 2005–2019 гг. в аспирантуре ВолНЦ РАН. Общая численность опрошенных 56 человек.

ная финансовая поддержка – 45 %, трудности с подготовкой и публикацией статей по теме диссертации – 23 %. Неспособность по разным причинам преодолеть указанные трудности влечет невыполнение индивидуальных учебных планов и, как следствие, уход из аспирантуры.

Также видим, что численность принятых в аспирантуру из окончивших вузы в отчетном году неуклонно снижается (табл. 2). Это связано с общей тенденцией сокращения выпускников вузов, а также с увеличением сроков получения необходимого для поступления в аспирантуру высшего образования в связи с переходом на систему бакалавриат – магистратура. Так, выпуск бакалавров, специалистов и магистров в Вологодской области за период 2012–2017 гг. сократился с 8,9 тыс. человек до 4,9 тыс. человек, или на 37,5 %¹, общероссийский показатель за аналогичный период – сокращение на 31 %².

Таблица 2

Движение численности обучающихся в аспирантуре ВолНЦ РАН

Показатели	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Численность аспирантов на начало года	20	31	44	42	39	33	30	25	22	29	25
Принято в аспирантуру из окончивших вузы в отчетном году	11	15	11	11	11	8	9	4	2	4	4
Зачислено в аспирантуру в порядке восстановления или перевода из других учреждений	–	–	–	–	–	–	–	3	–	1	3
Численность аспирантов, выбывших до окончания аспирантуры в отчетном году		1	11	8	12	8	6	6	3	6	6

Источник: Сведения о работе аспирантуры и докторантуры за 2000–2018 гг. по форме № 1-НК, утвержденной приказом Росстата от 03.08.2015 № 357.

Большинство аспирантов обучались в аспирантуре очной формы обучения (табл. 3). На выбор формы обучения в аспирантуре (очная, заочная) оказывают влияние разные факторы. Например, предоставление отсрочки от армии актуально при выборе очной формы обучения, наличие на момент поступления в аспирантуру высокооплачиваемой работы определяет выбор в пользу заочной формы и др. Также значительное сокращение бюджетных мест на заочной форме обучения значительно повлияло на численность поступающих на указанную

¹ Регионы Северо-Западного федерального округа. Социально-экономические показатели: Статистический сборник. Вологдастат. Вологда, 2018. С. 59–60.

² Образование в цифрах: 2019: краткий статистический сборник / Н. В. Бондаренко, Л. М. Гохберг, Н. В. Ковалева и др. ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : НИУ ВШЭ, 2019. С. 54.

форму, с 2013 г. бюджетных мест в ВолНЦ на заочную форму обучения не выделялось.

Таблица 3

Распределение численности и выпуска аспирантов по формам обучения

Показатели	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Численность аспирантов, всего, из них обучавшихся	28	40	42	39	39	29	25	25	28	22	25
– по очной форме	17	21	22	27	27	23	22	22	22	16	22
– по заочной форме	11	19	20	12	6	6	3	3	6	6	3
Выпуск из аспирантуры, всего, из них обучавшихся	5	9	7	8	5	10	7	5	4	8	3
– по очной форме	3	6	4	3	2	8	7	5	3	7	3
– по заочной форме	2	3	3	5	3	2	-	-	1	1	-

Источник: Сведения о работе аспирантуры и докторантуры за 2000–2018 гг. по форме № 1-НК, утвержденной приказом Росстата от 03.08.2015 № 357.

Важным вопросом является научное руководство. Научный руководитель должен не только обладать научным авторитетом, но и готовностью поделиться опытом, знаниями и личным временем с аспирантом. Научный руководитель обеспечивает планирование и организацию работы аспиранта, мотивацию и стимулирование этой работы, осуществляет координацию и контроль. Научный руководитель и аспирант вместе формулируют тему диссертации, составляют план работы, обсуждают рабочие материалы диссертации. Во многом научная судьба аспиранта зависит от качества организованной совместной работы. Это подтверждают результаты опроса¹. Более 30 % ответов на вопрос о том, что помогает работать над диссертацией, были связаны с личностью научного руководителя: «поддержка научного руководителя», «более тесное общение с научным руководителем и его заинтересованность», «мотивация и поддержка научного руководителя», «хорошие взаимоотношения с научным руководителем», «грамотный научный руководитель» и др.

В 2018 г. подготовку аспирантов осуществляли 18 научных руководителей, из них 10 научных руководителей имели ученую степень кандидата наук, 8 – доктора наук. На одного научного руководителя в аспирантуре ВолНЦ в 2018 г. приходилось в среднем 1–2 аспиранта (табл. 4). Более 80 % руководителей являются штатными сотрудниками ВолНЦ. Активно в процесс наставничества над аспирантами вовлекаются кандидаты наук, имеющие научный задел для подготовки докторской диссертации.

¹ Опрос проведен в июне 2019 г. среди обучавшихся в период 2005–2019 гг. в аспирантуре ВолНЦ РАН. Общая численность опрошенных 56 человек.

Таблица 4

Численность и состав научных руководителей в аспирантуре ВолНЦ РАН

Показатели	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Численность научных руководителей, из них имеют ученое звание:	12	19	16	7	12	13	18
кандидата наук	8	11	10	3	7	9	10
– из них женщины	1	6	8	1	3	3	4
доктора наук	4	8	6	4	5	4	8
– из них женщины	-	1	1	2	2	2	5
Численность научных руководителей в расчете на одного аспиранта	2,3	2,1	2,6	3,6	2,3	1,6	1,4

Источник: Сведения о работе аспирантуры и докторантуры за 2000–2018 гг. по форме № 1-НК, утвержденной приказом Росстата от 03.08.2015 № 357.

Результативность аспирантуры принято оценивать по количеству выпущенных аспирантов, защитивших диссертацию в срок обучения в аспирантуре. Данный показатель, согласно предоставляемой в Росстат информации, за период 1996–2018 гг. в аспирантуре ВолНЦ составляет не более 10 %. Большая часть выпускников защитили диссертацию в течение 2–3 лет после окончания аспирантуры. Количество выпускников за период 1996–2018 гг. составило 48 % от числа принятых, из них успешно защитили диссертацию 43 % (табл. 5). Средний срок подготовки диссертации составляет 4,6 года.

Таблица 5

Показатели результативности аспирантуры ВолНЦ РАН

Период	Прием	Выпуск		Количество защитившихся*		Средний срок подготовки диссертации, лет*
		чел.	% от числа принятых	чел.	% от числа выпущенных	
1996–2000 гг.	36	26	72	15	57	5,3
2001–2010 гг.	151	71	47	32	45	4,4
2011–2018 гг.	82	33	40	9	27	4,1
Итого	269	130	48	56	43	4,6

*Расчитано по данным архива аспирантуры ФГБУН ВолНЦ РАН. Источник: Сведения о работе аспирантуры и докторантуры за 2000–2018 гг. по форме № 1-НК, утвержденной приказом Росстата от 03.08.2015 № 357.

Выявленные на основе анализа основных показателей функционирования аспирантуры ВолНЦ проблемы можно сформулировать следующим образом: высокие показатели отсева из аспирантуры в течение всего срока обучения; низкая результативность деятельности аспирантуры, о чем свидетельствует удельный вес лиц, защитивших диссертации в срок обучения в аспирантуре в общей численности выпускников; недостаток высококвалифицированных научных руководителей, что выражается в привлечении к научному руководству кандидатов наук. Следует отметить, что данные проблемы имеют системный характер и относятся к подготовке кадров в аспирантуре в целом, что подтверждается рядом исследований [8, с. 57].

Частично обозначенные проблемы решаются на уровне организации. Для решения вопроса нехватки научных руководителей к научному руководству привлекаются доктора наук иных организаций. Совершенствование системы отбора способствует привлечению ориентированных на научную деятельность аспирантов и уменьшению показателей отсева. Традиционные экзамены в аспирантуре были заменены одним экзаменом по специальности и представлением индивидуальных достижений, в состав которых входят результаты участия в научных мероприятиях, публикации различного уровня. Итоговая сумма конкурсных баллов исчисляется как сумма баллов за экзамен и за индивидуальные достижения. Также реализация с 2017 г. в ВолНЦ программы магистратуры помогает формировать собственный резерв в аспирантуру. Необходимы шаги по реформированию не только системы подготовки, но и системы защиты диссертации, следует сделать ее более прозрачной и доступной. В среднем общение с диссертационным советом аспиранта с готовой диссертацией составлял один год, в некоторых случаях в связи с реорганизацией и закрытием диссоветов данный период увеличивался до двух лет. По нашему мнению, необходимо менять подходы и к самому понятию результативности как защите аспирантами диссертаций в срок обучения в аспирантуре, т. к. он не отвечает современным реалиям.

Оценивая процессы реформирования института аспирантуры на уровне отдельной научной организации, можно выделить как положительные моменты, так и моменты, затрудняющие процесс подготовки аспирантов [10, с. 11]. К определенным плюсам можно отнести следующее: введение согласно Федеральным государственным образовательным стандартам образовательной составляющей программы аспирантуры позволяет выровнять степень знаний обучающихся, т. к. поступающие в аспирантуру имеют разный уровень образования, направление подготовки, временной период после получения предыдущего образования. При этом организация имеет право сама определять содержание образовательной программы аспирантуры, выбирать дисциплины, практики, формы организации обучения. Определенный срок обучения, который заканчивается государственной итоговой аттестацией и представлением законченного варианта научно-квалификационной работы (диссертации), заставляет научного руководителя и самого аспиранта тщательно планировать этапы работы над диссертацией и выполнять этот план. Немаловажное значение имеет и то, что по итогам

обучения аспирант получает документ, подтверждающий получение высшего образования, в котором прописаны освоенные дисциплины и практики.

К осложняющим моментам в новых условиях можно отнести рост административной, организационной и финансовой нагрузки на сопровождение аспирантских программ в связи с выполнением нормативных требований по организации учебного процесса, практик, проведение государственной итоговой аттестации. Так, например, прохождение процедуры аккредитации составляет 100 тыс. руб. для одного направления подготовки, организации необходимо подключиться к электронно-библиотечной системе, системе антиплагиат, федеральной информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» и др. Также программы аспирантуры реализуются в условиях нормативной неопределенности (ряд вопросов законодателем не решены), а также в условиях ожидания новых реформ или контрреформ.

Таким образом, выявление проблем и анализ существующего опыта организации подготовки аспирантов, в том числе и на уровне отдельных организаций, может способствовать модернизации и успешному развитию института аспирантуры в целом.

Список литературы

1. Бекова, С. К. Кому в аспирантуре жить хорошо: связь трудовой занятости аспирантов с процессом и результатами обучения / С. К. Бекова, З. И. Джафарова // Вопросы образования. – 2019. – № 1. – С. 87–108.
2. Доброхлеб, В. Г. Демографический потенциал Вологодской области / В. Г. Доброхлеб, Е. П. Сигарева // Проблемы развития территории. – 2019. – № 4 (102). – С. 118–131.
3. Малошонок, Н. Г. На пути к новой модели аспирантуры: опыт совершенствования аспирантских программ в российских вузах / Н. Г. Малошонок, Е. А. Терентьев // Вопросы образования. – 2019. – № 3. – С. 8–42.
4. Михалкина, Е. В. Почему выпускники аспирантуры не выбирают работу в университетах? / Е. В. Михалкина, Л. С. Скачкова // Terra Economicus. – 2018. – Т. 16. – № 4. – С. 116–129.
5. Нефедова, А. И. Реформа аспирантуры в России в зеркале глобальных трендов / А. И. Нефедова, Е. Л. Дьяченко // Мир России. – 2019. – Т. 28. – № 4. – С. 92–111.
6. О развитии кадрового потенциала в сфере науки // Бюллетень Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации. – 2019. – № 4. – С. 7–25.
7. Резник, С. В. Аспирантура: как повысить ее эффективность / С. В. Резник // Университетское управление: практика и анализ. – 2015. – № 4 (98). – С. 106–116.
8. Терентьев, Е. А. Кризис российской аспирантуры: источники проблем и возможности их преодоления / Е. А. Терентьев, С. К. Бекова, Н. Г. Малошонок // Университетское управление: практика и анализ. – 2018. – № 22 (5). – С. 54–66.
9. Ярашева, А. В. Проблемы воспроизводства научных кадров глазами руководителей институтов / А. В. Ярашева, Е. И. Аксенова // Народонаселение. – 2017. – № 4 (78). – С. 105–118.
10. Кельсина, А. С. К вопросу о новой модели российской аспирантуры / А. С. Кельсина // Вопросы территориального развития. – 2018. – № 5 (45). – DOI: 10.15838/ttdi.2018.5.45.12. – (дата обращения 12.12.2019).

References

1. Bekova, S. K. Komu v aspiranture zhit' horosho: svjaz' trudovoj zanjatosti aspirantov s processom i rezul'tatami obuchenija / S. K. Bekova, Z. I. Dzhafarova // *Voprosy obrazovanija*. – 2019. – № 1. – S. 87–108.
2. Dobrohleb, V. G. Demograficheskiy potencial Vologodskoj oblasti / V. G. Dobrohleb, E. P. Sigareva // *Problemy razvitija territorii*. – 2019. – № 4 (102). – S. 118–131.
3. Maloshonok, N. G. Na puti k novej modeli aspirantury: opyt sovershenstvovanija aspirantskih programm v rossijskih vuzah / N. G. Maloshonok, E. A. Terent'ev // *Voprosy obrazovanija*. – 2019. – № 3. – S. 8–42.
4. Mihalkina, E. V. Pochemu vypuskniki aspirantury ne vybirajut rabotu v universitetah? / E. V. Mihalkina, L. S. Skachkova // *Terra Economicus*. – 2018. – T. 16. – № 4. – S. 116–129.
5. Nefedova, A. I. Reforma aspirantury v Rossii v zerkale global'nyh trendov / A. I. Nefedova, E. L. D'jachenko // *Mir Rossii*. – 2019. – T. 28. – № 4. – S. 92–111.
6. O razvitii kadrovogo potenciala v sfere nauki // *Bjulleten' Vysshej attestacionnoj komissii Ministerstva obrazovanija i nauki Rossijskoj Federacii*. – 2019. – № 4. – S. 7–25.
7. Reznik, S. V. Aspirantura: kak povysit' ee jeffektivnost' / S. V. Reznik // *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*. – 2015. – № 4 (98). – S. 106–116.
8. Terent'ev, E. A. Krizis rossijskoj aspirantury: istochniki problem i vozmozhnosti ih preodolenija / E. A. Terent'ev, S. K. Bekova, N. G. Maloshonok // *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*. – 2018. – № 22 (5). – S. 54–66.
9. Jarasheva, A. V. Problemy vosproizvodstva nauchnyh kadrov glazami rukovoditelej institutov / A. V. Jarasheva, E. I. Aksenova // *Narodonaselenie*. – 2017. – № 4 (78). – S. 105–118.
10. Kel'sina, A. S. K voprosu o novej modeli rossijskoj aspirantury / A. S. Kel'sina // *Voprosy territorial'nogo razvitija*. – 2018. – № 5 (45). – DOI: 10.15838/tdi.2018.5.45.12. – (data obrashhenija 12.12.2019).