

© Глеб Евгенийевич Глебов
преподаватель кафедры менеджмента,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир

Gleb E. Glebov
Lecturer at the Department of Management,
Vladimir branch of RANEPA,
Vladimir

НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ: ЭКОСИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

Areas of scientific and pedagogical staff training: ecosystem approach

Аннотация. В статье анализируются экосистемные принципы организации подготовки научно-педагогических кадров в вузах с разветвленной филиальной структурой. Особое внимание уделяется синергетическому взаимодействию образовательных, научных и управленческих компонентов системы аспирантуры в контексте современных вызовов цифровой трансформации и глобализации высшего образования. Исследование направлено на выявление факторов, лимитирующих эффективность аспирантуры, с акцентом на необходимость внедрения цифровых образовательных платформ, индивидуализации образовательных траекторий и усиления институциональной кооперации между вузами. Эмпирическая база исследования включает около 300 респондентов, представляющих ключевые группы заинтересованных лиц – аспирантов, научных руководителей и административного персонала аспирантур. Использование междисциплинарного подхода позволило обобщить полученные данные и определить перспективные векторы развития аспирантуры. В контексте проблемы кадрового суверенитета, рассматриваемого через призму воспроизводства высококвалифицированных научных кадров, обоснована необходимость формирования экосистемных моделей взаимодействия с промышленными и научными центрами, внедрения адаптивных образовательных методологий и применения аналитических инструментов прогнозирования образовательных траекторий аспирантов.

Ключевые слова: экосистема, аспирантура, сеть филиалов, экспертные оценки, перспектива.

Abstract. The article analyzes the ecosystem principles of organizing the training of scientific and pedagogical personnel in universities with an extensive branch structure. Special attention is paid to the synergetic interaction of educational, scientific and managerial components of the postgraduate education system in the context of modern challenges of digital transformation and globalization of higher education. The research is aimed at identifying factors limiting the effectiveness of postgraduate studies, with an emphasis on the need to introduce digital educational platforms, individualize educational trajectories and strengthen institutional cooperation between universities. The empirical base of the

study includes about 300 respondents representing key groups of stakeholders – graduate students, academic supervisors and administrative staff of graduate schools. The use of an interdisciplinary approach allowed us to summarize the data obtained and identify promising vectors for the development of postgraduate studies. In the context of the problem of personnel sovereignty, viewed through the prism of the reproduction of highly qualified scientific personnel, the necessity of forming ecosystem models of interaction with industrial and scientific centers, the introduction of adaptive educational methodologies and the use of analytical tools for predicting the educational trajectories of graduate students is substantiated.

Keywords: ecosystem, graduate school, branch network, expert assessments, perspective.

Введение

Реформы высшей школы в последнее десятилетие, направленные на укрупнение, преследовали своей целью усиление научно-образовательного потенциала вузов страны и повышение их конкурентоспособности в надежде на то, что присоединяемые учреждения, став филиалами крупных университетов, повысят качество выпускаемых специалистов, а вузы смогут претендовать на высокие рейтинги среди мировых университетов. В результате за два года (с 2014-го по 2016-й) из 2486 вузов и филиалов осталось 1450, а остальные были лишены аккредитации (по информации главы Росособнадзора Сергея Кравцова, опубликованной в марте 2016 года).

В связи с этим перспективным направлением структурного развития российской системы высшей школы в последние годы стало образование сети филиалов, распределенных по стране, число которых измеряется десятками (см. табл. 1).

Таблица 1

Количество филиалов ведущих вузов

Вуз	Количество филиалов в России	Распределение аспирантур в вузе и в филиалах
РАНХиГС	47	Головной кампус, Владимирский филиал РАНХиГС, Волгоградский институт управления, Воронежский филиал РАНХиГС, Дальневосточный институт, Нижегородский институт управления, Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина, Северо-Западный институт, Северо-Кавказский институт, Сибирский институт управления, Среднерусский институт управления, Уральский институт управления, Южно-Российский институт управления
ФУ	17	Только головной кампус, Москва

РЭУ	11	Головной кампус, Волгоградский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова, Воронежский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова, Тульский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова
РУК	15	Головной кампус, Волгоградский кооперативный институт, Казанский кооперативный институт, Краснодарский кооперативный институт, Чебоксарский кооперативный институт

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС) имеет в своем составе 47 филиалов, распределенных по 42 субъектам Российской Федерации [1]. Причем в аспирантурах 12 филиалов идет подготовка научно-педагогических кадров.

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (ФУ) как российский образовательный и научный центр, занимающий лидирующие позиции в исследовательской и педагогической деятельности в области финансов и экономики. Вуз характеризуется развитой институциональной структурой, включающей 17 региональных филиалов, обеспечивающих децентрализованный доступ к образовательным программам различного уровня [2]. Академическая деятельность охватывает все уровни высшего образования: бакалавриат, магистратуру, аспирантуру, а также специализированные программы дополнительного профессионального образования.

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова (РЭУ) является одним из старейших и наиболее значимых образовательных учреждений Российской Федерации, специализирующихся на подготовке высококвалифицированных кадров в области экономических и управленческих наук. Основанный в 1907 году, университет обладает широкой региональной сетью, включающей 16 филиалов, расположенных как в России (11 учреждений), так и за ее пределами (5 учреждений) [3]. В составе университета функционируют междисциплинарные научные центры, бизнес-инкубаторы, лаборатории, ориентированные на генерацию инновационных исследований и разработок.

Российский университет кооперации (РУК) представляет собой специализированный научно-образовательный центр, ориентированный на подготовку специалистов для кооперативного сектора, торговли, экономики и юриспруденции. Университет включает 15 филиалов, обеспечивающих региональное покрытие образовательных услуг в различных субъектах Российской Федерации [4]. В РУК реализуются образовательные программы на уровнях бакалавриата, магистратуры и аспирантуры, а также предусмотрены курсы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки. Вуз осуществляет стратегическое взаимодействие с российскими и международными организациями в сфере

кооперации, что способствует развитию инновационных форматов экономического взаимодействия, цифровизации кооперативных процессов и совершенствованию научно-методических подходов в сфере торговли.

Отмеченные университеты выстраивают комплексную систему взаимодействия с государственными органами и корпоративным сектором, интегрируя студентов в профессиональную среду посредством стажировок и партнерских программ с ведущими российскими и международными общественными институтами. Вузы активно участвуют в исследовательских проектах, академических обменах и программах двойных дипломов, что способствует их интеграции в глобальное образовательное пространство и расширению сетевого взаимодействия с зарубежными партнерами.

Деятельность данных учебных заведений по развитию научных исследований, внедрению передовых образовательных технологий и повышению конкурентоспособности выпускников на российском и международном рынках труда реализуется также посредством совершенствования системы подготовки научно-педагогических кадров, в том числе через систему филиальной сети. Крупные филиалы имеют в своем составе аспирантуры по экономическим специальностям, в каждом из которых обучаются десятки будущих научно-педагогических работников.

Тем не менее в настоящее время представители аспирантур филиальных сетей вузов недостаточно эффективно взаимодействуют между собой в реализации национальных приоритетов создания научного кадрового суверенитета страны. Для решения задач по повышению результативности обучения аспирантов целесообразно формировать сеть аспирантур вуза на принципах построения экосистем [5].

Основная часть

Филиальные сети

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации при активном участии Владимирского филиала завершила научное исследование по перспективам развития аспирантуры вузов с филиальной сетью.

Автором выполнено исследование проблем, сдерживающих результативность подготовки научно-педагогических кадров в аспирантурах филиалов вузов, по результатам которого разработаны соответствующие решения.

Начальные процедуры по разработке проектов и мероприятий были основаны на сборе и обработке вторичной информации, по результатам которых формировался опрос стейкхолдеров и последующий направленный анализ факторов внешней среды, а затем и построение морфологических матриц решений, позволяющих определить направленность развития аспирантуры в сторону формирования экосистемы с одной стороны, а с другой – построить опросные листы для оценки решений силами стейкхолдеров и

выделения наиболее значимых решений, направленных на повышение результативности аспирантуры.

Опрос экспертов осуществлялся в два этапа. На первом – в качестве пилотной группы выступили представители РАНХиГС. После предварительного анализа полученных результатов была проведена некоторая корректировка отдельных вопросов экспертной анкеты.

На втором этапе доработанные опросные листы были направлены представителям Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова (РЭУ) и Российского университета кооперации (РУК). К сожалению, руководство последнего учебного заведения прислало мотивированный отказ от участия в НИР. Подобное решение демонстрирует один из вызовов в построении экосистемы филиалов вузов – не все потенциальные участники сети экосистемы готовы к реализации экосистемного подхода в подготовке научно-педагогических кадров.

При опросе респонденты были разделены на 3 целевые группы: аспиранты, научные руководители и кураторы реализации программ аспирантуры. Численность генеральной совокупности определялась исходя из имеющихся в открытых источниках данных (таблица 2).

Таблица 2

Показатели подготовки научно-педагогических кадров в вузах с филиальной сетью

Показатель	РАНХиГС	ФУ	РЭУ
Количество научных руководителей аспирантов	400	69	125
Количество представителей, курирующих реализацию программ аспирантуры	22	12	6
Количество обучающихся аспирантов	1000	175	215

Примечание – Построено автором по: [6-14].

В Президентскую академию ежегодно поступают около 1 000 аспирантов по 40 направлениям подготовки, что отмечено на официальном сайте вуза в разделе «Подготовка научных кадров». Важно отметить, что набор параллельно осуществляется в 12 филиалов рассматриваемой сети вузов. В связи с этим количество научных руководителей диссертационных исследований и специалистов, курирующих работу отделов и управлений аспирантур, необходимо считать по отмеченным образовательным организациям – 400 руководителей, 10 специалистов московского кампуса и 12 начальников отделов по учреждениям.

В Финансовом университете подготовка аспирантов осуществляется посредством прикрепления аспирантов к кафедрам (научные руководители которых трудоустроены на соответствующие кафедры), курируемым

деканами факультетов или директорами институтов. Подобных структурных департаментов в данном вузе – 12. Количество аспирантов, принятых на обучение, соответствует контрольным цифрам приема: суммарное количество принятых на обучение абитуриентов программ аспирантуры рассматриваемого вуза – 175 человек. Число докторов наук, входящих в диссертационные советы вуза (20 советов), составляет 47 человек, кроме того, в университете реализуют деятельность по научному руководству 22 доктора наук, не входящие в состав советов [15, 16].

В РЭУ им. Г. В. Плеханова осуществляется подготовка 215 аспирантов по 36 образовательным программам. В московском кампусе обучается 93 человека, в Волгоградском филиале – 11 человек, Воронежский филиал – 108 человек, в Тульском филиале – 3 человека [17-20]. В системе и филиальной сети вуза реализуют научную деятельность, направленную на подготовку диссертации, 125 человек (доцентов и профессоров): в московском кампусе обучается 88 человек, в Волгоградском филиале – 3 человека, Воронежском филиале – 22 человека, в Тульском филиале – 2 человека [21-24].

В РЭУ им. Г. В. Плеханова реализуют деятельность отделов аспирантур, курирующих научную деятельность, направленную на подготовку диссертации, 6 человек: в московском кампусе курируют 3 человека, в Волгоградском филиале – 1 человек, Воронежском филиале – 1 человек, в Тульском филиале – 1 человек [25-28].

Ниже приводятся результаты опроса респондентов, представляющих Финансовый университет и РЭУ им. Г. В. Плеханова. В дальнейшем полученные данные должны быть объединены с результатами опросов филиальной сети РАНХиГС.

Таким образом, генеральную совокупность описываемого исследования составили 602 чел.: 390 аспирантов, 194 научных руководителя и 18 сотрудников аспирантур. К подобным выборкам обычно не предъявляется требование репрезентативности, следует лишь обеспечить минимальный уровень статистической значимости.

Исходя из этого, а также учитывая, что анализ результатов проводится по каждой целевой группе в отдельности, всего в двух вузах методом стихийной выборки опрошены 74 аспиранта, 96 научных руководителей и 14 сотрудников аспирантур. Распределение выборки в долях от общего числа респондентов, принявших участие в опросе по целевым группам, представлено на рисунке 1. Некоторое преобладание в общей выборке научных руководителей объясняется тем, что их экспертная оценка представляется наиболее авторитетной. Сотрудники же аспирантур попали в выборку практически в полном составе.

В рамках экспресс-анализа респондентам предлагалось оценить вес решений по повышению результативности работы аспирантуры и по содержанию программ обучения в аспирантуре от 0 до 5, где 0 – не имеет веса, 5 – наиболее высокое значение.

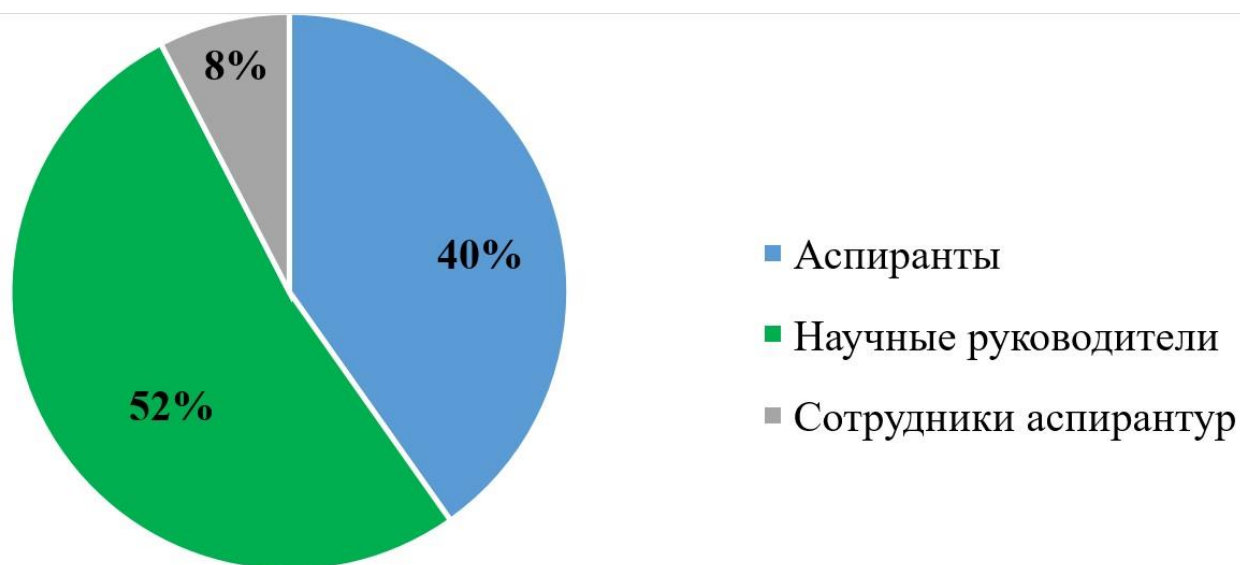


Рис. 1. Распределение выборки по целевым группам, %

Участники исследования включают представителей ключевых заинтересованных групп (аспирантов, научных руководителей, сотрудников аспирантуры), что обеспечивает охват различных точек зрения по построению экосистем аспирантур филиалов вузов.

С позиции методологической обоснованности отметим, что применение экспертных оценок в рамках экспресс-анализа допустимо, но требует обоснования критериев оценки и возможного их уточнения в рамках более широкой выборки. Используемая шкала от 0 до 5 является распространенной в оценочных методиках, в представленном исследовании промежуточные значения интерпретируются с позиций средневзвешенных значений в целях формирования обобщённых показателей на основе средних значений по различным индикаторам.

Результаты экспресс-анализа: группа «Аспиранты»

На основе анализа предоставленных данных были выявлены наиболее популярные решения по повышению результативности работы аспирантуры (см. рисунок 2).

1. Стимулирование участия в грантовых конкурсах (средневзвешенная оценка – 3,99 балла). По мнению обучающихся, поддержка в поиске финансирования через участие в грантах позволяет не только повысить их исследовательскую активность, но и развивать профессиональные компетенции.

2. Создание образовательной экосистемы аспирантуры (3,97 балла). Организация аспирантуры как экосистемы, включающей взаимодействие с научными организациями, предприятиями и образовательными учреждениями, способствует повышению качества подготовки кадров, отметили аспиранты.

3. Интеграция цифровых инструментов в образовательный процесс (3,92 балла). Внедрение цифровых технологий для дистанционного обучения, проведения научных семинаров и управления образовательной траекторией аспиранта позволяет повысить эффективность подготовки.

4. Стимулирование аспирантов к саморазвитию (3,87 балла). Поддержка самостоятельного изучения современных методик, академического письма и управления научными проектами способствует успешному завершению программы аспирантуры.

5. Поддержка аспирантов, не прошедших промежуточную аттестацию (3,68 балла). Предложение альтернативных программ подготовки, консультирование и индивидуальный подход способствуют снижению уровня отсева и повышению результативности.



Рис. 2. Результаты опроса аспирантов по результативности аспирантуры, баллы

При изучении мнения аспирантов о совершенствовании содержания программ обучения аспирантуре были выявлены следующие решения (см. рисунок 3).

1. Размещение электронных версий лучших диссертационных работ в сети экосистемы (средневзвешенная оценка – 4,31 балла). Предоставление доступа к успешным диссертациям способствует повышению качества подготовки аспирантов, так как цифровизация образовательных материалов соответствует мировым тенденциям развития науки и образования, обеспечивая возможность анализа и использования успешных исследовательских стратегий.

2. Включение видеозаписей образцовых защит диссертаций в образовательный процесс (3,95 балла). Просмотр реальных защит помогает аспирантам разобраться в типичных ошибках, понять структуру защиты, научиться грамотно формулировать ответы на вопросы оппонентов и членов диссертационного совета. Кроме того, видеоформат удобен для самостоятельного изучения и повторного просмотра в любое удобное время, что делает процесс подготовки более гибким.

3. Факультативное изучение курсов по soft skills для аспирантов (3,89 балла). Включение подобных курсов позволяет аспирантам успешно адаптироваться в академической и бизнес-среде. Soft skills становятся все более востребованными в научной сфере, так как исследователям необходимо не только глубоко понимать свой предмет, но и уметь эффективно взаимодействовать с коллегами, представлять свои идеи на международных конференциях, участвовать в грантовых конкурсах.

4. Подготовка в электронном виде факультативных курсов по современным методам анализа данных (3,86 балла). Электронный формат делает обучение гибким и доступным для широкой аудитории аспирантов. Использование больших данных и современных аналитических инструментов позволяет ученым получать новые, более точные результаты исследований. Факультативные курсы, разработанные в цифровом формате, дают возможность изучать актуальные методы статистического анализа, машинного обучения, обработки естественного языка и других современных подходов, необходимых для исследовательской деятельности в различных областях науки.

5. Дисциплины программы обучения в аспирантуре должны быть ориентированы на исследовательскую деятельность (средневзвешенная оценка – 3,83 балла). Современные стандарты требуют усиления подготовки аспирантов к самостоятельной научной работе, что способствует повышению эффективности исследований и успешной защите диссертаций. Программы обучения, ориентированные на исследования, включают в себя развитие навыков работы с научными источниками, написания статей для рецензируемых журналов, взаимодействия с международными исследовательскими группами.



Рис. 3. Результаты опроса аспирантов по программам обучения, баллы

Средневзвешенные оценки от данной группы респондентов объясняются современными тенденциями и государственными стандартами, направленными на повышение качества аспирантской подготовки и развитие

научных исследований. Государственная политика в области аспирантуры акцентирует внимание на развитии проектного подхода и привлечении аспирантов к прикладным исследованиям, поддержке научных инициатив через грантовые конкурсы и интеграцию в международные исследовательские проекты, а также через использование цифровых технологий для управления образовательными программами и мониторинга успеваемости и через снижение уровня отсева за счет гибких образовательных траекторий и программ адаптации.

*Результаты экспресс-анализа: группа «Научные руководители
диссертационных исследований»*

Комплексный анализ мнений научных руководителей аспирантской подготовки позволил выделить ключевые инициативы, направленные на совершенствование системы аспирантуры (см. рисунок 4). Современные вызовы требуют адаптации механизмов управления, повышения научной продуктивности и эффективного взаимодействия между участниками образовательного процесса. Рассмотрим наиболее востребованные респондентами меры.

1. Признание и поощрение лучших научных руководителей через премирование и профессиональные награды (средневзвешенная оценка – 4,32 балла). Подобная практика стимулирует научных наставников к активному вовлечению в исследовательский процесс аспирантов, что способствует повышению уровня подготовки диссертационных работ и увеличению количества успешных защит.

2. «Постзащитное» сопровождение аспирантов, включая расширенные консультации и поддержку в научной публикационной активности (4,09 балла). Молодые ученые смогут закрепить научные результаты, повысить цитируемость и успешно интегрироваться в академическое сообщество.

3. Формирование системы наставничества, вовлекающей научных руководителей магистрантов в подготовку аспирантов (4,01 балла). Эта мера позволит сохранить преемственность научных школ и создаст условия для последовательного профессионального роста молодых исследователей.

4. Разработка базы данных научных руководителей с аналитикой их научной продуктивности (4,01 балла). Такой подход обеспечит прозрачность процесса выбора наставника и способствует улучшению качества руководства за счет мониторинга его эффективности.

5. Организация ежегодных научно-практических онлайн-семинаров для научных руководителей (3,68 балла). Такие мероприятия способствуют профессиональному развитию руководителей, распространению передовых методик работы с аспирантами и улучшению научного сопровождения.



Рис. 4. Результаты опроса научных руководителей по результативности аспирантуры, баллы

Выбор предложенных решений согласуется с актуальными нормативными требованиями и тенденциями развития аспирантуры. Основные направления включают качественное совершенствование научного руководства, рост публикационной активности (вовлеченность обучающихся в международные академические проекты, публикации в рейтинговых изданиях и участие в конференциях), цифровизацию и аналитическое сопровождение образовательного процесса (внедрение баз данных, цифровых инструментов мониторинга и дистанционных образовательных технологий облегчает контроль за научным прогрессом аспирантов), интернационализацию научной деятельности (академическая мобильность, сетевые формы взаимодействия между вузами и участие аспирантов в глобальных научных коллаборациях) и развитие межуниверситетских партнерств.

В результате анализа мнений руководителей программ подготовки кадров высшей квалификации выявлены ключевые направления модернизации образовательного процесса в аспирантуре (см. рисунок 5). Рассмотрим наиболее значимые инициативы с учетом их методологического обоснования и соответствия современным стандартам академической подготовки.

1. Интеграция видеозаписей образцовых защит диссертаций в учебный процесс (3,48 балла). Данный подход представляет собой эффективный инструмент формирования исследовательских компетенций у аспирантов за счет возможности анализа успешных публичных выступлений. Видеоматериалы демонстрируют различные стили академической аргументации, специфику презентации научных результатов и работу с оппонентами. Их внедрение способствует развитию навыков саморефлексии и критического анализа научного дискурса.

2. Формирование курсов по подготовке научных публикаций в международных рецензируемых журналах (3,47 балла). В современных

условиях публикационная активность является ключевым индикатором научной продуктивности, а также необходимым критерием для успешной защиты диссертационного исследования. Развитие специализированных образовательных модулей, направленных на освоение принципов академического письма, редакционной этики и взаимодействия с научным сообществом, позволит аспирантам повысить уровень своих публикаций и интегрироваться в глобальные исследовательские сети.

3. Использование выпускных квалификационных работ магистров и бакалавров в качестве базы для диссертационных исследований (3,39 балла). Такая практика способствует оптимизации процесса подготовки диссертации, обеспечивая преемственность исследовательской тематики и сокращая временные затраты на разработку научной проблемы. Методологически данное решение формирует индивидуальные образовательные траектории, ориентированные на долгосрочное развитие академических компетенций.

4. Включение в образовательные программы магистратуры фундаментальных курсов по методологии научного исследования (3,38 балла). Развитие компетенций в области научной методологии на этапе магистратуры выступает фактором успешной подготовки аспирантов. Дисциплины, посвященные формулированию гипотез, выбору исследовательских методов, интерпретации данных и этике научных исследований, обеспечивают повышение качества диссертационных работ и ускоряют процесс их подготовки.

5. Формализация обучения академической этике и научному рецензированию (3,31 балла). Вызовы в области академической добросовестности требуют системного подхода к подготовке аспирантов в аспекте принципов научной честности, ответственности исследователя и рецензирования научных материалов. Включение таких курсов в образовательную программу способствует формированию критически мыслящих ученых, способных осуществлять объективную оценку исследовательских данных и противостоять академическим нарушениям.



Рис. 5. Ключевые направления модернизации образовательного процесса в аспирантуре, баллы

Результаты экспресс-анализа: группа «Сотрудники отделов или управлений аспирантуры»

Согласно актуальным нормативным документам, аспирантура должна быть ориентирована на подготовку кадров, не только обладающих высоким уровнем научной компетентности, но и способных к интеграции в глобальное научное сообщество.

В результате анализа эмпирических данных специалистов по организации подготовки научно-педагогических кадров были выявлены ключевые направления совершенствования института аспирантуры, способствующие увеличению доли успешных защит диссертаций, укреплению научной вовлеченности обучающихся и повышению их конкурентоспособности на рынке труда (см. рисунок 6). Рассмотрим наиболее востребованные решения.

1. Индивидуализация научного руководства посредством закрепления научных консультантов по результатам промежуточной аттестации (средневзвешенная оценка – 4,23 балла). Такой механизм предполагает персонифицированное сопровождение исследовательской деятельности, что способствует более эффективному формированию исследовательских компетенций.

2. Гибкость образовательной модели для аспирантов, способных к самообучению, через внедрение альтернативных форм отчетности (4,23 балла). Это решение позволяет учитывать специфику индивидуальных образовательных траекторий и использовать потенциал цифровых образовательных технологий.

3. Создание базы данных диссертационных исследований с рекомендациями по повышению качества работ (4,02 балла). Подобный

инструмент обеспечивает мониторинг результативности научных исследований и формирование методологической преемственности.

4. Совершенствование процедуры отбора аспирантов за счет оценки уровня их научной активности (3,95 балла). Включение данного критерия позволяет идентифицировать наиболее мотивированных и перспективных исследователей.

5. Развитие системы адресного распространения информации о вакансиях среди аспирантов (3,88 балла). Это создает благоприятные условия для трудоустройства молодых ученых и их интеграции в профессиональное сообщество.

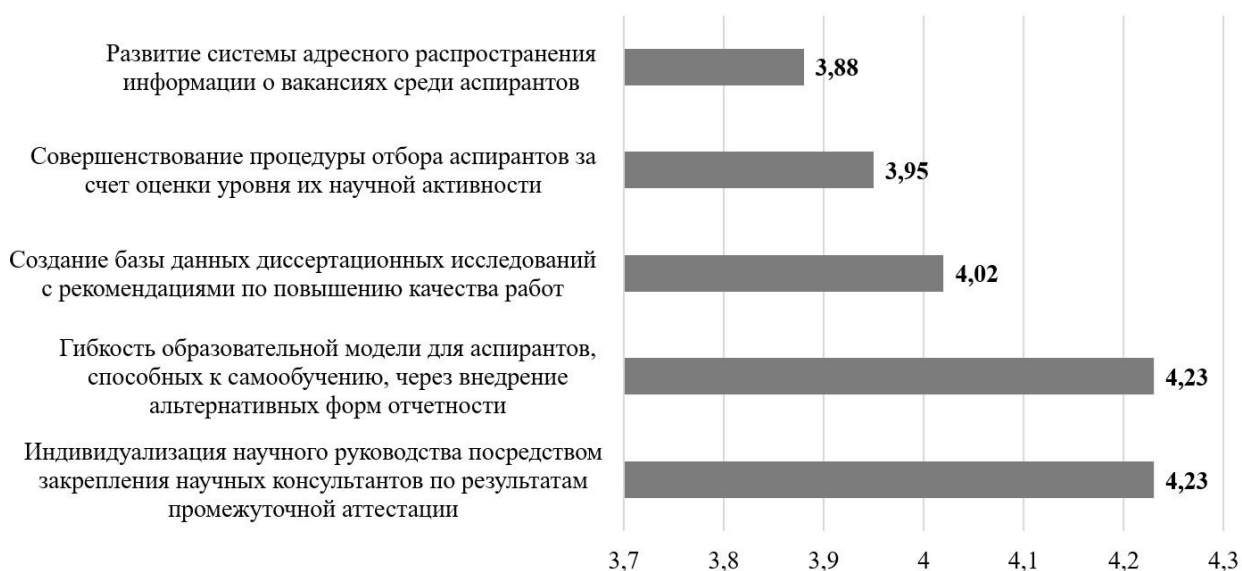


Рис. 6. Результаты опроса сотрудников аспирантур по результативности аспирантуры, баллы

Вектор развития аспирантуры определяется новыми образовательными стандартами и актуальными трендами в академической сфере, среди которых следует выделить персонализацию обучения, направленную на обеспечение гибкости образовательных программ, интенсификацию научного руководства, предполагающую более активное участие научных консультантов в исследовательском процессе, цифровизацию образовательного процесса, обеспечивающую удобные инструменты для мониторинга академического прогресса аспирантов и расширение возможностей трудоустройства выпускников через развитие сетевого взаимодействия между вузами, исследовательскими центрами и работодателями.

На основе анализа решений, предложенных для оптимизации содержания программ подготовки аспирантов, были выделены пять наиболее востребованных инициатив, демонстрирующих соответствие актуальным вызовам образовательного процесса и научно-исследовательской деятельности (см. рисунок 7).

1. Институционализация профессиональных требований к исследованиям (4,06 балла). Включение в программы аспирантуры требований, формируемых профессиональными сообществами, позволит унифицировать подходы к научным исследованиям, создать прозрачные критерии качества и повысить конкурентоспособность выпускников.

2. Развитие цифровых научных репозиториях (3,72 балла). Размещение электронных версий научных работ аспирантов в открытых информационных экосистемах способствует распространению знаний, интенсификации научной коммуникации и повышению цитируемости публикаций.

3. Персонализация образовательных траекторий (3,68 балла). Включение дисциплин по выбору, соответствующих профессиональным стандартам, позволит адаптировать образовательные программы под индивидуальные научные и карьерные траектории аспирантов.

4. Формирование преемственности образовательных уровней (3,54 балла). Развитие выпускных квалификационных работ бакалавров и магистрантов с учетом перспективных направлений науки обеспечит раннее вовлечение студентов в исследовательскую деятельность и повысит качество научного кадрового резерва.

5. Гибкость программ через взаимодействие с работодателями (3,48 балла). Корректировка образовательных программ на основе опросов представителей индустрии обеспечит соответствие компетенций выпускников требованиям рынка труда и повысит их профессиональную перспективу.

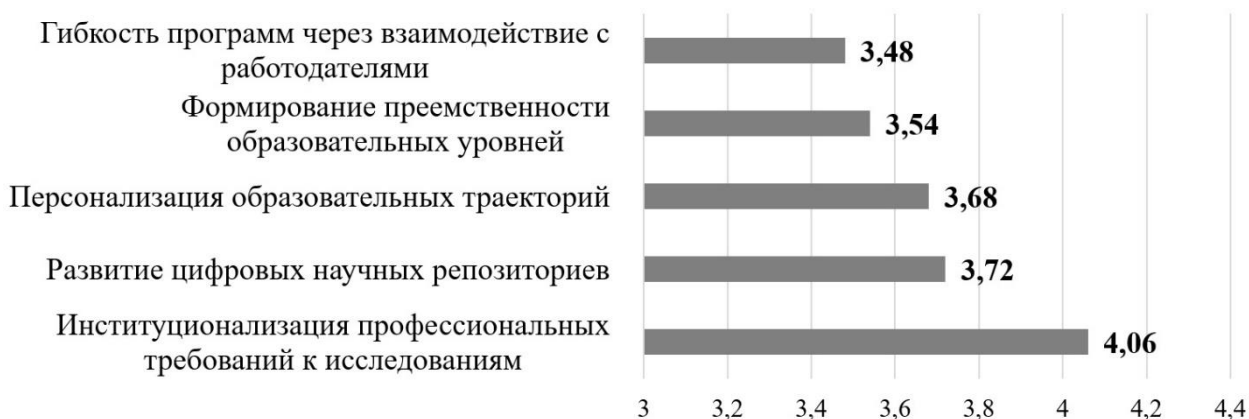


Рис. 7. Результаты опроса сотрудников аспирантур по программам обучения, баллы

Выбор данных направлений отражает современные тенденции развития аспирантуры, обусловленные необходимостью интеграции научных исследований в экономическую и технологическую повестку. Современная аспирантура ориентирована на усиление прикладного аспекта исследований, трансдисциплинарность, цифровизацию и повышение академической мобильности. Введение профессиональных требований соответствует обновленным государственным стандартам, направленным на

институционализацию научных исследований и формирование единых критериев оценки результатов. Персонализация образовательных траекторий способствует развитию уникальных исследовательских компетенций, необходимых в условиях ускоренной смены технологических укладов. Доступность научных работ в цифровых экосистемах не только облегчает распространение знаний, но и стимулирует коллаборацию, что повышает уровень международной интеграции российских исследователей. Взаимодействие с работодателями способствует актуализации программ и адаптации выпускников к современным вызовам профессионального сообщества.

Заключение

Формирование экосистемы аспирантуры в вузах с широкой филиальной сетью представляет собой стратегически значимый шаг в развитии системы подготовки научных кадров. Данный подход основан на интеграции образовательных, исследовательских и практико-ориентированных компонентов, что способствует углублению профессиональных компетенций аспирантов и их адаптации к современной научной среде.

Современные университеты, обладающие широкой филиальной сетью, такие как РАНХиГС, Финансовый университет и РЭУ имени Г. В. Плеханова, могут формировать многоуровневую систему подготовки аспирантов. Данная система обеспечит доступ к межвузовским лабораториям, цифровым образовательным ресурсам и научным сообществам, тем самым повышая академическую мобильность аспирантов и их вовлеченность в исследовательскую деятельность.

В условиях трансформации системы высшего образования в рамках системы подготовки научно-педагогических кадров предлагаются следующие инновационные подходы к развитию аспирантуры:

- ✓ развитие экосистемного (сетевого) взаимодействия между университетами с филиальной сетью, предусматривающее совместное руководство диссертациями, обмен преподавателями и аспирантами, а также кооперацию в сфере научных разработок;
- ✓ создание единой цифровой среды управления аспирантурой, включающей инструменты анализа научных публикаций, базы данных диссертационных исследований и платформы научного сотрудничества;
- ✓ развитие персонализированных образовательных траекторий, ориентированных на исследовательскую специфику и карьерные амбиции аспирантов (профессиональные маршруты, включая возможность стажировок в ведущих научных центрах и промышленных партнерах);
- ✓ укрепление профессионального сообщества аспирантов через создание дискуссионных площадок, проведение воркшопов, организацию научных форумов и менторских программ;

- ✓ совершенствование механизмов поддержки научных исследований, включая цифровые инструменты автоматизированного анализа данных и программное обеспечение для научной работы;
- ✓ институционализация систем карьерного сопровождения аспирантов, включая анализ научной продуктивности и прогнозирование академической карьеры через использование аналитических инструментов для оценки динамики обучения и принятия управленческих решений по корректировке образовательных программ;
- ✓ введение многофакторной системы оценки научных руководителей, основанной на индикаторах успешности их подопечных, публикационной активности и вовлеченности в научные проекты;
- ✓ расширение спектра финансирования научных исследований, в том числе за счет привлечения корпоративных партнеров и интеграции в международные исследовательские программы (участие аспирантов в международных исследовательских консорциумах, программах двойных дипломов и академической мобильности).

Комплексная реализация данных стратегий позволит повысить результативность аспирантуры, снизить уровень отсева и обеспечить интеграцию научных исследований в экономику и образовательную сферу. В современных условиях важно формировать устойчивую систему подготовки высококвалифицированных научных кадров, обеспечивающую их конкурентоспособность на международном уровне.

В рамках продолжения данного исследования необходимо рассмотрение возможности построения сети аспирантур различных вузов, имеющих разветвленную филиальную сеть, в части построения образовательных экосистем и формирование мегасети на базе цифровых платформ.

Список литературы

1. Филиалы Президентской академии // Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации : офиц. сайт. URL: <https://www.ranepa.ru/filialy/> (дата обращения: 01.04.2025).
2. Филиалы Финансового университета при Правительстве Российской Федерации // Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации : офиц. сайт. URL: <https://www.fa.ru/university/branches/> (дата обращения: 01.04.2025).
3. Филиалы Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова // Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова : офиц. сайт. URL: <https://www.rea.ru/structure/filials> (дата обращения: 01.04.2025). – Текст: электронный.
4. Филиалы Российского университета кооперации (РУК) // Российский университет кооперации : офиц. сайт. URL: <https://www.ruc.su/> (дата обращения: 01.04.2025).

5. Лапыгин Ю. Н., Глебов Г. Е. Развитие аспирантуры как экосистемы : монография. – Владимир : Владимирский филиал РАНХиГС, 2024. – 257 с. – ISBN 978-5-907789-17-3.
6. Цифры приема Президентской академии // Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации : офиц. сайт. URL: <https://www.ranepa.ru/podgotovka-nauchnykh-kadrov/aspirantura/> (дата обращения: 01.03.2025).
7. Диссертации // Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации : офиц. сайт. URL: <https://www.fa.ru/dissertations/> (дата обращения: 01.03.2025).
8. Диссертационные советы // Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова : офиц. сайт. URL: <https://www.rea.ru/structure/departments/upravlenie-attestatsii-i-podgotovki-nauchnykh-kadrov/dissertacionnye-sovety> (дата обращения: 01.03.2025).
9. Кураторы направлений/групп научных специальностей // Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации : офиц. сайт. URL: <https://www.ranepa.ru/podgotovka-nauchnykh-kadrov/aspirantura/> (дата обращения: 01.03.2025).
10. Организационная структура университета // Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации : офиц. сайт. URL: <https://www.fa.ru/university/structure/> (дата обращения: 01.03.2025).
11. Структура // Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова : офиц. сайт. URL: <https://www.rea.ru/Sveden/struct> (дата обращения: 01.03.2025).
12. Цифры приема Президентской академии // Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации : офиц. сайт. URL: <https://www.ranepa.ru/podgotovka-nauchnykh-kadrov/aspirantura/aspirantura2024/osnovnaya-informatsiya/informatsiya-o-kolichestve-mest/> (дата обращения: 01.03.2025).
13. Статистика приема в аспирантуру // Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации : офиц. сайт. URL: <https://www.fa.ru/for-applicants/priyemka/dokumenti/> (дата обращения: 01.03.2025).
14. План приема в аспирантуру // Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова : офиц. сайт. URL: <https://www.rea.ru/structure/departments/upravlenie-attestatsii-i-podgotovki-nauchnykh-kadrov/postuplenie-v-aspiranturu/kolichestvo-mest-dlya-priema> (дата обращения: 01.03.2025).
15. Диссертационные советы // Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации : офиц. сайт. URL: <https://www.fa.ru/university/structure/science/uank/dsfu/> (дата обращения: 10.03.2025).

16. Список диссертаций // Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации : офиц. сайт. URL: <https://www.fa.ru/dissertations/diss/> (дата обращения: 01.03.2025).
17. Образование РЭУ Москва // Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова : офиц. сайт. URL: <https://www.rea.ru/Sveden/education> (дата обращения: 10.03.2025).
18. Образование РЭУ Волгоград // Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова : офиц. сайт. URL: <https://www.rea.ru/structure/filials/volgogradskiy-filial-reu-im-gv-plehanova/sveden-old/education> (дата обращения: 10.03.2025).
19. Образование РЭУ Воронеж // Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова : офиц. сайт. URL: <https://www.rea.ru/structure/filials/voronezh/sveden/education> (дата обращения: 01.03.2025).
20. Образование РЭУ Тула // Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова : офиц. сайт. URL: <https://www.rea.ru/structure/filials/tula-reu/sveden/education> (дата обращения: 01.03.2025).
21. Структура РЭУ Москва // Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова : офиц. сайт. URL: <https://www.rea.ru/Sveden/employees> (дата обращения: 10.03.2025).
22. Структура РЭУ Волгоград // Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова : офиц. сайт. URL: <https://www.rea.ru/Sveden/employees> (дата обращения: 10.03.2025).
23. Структура РЭУ Воронеж // Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова : офиц. сайт. URL: <https://www.rea.ru/structure/filials/volgogradskiy-filial-reu-im-gv-plehanova/sveden-old/employees> (дата обращения: 10.03.2025).
24. Структура РЭУ Тула // Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова : офиц. сайт. URL: <https://www.rea.ru/structure/filials/tula-reu/struktura/prepodavateli> (дата обращения: 10.03.2025).
25. Структура и органы управления образовательной организацией РЭУ Москва // Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова : офиц. сайт. URL: <https://www.rea.ru/Sveden/struct> (дата обращения: 10.03.2025).
26. Структура и органы управления образовательной организацией РЭУ Волгоград // Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова : офиц. сайт. URL: <https://www.rea.ru/structure/filials/volgogradskiy-filial-reu-im-gv-plehanova/sveden-old/struct> (дата обращения: 10.03.2025).
27. Структура и органы управления образовательной организацией РЭУ Воронеж // Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова : офиц. сайт. URL:

<https://www.rea.ru/structure/filials/voronezh/structure/otdelyi/otdel-nauki-i-aspiranturyi> (дата обращения: 10.03.2025).

28. Структура и органы управления образовательной организацией РЭУ Тула // Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова : офиц. сайт. URL: <https://www.rea.ru/structure/filials/tula-reu/struktura/otdelyi-i-tsentryi/otdel-nauki-i-podgotovki-nauchno-pedagogicheskikh-kadrov> (дата обращения: 10.03.2025).