

**Научная статья**

<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2026-5-16>

УДК 316.4



**Attribution**

cc by

**УПРАВЛЕНИЕ НАУЧНЫМИ КАДРАМИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ:  
ПРОБЛЕМЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА И ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ**

**Пронина Е.Д.**

Тюменский индустриальный университет

**Аннотация.** Актуальность исследования обусловлена критическим состоянием кадрового потенциала российской высшей школы, характеризующимся процессами старения профессорско-преподавательского состава и низкой эффективностью механизмов интеграции молодежи в научно-образовательную среду. Целью статьи является комплексный анализ проблем воспроизводства и закрепления молодых ученых в системе высшего образования, а также систематизация перспективных направлений совершенствования управления научными кадрами. Методологическую базу составили системный подход, сравнительный анализ статистических данных, вторичный анализ результатов социологических опросов и нормативно-правовых документов. В статье выявлены ключевые противоречия современной кадровой политики, дисбаланс в возрастной структуре научно-педагогических работников, неэффективность института аспирантуры и неконкурентоспособность уровня оплаты труда. Научная новизна работы заключается в обосновании необходимости перехода от фрагментарных мер поддержки к целостной стратегии управления кадрами, интегрирующей материальные стимулы, инфраструктурные решения и ценностно-ориентационную работу с молодежью начиная со школьного этапа. Практическая значимость выводов состоит в формулировании конкретных рекомендаций по реформированию системы аспирантуры, модернизации грантовой политики и внедрению эффективных моделей карьерного менеджмента в вузах.

**Ключевые слова:** молодые ученые, воспроизводство научных кадров, высшая школа, управление персоналом, кадровая политика, аспирантура, профессорско-преподавательский состав, научно-технологическое развитие.

**Финансирование:** инициативная работа.

Original article

**MANAGEMENT OF HIGHER SCHOOL SCIENTIFIC STAFF:  
PROBLEMS OF REPRODUCTION AND STABILIZATION OF YOUNG SCIENTISTS**

**Elizaveta D. Pronina**

Tyumen Industrial University

**Abstract.** The relevance of the study is due to the critical state of the human resources potential of the Russian higher education system, which is characterized by the aging of the teaching staff and the low efficiency of the mechanisms for integrating young people into the scientific and educational environment. The purpose of the article is to provide a comprehensive analysis of the problems of reproduction and retention of young scientists in the higher education system, as well as to systematize the promising areas for improving the management of scientific personnel. The methodological framework includes a systematic approach, comparative analysis of statistical data, and secondary analysis of the results of sociological surveys and legal documents. The article identifies key contradictions in modern personnel policy, the imbalance in the age structure of scientific and pedagogical workers, the inefficiency of the postgraduate institute, and the uncompetitive level of wages. The scientific novelty of the work lies in substantiating the need to transition from fragmented support measures to a holistic human resources management strategy that integrates material incentives, infrastructure solutions, and value-oriented work with young people starting from the school stage. The practical significance of the findings lies in formulating specific recommendations for reforming the postgraduate system, modernizing grant policies, and implementing effective career management models in universities.

**Keywords:** young scientists, reproduction of scientific personnel, higher education, personnel management, personnel policy, postgraduate studies, academic staff, and scientific and technological development.

**Funding:** Independent work.

**Введение.**

В условиях перехода к экономике знаний и обострения глобальной конкуренции за человеческий капитал проблема воспроизводства научно-педагогических кадров высшей школы приобретает характер национальной безопасности.

Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации декларирует необходимость формирования эффективной системы подготовки и удержания талантливой молодежи в сфере науки и образования. Однако статистические данные и резуль-

таты актуальных исследований фиксируют устойчивый кризис кадрового воспроизводства, усугубляющийся институциональными и социально-экономическими факторами [1, с. 19; 9, с. 21].

Цель данной статьи – выявить системные проблемы воспроизводства и закрепления молодых ученых в российской высшей школе и предложить концептуальные направления их решения на основе анализа современных тенденций и лучших практик.

#### Обсуждение. Результаты.

Теоретико-методологической основой работы послужили фундаментальные положения теории управления человеческими ресурсами, концепции управления талантами и системный подход к анализу образовательных систем.

В процессе исследования применялись методы сравнительного и статистического анализа данных Росстата, Высшей аттестационной комиссии (ВАК), а также вторичный анализ материалов эмпирических исследований, представленных в научной периодике и материалах профессиональных сообществ (включая данные Профсоюза работников РАН и экспертные опросы).

Источниковую базу составили научные статьи, тезисы докладов, аналитические отчеты, опубликованные в рецензируемых изданиях за период 2024–2026 гг.

Был проведен опрос в марте 2026 года, обучающихся высших учебных заведений (ТИУ, ТюмГУ, РГГУ и др.) в количестве 65 человек. Результаты опроса возможно разделить на пять направлений соответствующие ранее приведённым исследованиям учёных.

#### 1. Демографический дисбаланс и эффективность аспирантуры

Ключевым индикатором кризиса воспроизводства является деформация возрастной структуры научно-педагогических работников (НПР). Анализ данных свидетельствует об устойчивом сокращении

доли преподавателей в возрасте до 30 лет (с 10,9% в 1998 г. до 4,8% в настоящее время) при одновременном росте доли лиц старше 65 лет (до 19,8%) [1, с. 22]. Средний возраст доцентов составляет 50 лет, профессоров – 62,4 года, что создает угрозу разрыва преемственности научных школ и утраты накопленного методологического опыта [9, с. 24].

Особую озабоченность вызывает состояние послевузовского профессионального образования. Аспирантура, традиционно выступавшая основным каналом воспроизводства научных кадров, демонстрирует критически низкую результативность.

Как отмечает М.Ф. Черныш, лишь около 10% поступивших в аспирантуру завершают ее с защитой диссертации [1, с. 20]. Это позволяет говорить о фактической утрате аспирантурой функции подготовки кадров высшей квалификации и ее трансформации в инструмент отсрочки от трудоустройства или способ получения дополнительного образования без последующей интеграции в науку. Причины кроются как в низком размере стипендий (ниже прожиточного минимума), так и в формализации процедур защиты, снижении требовательности к качеству диссертационных исследований [4; 8].

По результатам опроса (рис. 1 и 2) можно увидеть, что основа опрошиваемых – это обучающиеся до 25 лет, учащиеся на бакалавриате или специалитете, что подтверждает возрастной разрыв между средним возрастом доцентов и опрошиваемых. А также, если в будущем лица, проходившие опрос, захотят связать себя с научной деятельностью и продолжением работы в ВУЗе, как ППС и НПР, то разрыв так и останется большим, и не будет происходить так называемое омоложение кафедр.

Далее, более подробно будут указаны причины оттока обучающихся, для продолжения заниматься научной деятельностью в ВУЗах.

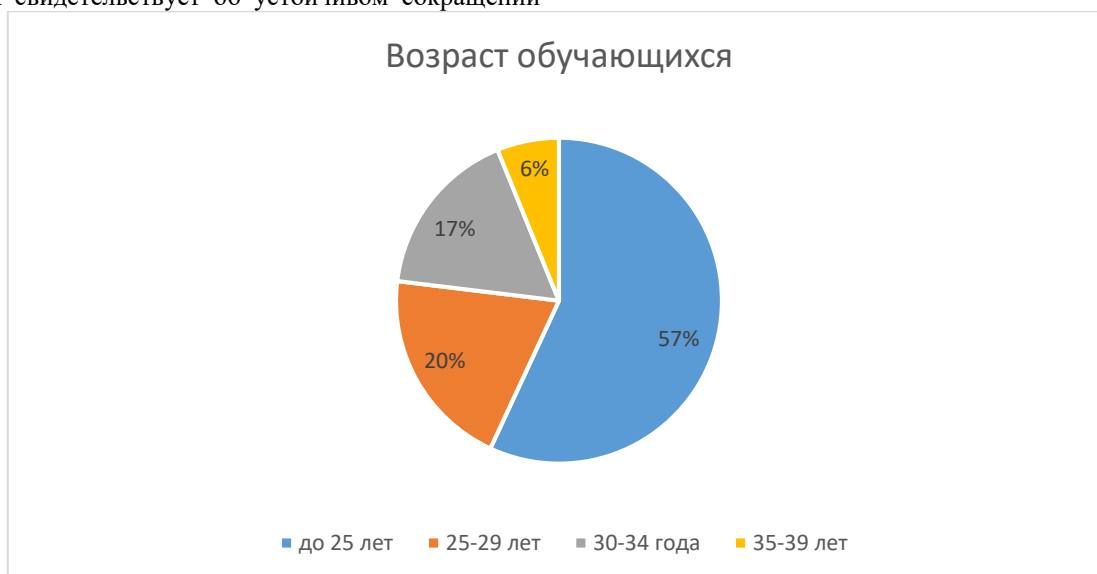


Рисунок 1 – Диаграмма распределения опрошиваемых по возрасту.

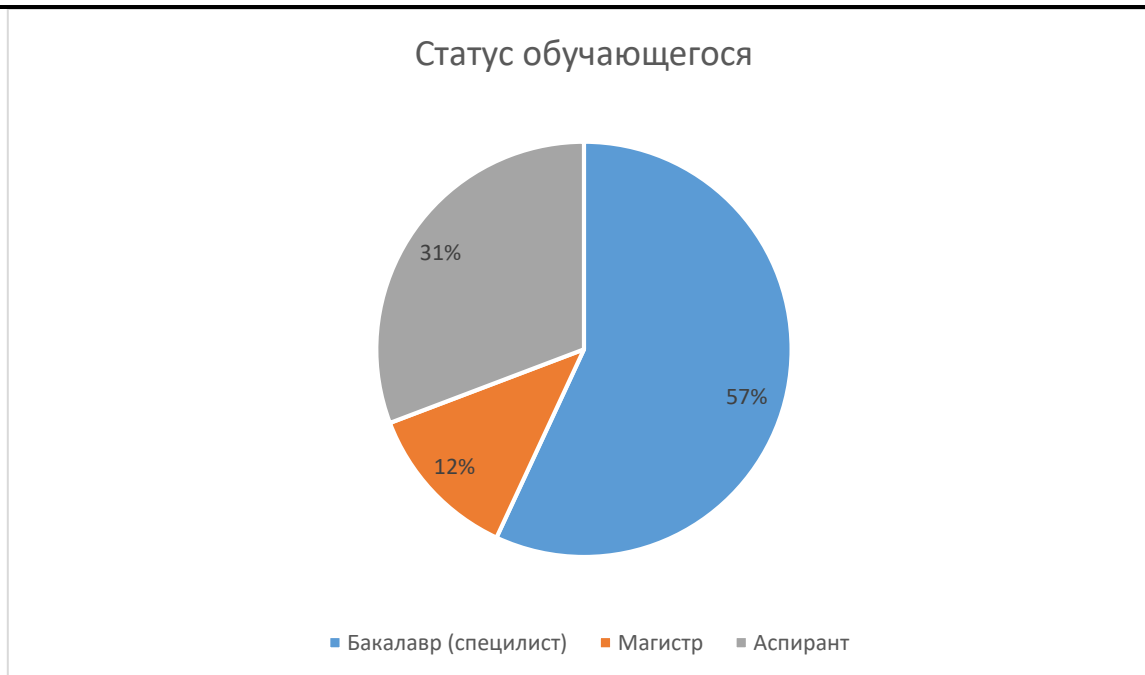


Рисунок 2 – Диаграмма распределения опрошиваемых по статусу обучения.

## 2. Экономические факторы оттока молодых ученых

Материальное положение молодых исследователей остается главным демотивирующим фактором. Данные официальной статистики о средней заработной плате преподавателей вузов (108 814 руб. в 2023 г.) не отражают реального положения дел, поскольку рассчитываются на основе полной ставки с учетом всех нагрузок и существенно варьируются в зависимости от региона и статуса вуза. Независимые порталы по поиску работы фиксируют среднее предложение для преподавателей вузов на уровне 35–40 тыс. рублей [1, с. 24]. Оклад младшего научного сотрудника, по данным

на 2026 год, сопоставим с МРОТ (27 тыс. руб.), что делает научную карьеру экономически непривлекательной [2].

Ситуация усугубляется «перекосом» в грантовой поддержке. С одной стороны, для молодых ученых (до 33–35 лет) созданы относительно благоприятные условия входа, с другой – после преодоления этого возрастного порога поддержка резко сокращается, а конкуренция в общих конкурсах становится запредельной (коэффициент одобрения заявок в РФНФ доходит до 1:8). Это создает эффект «маленьких научных императоров» [2], когда исследователи привыкают к льготным условиям и оказываются не готовы к жесткой конкуренции на следующем этапе карьеры, что провоцирует уход из профессии.

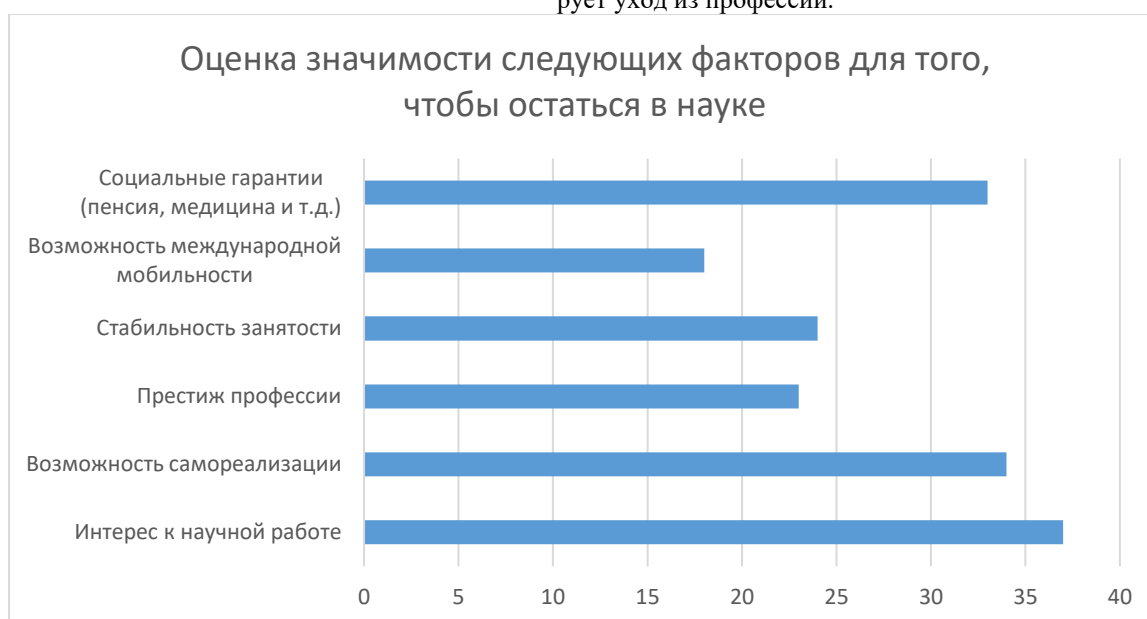


Рисунок 3 – Результат опроса по значимости факторов, по которым обучающиеся могли бы остаться в науке.

По результатам опроса (рисунок 3), можно сделать заключение, что с экономической точки зрения, опрашиваемым важны социальные гарантии, которые бы могли покрыть экономические затраты в будущем. К примеру, достойная пенсия, медицинские услуги и покрывать часть затрат на медицинские препараты и т.д.

По большей части, опрашиваемых интересовали всё-таки такие факторы как возможность самореализации и интерес к научной работе. То есть, возможность самим выбирать тему для научных исследований и подачи материалов на конкурсы и гранты. В таком случае стабильность занятости уходит на задний план, так как те два фактора будут являться основополагающими и возможностью заключать контракты на работу на несколько лет.

### 3. Институциональные и социальные барьеры.

Ключевым препятствием для закрепления молодежи является жилищный вопрос. Отсутствие доступного служебного жилья, неразвитость инфраструктуры общежитий для аспирантов и молодых сотрудников, а также низкая эффективность жилищных сертификатов (не покрывающих реальную стоимость жилья в научных центрах) формируют непреодолимый барьер для территориальной мобильности и планирования долгосрочной карьеры [2; 6].

Не менее значимым фактором выступает дефицит понятной и прозрачной карьерной траектории. Исследования, проведенные О.И. Тумановой и С.С. Нечаевой, показывают, что устоявшиеся стратегии карьерного менеджмента в вузах не адаптированы под специфику научно-педагогической деятельности и не формируют у молодых сотрудников ощущения перспективы [3, с. 45]. Молодой ученый не видит четкой связи между своими текущими достижениями и будущим карьерным ростом, что демотивирует его к долгосрочным инвестициям в профессиональное развитие.



Рисунок 4 – Результаты опроса по мерам жилищной поддержки молодых учёных.

Одним из немаловажных барьеров является жилищный вопрос, для молодых учёных, и возможностью оставаться в научной деятельности при ВУЗе. В нынешних реалиях для получения собственного жилья требуется заработная плата выше прожиточного в 3-4 раза. Что научные работники без грантовой поддержки не могут себе позволить. И поэтому уходят в более перспективные и высокооплачиваемые направления работы. Проведённый опрос подтверждает это следующими результатами, что жилищный вопрос становится очень чётко для будущих исследователей и учёных.

По результатам опроса видим (рисунок 4), что молодые учёные могут оставаться при ВУЗе, но требуется льготная ипотека для такого класса работников,

что в сфере государства не предусмотрено, или наиболее значимым является компенсация части арендной платы за жильё. Так как многие научные сотрудники для проведения исследований тратят собственные средства. Это ускоряет процесс получения результатов исследования или же проведения опытов, чем проводить всё через организации или систему закупок.

### 4. Поиск решений: от фрагментарной поддержки к системной стратегии

Сравнительный анализ предлагаемых мер позволяет выделить несколько перспективных направлений, требующих интеграции.

Во-первых, необходимо реформирование системы оплаты труда. Предлагается кратное увеличение базовых окладов (например, стартовая планка в три

МРОТ для младшего научного сотрудника), что позволит сделать базовую часть дохода конкурентоспособной и снизить зависимость от конъюнктурного грантового финансирования [2].

Во-вторых, требуется модернизация грантовой системы. Целесообразно смещение акцента с возрастных цензов на балльную систему оценки заслуг (публикационная активность, участие в проектах, педагогический стаж), а также внедрение «итерационных» конкурсов, позволяющих дорабатывать заявки по аналогии с рецензированием научных статей [2]. Важно обеспечить более равномерное распределение финансирования между ведущими столичными вузами и региональными научными центрами [5; 10].

В-третьих, в организационно-управленческой плоскости предлагается введение индикаторов кадрового воспроизводства в систему оценки эффективности вузов. Как отмечает Е.В. Неборский, целесообразно устанавливать квоту для молодых преподавателей (не менее 35% от общего числа ставок ППС), финансирование которых должно гарантироваться государством [5, с. 28]. Это обеспечит преемственность поколений и поддержку сложившихся научных школ.

В-четвертых, актуально развитие инфраструктурных и жилищных программ. Помимо расширения программ льготной ипотеки и жилищных сертификата-

тов, необходимо включать потребности научных организаций в служебном жилье в региональные программы развития кампусов [2; 10].

Наконец, важнейшим направлением является работа со школьной аудиторией. Успешные практики STEM-образования, ранняя профориентация и вовлечение школьников в проектную деятельность (олимпиады, научные общества, летние школы) создают базу для формирования устойчивого интереса к науке задолго до выбора карьерной траектории [6; 10]. Здесь показателен опыт Китая, где государство рассматривает молодых ученых как стратегический ресурс («таланты») и выстраивает вертикально интегрированную систему их поиска, поддержки и удержания, включая привлекательные условия для возвращения исследователей из-за рубежа [7, с. 62-64].

Со всеми аспектами ранее проводимых исследований и результатами. Что требуется меры поддержки для молодых учёных. Не только повышение заработной платы сотрудникам, чтобы не только они искали гранты и конкурсы для повышения заработной платы, но и организация по результатам ведения научной деятельности могли премировать научных сотрудников (Рисунок 5).

Возможность молодым учёным заявлять свои идеи и разработки, самостоятельно под руководством их научных руководителей.



Рисунок 5 – Результат опроса на влияние школьных и студенческих мероприятий на формирование интереса к научной работе (карьере).

А также работа с будущими молодыми учёным должны происходить уже со школьного возраста, и продолжаться активно в студенческой жизни. Так как опрос показал, что только в значительной степени, школьные и студенческие мероприятия влияют на будущее развитие научных компетенций у школьников и студентов.

### 5. Управление научными кадрами: стратегии и модели.

Эффективное управление научными кадрами в вузах требует перехода к системной кадровой политике, ориентированной на развитие человеческого капитала через подбор, оценку, адаптацию, обучение и мотивацию персонала. Ключевыми принципами вы-

ступают стратегия развития вместо выживания, многокритериальный анализ кадрового состава с учетом параметрических и обличковых описаний, а также диалогическое взаимодействие между преподавателями и

руководством для прозрачности карьерных траекторий.



Рисунок 6 – Результаты опроса по эффективности мер управления научными кадрами



Рисунок 7. Результаты опроса на влияние управленческих решений администрации вуза, с целью мотивации студентов для выбора научной карьеры.

Внедрение моделей управления талантами включает смещение акцента на результативность учебных, пересмотр критериев оценки (публикации, проекты, стаж), создание кадрового резерва и программ непрерывного обучения, включая самообучающиеся организации с e-Learning. Это позволит преодолеть скрытый отток кадров, повысить мотивацию и обеспечить преемственность поколений, интегрируя управление в иерархическую систему с участием нескольких подразделений вуза.

По результатам опроса (рисунки 6 и 7) можно сделать заключение, что большая часть опрошиваемых в среднем оценивают эффективность мер для управления и поддержания научных кадров. А вот управленческие решения скорее способствуют для продолжения заниматься научной деятельностью в ВУЗе, но в тоже время, есть аспекты в ВУЗах, которые никак не влияют на такие решения.

Для управления научными кадрами и по результатам опроса, следует прибегать уже к имею-

щимся моделям или стратегиям у других университетов [11, 12, 13]. Например, флагманские университеты такие как МГУ, СПбГУ, «Томск-Политех» и др. исполняют) зуют долгосрочные контракты, по которым молодые) ученые получают стабильное финансирование на 3–3) лет при условии выполнения публикационных и грантовых планов. В данных ВУЗах действуют системы внутренних грантов и конкурсов на поддержку молодых учёных.

По программе «Приоритет-2030» ВУЗы реализуют программы: внутренние грантовые конкурсы для молодых сотрудников и научных коллективов;

- 1) «Грантовую творческую академию» для подготовки заявок и проектов;
- 2) Выплаты за участие в Неделях науки, международных конференциях, стажировках.
- 3) Выплаты за участие в Неделях науки, международных конференциях, стажировках

В данном случае мотивация построена не только на деньгах, но и на признании: победители внутренних конкурсов получают статус ведущих молодых исследователей, которые включаются в проектные команды мегапроектов университета.

В высшей школе экономики (ВШЭ) сформирована система «ставка + стимулирующие», где значительное вознаграждением зависит от научных результатов. Такие как публикационная активность, участие в грантах, участие в проектах.

Имеются в ВУЗах и программы молодёжной и студенческой мотивации с перспективой трудоустройства.

Наиболее успешные программы мотивации в ведущих университетах сочетают в себе:

Конкурсные и грантовые механизмы.

Системы КРП и прозрачные карьерные дорожки.

Признание достижений и поддержку научной самореализации.

#### Заключение.

Проведенный анализ позволяет констатировать, что управление научными кадрами высшей школы сталкивается с комплексом взаимосвязанных проблем: демографическим старением ППС, низкой эффективностью аспирантуры, неконкурентоспособностью оплаты труда, нерешенностью жилищного вопроса и размытостью карьерных перспектив. Существующие меры поддержки носят фрагментарный характер и не обеспечивают главного – закрепления молодых ученых в профессии в их наиболее продуктивный период.

Необходим системный и поэтапный подход для привлечения молодых учёных ВУЗы с целью омоложения состава кафедры, начиная со школьного возраста.

Система поддержки молодых специалистов и учёных должны также требуют комплексный и системные подходы для решения вопросов жилищного характера. Иметь комплекс мер от государства и промышленных партнёров университетов. Необходимы более конкурентоспособные оплаты труда для молодых учёных, не только в рамках средних по стране, а в целом по региону.

#### Конфликт интересов

Не указан.

#### Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

#### Conflict of Interest

None declared.

#### Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

#### Список источников:

1. Черныш М.Ф. О проблеме воспроизводства кадров в российской науке и вузах (введение в дискуссию) // Вестник РУДН. Серия: Социология. - 2024. - Т. 24, № 1. - С. 19-27. DOI: 10.22363/2313-2272-2024-24-1-19-27 EDN: ZVDJXG
2. Профсоюз работников РАН на площадке ГД [Электронный ресурс] // Профсоюз работников РАН. Официальный сайт. - 07.07.2025. - URL: <https://profras.ru/profsoyuz-rabotnikov-ran-na-ploshhadke-gd/> (дата обращения: 24.02.2026).
3. Туманова О.И., Нечаева С.С. Многофакторный анализ системы карьерного менеджмента научно-педагогических работников (на примере Тверского государственного технического университета) // Вестник ТвГТУ. Серия "Науки об обществе и гуманитарные науки". - 2025. - № 1. - С. 44-50. DOI: 10.46573/2409-1391-2025-1-44-50 EDN: HNKPF1
4. Шенгелия Г.А., Мацкевич И.М. Качество научного руководства соискателями ученых степеней // Юридическое образование и наука. - 2024. - № 8. - С. 26-35. DOI: 10.18572/1813-1190-2024-8-26-35 EDN: ACLTNF
5. Романов Е. В. Оценка эффективности деятельности российских вузов в контексте проблемы кадрового воспроизводства // Образование и наука. - 2024. - Т. 26, № 10. - С. 12-47. DOI: 10.17853/1994-5639-2024-10-12-47 EDN: CVKAYO
6. "Смена поколений": Стало известно, как привлечь молодежь в науку [Электронный ресурс] // Радио 1. - 03.02.2026. - URL: <https://radio1.ru/articles/obschestvo/smena-pokolenii-stalo-izvestno-kak-privlech-molodezh-k-nauke/> (дата обращения: 24.02.2026).
7. Яо Чжипен., Панова Е.А. Привлечение и удержание молодых талантов в научно-педагогической сфере: опыт Китая // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами. - 2025. - № 2. - С. 60-67. DOI: 10.12737/2305-78072025-13-2-60-67 EDN: HARBZR
8. Мацкевич И.М., Шенгелия Г.А. О назначении двух научных руководителей (консультантов) соискателям ученой степени // Вестник Высшей аттестационной комиссии. - 2022. - № 4-5. - С. 106-122. [istina.msu.ru/publications/article/550641759](http://istina.msu.ru/publications/article/550641759).
9. Золкин А.Л., Хлесткин А.Ю. Адаптивное обучение в высшей школе с использованием искусственного интеллекта: возможности и перспективы. // Материалы XIII конференции МКО-2025. - М., 2025. С.24-26. [conf.psuti.ru/uploads/nmk-2025.pdf](http://conf.psuti.ru/uploads/nmk-2025.pdf). EDN: WNGHZP

10. Мизова Э.М. Механизмы привлечения молодых ученых в научную деятельность: особенности регионального развития // *Современные технологии управления*. - 2025. - № 3 (111). <https://sovman.ru/article/11105>.

11. Суровицкая Г.В. Механизмы развития кадрового потенциала опорных университетов России // *Университетское управление: практика и анализ*. - 2019; 23(1-2): 72-80. DOI: 10.15826/umpa.2019.01-2.005 EDN: WGDYFU

12. Игнатьев В.П., Цой Т.В., Чахов Д.К. Влияние мотивов поступления в ВУЗ на результаты обучения // *Современные проблемы науки и образования*. - 2020. 6. С.54 DOI: 10.17513/spno.30335 EDN: XAMMLJ

13. Рева Г.В., Рева Г.П., Гренц И.А., Биктулова А.В., Рева В.И. Опыт организации и привлечения к научно-исследовательской работе студентов медицинских колледжей. - 2017. 6. С.183. EDN: YNXYEW

#### References:

1. Chernysh M.F. On the problem of personnel reproduction in Russian science and universities (introduction to the discussion) // *Bulletin of the RUDN University. Series: Sociology*. - 2024. - Vol. 24, No. 1. - pp. 19-27. DOI: 10.22363/2313-2272-2024-24-1-19-27 EDN: ZVDJXG

2. Trade Union of RAS workers at the site of the State Duma [Electronic resource] // *Trade Union of RAS workers. Official website*. - 07/07/2025. - URL: <https://profras.ru/profsoyuz-rabotnikov-ran-na-ploshhadke-gd/> (date of access: 02/24/2026).

3. Tumanova O.I., Nechaeva S.S. Multifactorial analysis of the career management system of scientific and pedagogical workers (on the example of Tver State Technical University) // *Bulletin of TvsTU. The series "Social Sciences and Humanities"*. - 2025. - No. 1. - pp. 44-50. DOI: 10.46573/2409-1391-2025-1-44-50 EDN: HNKPFI

4. Shengelia G.A., Matskevich I.M. The quality of scientific guidance for applicants for academic degrees // *Legal education and science*. - 2024. - No. 8. - PP. 26-35. DOI: 10.18572/1813-1190-2024-8-26-35 EDN: ACLTNF

5. Romanov E. V. Evaluation of the effectiveness of Russian universities in the context of the problem of personnel reproduction // *Education and Science*. - 2024. - Vol. 26, No. 10. - PP. 12-47. DOI: 10.17853/1994-5639-2024-10-12-47 EDN: CVKAYO

6. "Generation change": It became known how to attract young people to science [Electronic resource] // *Radio 1*. - 02/03/2026. - URL: <https://radio1.ru/articles/obschestvo/smena-pokolenii-stalo-izvestno-kak-privlech-molodezh-k-nauke/> (date of access: 02/24/2026).

7. Yao Zhipeng, Panova E.A. Attracting and retaining young talents in the scientific and pedagogical field: the experience of China // *Personnel and intellectual resources management*. - 2025. - No. 2. - PP. 60-67. DOI: 10.12737/2305-78072025-13-2-60-67 EDN: HARBZR

8. Matskevich I.M., Shengelia G.A. On the appointment of two scientific supervisors (consultants) to applicants for academic degrees // *Bulletin of the Higher Attestation Commission*. - 2022. - No. 4-5. - pp. 106-122. [istina.msu.ru "publications/article/550641759"](http://istina.msu.ru/publications/article/550641759).

9. Zolkin A.L., Khlestkin A.Y. Adaptive higher education using artificial intelligence: opportunities and prospects. // *Materials of the XIII conference MKO-2025*. - M., 2025. pp.24-26. [conf.psuti.ru "uploads/nmk-2025.pdf"](http://conf.psuti.ru/uploads/nmk-2025.pdf) EDN: WNGHZZ

10. Mizova E.M. Mechanisms for attracting young scientists to scientific activity: features of regional development // *Modern management technologies*. - 2025. - № 3 (111). <https://sovman.ru/article/11105>.

11. Surovitskaya G.V. Mechanisms for the development of the human resources potential of the flagship universities of Russia // *University management: practice and analysis*. - 2019; 23(1-2): 72-80. DOI: 10.15826/umpa.2019.01-2.005 EDN: WGDYFU

12. Ignatiev V.P., Tsoi T.V., Chakhov D.K. Influence of motives University admissions based on learning outcomes // *Modern problems of science and education*. - 2020. 6. P.54 DOI: 10.17513/spno.30335 EDN: XAMMLJ

13. Reva G.V., Reva G.P., Grents I.A., Biktulova A.V., Reva V.I. The experience of organizing and involving medical college students in research work. - 2017. 6. P.183. EDN: YNXYEW

#### Информация об авторах:

**Пронина Елизавета Дмитриевна**, аспирантка 2 курса обучения по направлению «5.4.7. Социология управления», Тюменский индустриальный университет

**Elizaveta D. Pronina**, 2nd year postgraduate student in the field of "5.4.7. Sociology of Management", Industrial University of Tyumen.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 06.03.2026;

Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 11.04.2026;

Принята к публикации / Accepted for publication 20.05.2026.

Автором окончательный вариант рукописи одобрен.