

УДК 316.346.32-053.6:331.101.3

DOI: 10.18799/26584956/2025/2/1963

Шифр специальности ВАК: 5.4.4

Воспроизводство и поддержка молодых кадров в контексте реализации государственной молодёжной политики (на примере ТУСУР)

В.В. Орлова[✉], Е.О. Зятькова, Т.С. Никулина, М.А. Мальцева, А.Н. Шмакова

*Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники,
Россия, г. Томск*

[✉]vera.v.orlova@tusur.ru

Аннотация. В последние годы современное образование столкнулось с рядом вызовов: существует проблема нехватки молодых специалистов, обладающих необходимыми знаниями и навыками для реализации задач государственной молодёжной политики; многие молодые люди стремятся покинуть свои регионы в поисках лучших условий жизни и работы, что создает дефицит кадров в определенных областях страны. Молодежь часто испытывает недостаток мотивации и интереса к участию в научных исследованиях, государственных программах и инициативах, что снижает эффективность их реализации. Недостаточное финансирование программ поддержки молодых кадров может ограничивать возможности для их развития и профессионального роста. Отсутствие прозрачных критериев отбора претендентов на участие в стимулирующих программах может вызывать недоверие среди потенциальных кандидатов. Данное исследование затрагивает ключевую проблему – проблему воспроизводства и поддержки молодых кадров в высшей школе в контексте реализации государственной молодёжной политики. **Методы:** анализ и управленческий аудит, опрос работников из числа профессорско-преподавательского, учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники в возрасте от 19 до 39 лет. **Результаты исследования** основаны на проведении опроса сотрудников, направленного на удовлетворенность трудом, оценку интереса к выполняемой работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками и руководством. Проанализирована не только общая удовлетворенность своим трудом, но и ее составляющие (удовлетворенность достижениями, взаимоотношениями с коллегами и руководством). **Выводы:** удовлетворенность трудом сотрудников различается в разных структурных подразделениях университета. Следовательно, необходимо принимать управленческие решения с учетом специфики каждого подразделения. Анализ результатов исследования позволил выделить главные критерии и на их основе составить рекомендации с целью улучшения трудовой деятельности.

Ключевые слова: молодежь, государственная политика, молодые ученые, уровень удовлетворенности

Для цитирования: Воспроизводство и поддержка молодых кадров в контексте реализации государственной молодёжной политики (на примере ТУСУР) / В.В. Орлова, Е.О. Зятькова, Т.С. Никулина, М.А. Мальцева, А.Н. Шмакова // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2025. – Т. 53. – № 2. – С. 39–49. DOI: 10.18799/26584956/2025/2/1963

UDC 316.346.32-053.6:331.101.3

DOI: 10.18799/26584956/2025/2/1963

Reproduction and support of young personnel in the context of the implementation of state youth policy (using the example of TUSUR)

V.V. Orlova[✉], E.O. Zyatkovskaya, T.S. Nikulina, M.A. Maltseva, A.N. Shmakova

Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics, Tomsk, Russian Federation

[✉]vera.v.orlova@tusur.ru

Abstract. In recent years, modern education has faced a number of challenges: there is a shortage of young professionals with the necessary knowledge and skills to implement state youth policy; many young people tend to leave their regions in search for better living and working conditions, which creates a shortage of personnel in certain areas of the country. Young people often lack motivation and interest in participating in scientific research, government programs and initiatives, which reduces the effectiveness of their implementation. Insufficient funding for programs to support young personnel can limit opportunities for their development and professional growth. The lack of transparent criteria for selecting candidates for participation in support programs can cause mistrust among potential participants. This study addresses a key issue – the problem of reproduction and support of young personnel in higher education in the context of the implementation of state youth policy.

Methods. Analysis and management audit, survey of faculty, educational support and administrative personnel aged 19–39 years of TUSUR. **Results.** They are based on a survey of employees aimed at job satisfaction, assessment of interest in the work performed, satisfaction with relationships with employees and management, etc. Not only overall satisfaction with their work was analyzed, but also its components. The authors conclude that satisfaction with the work of employees varies in different structural divisions of the university. Therefore, various management decisions should be applied to the specifics of each division. Analysis of the results of the study made it possible to identify the main criteria and, on their basis, make recommendations in order to improve effective work activity.

Keywords: youth, state policy, young scientists, level of satisfaction

For citation: Orlova V.V., Zyatkovskaya E.O., Nikulina T.S., Maltseva M.A., Shmakova A.N. Reproduction and support of young personnel in the context of the implementation of state youth policy (using the example of TUSUR). *Journal of Wellbeing Technologies*, 2025, vol. 53, no. 2, pp. 39–49. DOI: 10.18799/26584956/2025/2/1963

Актуальность исследования определяется реализацией в современных условиях экономических и социальных преобразований, что требует образованных, творчески мыслящих специалистов, которые могут активно воздействовать на уровень производственного и общественного развития государства, условия жизнедеятельности его граждан. Поэтому молодые талантливые учёные, инженеры особенно востребованы в динамично развивающихся отраслях.

Молодежь является ключевым объектом внимания государственной политики и правового регулирования не только как демографическая категория, но и как социальная группа со своими потребностями, ценностными ориентирами и моделями социального поведения. В 2020 г. впервые в новейшей истории страны был принят федеральный закон, регулирующий молодежную политику, а в 2022 г. прошло заседание Государственного совета, посвященное вопросам реализации молодежной политики [1]. Каждое из принятых на Госсовете решений усиливает отрасль и создает новые возможности для молодых людей.

В рамках национального проекта «Наука» создается среда для стимулирования молодых ученых. Минобрнауки декларирует поддержку работников образовательных или научных организаций, кандидатов наук в возрасте до 35 лет или докторов наук в возрасте до 40 лет, а также аспирантов, исследователей или преподавателей вузов без ученой степени в возрасте до 30 лет через гранты. План мероприятий (дорожная карта) по совершенствованию мер поддержки, оказываемой молодым исследователям (утвержденный заместителем председателя Правительства Российской Федерации Д.Н. Чернышенко 02.12.2021 № 13061п-П8) [2], представляет собой целый комплекс мер, целевой аудиторией которых являются молодые исследователи (в рамках данной дорожной карты разрабатываются меры поддержки советов молодых ученых, улучшения жилищных условий, развития проектов научного наставничества, реализации мероприятий по совершенствованию «мягких навыков» у молодежи и иных мер, направленных на популяризацию науки среди молодого населения). Государственная программа «Научно-технологическое развитие Российской Федерации» (до 2030 года) [3] артикулирует широкий комплекс как финансовых мер поддержки молодых ученых, так и информационно-коммуникационных мер по популяризации отечественных научных разработок и организации международного, всероссийского и межрегионального взаимодействия молодых ученых.

Методологической основой исследования является системный подход к комплексу проблем, связанных с кадрами и кадровым потенциалом в системе высшей школы, с воспроизводством и институционализацией поддержки молодых кадров. Исследования в этой области социологии молодежи проводились такими учеными, как А.В. Шаронов, Л.А. Беляева, М.К. Горшков и др. Они изучали особенности социализации молодежи, ее роль в обществе и влияние государственных программ на этот процесс. В рамках институциональной теории научного труда Дугласа Норта, Джона Коммонса и Оливера Уильямсона могут быть полезны при анализе институциональных аспектов молодежной политики. Работы В.Г. Афанасьева, Г.В. Осипова и Ю.М. Резника в части социального управления позволяют понять механизмы управления социальными процессами и их применение в контексте молодежной политики [4–6].

В работе использовались такие методы, как анализ и управленческий аудит, опрос. В исследовании приняли участие сотрудники ТУСУР (профессорско-преподавательский состав, учебно-вспомогательный и административно-управленческий персонал в возрасте от 19 до 39 лет). **Методический аппарат** содержал методику, направленную на удовлетворенность трудом, которая включает оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда

Практическая значимость исследования: результаты, представленные в статье, могут быть использованы для совершенствования государственной молодежной политики; разработанные рекомендации могут способствовать повышению эффективности программ поддержки молодых кадров; исследование может стать основой для дальнейших научных поисков в данной области.

Пилотажное исследование

Базой изучения выступило высшее учебное заведение г. Томска, а именно Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники. Основные числовые характеристики выборки представлены в табл. 1.

Статистический анализ данных был осуществлен в программе Statistica 6.0 и IBM SPSS Statistics 20. Методы статистической обработки включали аспекты описательной статистики, частотный анализ Краскала–Уоллиса, который использовался для сравнения групп по качественному признаку, рангового критерия Спирмена. На основе проверки шкал анкеты на внутреннюю согласованность (α -Кронбаха) было принято решение о допустимости использования методики в дальнейшем анализе [7]. Анализ надёжности показал, что анкета имеет внутреннюю согласованность (Альфа Кронбаха = 0,7).

Таблица 1. Описание выборки
Table 1. Sampling description

Выборка/Sampling (N=129)		Количество/Quantity	
		Респонденты Respondents	%
Пол/Gender	Мужчины/Men	70	54
	Женщины/Women	59	46
Возраст/Age	от 19 до 25/from 19 to 25	22	17
	от 26 до 32/from 26 to 32	59	46
	от 33 до 39/ from 33 to 39	48	37
Стаж работы Work experience	до 5 лет/up to 5 years	71	55
	от 5 до 10 лет/from 5 to 10 years	35	27
	Более 10 лет/More than 10 years	23	18
Ученая степень Academic degree	Доктор наук/Doctor of Science	1	1
	Кандидат наук/Candidate of Science	28	21
	Нет степени/No degree	100	78
Структурное подразделение Structural division	Департамент образования/Department of Education	69	54
	Департамент науки и инноваций Department of Science and Innovation	34	26
	Сервисные службы/Service Departments	23	18
	не дали ответа/did not respond	3	2

Примечание. М – среднее; SD – стандартное отклонение.

Note. M – mean; SD – standard deviation.

Источник: составлено авторами.

Source: compiled by the authors.

Эмпирическое исследование удовлетворенности трудом сотрудников ТУСУР до 39 лет

Для выяснения закона распределения результаты исследования подверглись анализу на нормальность распределения (*критерий нормальности является частным случаем критериев согласия*). Тестирование данных на нормальность часто является первым этапом их анализа, так как большое количество статистических методов исходит из предположения нормальности распределения изучаемых данных). Для этого был использован метод описательной статистики на нормальность. Показатели асимметрии и эксцесса находятся в пределах допустимой нормы (по модулю меньше стандартной ошибки), что доказывает нормальность распределения. Однако данные также показывают отклонение от нормы (по модулю больше стандартной ошибки) и имеются незначительные нарушения закона нормальности (табл. 2).

Дальнейшая обработка результатов проводилась путем сравнения средних значений шкал опросника интегративной удовлетворенности трудом (табл. 3).

Исходя из этого анализа, можно отметить, что в основном степень удовлетворенности трудом сотрудников ТУСУР до 39 лет на достаточно высоком уровне, однако необходимо обратить особое внимание на некоторые показатели.

Таким образом, по результатам диагностирования определились основные показатели, по которым выявлен низкий процент удовлетворенности трудом у сотрудников (см. рисунок):

1. Заниженный показатель «предпочтение выполняемой работы высокому заработку» указывает на то, что некоторые сотрудники считают, что не получают удовлетворение от работы, и большое значение имеет заработная плата. В случае предложения работы с большим заработком возможно предпочтение другой работы.
2. Заниженный уровень «притязаний в профессиональной деятельности», то есть сотрудники считают, что занимаемая ими должность не соответствует их способностям. Они согласны с тем, что их работу может выполнить человек с более низкой квалификацией.

Таблица 2. Критерии проверки нормального распределения**Table 2. Criteria for checking normal distribution**

Критерии проверки нормального распределения Criteria for testing normal distribution	N	M	SD	AS	Std.Err. AS	EX	Std.Err. EX
Общая удовлетворенность работой Overall job satisfaction	129	17,91	2,95	-0,739	0,213	1,124	0,423
Интерес к работе/Interest in work	129	3,71	0,80	0,038	0,213	-0,160	0,4233
Удовлетворенность достижениями в работе Satisfaction with work achievements	129	3,05	1,04	-1,166	0,213	0,897	0,423
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками Satisfaction with relationships with employees	129	4,91	1,11	-0,996	0,213	0,248	0,423
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством Satisfaction with relationships with management	129	4,27	1,43	-0,537	0,213	-0,195	0,423
Уровень притязаний в профессиональной деятельности Level of aspirations in professional activity	129	1,86	1,10	0,103	0,213	-0,444	0,423
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку Preference to high earnings over work performed	129	1,52	1,05	0,091	0,213	-0,566	0,423
Удовлетворенность условиями труда Satisfaction with working conditions	129	3,33	0,85	-1,397	0,213	1,931	0,423
Профессиональная ответственность Professional responsibility	129	1,09	0,68	-0,115	0,213	-0,804	0,423
Анкета/Questionnaire							
Мои предложения/идеи слышит руководство и принимает во внимание My suggestions/ideas are heard by management and taken into account	129	1,45	0,64	-0,730	0,213	-0,460	0,423
Руководство дает возможность реализовывать мои идеи/ предложения Management gives me the opportunity to implement my ideas/suggestions	129	1,51	0,59	-0,749	0,213	-0,403	0,423
Руководство часто бывает излишне требовательным к моей работе Management is often overly demanding of my work	129	0,57	0,66	0,723	0,213	-0,525	0,423
Работа, которую я выполняю, оплачивается справедливо The work I do is paid fairly	129	1,12	0,76	-0,213	0,213	-1,236	0,423
У меня есть все, что необходимо мне для работы I have everything I need to work	129	1,46	0,66	-0,829	0,213	-0,408	0,423
Наш руководитель воодушевляет меня на работу с высокой отдачей Our manager encourages me to work with high efficiency	129	1,16	0,81	-0,293	0,213	-1,433	0,423
Я могу рассказать о нашем университете как о хорошем месте работы с неплохими условиями труда I can talk about our university as about a good place to work with good working conditions	129	1,43	0,68	-0,805	0,213	-0,512	0,423
Я имею возможности развивать свои профессиональные навыки, повышать знания I have the opportunity to develop my professional skills and increase my knowledge	129	1,64	0,63	-1,580	0,213	1,256	0,423
Я удовлетворен своей работой в той степени, чтобы не искать другую работу I am satisfied with my job to the extent that I do not look for another job	129	1,19	0,75	-0,318	0,213	-1,146	0,423
Я испытываю неудовлетворенность своей работой вследствие преобладания функциональных задач над профессиональными I feel dissatisfied with my job due to the predominance of functional tasks over professional ones	129	0,81	0,69	0,283	0,213	-0,913	0,423

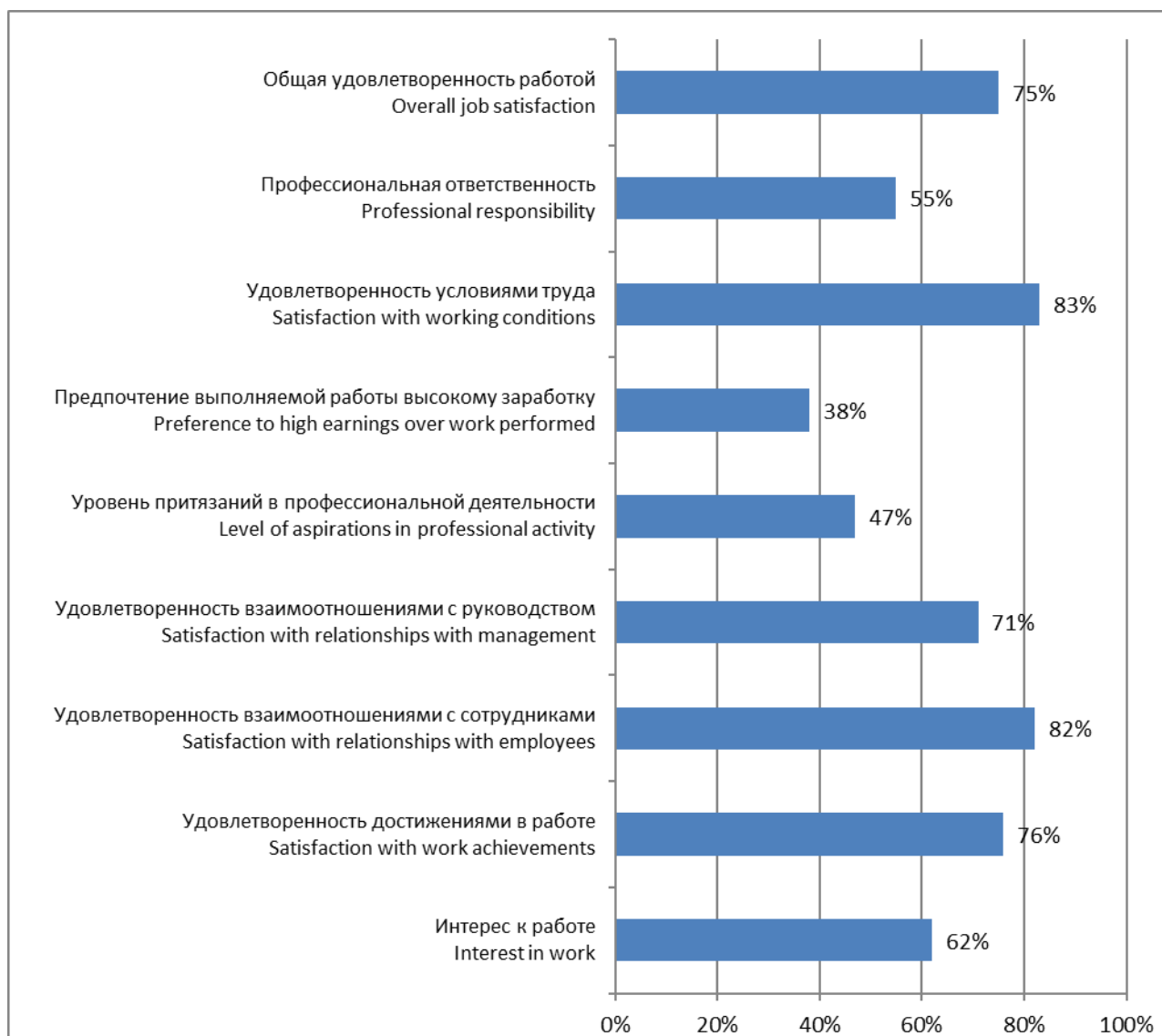
Я испытываю напряжение при контрольно-административных проверках I feel stressed during control and administrative checks	129	1,16	1,01	0,373	0,213	0,999	0,423
--	-----	------	------	-------	-------	-------	-------

Примечание. N – количество респондентов; M – среднее, SD – стандартное отклонение; AS – асимметрия; Std.Err. AS – стандартная ошибка асимметрии; EX – эксцесс; Std.Err. EX – стандартная ошибка эксцесса.

Note. N – number of respondents; M – mean, SD – standard deviation; AS – asymmetry, Std.Err. AS – standard error of asymmetry; EX – kurtosis, Std.Err. EX – standard error of kurtosis.

Источник: составлено авторами.

Source: compiled by the authors



Источник: составлено авторами.

Source: compiled by the authors

Рисунок. Удовлетворенность трудом сотрудников ТУСУР до 39 лет

Figure. Job satisfaction of TUSUR employees under 39 years of age

Результаты ответов на дополнительные вопросы удовлетворенности трудом, которые были сформулированы авторами статьи при помощи частотного анализа, представляют следующее (табл. 4).

Таблица 3. Среднее значение удовлетворенности трудом**Table 3. Average job satisfaction**

Удовлетворенность трудом Job satisfaction	Максимальный балл по шкалам Maximum score on scales	Среднее значение Average value	%
Интерес к работе/Interest in work	6	3,71	62
Удовлетворенность достижениями в работе Satisfaction with achievements at work	4	3,05	76
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками Satisfaction with employee relationships	6	4,95	82
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством Satisfaction with relationships with management	6	4,27	71
Уровень притязаний в профессиональной деятельности Level of aspiration in professional activities	4	1,86	47
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку Preference to high earnings over work performed	4	1,52	38
Удовлетворенность условиями труда Satisfaction with working conditions	4	3,33	83
Профессиональная ответственность Professional responsibility	2	1,09	55
Общая удовлетворенность работой/Overall job satisfaction	24	17,91	75

Источник: составлено авторами.

Source: compiled by the authors

Таблица 4. Частотный анализ ответов анкеты**Table 3. Frequency analysis of questionnaire responses**

Утверждение Statement	Частота ответов Response frequency, %		
	Да Yes	не всегда not always	Нет No
Мои предложения/идеи слышит руководство и принимает во внимание My suggestions/ideas are heard by the management and taken into account	53	319	8
Руководство дает возможность реализовывать мои идеи/предложения Management gives me the opportunity to implement my ideas/suggestions	56	39	5
Руководство часто бывает излишне требовательным к моей работе Management is often overly demanding of my work	9	39	52
Работа, которую я выполняю, оплачивается справедливо The work I do is paid fairly	36	41	23
У меня есть все, что необходимо мне для работы I have everything I need to work	55	36	9
Наш руководитель воодушевляет меня на работу с высокой отдачей Our manager inspires me to work with high efficiency	42	32	26
Я могу рассказать о нашем университете как о хорошем месте работы с неплохими условиями труда I can talk about our university as about a good place to work with good working conditions	54	35	11
Я имею возможности развивать свои профессиональные навыки, повышать знания I have the opportunity to develop my professional skills and improve my knowledge	73	19	8
Я удовлетворен своей работой в той степени, чтобы не искать другую работу I am satisfied with my job to the extent that I don't have to look for another job	39	41	20
Я испытываю неудовлетворенность своей работой вследствие преобладания функциональных задач над профессиональными I feel dissatisfied with my job due to the prevalence of functional tasks over professional ones	16	48	36
Я испытываю напряжение во время контрольно-административных проверок I feel stressed during administrative audits	12	56	32

Источник: составлено авторами.

Source: compiled by the authors.

Анализ результатов опроса свидетельствует о том, что подавляющее число работников подтверждают наличие возможностей для профессионального роста и повышения квалификации, позитивное восприятие университета как привлекательного места трудоустройства с достойными рабочими условиями, обеспеченность необходимыми ресурсами для исполнения служебных обязанностей, а также готовность руководства учитывать мнения и инициативы подчиненных.

Для выявления различий в уровне удовлетворённости трудовой деятельностью между структурными подразделениями применён непараметрический метод анализа – критерий Крускала–Уоллиса. Установлено статистически значимое отличие уровня удовлетворённости межличностными отношениями внутри коллектива ($\chi^2 = 6,65$; $p = 0,03$), а также взаимодействиями с руководством ($\chi^2 = 9,16$; $p = 0,01$).

Также следует отметить, что сформулированные авторами статьи дополнительные вопросы, относящиеся к удовлетворенности трудом, у сотрудников разных подразделений были проанализированы с помощью Н-критерия Крускала–Уоллиса. Анализ ответов респондентов показывает, что «... предложения/идеи слышит руководство и принимает во внимание» ($\chi^2 = 5,81$; $p = 0,05$); «работа, которую ... выполняют, оплачивается справедливо» ($\chi^2 = 10,61$; $p = 0,01$); «наш руководитель воодушевляет меня на работу с высокой отдачей» ($\chi^2 = 14,39$; $p = 0,00$); «...могу рассказать о нашем университете как о хорошем месте работы с неплохими условиями труда» ($\chi^2 = 9,89$; $p = 0,01$); «я испытываю напряжение при контрольно-административных проверках» ($\chi^2 = 6,04$; $p = 0,05$) (рис. 1).

Остальные параметры не показали статистически значимых различий.

Полученные данные показывают, что большинство сотрудников имеют достаточно высокие показатели удовлетворенности трудом, несмотря на некоторые нюансы, такие как предпочтение выполняемой работы высокому заработку и уровень притязания профессиональной деятельности [8]. Также следует отметить, что работники вуза отмечают университет как хорошее место с хорошим заработком, в котором можно совершенствовать свои профессиональные навыки, а также реализовывать и внедрять свои идеи.

Выводы

Таким образом, полученные данные показывают, что:

1. Социально-психологический климат в коллективе и эффективная трудовая деятельность сотрудников ТУСУР до 39 лет находится на достаточно высоком уровне: удовлетворенность трудом имеет непосредственное отношение к их взаимоотношениям с остальными сотрудниками, имеется возможность профессионального роста, повышение своей компетенции.
2. Сотрудники отмечают, что работа в ТУСУР является благоприятным местом не только как хорошо оплачиваемая работа со всем необходимым для эффективной трудовой деятельности, но и место для саморазвития, самосовершенствования, с хорошими условиями для развития своих профессиональных компетенций.
3. Сотрудники сервисных служб подразделений учебного департамента демонстрируют высокий уровень удовлетворенности взаимодействием с коллегами, тогда как работники сервисных служб научного отдела характеризуются большей степенью удовлетворенности коммуникациями с руководящим составом.

Обобщая полученные данные, можно заключить, что организационная среда характеризуется преобладанием конструктивного психологического климата, выраженного в поддержке коллег друг друга при достижении общих целей, наличии доброжелательных взаимоотношений, взаимопомощи и содействии улучшению рабочих условий, создании перспектив карьерного роста, что способствует повышению общей профессиональной ответственности сотрудников [9].

4. Сотрудники сервисных служб и департамента образования имеют более высокую оценку места своей работы, отмечают высокий уровень заработной платы.

При этом сотрудники сервисных служб также в большей степени отмечают позитивные взаимоотношения с руководством, которые мотивируют их на высокую отдачу в трудовой деятельности с возможностью реализации своих идей/предложений.

Однако следует отметить, что сотрудники департамента науки и инноваций, а также сервисных служб отмечают, что испытывают напряжение в своей профессиональной деятельности вследствие контрольно-административных проверок, которые ведут к снижению удовлетворенности условиями труда препятствуя их профессиональной деятельности.

5. Несмотря на высокий уровень удовлетворенности трудом, следует отметить, что часть сотрудников все же не удовлетворены своим трудовым положением, которое связано с тем, что их не устраивает их заработная плата. И если бы появилась возможность, они бы перешли на другую более высокооплачиваемую работу.

6. Некоторые сотрудники все же имеют неудовлетворенность своим трудовым положением, испытывая напряжение, дискомфорт от излишнего контроля выполнения своих профессиональных обязанностей. Не со всеми сотрудниками установлены хорошие взаимоотношения, из-за чего складывается предвзятое отношение к работе, формируется неудовлетворенность к некоторым аспектам своей трудовой деятельности.

Рекомендации для повышения удовлетворенности своим трудом

Удовлетворенность трудом сотрудников различается в разных структурных подразделениях университета. Анализ результатов исследования позволил выделить основные критерии и на их основе составить простые рекомендации с целью улучшения трудовой деятельности. Данные рекомендации можно рассматривать применительно к специфике каждого подразделения [10, 11].

1. Реализация образовательных мероприятий и систематическое проведение эмпирических исследований позволяют повысить эффективность принятия управленческих решений относительно уровней включенности персонала в рабочий процесс, качества коммуникации сотрудников с коллективом и руководством, а также совершенствовать мотивационные механизмы управления персоналом.
2. Обеспечение высокой продуктивности требует регулярного мониторинга системы стимулирования и внесения необходимых изменений, направленных на развитие мотивации сотрудников, включая аспекты, выходящие за рамки материального поощрения, способствующие непрерывному профессиональному развитию и личностному совершенствованию.
3. Недостаточная поддержка сотрудников, игнорирование их профессиональных нужд и отсутствие надлежащих ресурсов для выполнения трудовых функций повышают риск возникновения намерений сменить место работы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О молодежной политике в Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <https://base.garant.ru/400156192/> (дата обращения 17.12.2024).
2. План мероприятий («дорожная карта») по совершенствованию мер поддержки, оказываемой молодым исследователям. URL: <https://cgma.su/science/molodye-uchenye/doc/5-dorognaya-karta-meropr.pdf> (дата обращения 17.12.2024).
3. Государственная программа «Научно-технологическое развитие Российской Федерации» (до 2030 года). URL: <http://government.ru/rugovclassifier/858/events/> (дата обращения 17.12.2024).
4. Михалева М.Н., Давыдова О.И. Оценка состояния воспроизводства человеческого капитала в научной сфере России // Социология образования. – 2014. – № 9. – С. 57–75. EDN: SJVWPT.

5. Дигилина О.Б., Тесленко И.Б., Никерова Т.А. Человеческий капитал и стратегия социально-экономического развития региона // *Качество. Инновации. Образование*. – 2010. – № 1 (56). – С. 58–61. EDN: MUYNBT.
6. Бедный Б.И., Миронос А.А. Подготовка научных кадров в высшей школе. Состояние и тенденции развития аспирантуры. – Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2008. – 219 с. EDN: XGGNGZ.
7. Герасимова О.Я., Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. Вовлеченность в академической сфере как современный тренд и способ удержания аспирантов и научно-педагогических работников // *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки*. – 2020. – № 4. – С. 52–60. DOI: 10.22394/2079-1690-2020-1-4-52-60. EDN: MQVCLO.
8. Степанова С.Н. Трансформация идеи университета в эволюционирующем пространстве: дис. ... канд. филос. наук. – Томск, 2012. – 128 с. DOI: 10.17513/np.118.
9. Воинова А.А. Университеты третьего поколения в современных социально-экономических условиях // *Alma mater (Вестник высшей школы)*. – 2018. – № 3. – С. 24–28. DOI: 10.20339/AM.03-18.024. EDN: YULJCZ.
10. Демиденко С.Ю. Кадры для науки: воспроизводство в условиях кризиса // *Управление наукой: теория и практика*. – 2024. – Т. 6. – № 2. – С. 203–217. DOI: <https://doi.org/10.19181/sntp.2024.6.2.14>. EDN: ROSTSO.
11. Лебедева Н.Н. Модернизация механизма воспроизводства научных кадров в современной России // *Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 6. Университетское образование*. – 2013. – № 14. – С. 14–19. EDN: RTMYHF.

Информация об авторах

Вера Вениаминовна Орлова, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедры философии и социологии Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники, Россия, 634050, г. Томск, пр. Ленина, 40; vera.v.orlova@tusur.ru

Екатерина Олеговна Зятькова, ассистент кафедры философии и социологии Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники, Россия, 634050, г. Томск, пр. Ленина, 40; ekaterina.o.ziatkova@tusur.ru

Татьяна Сергеевна Никулина, помощник проректора по молодежной политике и воспитательной, аспирант кафедры философии и социологии Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники, Россия, 634050, г. Томск, пр. Ленина, 40; tatiana.s.nikulina@tusur.ru

Мария Александровна Мальцева, аспирант кафедры философии и социологии Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники, Россия, 634050, г. Томск, пр. Ленина, 40; ovv@main.tusur.ru

Александра Николаевна Шмакова, аспирант кафедры философии и социологии Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники, Россия, 634050, г. Томск, пр. Ленина, 40; aleksandra.n.shmakova@tusur.ru

Поступила в редакцию: 12.01.2025

Поступила после рецензирования: 20.05.2025

Принята к публикации: 28.06.2025

REFERENCES

1. *On youth policy in the Russian Federation*. Federal Law of 30.12.2020 No. 489-FL. *Official Internet Portal of Legal Information*. Available at: <https://base.garant.ru/400156192/> (accessed 17 December 2024).
2. *Action plan ("roadmap") to improve support measures provided to young researchers*. Available at: <https://cgma.su/science/molodye-uchenye/doc/5-dorognaya-karta-meropr.pdf> (accessed 17 December 2024).
3. *State Program "Scientific and Technological Development of the Russian Federation" (until 2030)*. Available at: <http://government.ru/rugovclassifier/858/events/> (accessed 17 December 2024).
4. Mikhaleva M.N., Davydova O.I. Assessment of the status reproduction human capital in science of Russia. *Sociology of education*, 2014, no. 9, pp. 57–75. (In Russ.) EDN: SJVWPT.
5. Digilina O.B., Teslenko I.B., Nikerova T.A. Human capital and regional strategy of socio-economic development. *Quality. Innovations. Education*, 2010, no. 1 (56), pp. 58–61. (In Russ.) EDN: MUYNBT.
6. Bedny B.I., Mironos A.A. *Training of scientific personnel in higher education. Status and development trends of postgraduate studies*. Nizhny Novgorod, NNSU Publ. House, 2008. 219 p. (In Russ.) EDN: XGGNGZ.
7. Gerasimova O.Ya., Mikhalkina E.V., Skachkova L.S. Engagement in the academic sphere as a modern trend and a method for retention PhD students and academic staff. *State and municipal management. Scholar notes*, 2020, no. 4, pp. 52–60. (In Russ.) DOI: 10.22394/2079-1690-2020-1-4-52-60. EDN: MQVCLO.
8. Stepanova S.N. *Transformation of the idea of the university in the evolving space*. Cand. Diss. Tomsk, 2012. 128 p. (In Russ.) DOI: 10.17513/np.118.

9. Voinova A.A. Third generation universities in modern socio-economic conditions. *Alma mater. Vestnik Vysshey Shkoly (Higher School Herald)*, 2018, no. 3, pp. 24–28. (In Russ.) DOI: 10.20339/AM.03-18.024. EDN: YULJCZ.
10. Demidenko S.Y. Research and academic personnel: reproduction in crisis conditions. *Science Management: Theory and Practice*, 2024, vol. 6, no. 2, pp. 203–217. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.19181/sntp.2024.6.2.14>. EDN: ROSTSO.
11. Lebedeva N.N. Modernization of the mechanism of reproduction the scientific researches in modern Russia. *Science Journal of Volgograd State University. Serie 6. University education*, 2013, no. 14, pp. 14–19. (In Russ.) EDN: RTMYHF.

Information about the authors

Vera V. Orlova, Dr. Sc., Professor, Head of the Philosophy and Sociology Department, Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics, 40, Lenin avenue, Tomsk, 634050, Russian Federation; vera.v.orlova@tusur.ru

Ekaterina O. Zyatкова, Assistant, Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics, 40, Lenin avenue, Tomsk, 634050, Russian Federation; ekaterina.o.ziatkova@tusur.ru

Tatiana S. Nikulina, Assistant to the Vice-Rector for Youth Policy and Educational Activities, Postgraduate Student, Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics, 40, Lenin avenue, Tomsk, 634050, Russian Federation; tatiana.s.nikulina@tusur.ru

Maria A. Maltseva, Postgraduate Student, Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics, 40, Lenin avenue, Tomsk, 634050, Russian Federation; ovv@main.tusur.ru

Alexandra N. Shmakova, Postgraduate Student, Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics, 40, Lenin avenue, Tomsk, 634050, Russian Federation; aleksandra.n.shmakova@tusur.ru

Received: 12.01.2025

Revised: 20.05.2025

Accepted: 28.06.2025