

Развитие академической карьеры: обзор предметного поля

Д.А. Мезенцева

Российский биотехнологический университет (РОСБИОТЕХ), Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель: Отследить и сравнить границы предметного поля и тенденции развития академической карьеры в образовательном и научно-исследовательском пространстве российской и зарубежной науки.

Материалы и методы: В базах данных ScienceDirect и РИНЦ первично была получена по ключевым словам 6121 статья, из которых полностью соответствовали критериям включения в исследование 127 статей (40 на русском языке и 87 на английском), подробная выборка описана в протоколе PRISMA. Развитие академической карьеры было рассмотрено в фокусе социально-когнитивной теории.

Результаты: При анализе литературы были выявлены особенности развития академической карьеры по трем тематическим блокам: (1) индивидуальные характеристики и личностные ресурсы, (2) контекстуальные влияния на развитие академической карьеры, и (3) активное регулирование поведения в контексте академической карьеры. Были выделены основные тенденции развития академической карьеры в российской и зарубежной науке. В России интерес к данной тематике достаточно низкий, в то время как в зарубежные исследователи с повышенным интересом начали изучать эту тему.

Для цитирования: Мезенцева Д.А. (2022). Развитие академической карьеры: обзор предметного поля. *Журнал Работа и Карьера*, 1(4), 95-118. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.29>

Корреспонденция:
Мезенцева Дарья
Александровна
dorozhkovada@mgupp.ru

Заявление о доступности данных: данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Поступила: 17.02.2022
Принята после рецензирования: 13.09.2022
Опубликована: 30.12.2022

Copyright: © 2022 Автор

Конфликт интересов:
авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.



КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

академическая карьера, высшие учебные заведения, профессиональное развитие, социально-когнитивная теория карьеры

Development of an Academic Career: Scoping Review

Daria A. Mezenceva

Russian Biotechnological University, Moscow, Russia

ABSTRACT

Purpose: To identify and describe the main trajectories of academic career development in the educational and research space.

Materials and Methods: The subject field review was based on the PRISMA protocol. Sources were selected from the ScienceDirect and RINC databases. The timeframe of the study is from 2012 to 2022. The development of an academic career was considered in the focus of social-cognitive theory.

Results: Initially, 6121 articles were extracted by keywords, of which 127 articles fully met the inclusion criteria for the study (40 in Russian and 87 in English). The characteristics of academic career development were identified in three thematic blocks: (1) individual characteristics and personal resources, (2) contextual influences on the development of an academic career, and (3) active regulation of behavior in the context of an academic career. The main trends in the development of an academic career in Russian and foreign academic practice were identified.

Conclusion: In Russia, interest in the issue under study is quite limited, which does not coincide with the focuses of foreign research.

KEYWORDS

academic career, higher education institutions, professional development, social-cognitive theory

To cite: Mezenceva D.A. (2022). Development of an Academic Career: Scoping Review. *Journal of Employment and Career*, 1(4), 95-118. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.29>

Correspondence:
Daria A. Mezenceva
dorozhkovada@mgupp.ru

Data Availability Statement:
Current study data is available upon request from the corresponding author.

Received: 17.02.2022

Accepted: 13.09.2022

Published: 30.12.2022

Copyright: © 2022 The Author

Declaration of Competing Interest:
none declared.



ВВЕДЕНИЕ

Карьера определяется как последовательность и сочетание ролей, связанных с работой, которые люди выполняют на протяжении всей своей жизни (Arthur et al., 1989; Super, 1980). Темнова и др. (2016) считают, что карьеру следует понимать как процесс последовательного изменения должностного и профессионального статуса индивида, основанного на формировании профессиональных компетенций с учётом его личностных интересов и потребностей организации. Другие ученые поясняют развитие карьеры как процесс, в ходе которого работник и его работодатель с течением времени выполняют различные задачи, следуют определенным стратегиями поведения и получают опыт в рамках трудовой деятельности (Brown, 2002; Greenhaus et al., 2000).

Понятия «карьера» и «развитие карьеры» связаны, но отличаются, а именно тем, что исследования по развитию карьеры анализируют индивидуальные и контекстуальные факторы, влияющие на изменения в карьере с течением времени (Zaher et al., 2019; Baruch & Hall, 2004).

Развитие академической карьеры характерно для ученых, работающих на научно-исследовательских, преподавательских и/или административных должностях в учреждениях высшего образования, таких как университеты, академии, консерватории, а также научно-исследовательские институты и центры (Baldwin & Blackburn, 1981). Поэтому в центре внимания исследования развития академической карьеры находятся лица, получившие научную степень, а также лица, которые заняты получе-

нием образования и находятся в начале пути своей академической карьеры (студенты-бакалавры, магистранты и аспиранты). Важно отметить, что понятие «развитие академической карьеры» не применимо к сотрудникам, работающим в академических учреждениях и высших учебных заведениях, и не ведущим научную деятельность (административные служащие или технические специалисты) (Zaher et al., 2019). Неисключено, однако, что указанные лица могут совмещать исследовательскую, преподавательскую и административную деятельность (в течение всей своей карьеры или на определенных ее этапах). Например, профессор может проводить исследования, обучать студентов и занимать административные должности. Равно, как не исключено и то, что ученые могут выполнять только одну или две из описанных ролей в течение определенного периода времени или даже большую часть своей карьеры. Например, профессор, который является деканом факультета, имеет меньше возможностей для проведения исследований и/или преподавания дисциплин.

Исследования в сфере развития академической карьеры привлекают внимание исследователей, поскольку:

(1) Работа в научной среде — это уникальный карьерный путь для людей из разных областей знаний. Это проявляется в индивидуальных способностях, мотивации и условиях работы. Неслучайно, отсюда, что практика развития карьеры в академических кругах существенно отличается от других контекстов (например, промышленных организаций, государственной службы или армии). Ученые-исследователи, как правило, имеют высшее образование и специализируются в своих областях исследований и/или преподавания (Baruch, 2013). Более того, в сравнении с другими профессиями, работники научной сферы обычно имеют высокую внутреннюю мотивацию к работе и «вкус к науке», соглашались на относительно более низкую зарплату и высоко ценят условия работы, обеспечивающие независимость и гибкость (Roach & Sauermann, 2010). Таким образом, важно провести обзор литературы по развитию карьеры в образовательном и научно-исследовательском контекстах, чтобы лучше понять специфику развития профессиональных академических треков.

(2) Изменения архитектуры высшего образования, например, в ситуации увеличения количества временных трудовых контрактов (Schmidt & Langberg, 2007) и старения научных кадров (Ащеулова, Душина, 2012), тема развития академической карьеры требует переосмысления. В связи с относительно высоким уровнем неопределенности и конкуренции, связанным с академической карьерой, многие научные организации по всему миру применяют стратегический подход к развитию персонала и его карьеры, устанавливая определенные условия найма и карьерного роста, например, срочные

контракты (Broadbent & Strachan, 2016) и требования к публикационной активности (Tian & Lu, 2017). В связи с этим исследования по данной теме требуют обобщения и критического обсуждения.

(3) Особенности развития академической карьеры отличаются в рамках различных государств, культур и политик: необходимо отследить особенности и тенденции в развитии академической карьеры в России и за рубежом.

Цель данного обзора — отследить и сравнить границы предметного поля и тенденции развития академической карьеры в образовательном и научно-исследовательском контексте российской и зарубежной науки.

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ

Социально-когнитивная теория карьеры

Положения социально-когнитивной теории карьеры (Bandura, 1986) использовались нами в качестве ключевого теоретического базиса. Социально-когнитивная теория карьеры фокусируется на развитии карьерных интересов, профессиональных выборах, а также на индивидуальном и контекстуальном влиянии на профессиональную деятельность (Brown & Lent, 2016). Теория подчеркивает самостоятельность личности, то есть способность и мотивацию индивидов влиять на свое окружение и собственное карьерное развитие. Социально-когнитивная теория карьеры опирается на социально-когнитивную теорию и триадно-реципрокную модель (состоящую из трех факторов, влияющих на поведение человека — то, как он думает и чувствует, его окружение и само поведение), которые заявляют о взаимовлиянии между индивидуальными характеристиками (например, способностями и убеждениями), контекстуальными характеристиками (например, социальной поддержкой) и поведением личности. Lent & Brown (2013) указывают, что социально-когнитивная теория карьеры анализирует сложные взаимоотношения между людьми и контекстами, связанными с карьерой, а также между самостоятельным и навязанным извне влиянием на профессиональное поведение.

Теория объясняет, как исходные характеристики личности (например, возраст и пол) и контекстуальные факторы (например, наставничество и научное сотрудничество) влияют на работу и карьеру через когнитивно-поведенческий процесс. Последний включает в себя опыт обучения, ожидаемые результаты карьерного роста, интересы и цели. В соответствии с социально-когнитивной теорией карьеры, мы классифицируем исследования по развитию академической карьеры по трем

тематическим блокам: (1) индивидуальные характеристики и личностные ресурсы, (2) контекстуальные влияния на развитие академической карьеры, и (3) активное регулирование поведения в контексте академической карьеры. Разница между первым и третьим блоками заключается в том, что первый включает в себя стабильные факторы, в то время как последний фокусируется на более динамичных факторах.

Индивидуальные характеристики и личностные ресурсы

Социально-когнитивная теория карьеры предполагает, что индивидуальные характеристики могут влиять на развитие карьеры через процессы обучения и психологическую регуляцию поведения (Lent & Brown, 2013). Такие характеристики и ресурсы могут включать демографические характеристики (например, возраст, пол), а также навыки и мотивацию (Kleine et al., 2021; Zhou et al., 2022).

Контекстуальные влияния на развитие академической карьеры

Социально-когнитивная теория карьеры также предполагает, что человек определяет направление своего карьерного развития в контексте возможностей и ограничений окружающей действительности (Lent & Brown, 2013). Исходя из этого, контекстуальные факторы, влияющие на развитие академической карьеры, получают особое звучание. К ним мы можем отнести социальную и профессиональную поддержку — наставничество (личное и карьерное руководство, предоставляемое

опытным человеком в рабочем контексте) (Kram, 1985; Красикова, 2015), а также профессиональные сообщества (научное сотрудничество) (Шейх, 2015).

Активное регулирование поведения в контексте академической карьеры

Главным компонентом социально-когнитивной теории карьеры является прогнозирование активного профессионального поведения (например, выбор карьеры, вложение усилий для достижения карьерных целей) (Lent & Brown, 2013). Исследования, в которых изучались конкретные действия, связанные с развитием академической карьеры, такие как постановка целей, долгосрочное планирование, использование определенных стратегий и поиск обратной связи (Шматко, Волкова, 2017; Zacher & Frese, 2018; Hirschi & Koen, 2021) получают все большее распространение.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Базы данных и критерии включения

Был проведен поиск источников в базах данных ScienceDirect и РИНЦ, опубликованных с 2012 по 2022. Язык публикаций — русский и английский языки. Поисковые запросы формировались с опорой на термины «развитие» и «академическая карьера», “academic career” и “development”. Была использована мнемоническая практика “РСС” (population — популяция, concept — концепт, context — контекст) для построения четких критериев включения материалов в обзор и контекста обзора (см. Таблица 1).

Таблица 1

Критерий	Включение	Исключение	Обоснование
Популяция	Преподаватели, студенты и студенты-иностранцы высших учебных заведений	Группы лиц, которые не участвуют в образовательном процессе ВУЗов (дети, школьники, учителя и т.д.)	В фокусе исследования находятся ученики и педагогические работники высших учебных заведений, выход за эти рамки не является необходимым и возможным
Концепт			
Контекст	Исследования, которые рассматривают развитие академической карьеры	Исследования, которые рассматривают развитие карьеры в других областях	В фокусе исследования находится развитие академической карьеры, выход за эти рамки не является необходимым и возможным
Язык	Английский и русский язык	Другие языки	Авторы обзора владеют только английским и русским языком

Окончание Таблицы 1

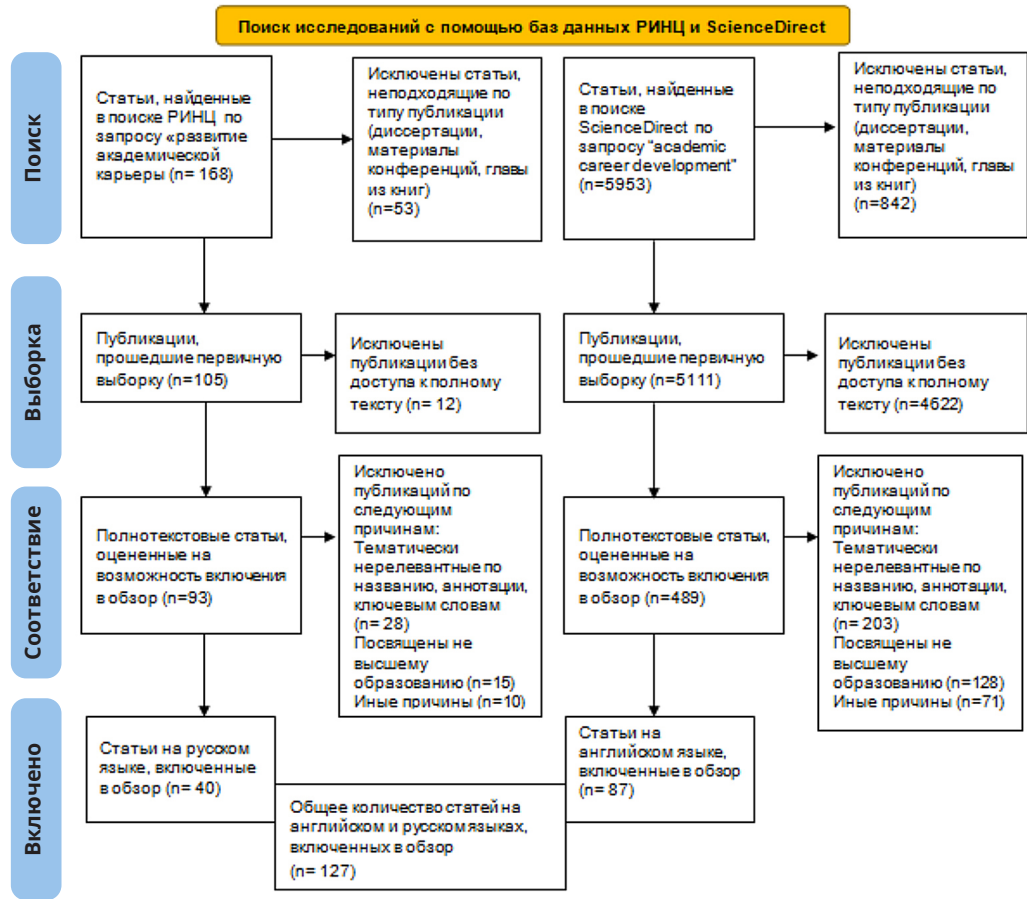
Критерий	Включение	Исключение	Обоснование
Период времени	2012–2022	До 2012 и после 2022	Исследования необходимы за указанный период времени
Виды статей	1. Литературные обзоры 2. Эмпирические статьи 3. Статьи, опубликованные в базах ScienceDirect и РИНЦ	Главы книг, диссертации, депонированные рукописи, материалы конференций, незавершенные или недоступные исследования	Цель — собрать все доступные, рецензированные исследования по данной теме
Географическая принадлежность	Любая страна	—	Развитие академической карьеры рассматривается по всему миру

Отбор источников

Маршрут поиска статей с учетом критериев отбора отображен в протоколе PRISMA (см. Рисунок 1). Первоначальный поиск «развитие академической карьеры» выявил 168 статей на русском языке и 5953 статей на английском языке (в общей сложности 6121 источник).

Далее из выявленного списка статей были исключены главы из книг, статьи из сборников трудов конференций, депонированные рукописи и диссертации ($n = 53$, $n = 842$). Также были исключены те статьи, полный текст которых не был в открытом доступе ($n = 12$, $n = 4622$). После сканирования названий, аннотаций и ключевых слов отобранных статей, были исключены те исследова-

Рисунок 1
Протокол PRISMA



ния, которые тематически оказались нерелевантными ($n = 28$, $n = 203$). Более того были исключены статьи, посвященные академическому развитию детей и старшеклассников, так как данный обзор фокусируется на студентах и преподавателях высшей школы.

В финальную выборку вошло 40 научных статей на русском языке и 87 на английском. В Приложении 1 приведен список отобранных русскоязычных статей, и в Приложении 2 — зарубежные исследования.

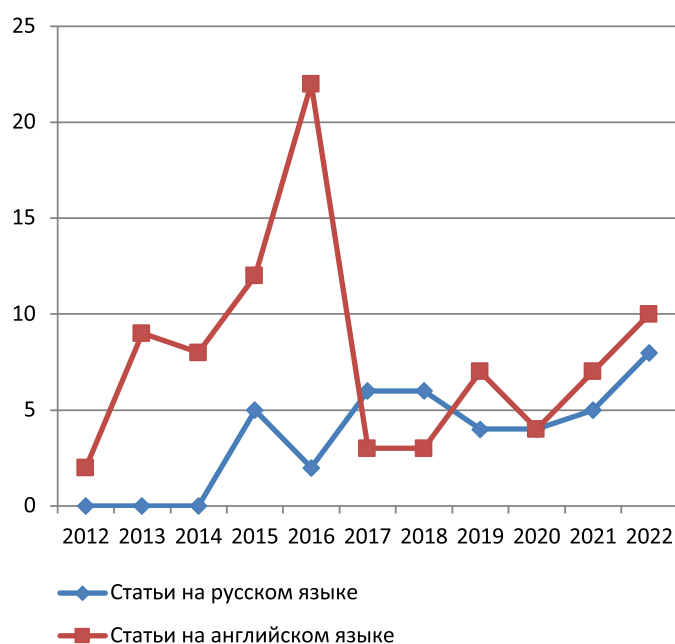
РЕЗУЛЬТАТЫ

Проведенный поиск исследований с помощью баз данных ScienceDirect и РИНЦ позволит проследить уровень заинтересованности российских и зарубежных ученых темой развития академической карьеры, а также проследить и сравнить ее основные тенденции в России и мире.

В результате поиска нами было отобрано 127 статей по теме «Развитие академической карьеры» в базах (87 — зарубежных и 40 — русскоязычных), опубликованных в период с 2012 по 2022 (см. Рисунок 1). Зарубежные исследователи более активно исследуют представленную проблематику, в сравнении с исследователями из России. С 2012 по 2014 российские ученые фиксировали низкий интерес к анализируемой проблематике. Что

Рисунок 2

Публикационная активность российских и зарубежных исследователей по теме «Развитие академической карьеры» с 2012 по 2022



касается зарубежных исследователей, то с 2012 по 2016, налицо, значительный скачок их интереса к теме развития академической карьеры. В 2017 году наблюдается спад количества научных статей по теме. С 2018 по 2022 публикационная активность исследователей постепенно повышается как в русскоязычной, так и в англоязычной исследовательской сфере.

Индивидуальные характеристики

Согласно социально-когнитивной теории карьеры, на развитие карьеры индивида могут влиять различные факторы, такие как возраст и пол, а также интерес и мотивация (Yuan, 2016; Kleine et al., 2021; Zhou et al., 2022).

Исследования в этой категории в основном посвящены карьерному пути и опыту женщин-ученых, а также роли пола в развитии карьеры и профессионального успеха. Cochran et al. (2013) зафиксировали, что женщины испытывают и ожидают более активную дискриминацию, чем мужчины. В результате этого женщины сталкиваются с такими проблемами, как гендерное неравенство (женщин не рассматривают на руководящие должности), гендерные стереотипы (женщин считают более склонными к разделению обязанностей), а также распределение специальностей по гендеру, например, в технических областях и хирургии большинство должностей занимают мужчины (Alwazzan & Rees, 2016). Традиционно женщины в академической среде справляются с данной проблемой с помощью сохранения дистанции, юмора и снижения значимости происходящего (Pingleton et al., 2016). При самостоятельном продвижении женщин по карьерной лестнице от доцента к профессору их инициатива ограничивалась несколькими факторами: объемом работы, взаимодействие с коллегами, совместимость личных ценностей и институциональные критерии повышения (Terosky et al., 2014). Было выявлено, что женщины значительно реже покидали учебные заведения и реже переходили в другие учреждения после 10 лет работы (Chang et al., 2016). Основываясь на серии интервью с новыми преподавателями и старшими научными сотрудниками, исследователи выяснили, что научный труд женщин часто используется с целью продвижения в карьере мужчин коллег и вышестоящих должностных лиц (Angervall et al., 2015). Другое исследование показало, что, например, в Швеции женщины и мужчины имеют одинаковую вероятность получить докторскую стипендию и стать профессором (Danell & Hjerm, 2013).

В России реализуется значительно меньшее количество исследований относительно положения женщин в академической среде. Наблюдается гендерное неравенство на уровне заработной платы в научно-университетской среде: мужчины в среднем получают на 15%- 30% больше женщин (Rudakov, 2017). Также мужчины имеют

больше академических степеней и трудового стажа (например, 14% мужчин, работников вузов, являются докторами наук, и только 6% женщин имеют такую же степень). Статусные позиции и руководящие должности в российской науке в основном занимают мужчины. При этом общая численность женщин научных сотрудников в России уже составляет около 43% при общемировом показателе всего 29%. В Великобритании удельный вес лиц женского пола в высших учебных заведениях равен 39%, а в Федеративной Республике Германия — 28%. В Японии же научные работники женского пола представляют только 16% (Литвинюк, 2021).

Важный фактор, который влияет на положение женщин в российском научном сообществе, заключается в сложности совмещения академической карьеры и самореализации в семье и материнстве, поскольку сохраняется гендерное распределение ролей в семье, которое накладывает на женщин большое количество семейных обязанностей. Вреязатратность этих обязанностей усложняет карьерные стратегии женщин в университетах, например, отягощая мобильность, самостоятельное обеспечение финансирования исследований, и снижая возможность стажировок в зарубежных университетах (Ефимова, 2021). Механизмы исключения, а также явная и скрытая дискриминация женщин-ученых свойственны научно-исследовательским институтам и университетам, однако, сами женщины отмечают, что они лично не были подвержены этим практикам или способны преодолевать это состояние посредством индивидуальных процессов адаптации и более эффективной организации собственной жизненной и профессиональной ситуации (Рождественская, 2019).

К другим индивидуальным характеристикам можно отнести этническое и национальное происхождение работников, однако, в найденных нами исследованиях, эта тема не обсуждалась.

Важным фактором, влияющим на развитие академической карьеры — это мотивация индивида (желание заниматься научными исследованиями, желание заниматься преподавательской деятельностью, возможность самореализации и саморазвития в интересной сфере). Согласно исследованию Boosten et al. (2014) около половины опрошенных работников в Бельгии (51.4%) выбрали академическую карьеру из личного интереса к науке, а также отметили творческий и инновационный характер труда, независимость и возможность внести вклад в развитие общества. Среди основных мотивов исследователей отмечают «творческий и инновационный характер труда» и «собственный исследовательский интерес», которые однозначно относятся к категории личностных факторов. Такие внешние материальные стимулы, как «хорошо оплачиваемая работа» и «премии, надбавки», оказались в конце списка прио-

ритетов при выборе научно-педагогической деятельности (Ryan, 2014; CucuCiuhan & Guita-Alexandru, 2014). Однако Nadarajah et al. (2012) выделяют другую тенденцию: достойная оплата труда и премии могут побудить преподавателей устроиться в организацию и хорошо работать там в долгосрочной перспективе.

Российские исследования полностью согласуются с выводами зарубежных ученых: финансовая составляющая (оплата труда и льготы) для большинства сотрудников ВУЗов — не главная мотивация (Gokhberg et al., 2016; Шматко, Волкова, 2017). Для тех, кто занимается научными исследованиями, важно техническое оснащение — наличие лабораторий и высокотехнологичного оборудования для проведения исследований и экспериментов с целью реализации своего интереса к науке (Ефимова, 2021).

Контекстуальные влияния на развитие академической карьеры

В дополнение к индивидуальным характеристикам, социально-когнитивная теория карьеры предполагает, что различные близкие контекстные и косвенные факторы влияют на академическое поведение и результаты. К ним мы можем отнести практики наставничества и научного сотрудничества.

Тема наставничества — получила большое внимание в литературе по развитию академической карьеры. Наставничество или менторство часто рассматривается в сочетании с темой возраста или стадии карьеры. Возраст студентов или младших научных сотрудников, частота и продолжительность встреч с научным руководителем, а также качество этого взаимодействия положительно влияют на успех академической карьеры (Foran-Tuller et al., 2012; Wang & Shibayama, 2022). Более того, исследователи обнаружили, что 93% наставников, участвующих в программе, согласились, что такая практика была полезна, она представила «более полную картину» их научной сферы и способствовала карьерному росту (Iversen et al., 2014). Также была выявлена положительная корреляция между полученным наставничеством и различными показателями эффективности, например, количество публикаций и цитирования, h-индекс (Holliday et al., 2014). Исследования показали, что инструментальное и психосоциальное наставничество положительно влияют на самооценку подопечных и их заинтересованность в научной карьере (Carmel & Paul, 2015; Curtin et al., 2016).

Высшая школа в России — это система создания знаний, в которой важную роль играют принцип преемственности поколений и наличие института менторства (Красикова, 2015). Однако эта практика слабо развита в стране.

Научное наставничество — это «не только последовательная передача знаний, умений и профессиональных компетенций от научного руководителя (наставника) к студенту (молодому ученому), но и поведенческий паттерн» (Волкова и др., 2022). Столкновение с трудностями в виде жесткой научной критики или неудавшегося опыта зачастую снижает научное вдохновение и мотивацию. Система научного наставничества как управленческий инструмент вместе с привычным научным руководством в подготовке диссертационных исследований может стать действенным элементом поддержки начинающих исследователей и молодых ученых в их научной карьере. Институт менторства помогает сохранить баланс между поколениями ученых и преподавателей через старшую генерацию, способную передавать свой накопленный опыт молодому поколению (Красикова, 2015).

Коллаборативные практики можно отнести к контекстуальным факторам, поскольку представляют процесс совместной деятельности двух или более человек или организаций для достижения общих целей. В академическом контексте под коллаборацией можно понимать сотрудничество ученых или молодых ученых с целью взаимопомощи организации и проведении научной деятельности (Другова и др., 2017). Для молодого ученого существуют три основных пути к реализации такого намерения: посетить или поучаствовать на конференции, познакомиться с коллегами, пройти стажировку в научном центре или вступить в переписку с автором заинтересовавшей вас работы по тематике вашего исследования. В любом случае они подразумевают участие в международной научной жизни, публикации в международных журналах, общение с коллегами на зарубежных конференциях (Ащеулова, Душина, 2012).

Активное регулирование поведения в контексте академической карьеры

Роль активного карьерного поведения и связанных с ним психологических характеристик, таких как цели, самоэффективность и ожидания результата, является центральным аспектом социально-когнитивной теории карьеры.

Развитие карьеры описывается как непрерывный процесс, включающий четыре широкие взаимозависимые фазы (Hirschi & Koen, 2021): (1) планирование карьеры, предполагающее действие, такое как постановка цели, изучение вариантов и формулирование планов; (2) определение ресурсов включающее в себя поиск информации, советов или помощи от других людей, построение рабочих отношений для получения информации, связанной с карьерой; (3) развитие навыков (поведение, ведущее к освоению поставленных задач); (4) мониторинг достижения цели, действий и планов, ко-

торый включает в себя поведение по созданию сетей для получения информации, советов или обратной связи.

Русскоязычные исследователи считают, что те, кто решает посвятить себя научно-исследовательской, а также преподавательской деятельности должны быть готовы к серьезным испытаниям. Их мотив — призвание, любовь к науке, к своей специальности, и искреннее желание и умение напряженно трудиться и непрерывно учиться. В этой сфере важна внутренняя собранность, организованность, умение с максимальной пользой использовать свое время и возможности посвящения себя науке (Шматко, Волкова, 2017; Леднева, 2018; Щастый и др., 2018). Для многих работников ВУЗов решающую роль играют признание, самореализация и индивидуальная свобода, а значит, профессиональная среда должна эффективно развивать и использовать этот ресурс (Душина, Ломовицкая, 2016).

В научном сообществе есть своя специфика: академический персонал может свободно выбирать область исследований и род занятий. Наряду с ролью преподавателя, лектор также может выступать в качестве наставника, исследователя и руководителя (Герасимова, 2017). Выбор профессиональной модели развития в значительной степени является осознанным и независимым. Выпускники, предпочитающие роли наставника и исследователя, обычно мотивированы на этот вид деятельности и заинтересованы в преимуществах системы высшего образования, таких как гибкий график работы и стабильная зарплата. Карьера исследователя демонстрирует более широкий спектр мотиваций и является более устойчивой по сравнению с другими (Герасимова, 2017).

На этапе обучения возможно создание благоприятных условий для тех, кто планирует академическую карьеру с помощью реализации принципа индивидуализации обучения: наличие большого числа курсов по выбору и возможности для магистрантов достраивать свои компетенции через самостоятельный выбор дисциплин (Гармонова и др., 2022). В одном из исследований было высказано предположение, что решение взять академический отпуск может вывести научную карьеру в новое русло (Carragher et al., 2014).

ДИСКУССИЯ

Тенденции развития академической карьеры

Нами было отобрано 127 статей (40 русскоязычных и 87 англоязычных) по теме «развитие академической карьеры». Мы проследили особенности данной проблематики в рамках социально-когнитивной теории карьеры по трем параметрам (индивидуальные

характеристики, контекстуальные влияния и активное регулирование поведения). Таким образом, можно утверждать, что проблема гендерного неравенства в контексте развития академической карьеры актуальна как для российского, так и для мирового научного сообщества. Российские исследования по большей части согласуются с выводами зарубежных ученых о том, что основной мотив развития академической карьеры — научный интерес и потенциал, а финансовая составляющая (оплата труда и премии) для большинства работников является не основной мотивацией. Также исследования показали, что в большинстве случаев практика наставничества и научного сотрудничества положительно влияет на мотивацию и академические успехи молодых ученых, а также укрепляет статус «опытных» сотрудников.

Изучив отобранные источники, мы выделили некоторые тенденции в развитии академической карьеры в рамках российской и зарубежной науки (см. Таблица 2).

Престиж научной деятельности

В России остается низким престиж научной деятельности. Важная причина оттока молодежи из науки, непривлекательности академической карьеры — несоответствующее мировому уровню оборудование, некомплектованность библиотек современной литературой, отсутствие доступа к высокорейтинговым журналам. Несмотря на весомое увеличение финансирования РАН в последние годы, вопросы с обеспечением оборудованием, подписки на зарубежные научные журналы и электронные базы, закупки книг и электронных изданий в академических институтах так и не решены. Требуется и модернизация и этого сегмента науки (Ащеулова, Душина, 2012).

Российские исследовательские институты в большинстве своем не конкурентоспособны, они не заинтересованы в привлечении молодых талантов и до сих пор сохраняют уклад советской организации науки. В таких

Таблица 2

Тенденции развития академической карьеры

Тенденция	Российские исследования	Зарубежные исследования
Престиж научной деятельности	Низкий престиж научной деятельности	—
Развитие ситуации в сфере кадрового воспроизводства	Низкий уровень конкуренции при найме научно-педагогических работников через срочные трудовые договоры	Негативное влияние срочных контрактов
Повышение среднего возраста исследователей	Старение научных кадров	Растет число возрастных работников
Академический инбридинг	Высокий уровень	Различный уровень
Развитие академической мобильности	Низкий уровень академической мобильности	Высокий уровень академической мобильности
Рынок найма (географическая мобильность)	Низкий уровень географической мобильности	Высокий уровень географической мобильности
Публикационная активность	Положительное влияние на развитие академической карьеры	Негативное влияние на развитие академической карьеры
Продолжение академической карьеры после получения степени	Около 50% ученых	Около 50% ученых
Влияние COVID-19	Негативное влияние	Негативное влияние
	Положительное влияние	Положительное влияние

институтах молодые и амбициозные исследователи сегодня не приживаются, потому что нет социальных условий для профессиональной самореализации — научной среды, достойной оценки труда, карьерных перспектив, и социальные гарантии ненадолго привязывают их к месту (Душина, Ломовицкая, 2016). Большинство из них выбирают учебные заведения, которые предлагают наиболее престижное образование, а его престижность определяется во многом объективными показателями научной работы (Антонова и др., 2020).

Развитие ситуации в сфере кадрового воспроизводства

В России прослеживается низкий уровень конкуренции при найме научно-педагогических работников через срочные трудовые договоры. Если научно-педагогический работник соответствует критериям отбора, он может продлевать трудовой договор неограниченное число раз и работать в одном и том же учреждении на протяжении всей своей трудовой жизни. К тому же недавно защитившиеся кандидаты наук зачастую начинают карьеру в альма-матер и остаются там на долгий срок (Слепых и др., 2022). Однако в российских вузах почти стандартной становится практика неустойчивой занятости, которая предполагает оформление краткосрочных контрактов, позволяющих оперативно сокращать штаты при соответствующих указаниях (Сычев, 2020).

Практика найма и отбора за рубежом определяет, какие начинающие исследователи попадают в академическую систему и могут остаться в университете на постоянных условиях, на что шансы невелики, поскольку конкуренция очень высока. Исследователи выявили негативное влияние срочных контрактов на некоторые результаты карьерного роста, включая публикации и развитие сотрудничества. (Broadbent & Strachan, 2016). Аспиранты, как правило, работают по срочным контрактам или стипендиям к проектам и работают в тяжелых условиях (McAlpine, 2012; Oliver, 2012), таких как отсутствие гарантий трудоустройства, отсутствие перспектив карьерного роста и сильная конкуренция за ограниченное количество штатных должностей (Arnold & Bongiovi, 2013). Все молодые исследователи испытывают высокую степень незащищенности на рабочих местах, постоянную необходимость поиска новой должности и повторные краткосрочные контракты. Университеты не обязаны продлевать контракты или делать их постоянными по окончании срока действия (Herschberg et al., 2018). В ведущих исследовательских университетах США и Канады профессора занимают должности декана или главы департамента, как правило, поочередно и на непродолжительный срок. В российских университетах, напротив, принудительная ротация академических ад-

министраторов как институт практически отсутствует (Панова, 2017).

Прослеживается противоположная тенденция влияния краткосрочных контрактов в сфере российского и зарубежного трудоустройства в ВУЗы: в России срочные трудовые договоры способствуют низкому уровню конкуренции, в зарубежных образовательных учреждениях наоборот — сильная конкуренция за рабочие места. При этом общая тенденция — краткосрочные контракты не дают педагогическим работникам чувство стабильности и уверенности, а наоборот повышают уровень стресса и неуверенности.

Повышение среднего возраста исследователей

Мы выявили, что и в российском, и в зарубежном научном сообществе общая тенденция относительно возраста научно-преподавательского состава — повышение среднего возраста работников. В российской науке в настоящий момент происходит старение научных кадров: средний возраст ученых составляет 47 лет, а в некоторых региональных вузах от 51 до 50 лет (Михалкина, 2018), а 36% научных работников учреждений РАН старше 60 лет (Ащеулова, Душина, 2012). Растет число возрастных работников также во многих странах (Gerpott et al., 2016), например, в США ученые могут работать дольше установленного возраста выхода на пенсию (Zaher et al., 2018). Несбалансированность профессорско-преподавательского состава по профессиональным качествам и возрастным показателям, затрудняет развитие инновационной деятельности, поэтому задача удержания молодых преподавателей в профессии остается актуальной, и вузам приходится конкурировать за талантливую и перспективную молодежь не столько между собой, сколько с другими сферами деятельности (Лазарев и др., 2015).

Академический инбридинг

В России уровень академического инбридинга (практики найма университетами собственных выпускников) достаточно высок, как и в некоторых других европейских странах, что делает систему управления человеческими ресурсами вуза закрытой для внешних претендентов. Уровень академического инбридинга среди научно-педагогических работников российских университетов составляет 45% (Gorelova & Lovakov, 2016; Alipova & Lovakov, 2018). Начав карьеру как ассистент, сотрудник продвигается по карьерной лестнице к руководящей или профессорской должности в своем же вузе (Терентьев и др., 2018). Уровень академического инбридинга выше среди кандидатов наук из организаций исследо-

вательского сектора и ведущих университетов, тогда как молодые ученые из университетов без особого статуса более мобильны и меньше вовлечены во множественную занятость. Вероятно, множественная занятость более распространена в профессиональной деятельности, ориентированной на исследования, чем в карьерах, сосредоточенных на преподавании (Слепых и др., 2022).

В зарубежной политике трудоустройства европейских стран уровень инбридинга варьируется: доля сотрудников-инбридов составляет всего 8% в университетах Германии и Великобритании, около 25% в Италии и Швейцарии, и более 50% в Бельгии, Испании и Швеции (Alipova & Lovakov, 2018). В немецкоязычных странах академический инбридинг пресекается на законодательном уровне: ученый не может получить контракт постоянного найма в том же университете, где он прошел процедуру хабилитации, т.е. получил ученую степень, следующую за PhD (Bäker, 2015).

Развитие академической мобильности

Академическая мобильность позволяет получать новые навыки, создавать международные коллаборации, стремиться к достижению признания научных работ не только на локальном, но и на международном уровне. В России наблюдается проблема низкого уровня мобильности научных сотрудников (Шматко, Волкова, 2017; Зборовский, Амбарова, 2019). Причинами данной тенденции можно обозначить следующее: отсутствие единой системы стимулирования академической мобильности, эпизодичность и несогласованность разработанных мер (Ростовская и др., 2019). Более того, масштабы мобильности молодых российских ученых являются сравнительно низкими по сравнению с учеными из других стран. Уровень международной мобильности молодых ученых из России в последние годы достаточно стабилен и не превышает 15% (Нефедова и др., 2021).

В мировой системе высшего образования академическая мобильность молодых ученых очень популярна (Khoroshilova, 2015). В Швейцарии, Финляндии и Австрии, академическая мобильность после защиты диссертации на соискание степени PhD считается непременным условием успешного продолжения академической карьеры (Brechelmacher et al., 2014).

Рынок найма (географическая мобильность)

В России внутренний рынок найма часто преобладает над внешним. Преимущество внутреннего рынка обусловлено, во-первых, практическим отсутствием в рос-

сийских академических организациях системы контрактов постоянного найма и, во-вторых, низким уровнем географической мобильности населения. Подавляющее большинство научно-педагогических работников имеют срочные трудовые договоры, заключенные на период от одного до трех лет, после окончания этого срока они должны пройти конкурсный отбор на должность, при этом являясь единственным кандидатом (Кузьминов, Юдкевич, 2021). Из-за масштабов страны для академических организаций, находящихся на периферии, наем внешних кандидатов может быть затруднителен. Самим ученым может быть непросто переехать в другой город из-за высоких затрат на переезд, а академические организации редко располагают достаточными ресурсами для финансирования их переезда. Низкий уровень географической мобильности ученых ослабляет конкуренцию на рынке труда (Абылкаликов, 2015).

Ученые сотрудники университетов и исследовательских институтов Европы отличаются более высокой географической мобильностью, причем основным стимулом этой мобильности является то, что опыт работы за рубежом статистически связан с более быстрым последующим продвижением по карьерной лестнице (Altbach et al., 2015; Lawson & Shibayama, 2015; Boman et al., 2021).

Публикационная активность

Публикационная стратегия ученого также может зависеть от политики организации, в которой он работает. В некоторых академических учреждениях для получения повышения в должности или премии достаточно опубликовать несколько работ в любых рецензируемых журналах, тогда как другие организации требуют публикации в журналах, соответствующих определенным критериям (импакт-фактор, квартиль, индексация в базах данных и т.д.). Стремясь повысить свои показатели публикационной активности, некоторые организации стали чаще нанимать ученых на условиях частичной занятости, что расширило возможности трудоустройства для продуктивных исследователей и привело к росту распространенности множественной занятости (Кузьминов, Юдкевич, 2021). Таким образом, результаты исследовательской деятельности и спектр возможностей для построения академической карьеры зависят от нацеленности ученого на качественный результат и от требований со стороны работодателя. Способность производить знания, заметные для международного академического сообщества, стала важной характеристикой профессиональной деятельности ученых. При этом некоторые ученые выявили ряд ограничений, которые препятствуют реализации амбициозных целей университетов: ориентация университетов преимущественно на российскую проблематику, недостаточная интеграция научно-педагогических работников

в международное исследовательское сообщество, неуверенное владение преподавателей английским языком и, как следствие, незначительный объем преподавания на английском языке, низкая публикационная активность в англоязычных научных журналах (Назарова, 2015).

Многие зарубежные университеты устанавливают стратегические цели для повышения результативности научных исследований, используя контрактное трудоустройство и премии для обеспечения высокой продуктивности научных исследований сотрудников (Tian & Lu, 2017). Прямым следствием этого является то, что продвижение по службе и гарантия сохранения рабочего места в значительной степени определяются результатами публикационной активности. Эта ситуация вызвала огромное давление на академиков, что не только привело к неудовлетворению их карьерных ожиданий, но и поставило их под угрозу безработицы (Zhou et al., 2022). Исследование Haven и др. (2019) показало, что наибольшее беспокойство вызывает проблема продвижения по карьерной лестнице из-за отсутствия публикаций в рецензируемых журналах. Особому стрессу, связанному с высокими требованиями уровня публикационной деятельности подвергаются молодые ученые, постдоки и ассистенты профессоров. Такое давление приводит к ряду негативных последствий, таких как неуверенность, беспокойство, выгорание, нежелание и страх проводить инновационные исследования, конфликт между преподавательской и научно-исследовательской деятельностью и неэтичные тактики поведения (Tian & Lu, 2017; McKercher, 2019).

Продолжение академической карьеры после получения степени

На российской выборке обнаружено, что из 828 обладателей кандидатской степени в разных областях науки около половины ученых остались в академической среде, а остальные перешли на неакадемический рынок труда в поисках более стабильных условий. Среди последних особенно много оказалось ученых в области естественных и технических наук (Shmatko et al., 2020). Лишь один из десяти получивших ученую степень продолжил активную исследовательскую деятельность в первые пять лет после защиты (Гуртов, Щеголева, 2015).

Отслеживание карьер обладателей степени PhD, полученной в девяти европейских университетах, показало, что половина из них работают в университетах и исследовательских институтах, однако существуют значимые различия в уровне занятости в разных областях наук. В частности, меньше всего занятых в университетах и исследовательских организациях среди

PhD в области инженерного дела и технологий (33%), а также медицины и здравоохранения (39%), тогда как получившие степень по другим дисциплинам, наоборот, применяют свою квалификацию в основном в академических организациях (Boman et al., 2021). Как показывают исследования, проведенные в разных странах и посвященные разным областям наук, около половины обладателей степени PhD выбирают научную карьеру (Deville et al., 2014; Inzel & Csonka, 2015; Kindsiko & Vadi, 2018).

Влияние COVID-19

Воздействие COVID-19 на развитие академической карьеры можно разделить на 2 группы: положительное и негативное. Следует отметить, что пандемия COVID-19 дала возможность для создания цифрового обучения. Это делает процесс обучения более ориентированным на студентов, более инновационным и более гибким (Dhawan, 2020; Razami & Ibrahim, 2021; Muthuprasad et al., 2021). Во время пандемии наблюдалась положительная корреляция между успеваемостью студентов и уровнем их удовлетворенности онлайн-преподаванием (Hashemi, 2021). Помимо всех положительных последствий, COVID-19 способствовал стрессу и тревоге о будущей научной карьере у студентов. Исследования Salari и др. (2020) показали, что чем выше уровень образования у студентов, тем выше уровень переживаний, стресса и депрессии. Также некоторые ученые проследили снижение интереса потенциальных студентов к обучению в Австралии и США при заметном росте популярности Канады и, особенно, Великобритании (McKie, 2020).

В российской науке влияние COVID-19 на развитие академической карьеры почти не рассматривалось. Из-за пандемии международная мобильность оказалась затруднена по объективным причинам, возникла потребность в поиске механизмов, которые могут хотя бы отчасти компенсировать сниженный уровень мобильности научных кадров (организовывать семинары и мастер-классы для написания статей на английском языке для молодых ученых, приглашать к дистанционному сотрудничеству иностранных специалистов в качестве кураторов/научных руководителей для молодых исследователей, проводить мониторинг и своевременно информировать молодых исследователей о доступных онлайн-мероприятиях в крупных международных центрах: семинарах, мастер-классах, вебинарах и т.д.) (Нефедова и др., 2021). Сложившаяся обстановка из-за пандемии, с одной стороны, сильно и негативно повлияла на уровень международной мобильности по всему миру, с другой стороны, открыла ранее недоступные возможности для новых форматов международного сотрудничества (Нефедова и др., 2021).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью нашего исследования было отследить и сравнить границы предметного поля и тенденции развития академической карьеры в образовательном и научно-исследовательском контексте российской и зарубежной науки. Мы выяснили, что вопрос развития академической карьеры более популярен за рубежом, чем в России, хотя после значительного спада публикационной активности в 2017–2019 годах, научный интерес к этой тематике постепенно растет.

Выделенные нами тенденции (престиж научной деятельности, развитие ситуации в сфере кадрового воспроизводства, повышение среднего возраста исследователей, академический инбридинг, развитие академической мобильности, рынок найма, публикационная активность, продолжение академической карьеры после получения степени, влияние COVID-19) был и сопоставлены в рамках российских и зарубежных исследований.

В данной работе есть ряд ограничений, которые следует отметить. Во-первых, хотя мы старались обеспечить всесторонний систематический поиск и оценку литературы, возможно, что мы пропустили некоторые подходящие документы, которые могли бы внести дополнительные эмпирически выведенные характеристики и особенности развития академической карьеры. Во-вторых, в соответствии с принятой методологией обзора мы не оценивали методологическое качество статей, которые были включены в нашу выборку. Это означает, что выделенные характеристики не были рассмотрены в контексте дизайна исследования или методологической строгости работы. Более того, мы ограничили наше исследование статьями на английском и русском языке. Не исключено, что работы, опубликованные на других языках, могли описать дополнительные характеристики развития академической карьеры.

Принимая во внимание основные выводы, становится ясно, что, хотя мы еще недостаточно много знаем о развитии академической карьеры существующей литера-

туры, есть еще много возможностей для совершенствования этой области исследований, чтобы углубить наше понимание различных процессов. Приведенное нами определение развития академической карьеры фокусируется на ученых, работающих в исследовательской, преподавательской и/или административной сферах в высшем образовании. В сфере высшего образования, исследования в области развития академической карьеры, как правило, сосредоточены на тех, кто работает в сфере исследований и преподавания, а не на административных должностях. Поэтому в будущей работе следует рассмотреть, как усилия по развитию академической карьеры могут выражаться через различные административные роли, и определить, как программы развития академической карьеры могут иметь различные или общие преимущества для таких ролей.

Для дальнейших исследований также считаем актуальным:

1. Рассмотреть развитие академической карьеры, с учетом принадлежности к различным социальным категориям (например, социальная группа, этническая и национальная принадлежность).
2. Изучить теорию жизненного цикла, которая рассматривает развитие карьеры на протяжении всей трудовой жизни (т.е. раннее, среднее и позднее развитие карьеры).
3. Сфокусироваться на более широком спектре индивидуальных характеристик и личных ресурсов, которые прямо, косвенно или условно влияют на процессы развития академической карьеры.
4. Проверить гипотезы о механизмах предполагаемых связей между демографическими характеристиками и развитием академической карьеры.
5. Исследовать эффективность формальных и неформальных программ наставничества; рассмотреть роль социальных взаимодействий между сверстниками для развития академической карьеры.

ЛИТЕРАТУРА

- Абылкаликов, С.И. (2015). Миграционная активность и приживаемость населения регионов России. *Региональные исследования*, 3, 65–73.
- Ащеулова, Н. А., Душина, С. А. (2012). Академическая карьера молодого ученого в России. *Инновации*, 7(165), 60–68.
- Волкова, Н. С., Путило, Н. В., & Аксу, Э. (2022). О правовом положении молодых ученых и начинающих исследователей: Российский и зарубежный опыт. *Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения*, 18(6), 118–127. <https://doi.org/10.12737/jflcl.2022.081>
- Гармонова, А. В., Опфер, Е. А., & Щеглова, Д. В. (2022). Роль магистратуры в системе подготовки академических кадров. *Высшее образование в России*, 31(11), 47–62. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-11-47-62>
- Герасимова, О. Я. (2017). Роль системы высшего образования в формировании человеческого капитала молодежи. Государственное и муниципальное управление. *Ученые записки*, 3, 227–234.
- Гуртов, В.А., Щеголева, Л. В. (2015). Нужны ли публикации кандидату наук? *Высшее образование в России*, 4, 25–33.
- Ефимова, Г. З. (2021). Барьеры на пути построения академической карьеры преподавателями высшей школы. *Университетское управление: Практика и анализ*, 25(4), 55–74. <https://doi.org/10.15826/umpra.2021.04.036>
- Душина, С. А., Ломовицкая, В. М. (2016). Социальные детерминанты карьеры молодых ученых в период реформирования российской науки (на материалах полевого исследования). *Социологический альманах*, 7, 187–198.
- Зборовский, Г. Е., Амбарова, П. А. (2019). Мечта о хорошем образовании: противоречия развития образовательных общностей в российских университетах. *Мир России. Социология. Этнология*, 28(2), 98–124. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2019-28-2-98-124>
- Красикова, Т. Ю., Огнев, Д. В. (2015). Геронтократия и карьерные траектории в высшей школе. *Университетское управление: Практика и анализ*, 3(97), 120–130.
- Кузьминов, Я. И., Юдкевич, М. М. (2021). *Университеты в России: как это работает*. М.: НИУ ВШЭ. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2373-5>
- Лазарев, И. Г., Мартыненко, О. О., Филичева, Т. П. (2015). Проблема качества кадров регионального вуза: Опыт решения. *Университетское управление: Практика и анализ*, 2(96), 65–73.
- Леднева, С. А. (2018). Мотивация трудовой деятельности молодых преподавателей и работа с молодежным кадровым резервом в вузе. *Вестник Тверского Государственного Университета. Серия: Экономика и управление*, 2, 142–149.
- Литвинюк, А. А. (2021). Будущие лидеры высшего образования: качество молодых специалистов и особенности их организационного поведения. *Лидерство и менеджмент*, 8(4), 447–468.
- Михалкина, Е. В., Скачкова, Л. С. (2018). Почему выпускники аспирантуры не выбирают работу в университетах? *Terra Economicus*, 16(4), 116–129. <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2018-16-4-116-129>
- Михалкина, Е. В., Скачкова, Л. С., Герасимова, О. Я. (2019). Академическая или неакадемическая карьера: Какой выбор делают аспиранты федеральных университетов? *Terra Economicus*, 17(4), 148–173. <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2019-17-4-148-173>
- Назарова, И. Б. (2015). Вызовы для российских университетов и преподавателей. *Высшее образование в России*, 8–9, 61–68.
- Нефедова, А. И., Волкова, Г. Л., Дьяченко, Е. Л., Коцемир, М. Н., & Спирина, М. О. (2021). Международная мобильность и публикационная активность молодых ученых: Что говорят статистика, библиометрия и сами сотрудники. *Журнал новой экономической ассоциации*, 4(52), 98–121. <https://doi.org/10.31737/2221-2264-2021-52-4-4>
- Панова, А. А. (2017). Контракты с академическими администраторами и качество найма в университете. *Экономика и математические методы*, 53(4), 62–74.
- Слепых, В., Ловаков, А., Юдкевич, М. (2022). Академическая карьера после защиты кандидатской диссертации на примере четырех отраслей российской науки. *Вопросы образования*, (4), 260–297. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2022-4-260-297>
- Сычев, А. А. (2020). Свобода, зависимость и ответственность в пространстве университета. *Ведомости прикладной этики*, (56), 30–41.
- Рождественская, Е. Ю. (2019). Академическая женская карьера: балансы и дисбалансы жизни и труда. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, 3(151), 27–47. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.03>
- Ростовская, Т. К., Скоробогатова, В. И., & Краснова, Г. А. (2019). Академическая мобильность российских молодых ученых в условиях международного научно-технического сотрудничества: регулирование, проблемы, пути решения. *Ежегодник российского образовательного законодательства*, 14, 258–276.

- Темнова, Л. В., Малахов, Ф. В., & Восканян, Э. С. (2016). Концептуальные подходы к исследованию карьеры. *Высшее Образование в России*, (5), 64–71.
- Терентьев, Е. А., Бекова, С. К., & Малошонок, Н. Г. (2018). Кризис российской аспирантуры: источники проблем и возможности их преодоления. *Университетское управление: Практика и анализ*, 22(5), 54–66.
- Шматко, Н. А., Волкова, Г. Л. (2017). Служба или служение? Мотивационные паттерны российских ученых. *Форсайт*, 11(2), 54–66. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2017.1.54.66>
- Alipova, O., Lovakov, A. (2018). Academic inbreeding and publication activities of Russian faculty. *Tertiary Education and Management*, 24(1), 66–82. <https://doi.org/10.1080/13583883.2017.1395905>
- Alwazzan, L., & Rees, C. E. (2016). Women in medical education: Views and experiences from the Kingdom of Saudi Arabia. *Medical Education*, 50, 852–865. <https://doi.org/10.1111/medu.12988>
- Angervall, P., Beach, D., & Gustafsson, J. (2015). The unacknowledged value of female academic labour power for male research careers. *Higher Education Research and Development*, 34, 815–827. <https://doi.org/10.1080/07294360.2015.1011092>
- Arnold, D., & Bongiovi, J. R. (2013). Precarious, informalizing, and flexible work: Transforming concepts and understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 289–308.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In M. Arthur, D. Hall, B. & Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 7–25). Cambridge: Cambridge University Press.
- Baldwin, R. G., & Blackburn, R. T. (1981). The academic career as a developmental process — Implications for higher — education. *Journal of Higher Education*, 52(6), 598–614. <https://doi.org/10.2307/1981769>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Baruch, Y., & Hall, D. T. (2004). The academic career: A model for future careers in other sectors? *Journal of Vocational Behavior*, 64, 241–262. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2002.11.002>
- Bäker A. (2015). Non-tenured post-doctoral researchers' job mobility and research output: An analysis of the role of research discipline, department size, and coauthors. *Research Policy*, 44(3), 634–650. <https://doi.org/10.15496/publikation-6408>
- Boman, J., Beeson, H., Sanchez Barrioluengo, M., & Rusitoru, M. (2021). What comes after a PhD? Findings from the DocEnhance survey of doctorate holders on their employment situation, skills match, and the value of the doctorate. Strasbourg: European Science Foundation.
- Brechelmacher, A., Park, E., Ates G., & Campbell, D. F. J. (2014). The rocky road to tenure — Career paths in academia. In T. Fumasoli, G. Goastellec, B. Kehm (Eds.), *Academic work and careers in Europe: Trends, challenges, perspectives* (pp. 13–40). Springer International Publishing. http://doi.org/10.1007/978-3-319-10720-2_2
- Broadbent, K., & Strachan, G. (2016). "It's difficult to forecast your longer term career milestone": Career development and insecure employment for research academics in Australian universities. *Labour and Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 26, 251–265. <https://doi.org/10.1080/10301763.2016.1243438>
- Boosten K., Vandavelde, K., Derycke, H., Te Kaat, A., & Van Rossem, R. (2014). Careers of doctorate holders survey 2010. In *R&D and innovation in Belgium research series* (vol. 13). Belgian Science Policy Office.
- Brown, S. D. (Ed.). (2002). *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2016). Vocational psychology: Agency, equity, and well-being. *Annual Review of Psychology*, 67, 21–25. <https://doi.org/10.1146/annurevpsych-122414-033237>
- Carmel, R. G., & Paul, M. W. (2015). Mentoring and coaching in academia: Reflections on a mentoring/coaching relationship. *Policy Futures in Education*, 13(4), 479–491. <https://doi.org/10.1177/1478210315578562>
- Carraher, S. M., Crocitto, M., & Sullivan, S. (2014). A kaleidoscope career perspective on faculty sabbaticals. *Career Development International*, 19, 295–313. <https://doi.org/10.1108/cdi-04-2013-51>
- Chang, S., Morahan, P. S., Magrane, D., Helitzer, D., Lee, H. Y., Newbill, S., Peng, H.-L., Guindani, M., Cardinali, G. (2016). Retaining faculty in academic medicine: The impact of careerdevelopment programs for women. *Journal of Women's Health*, 25, 687–696. <https://doi.org/10.1089/jwh.2015.5608>
- Cochran, A., Hauschild, T., Elder, W. B., Neumayer, L. A., Brasel, K. J., & Crandall, M. L. (2013). Perceived gender-based barriers to careers in academic surgery. *American Journal of Surgery*, 206, 263–268. <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2012.07.044>
- Cucu-Ciuhan G., Guita-Alexandru I. (2014). Organizational culture versus work motivation for the academic staff in a public university. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*, 127, 448–453.
- Curtin, N., Malley, J., & Stewart, A. J. (2016). Mentoring the next generation of faculty: Supporting academic career aspirations among doctoral students. *Research in Higher Education*, 57, 714–738. <https://doi.org/10.1007/s11162-015-9403-x>
- Danell, R., & Hjerm, M. (2013). The importance of early academic career opportunities and gender differences in promotion rates. *Research Evaluation*, 22, 210–214. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvt011>

- Deville P., Wang D., Sinatra R., Song Ch., Blondel V.D., Barabasi A.-L. (2014). Career on the move: Geography, stratification, and scientific impact. *Scientific Reports*, 4, 4770. <http://doi.org/10.1038/srep04770>
- Dhawan, S. (2020). Online learning: a panacea in the time of COVID-19 crisis. *Journal of Educational Technology Systems*, 49(1), 5–22. <https://doi.org/10.1177/0047239520934018>
- Foran-Tuller, K., Robiner, W. N., Breland-Noble, A., Otey-Scott, S., Wryobeck, J., King, C., & Sanders, K. (2012). Early Career Boot Camp: A novel mechanism for enhancing early career development for psychologists in academic healthcare. *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*, 19, 117–125. <https://doi.org/10.1007/s10880-011-9289-5>
- Fritsch, N. S. (2016). Patterns of career development and their role in the advancement of female faculty at Austrian universities: New roads to success? *Higher Education*, 72, 619–635. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9967-6>
- Hashemi, A. (2021). Effects of COVID-19 on the academic performance of Afghan students' and their level of satisfaction with online teaching. *Cogent Arts & Humanities*, 8(1), 1933684. <https://doi.org/10.1080/23311983.2021.1933684>
- Haven, T. L., Bouter, L. M., Smulders, Y. M., & Tijdink, J. K. (2019). Perceived publication pressure in Amsterdam: Survey of all disciplinary fields and academic ranks. *PLoS One*, 14(6). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0217931>
- Herschberg, C., Benschop, Y., & van den Brink, M. (2018). Precarious postdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers. *Scandinavian Journal of Management*, 34(4), 303–310. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.10.001>
- Hirschi, A., and Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behaviour*, 126, 103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Holliday, E. B., Jagsi, R., Thomas, C. R., Wilson, L. D., & Fuller, C. D. (2014). Standing on the shoulders of giants: Results from the radiation oncology academic development and mentorship assessment project (ROADMAP). *International Journal of Radiation Oncology Biology Physics*, 88, 18–24. <https://doi.org/10.1016/j.ijrobp.2013.09.035>
- Gerpott, F. H., Lehmann-Willenbrock, N., & Voelpel, S. C. (2016). Intergenerational learning in organizations: A framework and discussion of opportunities. *The Aging Workforce Handbook*, 241–267. <https://doi.org/10.1108/978-1-78635-448-820161010>
- Inzelt A., Csonka L. (2015). The careers of PhDs in Hungary: In the social sciences and humanities. *International Journal of Technology and Globalisation*, 8(1), 64–84. <http://doi.org/10.1504/IJTG.2015.077876>
- Iversen, A. C., Eady, N. A., & Wessely, S. C. (2014). The role of mentoring in academic career progression: A cross-sectional survey of the Academy of Medical Sciences mentoring scheme. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 107, 308–317. <https://doi.org/10.1177/0141076814530685>
- Gerasimova, O., & Kryachko, V. (2019). Academic career of young scientists: Motivations and professional roles. *Upravlenets*, 10(6), 77–87. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2019-10-6-7>
- Gokhberg, L., Kitova, G. A., & Kuznetsova, T. (2016). Russian researchers: Professional values, remuneration and attitudes to science policy. *The Science and Technology Labor Force: The Value of Doctorate Holders and Development of Professional Careers* (pp. 249–272). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-27210-8_11
- Gorelova, O., & Lovakov, A. (2016). Academic inbreeding and research productivity of Russian faculty members. NRU Higher School of Economics (series: Education). WP BRP 32/EDU/2016.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godschalk, V. M. (2000). *Career management* (3rd ed.). Fort Worth: Dryden Press/Harcourt College Publishers.
- Kindsiko, E., Vadi, M. (2018). Career patterns of doctoral graduates: Evidence from Estonia. *Trames. Journal of the Humanities and Social Sciences*, 22(2), 105–123. <http://doi.org/10.3176/tr.2018.2.01>
- Khoroshilova, S., Kostina, E., Bezdenezhnykh, L., Vezirov, T., & Shibaev, V. (2015). Academic mobility: The impact of short-term language courses abroad on the development of language competences. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*, 214, 992–999. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.691>
- Kleine, A.-K., Schmitt, A., & Wisse, B. (2021). Students' career exploration: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103645. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103645>
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Glenview: Foresman.
- Lawson, C., Shibayama, S. (2015). International research visits and careers: An analysis of bioscience academics in Japan. *Science and Public Policy*, 42(5), 690–710.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 255–311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- McAlpine, L. (2012). Academic work and careers: Relocation, relocation, relocation. *Higher Education Quarterly*, 66(2), 174–188.

- McKercher, B. (2019). How 'quality' research is measured now: Threat or menace! *Tourism Recreation Research*, 44(1), 136–138.
- McKie A. (2020). EU students lose home status and loan access in England from 2021. *Times Higher Education*, 8(23).
- Muthuprasad, T., Aiswarya, S., Aditya, K.S., Jha, G.K. (2021). Students' perception and preference for online education in India during COVID-19 pandemic. *Social Sciences & Humanities Open*, 3(1), 100101.
- Nadarajah, S., Kadiresan, V., Kumar, R., Kamil, N. N. A., & Yusoff, Y. Mohd. (2012). The relationship of HR practices and job performance of academicians towards career development in Malaysian private higher institutions. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*, 57, 102–118. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1163>
- Oliver, E. A. (2012). Living flexibly? How Europe's science researchers manage mobility, fixed-term employment and life outside work. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3856–3871.
- Pingleton, S. K., Jones, E. V. M., Rosolowski, T. A., & Zimmerman, M. K. (2016). Silent bias: Challenges, obstacles, and strategies for leadership development in academic medicine: Lessons from oral histories of women professors at the University of Kansas. *Academic Medicine*, 91, 1151–1157. <https://doi.org/10.1097/acm.0000000000001125>
- Razami, H.H., Ibrahim, R. (2021). Distance education during COVID-19 pandemic: The perceptions and preference of university students in Malaysia towards online learning. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 12(4), 118–126. <http://dx.doi.org/10.14569/IJACSA.2021.0120416>
- Roach, M., & Sauermann, H. (2010). A taste for science? PhD scientists' academic orientation and self-selection into research careers in industry. *Research Policy*, 39, 422–434. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2010.01.004>
- Rudakov, V. (2017). Gender wage gap in the Russian Academia. *HERB Issue Women in Academia*, 4(14), 10–12.
- Ryan, J.C. (2014). The work motivation of research scientists and its effect on research performance. *R&D Management*, 44(4), 355–369.
- Salari, N., Hosseini-Far, A., Jalali, R., Vaisi-Raygani, A., Rasoulpoor, S., Mohammadi, M., Rasoulpoor, S., & Khaledi-Paveh, B. (2020). Prevalence of stress, anxiety, depression among the general population during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Globalization and Health*, 16(1), 57. <https://doi.org/10.1186/s12992-020-00589-w>
- Shmatko, N., Katchanov, Y., Volkova, G. (2020). The value of PhD in the changing world of work: Traditional and alternative research careers. *Technological Forecasting and Social Change*, 152(3), 119907. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119907>
- Schmidt, E. K., & Langberg, K. (2007). Academic autonomy in a rapidly changing higher education framework: Academia on the procrustean bed? *European Education*, 39, 80–94. <https://doi.org/10.2753/EUE1056-4934390406>
- Terosky, A. L., O'Meara, K., & Campbell, C. M. (2014). Enabling possibility: Women associate professors' sense of agency in career advancement. *Journal of Diversity in Higher Education*, 7, 58–76. <https://doi.org/10.1037/a0035775>
- Tian, M., & Lu, G. (2017). What price the building of world-class universities? Academic pressure faced by young lecturers at a research-centered University in China. *Teaching in Higher Education*, 22(8), 957–974.
- Yuan, R. (2016). Understanding higher education-based teacher educators' identities in Hong Kong: A sociocultural linguistic perspective. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 44(4), 379–400.
- Zacher, H., Rudolph, C. W., Todorovic, T., & Ammann, D. (2019). Academic career development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 357–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.006>
- Zacher, H., & Frese, M. (2018). Action regulation theory: Foundations, current knowledge and future directions. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE handbook of industrial, work & organizational psychology: Organizational psychology* (pp. 122–144). Sage Reference.
- Wang, J., & Shibayama, S. (2022). Mentorship and creativity: Effects of mentor creativity and mentoring style. *Research Policy*, 51(3), 104451. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104451>

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Развитие академической карьеры в фокусе российских исследователей

-
- 2015
1. Галимов, А. М., Зотова, Ф. Р., & Давлетова, Н. Х. (2015). Развитие Академических Карьер в Образовательных Организациях Высшего Образования Спортивного Профиля. *Казанский Педагогический Журнал*, 5–2 (112). <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25051348>
 2. Красикова, Т. Ю., & Огнев, Д. В. (2015). Геронтократия и карьерные траектории в высшей школе. *Университетское Управление: Практика и Анализ*, 3(97), 120–130. <https://elibrary.ru/item.asp?id=24325534>
 3. Лазарев, И. Г., Мартыненко, О. О., & Филичева, Т. П. (2015). Проблема качества кадров регионального вуза: Опыт решения. *Университетское Управление: Практика и Анализ*, 2 (96), 65–73. <https://elibrary.ru/item.asp?id=24054001>
 4. Назарова, И. Б. (2015). Вызовы для Российских Университетов и Преподавателей. *Высшее Образование в России*, 8–9, 61–68. <https://elibrary.ru/item.asp?id=24999857>
 5. Khoroshilova, S., Kostina, E., Bezdenzhnykh, L., Vezirov, T., & Shibaev, V. (2015). Academic Mobility: The Impact of Short-Term Language Courses Abroad on the Development of Language Competences. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*, 214, 992–999. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.691>
-
- 2016
1. Бедный, Б. И., & Кузенков, О. А. (2016). Интегрированные Образовательные Программы «Академическая Магистратура —Аспирантура». *Высшее Образование в России*, 5, 21–32. <https://elibrary.ru/item.asp?id=26018252>
 2. Яковлев, С. М. (2016). На пути к международному признанию: Кейс МИЭФ. *Университетское Управление: Практика и Анализ*, 2 (102), 110–123. <https://elibrary.ru/item.asp?id=26139722>
-
- 2017
1. Бобырев, А. В., & Рудакова, И. А. (2017). Специфика Научного Исследования в Академической Магистратуре Направления «Педагогическое Образование». *Известия Южного Федерального Университета. Педагогические Науки*, 2, 122–127. <https://elibrary.ru/item.asp?id=28865009>
 2. Ганченкова, М. Г., Задорожнюк, И. Е., & Калашник, В. М. (2017). Научно-технологическая карьера: Социальное измерение и социологическая интерпретация. *Социологическая Наука и Социальная Практика*, 5(1), 108–128. <https://doi.org/10.19181/snsnp.2017.5.1.4995>
 3. Другова, Е. А., Андраханов, А. А., Больбасова, Л. А., & Коричин, Д. А. (2017). Профессиональный Рост Молодого Ученого: Дефицитные Ресурсы Поддержки. *Университетское Управление: Практика и Анализ*, 21(2 (108)), 144–154. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29317975>
 4. Миронос, А. А., Бедный, Б. И., & Рыбаков, Н. В. (2017). Академические Профессии в Спектре Профессиональных Предпочтений Аспирантов. *Университетское Управление: Практика и Анализ*, 21(3 (109)), 74–84. <https://elibrary.ru/item.asp?id=29820821>
 5. Панова, А. А. (2017). Контракты с академическими администраторами и качество найма в университете. *Экономика и Математические Методы*, 53(4), 62–74. <https://elibrary.ru/item.asp?id=30296191>
 6. Шматко, Н. А., Волкова, Г. Л. (2017). Служба или служение? Мотивационные паттерны российских ученых. *Форсайт*, 11(2), 54–66. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2017.1.54.66>
-
- 2018
1. Леднева, С. А. (2018). Мотивация Трудовой Деятельности Молодых Преподавателей и Работа с Молодежным Кадровым Резервом в Вузе. *Вестник Тверского Государственного Университета. Серия: Экономика и Управление*, 2, 142–149. <https://elibrary.ru/item.asp?id=35258758>
 2. Михалкина, Е. В., & Скачкова, Л. С. (2018). Почему выпускники аспирантуры не выбирают работу в университетах? *Terra Economicus*, 16(4), 116–129. <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2018-16-4-116-129>
 3. Рыбаков, Н. В. (2018). Современная модель российской аспирантуры: Пилотное исследование первого выпуска. *Высшее Образование в России*, 27(7), 86–95. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-7-86-95>
 4. Филоненко, Ю. В., Скачкова, Л. С., & Филоненко, В. И. (2018). Занятость студентов во время обучения в вузе. *Социологические Исследования*, 9 (413), 135–140. <https://doi.org/10.31857/S013216250001970-0>
-

-
5. Шухно, Е. В. (2018). Организационная культура государственных научных учреждений и ее роль в карьере молодых ученых. *Социология Науки и Технологий*, 9(2), 95–106. <https://doi.org/10.24411/2079-0910-2018-10007>
6. Щастный, А. Т., Коневалова, Н. Ю., Луд, Н. Г., & Луд, Л. Н. (2018). Этические Аспекты Становления Личности Врача и Учёного. *Вестник Витебского Государственного Медицинского Университета*, 17(3), 84–88. <https://doi.org/10.22263/2312-4156.2018.3.84>
-
- 2019
1. Гефеле, О. Ф., & Михайлова, Е. Е. (2019). Академическая Мотивация Как Предиктор Развития Критического Мышления В Векторе «Студент-Магистрант». *Вестник Тверского Государственного Университета. Серия: Педагогика и Психология*, 4(49), 84–89. <https://elibrary.ru/item.asp?id=41807464>
2. Михалкина, Е. В., Скачкова, Л. С., & Герасимова, О. Я. (2019). Академическая или неакадемическая карьера: Какой выбор делают аспиранты федеральных университетов? *Terra Economicus*, 17(4), 148–173. <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2019-17-4-148-173>
3. Эзрох, Ю. С. (2019). Кадровые перспективы российских университетов: Кто будет преподавать в недалеком будущем? *Образование и Наука*, 21(7), 9–40. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-7-9-40>
4. Gerasimova, O., & Kryachko, V. (2019). Academic career of young scientists: Motivations and professional roles. *Upravlenets*, 10(6), 77–87. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2019-10-6-7>
-
- 2020
1. Антонова, Н. Л., Сущенко, А. Д., & Попова, Н. Г. (2020). «Мягкая сила» высшего образования как фактор мирового лидерства. *Образование и Наука*, 22(1), 31–58. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2020-1-31-58>
2. Семёнов, Е. В., & Соколов, Д. В. (2020). Исследователи и сети научных коммуникаций в эпоху цифровых технологий и академического капитализма. Рецензия на монографию С. А. Душиной, В. А. Куряной, Т. Ю. Хватовой «Учёные в сетях «открытой науки»». *Управление Наукой: Теория и Практика*, 2(3), 252–259. <https://doi.org/10.19181/smtp.2020.2.3.14>
3. Соловьева, Н. А. (2020). К вопросу о формировании ценностного компонента личности студентов на последовательных этапах обучения в вузе. *Мир Образования — Образование в Мире*, 2 (78), 140–145. <https://elibrary.ru/item.asp?id=44532095>
4. Сычев, А. А. (2020). Свобода, зависимость и ответственность в пространстве университета. *Вестник прикладной этики*, (56), 30–41.
-
- 2021
1. Бахова, Н. А. (2021). Сравнительный анализ представлений о молодом ученом в российской и зарубежной научной практике. *Педагогика. Вопросы Теории и Практики*, 6(4), 656–664. <https://doi.org/10.30853/ped210082>
2. Ефимова, Г. З. (2021). Барьеры на пути построения академической карьеры преподавателями высшей школы. *Университетское Управление: Практика и Анализ*, 25(4), 55–74. <https://doi.org/10.15826/umpra.2021.04.036>
3. Литвинюк, А. А. (2021). Будущие лидеры высшего образования: качество молодых специалистов и особенности их организационного поведения. *Лидерство и менеджмент*, 8(4), 447–468.
4. Нефедова, А. И., Волкова, Г. Л., Дьяченко, Е. Л., Коцемир, М. Н., & Спирина, М. О. (2021). Международная мобильность и публикационная активность молодых ученых: Что говорят статистика, библиометрия и сами сотрудники. *Журнал Новой Экономической Ассоциации*, 4(52), 98–121. <https://doi.org/10.31737/2221-2264-2021-52-4-4>
5. Бичева, И. Б., Хижная, А. В., Козлова, И. М., Мазунова, А. А., & Макарова, Н. В. (2021). Особенности Организации Студенческого Самоуправления в Профессиональной Подготовке Обучающихся Высшего Образования. *Современные Проблемы Науки и Образования*, 2. <https://doi.org/10.17513/spno.30765>
-
- 2022
1. Волкова, Н. С., Путило, Н. В., & Аксу, Э. (2022). О правовом положении молодых ученых и начинающих исследователей: Российский и зарубежный опыт. *Журнал Зарубежного Законодательства и Сравнительного Правоведения*, 18(6), 118–127. <https://doi.org/10.12737/jflcl.2022.081>
2. Гармонова, А. В., Опфер, Е. А., & Щеглова, Д. В. (2022). Роль магистратуры в системе подготовки академических кадров. *Высшее Образование В России*, 31(11), 47–62. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-11-47-62>
-

3. Герасимова, О. Я. (2022). Ценностно-мотивационные ориентации аспирантов и их карьерные траектории. *Экономика Труда*, 9(10), 1631–1644. <https://doi.org/10.18334/et.9.10.116357>
4. Гриднева, М. А., Петров, М. А., & Подкопаева, А. А. (2022). Эмпирические Референты Выбора Академической и Неакадемической Карьерной Траектории Современными Магистрантами. *Телескоп: Журнал Социологических и Маркетинговых Исследований*, (4), 107–112. <https://doi.org/10.24412/1994-3776-2022-4-107-112>
5. Дежина, И. Г., & Ефимова, Г. З. (2022). Риски Проекта 5–100: Оценки научно-педагогических работников различных поколений. *Высшее Образование в России*, 31(3), 28–39. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-3-28-39>
6. Пестряева, Л. Ш., Гликин, Б. Н., & Садетдинов, Д. Ш. (2022). Самоопределяемые Мотивы Студентов Высших Учебных Заведений. *Проблемы Современного Педагогического Образования*, 74–3, 235–237. <https://elibrary.ru/item.asp?id=48308400>
7. Рассолова, Е. Н., & Галкин, К. А. (2022). Ценностные ориентации и особенности научной карьеры молодых ученых в различных городах. *Гуманитарий Юга России*, 11(5), 89–102. <https://doi.org/10.18522/2227-8656.2022.5.7>
8. Шемаров, А. И., & Гриневич, Е. Г. (2022). Формирование ИКТ-компетенций при подготовке научных кадров. *Библиотечно-Информационный Дискурс*, 2(1), 5–14. <https://doi.org/10.47612/2791-2841-2022-2-1-5-14>

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Развитие академической карьеры в фокусе зарубежных исследователей

- 2012 1. Magrane, D., Helitzer, D., Morahan, P., Chang, S., Gleason, K., Cardinali, G., & Wu, C. C. (2012). Systems of career influences: A conceptual model for evaluating the professional development of women in academic medicine. *Journal of Women's Health*, 21(12), 1244–1251. <https://doi.org/10.1089/jwh.2012.3638>
2. Nadarajah, S., Kadiresan, V., Kumar, R., Kamil, N. N. A., & Yusoff, Y. Mohd. (2012). The Relationship of HR Practices and Job Performance of Academicians towards Career Development in Malaysian Private Higher Institutions. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*, 57, 102–118. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1163>
- 2013 1. Adcroft, A., & Taylor, D. (2013). Support for new career academics: an integrated model for research intensive university business and management schools. *Studies in Higher Education*, 38(6), 827–840. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.599378>
2. Al-Nawafleh, A., Zeilani, R. S., & Evans, C. (2013). After the doctorate: A qualitative study investigating nursing research career development in Jordan. *Nursing & Health Sciences*, 15(4), 423–429. <https://doi.org/10.1111/nhs.12035>
3. Baruch, Y. (2013). Careers in academe: The academic labour market as an eco-system. *Career Development International*, 18(2), 196–210. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2012-0092>
4. Cochran, A., Hauschild, T., Elder, W. B., Neumayer, L. A., Brasel, K. J., & Crandall, M. L. (2013). Perceived gender-based barriers to careers in academic surgery. *American Journal of Surgery*, 206, 263–268. <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2012.07.044>
5. Danell, R., & Hjerm, M. (2013). The importance of early academic career opportunities and gender differences in promotion rates. *Research Evaluation*, 22(4), 210–214. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvt011>
6. DeRosier, M., Kameny, R., Holler, W., Davis, N. O., & Maschauer, E. (2013). Career progress in online and blended learning environments. *Academic Psychiatry*, 37(2), 98–103.
7. Lawson, C., & Shibayama, S. (2013). Temporary mobility: A policy for academic career development. *Cognetti de Martiis*, 21/13. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2257889>
8. Machado-Taylor, M. D., & Ozkanli, O. (2013). Gender and academic careers in Portuguese and Turkish higher education institutions. *EgitimVeBilim-Education and Science*, 38(169), 346–356.
9. Saleem, S., & Amin, S. (2013). The impact of organizational support for career development and supervisory support on employee performance: An emperical study from Pakistani academic sector. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 194–207.

-
- 2014
1. Bessette, D., & Burton, S. L. (2014). Academic career development for non-traditional higher education environments. *Journal of Applied Learning Technology*, 4(4), 19–22.
 2. Carraher, S. M., Crocitto, M. M., & Sullivan, S. (2014). A kaleidoscope career perspective on faculty sabbaticals. *Career Development International*, 19(3), 295–313. <https://doi.org/10.1108/cdi-04-2013-0051>
 3. Matthews, K. E., Lodge, J. M., & Bosanquet, A. (2014). Early career academic perceptions, attitudes and professional development activities: Questioning the teaching and research gap to further academic development. *International Journal for Academic Development*, 19(2), 112–124. <https://doi.org/10.1080/1360144X.2012.724421>
 4. Parsa, B., Idris, K. B., Samah, B. B. A., Wahat, N. W. B. A., & Parsa, P. (2014). Relationship between Quality of Work Life and Career Advancement among Iranian Academics. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*, 152, 108–111. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.164>
 5. Saydam, S., & Kecojevic, V. (2014). Publication strategies for academic career development in mining engineering. *Mining Technology*, 123(1), 46–55. <https://doi.org/10.1179/1743286314y.0000000057>
 6. Terosky, A. L., O'Meara, K., & Campbell, C. M. (2014). Enabling possibility: Women associate professors' sense of agency in career advancement. *Journal of Diversity in Higher Education*, 7(1), 58–76. <https://doi.org/10.1037/a0035775>
 7. Villar, A., & Hernandez, F. J. (2014). University transitions and gender: From choice of studies to academic career development. *Policy Futures in Education*, 12(5), 633–645. <https://doi.org/10.2304/pfie.2014.12.5>
-
- 2015
1. Angervall, P., Beach, D., & Gustafsson, J. (2015). The unacknowledged value of female academic labour power for male research careers. *Higher Education Research & Development*, 34(5), 815–827. <https://doi.org/10.1080/07294360.2015>
 2. Berman, A. (2015). Academic leadership development: A case study. *Journal of Professional Nursing*, 31(4), 298–304. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2015.02.006>
 3. Bhatia, K., Takayesu, J. K., Arbelaez, C., Peak, D., & Nadel, E. S. (2015). An innovative educational and mentorship program for emergency medicine women residents to enhance academic development and retention. *Canadian Journal of Emergency Medicine*, 17(6), 685–688. <https://doi.org/10.1017/cem.2015.17>
 4. Carmel, R. G., & Paul, M. W. (2015). Mentoring and coaching in academia: Reflections on a mentoring/coaching relationship. *Policy Futures in Education*, 13(4), 479–491. <https://doi.org/10.1177/1478210315578562>
 5. Fahnert, B. (2015). Teaching matters-academic professional development in the early 21st century. *Fems Microbiology Letters*, 362(20), 6. <https://doi.org/10.1093/feinsie/fnv156>
 6. Ferguson, H., & Wheat, K. L. (2015). Early career academic mentoring using Twitter: the case of #ECRchat. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37(1), 3–13. <https://doi.org/10.1080/1360080x.2014.991533>
 7. Klaue, Y. (2015). Get that next job-how to break out of the postdoc trap. *Molecular Biology of the Cell*, 26(21), 3700–3703. <https://doi.org/10.1091/mbc.E15-05-0264>
 8. Fleming, G. M., Simmons, J. H., Xu, M., Gesell, S. B., Brown, R. F., Cutrer, W. B., . . . Cooper, W. O. (2015). A facilitated peer mentoring program for junior faculty to promote professional development and peer networking. *Academic Medicine*, 90(6), 819–826. <https://doi.org/10.1097/acm.0000000000000705>
 9. Pololi, L. H., & Evans, A. T. (2015). Group peer mentoring: An answer to the faculty mentoring problem? A successful program at a large academic department of medicine. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 35(3), 192–200. <https://doi.org/10.1002/chp.21296>
 10. Obers, N. (2015). Influential structures: Understanding the role of the head of department in relation to women academics' research careers. *Higher Education Research & Development*, 34(6), 1220–1232. <https://doi.org/10.1080/07294360.2015.1024632>
 11. Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., & Heinemann, N. S. R. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 134–144. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.007>
 12. Thomas, J. D., Lunsford, L. G., & Rodrigues, H. A. (2015). Early career academic staff support: evaluating mentoring networks. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37(3), 320–329. <https://doi.org/10.1080/1360080x.2015.1034426>
-

- 2016 1. Alwazzan, L., & Rees, C. E. (2016). Women in medical education: views and experiences from the Kingdom of Saudi Arabia. *Medical Education*, 50(8), 852–865. <https://doi.org/10.1111/medu.12988>
2. Ambler, T., Harvey, M., & Cahir, J. (2016). University academics' experiences of learning through mentoring. *Australian Educational Researcher*, 43(5), 609–627. <https://doi.org/10.1007/s13384-016-0214-7>
3. Bickel, J. (2016). Not too late to reinvigorate: How midcareer faculty can continue growing. *Academic Medicine*, 91(12), 1601–1605. <https://doi.org/10.1097/acm.0000000000001310>
4. Chang, S., Morahan, P. S., Magrane, D., Helitzer, D., Lee, H. Y., Newbill, S., . . . Cardinali, G. (2016). Retaining faculty in academic medicine: The impact of career development programs for women. *Journal of Women's Health*, 25(7), 687–696. <https://doi.org/10.1089/jwh.2015.5608>
5. Chen, M. M., Sandborg, C. I., Hudgins, L., Sanford, R., & Bachrach, L. K. (2016). A Multifaceted Mentoring Program for Junior Faculty in Academic Pediatrics. *Teaching and Learning in Medicine*, 28(3), 320–328. <https://doi.org/10.1080/10401334.2016.1153476>
6. Curtin, N., Malley, J., & Stewart, A. J. (2016). Mentoring the next generation of faculty: Supporting academic career aspirations among doctoral students. *Research in Higher Education*, 57(6), 714–738. <https://doi.org/10.1007/s11162-015-9403-x>
7. Donelan, H. (2016). Social media for professional development and networking opportunities in academia. *Journal of Further and Higher Education*, 40(5), 706–729. <https://doi.org/10.1080/0309877x.2015.1014321>
8. Flores, G., Mendoza, F. S., Fuentes-Afflick, E., Mendoza, J. A., Pachter, L., Espinoza, J., . . . Russell, C. J. (2016). Hot topics, urgent priorities, and ensuring success for racial/ethnic minority young investigators in academic pediatrics. *International Journal for Equity in Health*, 15, 10. <https://doi.org/10.1186/s12939-016-0494-6>
9. Franko, D. L., Rinehart, J., Kenney, K., Loeffelholz, M., Guthrie, B., & Caligiuri, P. (2016). Supporting faculty mentoring through the use of creative technologies There's an app for that. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 5(1), 54–64. <https://doi.org/10.1108/ijmce-10-2015-0029>
10. Fritsch, N. S. (2016). Patterns of career development and their role in the advancement of female faculty at Austrian universities: New roads to success? *Higher Education*, 72(5), 619–635. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9967-6>
11. Gail Neely, J., Smith, R. J., Graboyes, E. M., Paniello, R. C., & Paul Gubbels, S. (2016). Guide to academic research career development. *Laryngoscope Investigative Otolaryngology*, 1(1), 19–24. <https://doi.org/10.1002/lio2.5>
12. Greer, D. A., Cathcart, A., & Neale, L. (2016). Helping doctoral students teach: transitioning to early career academia through cognitive apprenticeship. *Higher Education Research & Development*, 35(4), 712–726. <https://doi.org/10.1080/07294360.2015.1137873>
13. Kupfer, D. J., Schatzberg, A. F., Dunn, L. O., Schneider, A. K., Moore, T. L., & DeRosier, M. (2016). Career development institute with enhanced mentoring: A revisit. *Academic Psychiatry*, 40(3), 424–428. <https://doi.org/10.1007/s40596-015-0362-5>
14. Manson, S. M. (2016). Early-stage investigators and institutional interface: Importance of organization in the mentoring culture of today's universities. *Aids and Behavior*, 20, 304–310. <https://doi.org/10.1007/s10461-016-1391-0>
15. Masinga, L., Myende, P., Marais, A., Singh-Pillay, A., Kortjass, M., Chirikure, T., & Mweli, P. (2016). "Hear our choices": A collective arts-based self-study of early-career academics on our learning and growth in a research-intensive university. *Educational Research for Social Change*, 5(2), 117–135. <https://doi.org/10.17159/2221-4070/2016/v5i2a8>
16. Pfeifer, H. L. (2016). How to be a good academic citizen: The role and importance of service in academia. *Journal of Criminal Justice Education*, 27(2), 238–254. <https://doi.org/10.1080/10511253.2015.1128706>
17. Schmidt, E. K., & Faber, S. T. (2016). Benefits of peer mentoring to mentors, female mentees and higher education institutions. *Mentoring & Tutoring*, 24(2), 137–157. <https://doi.org/10.1080/13611267.2016.1170560>
18. Smit, E., & van den Berg, H. (2016). Assisted self-mentorship of a boundaryless research career. *Cogent Arts & Humanities*, 3, 10. <https://doi.org/10.1080/23311983.2016.1185239>
19. Sood, A., Tigges, B., & Helitzer, D. (2016). Mentoring early-career faculty researchers is important-but first "train the trainer". *Academic Medicine*, 91(12), 1598–1600. <https://doi.org/10.1097/acm.0000000000001264>
20. Svetlik, I., & Lalic, A. B. (2016). The impact of the internationalisation of higher education on academic staff development — the case of Slovenian public universities. *Studies in Higher Education*, 41(2), 364–380. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.942266>

21. Ranieri, V., Barratt, H., Fulop, N., & Rees, G. (2016). Factors that influence career progression among postdoctoral clinical academics: a scoping review of the literature. *Bmj Open*, 6(10), 7. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-013523>
 22. Robson, N. I., Udo, A. A., & Efiok, J. N. (2016). Perceived career development support and organizational commitment among academic and non-academic university employees. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 3(3), 92–99.
-
- 2017 1. Blumenthal, D. M., Olenski, A. R., Yeh, R. W., Yeh, D. D., Sarma, A., Schmidt, A. C. S., . . . Jena, A. B. (2017). Sex differences in faculty rank among academic cardiologists in the United States. *Circulation*, 135(6), 506. <https://doi.org/10.1161/circulationaha.116.023520>
 2. Hall, E. E., Walkington, H., Shanahan, J. O., Ackley, E., & Stewart, K. A. (2017). Mentor perspectives on the place of undergraduate research mentoring in academic identity and career development: An analysis of award winning mentors. *International Journal for Academic Development*, 15–27.
 3. Halpaap, B., Vahedi, M., Certain, E., Alvarado, T., Saint Martin, C., Merle, C., . . . Launois, P. (2017). Tracking the career development of scientists in low- and middle income countries trained through TDR's research capacity strengthening programmes: Learning from monitoring and impact evaluation. *Plos Neglected Tropical Diseases*, 11(12). <https://doi.org/10.1371/journal.pntd>
-
- 2018 1. Herschberg, C., Benschop, Y., & van den Brink, M. (2018). Precarious postdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers. *Scandinavian Journal of Management*, 34(4), 303–310. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.10.001>
 2. Lanz, M., Lobov, A., Katajisto, K., & Mäkelä, P. (2018). A concept and local implementation for industry-academy collaboration and life-long learning. *Procedia Manufacturing*, 23, 189–194. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2018.04.015>
 3. Suliman, S., Al-Mohammed, A., Al Mohanadi, D., Allen, M., & Bylund, C. L. (2018). The current practice of mentoring across Accreditation Council of Graduate Medical Education — International accredited programs in Qatar from faculty and trainees perspectives. *Advances in Medical Education and Practice*, 9, 69–74. <https://doi.org/10.2147/amep.s153029>
-
- 2019 1. Al-Arifi, M. N. (2019). Attitudes of pharmacy students towards scientific research and academic career in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 27(4), 517–520. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2019.01.015>
 2. Broström, A. (2019). Academic breeding grounds: Home department conditions and early career performance of academic researchers. *Research Policy*, 48(7), 1647–1665. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.009>
 3. Howell, L. P., Wahl, S., Ryan, J., Gandour-Edwards, R., & Green, R. (2019). Educational and Career Development Outcomes Among Undergraduate Summer Research Interns: A Pipeline for Pathology, Laboratory Medicine, and Biomedical Science. *Academic Pathology*, 6, 2374289519893105. <https://doi.org/10.1177/2374289519893105>
 4. Kiely, K., Brennan, N., & Hayes, A. (2019). Measuring research in the University via senior academic promotions and faculty research metrics. *Procedia Computer Science*, 146, 173–181. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.01.092>
 5. Levin, S. P., & Levin, M. (2019). Managing Ideas, People, and Projects: Organizational Tools and Strategies for Researchers. *IScience*, 20, 278–291. <https://doi.org/10.1016/j.isci.2019.09.017>
 6. Vilorio, A., Petro Gonzalez, I. R., & Pineda Lezama, O. B. (2019). Learning Style Preferences of College Students Using Big Data. *Procedia Computer Science*, 160, 461–466. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.11.064>
 7. Yuret, T. (2019). A Longitudinal Analysis of the Effect of Alphabetization on Academic Careers. *Data and Information Management*, 3(2), 72–83. <https://doi.org/10.2478/dim-2019-0006>
-
- 2020 1. Crotty, D. (2020). From the bench to the press: Scholarly publishing as a career route for the scientist. *Developmental Biology*, 459(1), 11–12. <https://doi.org/10.1016/j.ydbio.2019.10.019>
 2. Erickson, R. P. (2020). A Mentor's perspective: It's not all about academic research—other careers for Ph. D.s in developmental biology and biological sciences. *Developmental Biology*, 459(1), 2–4. <https://doi.org/10.1016/j.ydbio.2019.10.018>
 3. Hortsch, M. (2020). The road taken — changing one's professional focus at a large research university. *Developmental Biology*, 459(1), 39–42. <https://doi.org/10.1016/j.ydbio.2019.10.016>
 4. Ruiz Castro, M., Van der Heijden, B., & Henderson, E. L. (2020). Catalysts in career transitions: Academic researchers transitioning into sustainable careers in data science. *Journal of Vocational Behavior*, 122, 103479. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103479>

-
- 2021
1. Khalafallah, A. M., Jimenez, A. E., Horowitz, M. A., Camp, S., Witham, T. F., Huang, J., & Mukherjee, D. (2021). An Online Calculator for Predicting Academic Career Trajectory in Neurosurgery in the United States. *World Neurosurgery*, 145, e155–e162. <https://doi.org/10.1016/j.wneu.2020.09.161>
 2. Kleine, A.-K., Schmitt, A., & Wisse, B. (2021). Students' career exploration: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103645. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103645>
 3. Möttus, M., & Lukason, O. (2021). Academic Assets, Life-Cycle, and Entrepreneurship: A Longitudinal Study of Estonian Academic Workers. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 113. <https://doi.org/10.3390/joitmc7020113>
 4. Perkmann, M., Salandra, R., Tartari, V., McKelvey, M., & Hughes, A. (2021). Academic engagement: A review of the literature 2011–2019. *Research Policy*, 50(1), 104114. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.104114>
 5. Silvola, A., Näykki, P., Kaveri, A., & Muukkonen, H. (2021). Expectations for supporting student engagement with learning analytics: An academic path perspective. *Computers & Education*, 168, 104192. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104192>
 6. Sohrabi, C., Mathew, G., Franchi, T., Kerwan, A., Griffin, M., Soleil C Del Mundo, J., Ali, S. A., Agha, M., & Agha, R. (2021). Impact of the coronavirus (COVID-19) pandemic on scientific research and implications for clinical academic training — A review. *International Journal of Surgery*, 86, 57–63. <https://doi.org/10.1016/j.ijisu.2020.12.008>
 7. Wilkins, S., Hazzam, J., & Lean, J. (2021). Doctoral publishing as professional development for an academic career in higher education. *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100459. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100459>
-
- 2022
1. Adam, S., Grønkjær, A. B., Strittmatter, A.-M., & Wohlfart, O. (2022). Playing by the rules of academia? The impact of an international research project on the professional identity development of early-career academics in sport management. *International Journal of Educational Research Open*, 3, 100173. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2022.100173>
 2. Barnes, N., du Plessis, M., & Frantz, J. (2022). Career Competencies for Academic Career Progression: Experiences of Academics at a South African University. *Frontiers in Education*, 7, 814842. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.814842>
 3. Kapasia, N., Paul, P., Roy, A., Das, P., Ghosh, T., & Chouhan, P. (2022). Perceived academic satisfaction level, psychological stress and academic risk among Indian students amidst COVID-19 pandemic. *Heliyon*, 8(5), e09440. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09440>
 4. Lundberg, A. (2022). Academics' perspectives on good teaching practice in Switzerland's higher education landscape. *International Journal of Educational Research Open*, 3, 100202. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2022.100202>
 5. Sanders, K., Kraimer, M. L., Greco, L., Morgeson, F. P., Budhwar, P. S., Sun, J.-M. (James), Shipton, H., & Sang, X. (2022). Why academics attend conferences? An extended career self-management framework. *Human Resource Management Review*, 32(1), 100793. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100793>
 6. Sasvari, P., Bakacsi, G., & Urbanovics, A. (2022). Scientific career tracks and publication performance — Relationships discovered in the Hungarian academic promotion system. *Heliyon*, 8(3), e09159. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09159>
 7. de Roux, N., & Riehl, E. (2022). Disrupted academic careers: The returns to time off after high school. *Journal of Development Economics*, 156, 102824. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2022.102824>
 8. You, T., Park, J., Lee, J. Y., Yun, J., & Jung, W.-S. (2022). Disturbance of questionable publishing to academia. *Journal of Informetrics*, 16(2), 101294. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2022.101294>
 9. Wang, J., & Shibayama, S. (2022). Mentorship and creativity: Effects of mentor creativity and mentoring style. *Research Policy*, 51(3), 104451. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104451>
 10. Zhou, T., Law, R., & Lee, P. C. (2022). "What motivates me?" Motivation to conduct research of academics in teaching-oriented universities in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 31, 100392. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2022.100392>
-