

## Мотивационная компонента в человеческом потенциале молодых российских ученых

Научный руководитель – Темницкий Александр Лазаревич

*Егоров Владимир Олегович*

*Студент (магистр)*

Московский государственный институт международных отношений, Факультет международной журналистики, Москва, Россия

*E-mail: Steam-www@mail.ru*

В современной России мотивация научной деятельности становится одним из центральных факторов, от которого зависят профессиональное развитие молодых учёных, их готовность справляться с трудностями и способность накапливать научный капитал и строить карьеру в академической среде [2; 5; 9; 10]. При этом научная сфера развивается в условиях доминирования наукометрических показателей и одновременно относительно низкого уровня конкуренции по сравнению с развитыми странами, что сочетается с экономической нестабильностью, ростом временной занятости и неопределённых карьерных траекторий [6; 8; 9]. В этих условиях усиливается феномен научного прекариата: краткосрочные контракты, высокая нагрузка и слабая социальная защита подрывают устойчивость профессиональных планов и снижают привлекательность научной карьеры для молодых исследователей.

Теоретическая рамка исследования опирается на переход от понятия человеческого капитала к более широкому понятию человеческого потенциала, в котором важны не только знания и навыки, но и ценности, мотивация, личностные качества и способность действовать активно и самостоятельно [2; 3; 4]. Классические подходы к человеческому капиталу подчёркивают значение инвестиций в образование и профессиональную подготовку, однако в современных условиях этого недостаточно для объяснения различий в профессиональных траекториях молодых учёных [1; 3]. Концепция человеческого потенциала позволяет включить в анализ некогнитивные характеристики, жизненные установки и «трансформирующую агентность», то есть способность не только приспосабливаться к условиям, но и менять их, что особенно важно в ситуации структурной нестабильности научной сферы [9; 10].

Мотивационная компонента в этой рамке рассматривается как ключевой элемент человеческого потенциала молодых учёных и включает сочетание внутренних и внешних побудителей профессиональной активности. К внутренним мотивам относятся познавательный интерес, стремление к интеллектуальной самореализации и субъективное ощущение социальной значимости научного труда, на важность которых указывают исследования российских социологов науки. Внешние мотивы связаны с уровнем материального вознаграждения, возможностями карьерного роста, поддержкой со стороны научного сообщества и институтов, а также с тем, как устроена система статусов и признания в академической среде [7]. Показано, что в реальных профессиональных траекториях молодых учёных именно внутренняя мотивация часто играет роль стабилизирующего ресурса, позволяющего продолжать научную деятельность даже при ограниченных внешних стимулах [9; 10].

Эмпирическая часть работы основана на сочетании вторичного и первичного анализа данных, что даёт возможность увидеть мотивацию не только на уровне деклараций, но и через реальные профессиональные траектории. В информационную базу включены результаты опроса российских учёных, материалы персональных интервью с молодыми

исследователями, а также фокусированные интервью со студентами-выпускниками, аспирантами и молодыми преподавателями и кандидатами наук, работающими в университетах и научных институтах. Такой дизайн позволяет сравнивать мотивационные установки и условия профессионального развития в разных возрастных и статусных группах, а также учитывать отраслевые и региональные различия между столичными и региональными учреждениями.

С опорой на стратификационный подход молодые учёные рассматриваются как социально-профессиональная группа, внутренняя неоднородность которой связана с неравномерным распределением научного и институционального капитала, а также с различиями в доступе к ресурсам и возможностям карьерного роста. В структуре этой группы выделяются, в частности, аспиранты, молодые преподаватели без учёной степени и кандидаты наук, занимающие разные позиции в академической иерархии и имеющие различный уровень стабильности занятости. Исследование показывает, что относительное «ядро» группы формируют молодые преподаватели с кандидатской степенью, обладающие более устойчивыми профессиональными позициями и закреплёнными жизненными стратегиями, тогда как аспиранты и преподаватели без степени чаще сталкиваются с неопределённостью статуса, рисками маргинализации и ослаблением мотивации продолжать научную карьеру.

Полученные данные в целом подтверждают исходное предположение о том, что внутренняя мотивация играет ведущую роль в профессиональном развитии молодых российских учёных, однако её реализация тесно зависит от институционального контекста и распределения ресурсов в научной сфере. Высокий уровень познавательного интереса и стремление к самореализации поддерживают выбор науки как профессионального пути, но ограниченные перспективы занятости, неравный доступ к грантам, публикационным площадкам и профессиональным сетям, а также сохраняющаяся прекаризация труда создают ситуацию, в которой человеческий потенциал молодых учёных реализуется не полностью.

### Источники и литература

- 1) Беккер Г. Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ с особым акцентом на образование / Г. Беккер. – 3-е изд. – С. 45.
- 2) Заславская Т. Н. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // *Общественные науки и современность*. – 2005.
- 3) Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // *Экономическая социология*. – 2017. – Т. 18, № 4. – С. 120–156.
- 4) Асмолов А. Г., Гусельцева М. С. Генерирование возможностей: от человеческого капитала к человеческому потенциалу // *Образовательная политика*. – 2019. – № 4(80). – С. 7.
- 5) Долженко Р. А. и др. Мотивация молодых ученых к научно-исследовательской деятельности в российских региональных вузах // *Образование и наука*. – 2019. – № 9. – С. 129–134.
- 6) Митрофанова Е. А. Прекаризация труда научно-педагогических работников вузов: состояние и тенденции развития // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. – 2017. – № 6. – С. 45 - 47
- 7) Носкова А. В. и др. Статусные позиции и научный капитал ученых в российской науке // *Социологические исследования*. – 2024. – № 2. – С. 88–99.
- 8) Сорокин П. С., Фруммин И. Д. Проблема «структура/действие» в XXI в.: изменения в социальной реальности и выводы для исследовательской повестки // *Социологические исследования*. – 2020. – Т. 7, № 7. – С. 27–36.

- 9) Темницкий А. Л. Мотивация и проблема продуктивности научной деятельности российских ученых // Социологические исследования. – 2024. – № 3. – С. 28–43.
- 10) Шматко Н. А., Волкова Г. Л. Служба или служение? Мотивационные паттерны российских ученых // Форсайт. – 2017. – № 2. – С. 54–66.