



DOI: 10.19181/socjour.2026.32.2.6

EDN: LQYTTR

**Е.И. МАРИНИНА<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».  
101000, Москва, Мясницкая ул., д. 11.

## **МЕЖДУНАРОДНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНЫХ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК: СТРАТЕГИИ АДАПТАЦИИ И ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ<sup>1</sup>**

*Аннотация.* В статье представлены результаты качественного исследования влияния долгосрочной международной мобильности на профессиональную деятельность исследователей социальных и гуманитарных наук. На фоне глобального роста конкуренции за человеческий капитал мобильность ученых стала неотъемлемой чертой современного академического ландшафта. Однако, в отличие от STEM-дисциплин, специфика социальных и гуманитарных наук, включая языковые барьеры, контекстуальную укорененность и локальность академических рынков, создает дополнительные вызовы для их адаптации и профессионального развития после мобильности.

Анализ опирается на теорию «трех карьер ученого» (когнитивной, организационной и карьеры в сообществе) Й. Глэзера и Г. Лаудель. Использование данного подхода позволяет обнаружить, что переезд затрагивает эти карьерные измерения неравномерно: организационная карьера оказывается тесно связанной с национальным и локальным контекстами, карьера в сообществе зависит от разветвленности социальных и профессиональных связей и уровня международного признания, когнитивная — определяется универсальностью компетенций. Эмпирическая база состоит из 21 глубинного интервью с российскими исследователями социальных и гуманитарных наук, уехавшими из России и живущими за рубежом более одного года.

Были выявлены три ключевые стратегии адаптации после мобильности и связанные с ними последствия для профессиональной деятельности исследователей: «пересборка» сети контактов; реконфигурация профессионального развития (уход в прикладные исследования или переквалификация); переход на менее квалифицированные позиции. Анализ показывает, что долгосрочная мобильность может как стимулировать профессиональный рост, так и вести к депрофессионализации, стагнации когнитивной карьеры и к потере социального капитала. Результаты подчеркивают необходимость разработки адресных мер поддержки для мобильных исследователей в социальных и гуманитарных науках с учетом их карьерной ступени и дисциплинарной специфики.

---

<sup>1</sup> Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ (HSE-BR-2025-014) под кураторством Нефедовой Алены Игоревны, кандидата социологических наук, ведущего научного сотрудника Лаборатории экономики и инноваций Института статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

*Ключевые слова:* международная мобильность исследователей; социальные и гуманитарные науки; адаптационные стратегии; последствия для профессиональной деятельности; теория «трех карьер ученого».

*Для цитирования:* Маринина Е.И. Международная мобильность исследователей социальных и гуманитарных наук: стратегии адаптации и последствия для профессиональной деятельности // Социологический журнал. 2026. Том 32. № 2. С. 98–120. DOI: 10.19181/socjour.2026.32.2.6 EDN: LQYTTTR

## Введение

За последние два десятилетия международная мобильность исследователей стала определяющей характеристикой современного рынка труда, вызывая активные дискуссии о ее преимуществах, рисках и влиянии на профессиональное развитие [25; 31]. В условиях глобальной конкуренции за человеческий капитал государственные стратегии часто направлены на привлечение высококвалифицированных специалистов [24; 34]. Однако входящая мобильность может создавать напряженность на локальных рынках труда, а исходящая — ослаблять научный потенциал стран [29; 30; 33; 37].

В качестве позитивных аспектов влияния мобильности подчеркивается ее роль трансфера знаний, содействующего расширению профессиональных сетей, интеграции национальной науки в глобальные процессы [19; 21; 43]. Однако среди исследователей нет единого мнения о преимуществах и недостатках долгосрочной мобильности на индивидуальном уровне. С одной стороны, благодаря долгосрочной мобильности наращивается исследовательский капитал ученых [39]. Пребывание в новой среде может способствовать пересмотру профессиональных подходов и жизненных ценностей, расширению культурных горизонтов, повышению уровня адаптивности [1]. Исследователи могут повысить свою продуктивность, расширить научные компетенции и круг контактов [35]. С другой стороны, международная мобильность ассоциируется с рисками, неопределенностью в карьере и утратой социальных связей в стране происхождения [23]. Нередко желание продемонстрировать высокую продуктивность приводит к эмоциональному выгоранию мобильных ученых [44].

Стоит отметить, что исследователи являются специфичной профессиональной группой: их карьерное становление и развитие неразрывно связаны с принадлежностью к профессиональному сообществу, которое формирует рабочую среду. Связь оказывается настолько тесной, что специалисты могут многие годы оставаться на одном и том же месте работы. По данным экспертов, большинство российских ученых и преподавателей (83%) никогда не меняли место работы [12].

Наиболее чувствительны к карьерным изменениям ученые в области социальных и гуманитарных наук. Представители данной категории гораздо реже участвуют в программах международной мобильности [4], получают меньше всего позитивных эффектов при переезде [13]. Они менее востребованы за рубежом, чем ученые в области естественных и технических наук [36].

Мобильность исследователей в области социальных и гуманитарных наук затрудняется по нескольким причинам. Глубокое понимание социального контекста, высокий уровень владения языком являются необходимыми условиями

успешного проведения исследования, что ограничивает ученого в выборе изучаемого объекта [17; 41]. Для этих наук характерна высокая степень закрытости локальных профессиональных кругов, что затрудняет адаптацию и трудоустройство специалистов в новой стране, ограничивает публикационные возможности [40]. Поиск работы по специальности может стать проблемой из-за отсутствия подходящих вакансий, что характерно для социальных и гуманитарных наук в целом, особенно для академического рынка [26]. Кроме того, в отличие от обширного массива исследований по мобильности ученых естественно-научных и технических областей (STEM) [46], специфика долгосрочной мобильности представителей социальных и гуманитарных наук изучена недостаточно [28]. Данная работа призвана восполнить этот пробел, предлагая комплексный анализ адаптационных стратегий и влияний международной мобильности на профессиональную деятельность исследователей социальных и гуманитарных наук.

Актуальность данной темы обусловлена также внутривосточным контекстом, так как в последние годы наблюдается значительная трансформация в направлениях и контрагентах международного сотрудничества. При этом с 2022 г. неинституционализированная исходящая мобильность в ответ на геополитическую ситуацию усилилась [9]. По некоторым оценкам, возникла новая волна эмиграции научных кадров, сопоставимая по объемам с волной 1990-х годов [6; 16]. Как отмечают эксперты, исследователи, работавшие в России в иностранных организациях или в тех, где предполагалось зарубежное сотрудничество, оказались в состоянии неопределенности [10]. Эта неопределенность, как и опасения изоляции российской науки, ограничения академических свобод, спровоцировала отъезд многих представителей социальных и гуманитарных наук [5; 15; 20]. При этом данная волна отъезда обозначается экспертами как «специфическая» в силу ее спонтанности и преобладания профессиональных мотивов в качестве факторов отталкивания над традиционными экономическими причинами [2; 5; 32].

Новая волна эмиграции после 2022 г. отличается высокой гетерогенностью. Исследовательские выводы при изучении данного явления разнятся в оценках мотивов отъезда и степени влияния политического фактора: в ряде работ политический аспект обозначается в качестве ключевого [2; 32; 42], однако в других показано, что решения об отъезде имеют неполитическую основу (в частности, стремление сохранить карьерную траекторию, продолжить работу в условиях разрыва международных связей, ограничений технологической инфраструктуры и т. д.) [5; 18]. Расходятся эксперты и во мнениях об уровне сплоченности уехавших: одни из них свидетельствуют о слабо совместимых коллективных идентичностях и высокой степени внутренней фрагментации у эмигрантов [8], другие, напротив, отмечают возможную общность «глобальных россиян» [14; 32]. По вопросу поддержания связи с Россией также нет единомыслия: согласно некоторым интерпретациям целью является формирование альтернативной повестки у «оставшихся» [45]; при этом в большинстве работ, посвященных новой волне эмиграции, подчеркиваются психологические и социальные факторы в стремлении оставаться в тесной связи с российским сообществом [2; 7; 14].

Исходя из этого, актуальность исследования усиливается контекстуальной возможностью проанализировать профессиональную трансформацию наименее мобильной категории исследователей после переезда в другую страну в рамках новой — весьма специфической — миграционной волны.

В статье рассматриваются адаптационные стратегии ученых в области социальных и гуманитарных наук в ходе долгосрочной международной мобильности и соответствующие последствия для их профессиональной деятельности через призму трех карьерных измерений.

## Три карьерных измерения исследователя

Теоретической базой исследования выступает *теория «трех карьер ученого»* (The Three-careers of an Academic), разработанная Йохеном Глэзером и Грит Лаудель [27]. Данная концепция возникла как альтернатива традиционным моделям, оценивающим научную карьеру через призму формальных критериев: количество публикаций, уровень занимаемых позиций и т. д. Авторы утверждают, что профессиональное развитие современного исследователя — многомерный и нелинейный процесс, одновременно разворачивающийся в трех взаимосвязанных, но автономных карьерных измерениях. Остановимся на каждом из них подробнее.

*Когнитивная карьера (Cognitive Career)* связана с производством и накоплением научного знания. Она отражает развитие ученого как профессионала: формирование его интеллектуального потенциала, уровня фундаментальной экспертизы; владение методологическим инструментарием и способность генерировать новые идеи. Ключевыми элементами выступают: уровень развития исследовательских компетенций и качество результатов, вовлеченность в актуальную повестку и др. Следует отметить, что мобильность может как активировать когнитивную карьеру за счет получения доступа к новым инфраструктурным и технологическим возможностям, так и привести к кризису, если исследователь не смог найти работу, соответствующую уровню своей экспертизы и тематического профиля.

Под *организационной карьерой (Organizational Career)* понимается формальная, институциональная сторона, связанная с занимаемой ученым позицией, должностью в организационной иерархии. Это наиболее очевидный и легко измеримый критерий, индикаторами которого являются статус, уровень полномочий и ответственности, доступ к ресурсам, а также критерий стабильности (наличие постоянной позиции или временного контракта). Мобильность представляет наибольший риск для данного карьерного измерения, так как при переезде ученый может столкнуться с понижением организационного статуса из-за старта с более низкой позиции, лишения полномочий руководителя или академического веса. Получить постоянную позицию в новой стране весьма сложно, особенно это касается академического сектора занятости, что является дополнительным источником стресса.

Наименее формальным из трех карьерных измерений является *карьера в сообществе (Community Career)*, которая определяется местом и ролью ученого в профессиональной сети. В зависимости от характера (национальная, глобальная) и степени разветвленности этой сети определяется статус исследователя. Принадлежность к закрытым экспертным кругам, неформальный авторитет и международное признание расширяют его карьерные возможности, а также позволяют минимизировать негативные эффекты при долгосрочной мобильности. Однако в ходе адаптации в новой среде ученые могут испытывать большие проблемы, связанные с болезненной «пересборкой» социального капитала: потерей одних сетей и постепенным построением других.

Необходимо подчеркнуть нелинейность развития в данных карьерных измерениях. Мобильность усиливает эти противоречия: исследователь может пожертвовать стабильной занятостью и высокой должностью ради когнитивного развития и расширения профессиональной сети. Таким образом, в рамках данной статьи теория «трех карьер ученого» предоставляет не просто перечень категорий, а динамическую систему координат, позволяющую провести всесторонний анализ влияния мобильности на профессиональную деятельность исследователей, диагностировать амбивалентные последствия, выходящие за рамки бинарных оценок (успех/неудача). В результате можно определить, какие аспекты профессиональной жизни ученого оказываются наиболее уязвимыми, а какие, напротив, усиливаются в ходе мобильности.

## Методология

В исследовании использовался качественный подход. Сбор данных был реализован в период с 11 января 2024 г. по 3 мая 2025 г. при помощи такого механизма поиска информантов, как «снежный ком». В финальную базу вошло 21 глубинное полуструктурированное интервью. Критериями отбора информантов выступали: 1) занятость в исследовательской сфере (академический или неакадемический сектор)<sup>2</sup>; 2) дисциплинарная принадлежность к социальным или гуманитарным наукам; 3) наличие недавнего опыта долгосрочной международной мобильности<sup>3</sup>. Стоит отметить, что данные позволили охватить различные с географической точки зрения направления мобильности: в выборке представлены кейсы переезда в 16 принимающих стран как ближнего, так и дальнего зарубежья (см. табл. 1 Приложения). Страновая выборка во многом соответствует общей географии новой волны эмиграции после 2022 г. [16].

Итоговая выборка включает 15 женщин и 6 мужчин<sup>4</sup>; 14 — из академического, 7 — из неакадемического сектора<sup>5</sup>. На момент проведения исследования 11 информантов были в статусе начинающих исследователей, 10 являлись ведущими исследователями с многолетним опытом работы. Все интервьюируемые работают в области социальных и гуманитарных наук и рассматриваются как единая совокупность, из них 5 — представители гуманитарных наук, 16 — социальных наук (см. табл. 2 Приложения). В выборку вошли респонденты, уехавшие в 2022 г. и позже.

<sup>2</sup> Под академическим сектором понимается работа в области фундаментальных исследований в научных организациях, под неакадемическим — работа в сфере прикладных исследований в корпоративном секторе.

<sup>3</sup> Под долгосрочной международной мобильностью подразумевается отъезд ученых в другую страну — в целях учебы или работы — на срок более 2 лет [3], однако ввиду небольшой временной дистанции от даты фактического отъезда до проведения полевого этапа исследования, а также с учетом «специфики» самой волны отъезда [2; 5; 18] критерий был смягчен — в выборку включены уехавшие российские исследователи, постоянно проживающие за рубежом более одного года.

<sup>4</sup> Несмотря на то что более мобильной группой являются мужчины [4], среди представителей социальных и гуманитарных наук наблюдается существенный гендерный сдвиг в пользу женщин [11], в связи с этим выборку можно считать репрезентативной по данному критерию.

<sup>5</sup> Смена сектора в ходе мобильности зафиксирована в таблице 2 Приложения.

В ходе исследования было отмечено несколько методических сложностей при сборе качественных данных. Доступ в поле оказался специфичным: информанты, найденные при помощи личных контактов, откликались достаточно активно, однако «холодные» контакты, выход на которые осуществлялся посредством социальных сетей, электронной почты, не принесли отклика или привели к прямому отказу от участия в исследовании.

Ввиду высокой чувствительности темы и небольшой временной дистанции проведение интервью оказалось сложным и эмоционально затратным процессом для информантов и для интервьюера. В связи с этим был использован слабоструктурированный гайд, после пилотажного исследования ряд вопросов были исключены или переформулированы; некоторые информанты в целом преподносили свои истории в формате свободных нарративов, а важные моменты уточнялись при помощи дополнительных вопросов. Кроме того, короткая временная дистанция между фактическим отъездом и моментом проведения интервью позволяет проанализировать стадию адаптации, зафиксировать эффекты мобильности на профессиональную деятельность исследователей на начальном этапе. Однако не представляется возможным рассматривать полученные данные в качестве информативных свидетельств об устоявшихся карьерных трансформациях уехавших исследователей.

Для анализа качественных данных применялось тематическое кодирование [38]. Основные категории были заданы логикой исследовательских вопросов и тематикой гайда интервью. В итоговую систематизацию вошли 15 категорий, связанных со следующими смысловыми блоками: предыдущий опыт работы и карьерное положение; мотивы, контекст отъезда; факторы выбора новой страны; процесс поиска работы в новой стране, включая каналы трудоустройства; барьеры и способы решения возникающих проблем; оценка нового места работы (удовлетворенность карьерной позицией, соответствие области науки, сектору, специальности, уровню компетенций и т. д.); позитивные и негативные эффекты мобильности на профессиональную деятельность; оценка перспектив дальнейшего профессионального развития и планы на будущее. При анализе данных информация об интервьюируемых была ограничена следующим набором значимых параметров: пол, карьерная ступень, область науки, сектор занятости (до и после мобильности)<sup>6</sup>. Эти характеристики оказались содержательно важными при анализе специфики долгосрочной мобильности. Все это позволило типологизировать ключевые адаптационные стратегии переезда и оценить их влияние на профессиональную деятельность исследователей. Эффекты от долгосрочной мобильности представителей социальных и гуманитарных наук интерпретированы в разрезе теории «трех карьер ученого».

## Основные результаты

В ходе исследования обнаружено, что адаптационные стратегии, которых придерживаются ученые в области социальных и гуманитарных наук в условиях долгосрочной мобильности, можно описать как разные способы «сборки» трех карьерных измерений, оказывающих различное влияние на их профессиональную деятельность.

<sup>6</sup> В случае, когда исследователь менял место работы в ходе мобильности, в подписи цитат для обозначения сектора занятости используется знак «→», если же продолжил работать в той же организации, указывался только один сектор.

### *Восстановление сетей и сохранение профессиональной деятельности*

Первая из выявленных стратегий долгосрочной мобильности ориентирована на сохранение профессионального вектора, при этом продолжение работы в рамках специальности выступает принципиальным, определяющим фактором.

Основным ресурсом в рамках данной стратегии выступает карьера в сообществе: после переезда исследователи целенаправленно предпринимают попытки формирования новых социальных связей, с помощью которых они получают доступ к локальному контексту, расширяют возможности для потенциального сотрудничества и в перспективе получают доступ к постоянным позициям и грантам. Для исследователей социальных и гуманитарных наук это особенно важно, так как они ставят перед собой задачу не только легитимировать свой экспертный статус, но и изучить, как устроен локальный социальный контекст в новой стране. Для достижения этой цели они активно включаются в профессиональную и социальную жизнь, реализуют различные — в том числе нестандартные — стратегии адаптации в новой стране. Так, для одного из исследователей инструментом познания социальной среды стал импровизационный театр.

*«Когда я переехал, у меня была четкая мотивация на поиск новых знакомых. Быть среди людей. Для этого я пошел в импровизационный театр. <...> Я понимал, что в клубе коллектива получу правильное ощущение жизни. Перформансы пронизаны местной фактурой, люди рассказывают про то, что происходит именно вот тут и сейчас. Очень быстро приходит чувство контекста, осознание, где ты вообще оказался»* (муж., ведущий исслед., соц. науки, академ. → неакадем. сектор).

Реконструкция связей может реализовываться посредством как актуализации прежних рабочих контактов, так и установления неформальных знакомств, напрямую не связанных с профессиональной деятельностью.

*«Я приехал, просто стал знакомиться с контекстом: ходить по старым друзьям, знакомым, общаться, вместе тусить. И в какой-то из дней мой хороший друг скидывает объявление о наборе в школу социологов... <...> говорят, ребята хорошие, и я пошел ради интереса, так и устроился»* (муж., начинающий исслед., соц. науки, академ. → академ. сектор).

Таким образом, исследователи проводят осознанную работу по внедрению в новую среду. Подобная социализация является необходимым условием профессионального становления, поскольку многие исследовательские темы, проблематики и методы опираются на знание контекста — институционального, культурного и языкового. Погружение в среду становится не дополнительной задачей, а условием сохранения когнитивной карьеры, без которого оказывается сложнее получить доступ к данным, понять исследовательскую «повестку» принимающей страны и продолжать карьерное развитие.

*«В Казахстане официальный язык русский, проблемы в бытовом плане нет. Но в профессиональном плане мне казахский очень нужен для того, чтобы лучше понимать контекст. Например, когда запускаем опрос, мы запускаем его на двух языках. И когда переводчик делает перевод анкет, я не могу проверить, правильно ли он понял. Мы выявляли, что одно и то же слово может передаваться по-разному»* (жен., ведущий исслед., соц. науки, неакадем. → неакадем. сектор).

На уровне организационной карьеры стремление сохранить профессиональную деятельность нередко приводит к стратегии поддержания изначального места работы в удаленном формате. В целом жизнь по принципу «цифровых кочевников» [22] — популярное и весьма распространенное явление. Один из информантов отмечал, что сама специфика исследовательской деятельности предоставляет широкие возможности для удаленной работы.

*«Кабинетными исследованиями и преподаванием можно заниматься в общем-то где угодно — хоть в Бишкеке, хоть на Бали, независимо от всего»* (муж., начинающий исслед., соц. науки, академ. сектор).

Более того, мобильность способствует когнитивному росту исследователей.

*«В этом особенности исследователя: что в одном контексте, в другом контексте — от этого только твои исследования становятся лучше»* (жен., начинающий исслед., соц. науки, академ. → академ. сектор).

Однако стратегия сохранения работы в дистанционном формате имела различные последствия. Некоторые исследователи продолжали работать в удаленном режиме, они отмечали, что их личный KPI не уменьшился, а формат работы не представлял серьезных ограничений, так как практика онлайн была апробирована в период пандемии COVID-19:

*«Я продолжила работу с той же продуктивностью. Не могу припомнить какие-то изменения. Реальные сложности были с введением дистанционки во время ковида; после все уже адаптировались к удаленной работе, и очень многие вещи онлайн эффективно проходят, к примеру, общение с дипломниками или аспирантами»* (жен., ведущий исслед., соц. науки, академ. сектор).

В связи с сохранением работы в России некоторые из исследователей не предпринимали попыток поиска нового места работы за рубежом или же после неудачной попытки рассылки резюме задумались о возвращении в Россию.

Для других дистанционная работа в российских организациях выступала «буфером», который позволял преодолеть неопределенность и компенсировать негативные эффекты от переезда, не приостанавливая профессиональную деятельность. Ученые данной категории параллельно с удаленной работой предпринимали активные попытки поиска работы по специальности в новой стране. Следует отметить, что для социальных и гуманитарных наук, в частности для представителей академического сектора, возможность продолжения научной деятельности часто зависит от того, удастся ли «перевести» предметную область и данные в релевантный для принимающего сообщества контекст. Ученые, которым удалось «перупаковать» исследовательскую тему или актуализировать ее глобальный контекст, смогли устроиться на программы PhD, получить гранты и в отдельных случаях — академические позиции как продолжение профессиональной стратегии.

*«Я бесконечно писала заявки на PhD, и пока я не понимала, как здесь всё устроено, я не понимала, почему не получаю ответа. <...> В России моя работа строилась вокруг узкой области, которой я занималась. Здесь довольно специфичная школа социологии. И многие занимаются тем, что мне кажется умопомрачительно скучным, но пришлось подстроиться»* (жен., начинающий исслед., соц. науки, академ. → академ. сектор).

Несмотря на издержки, связанные с мобильностью (в организационном плане и необходимость «пересборки» социальных связей в новой стране), трудоустройство на исследовательскую позицию указывается в качестве самого желанного результата: ученые, получившие гранты, оценивают свою карьерную ситуацию как успешную.

*«Понижение статуса неизбежно происходит. Но я знаю, что многие коллеги мне завидуют. Действительно, у меня еще хорошо все сложилось, потому что в своем профиле остался, позицию, пусть и временную, в Швейцарии получил»* (муж., ведущий исслед., гум. науки, академ. → академ. сектор).

При этом получение даже временного контракта в зарубежной академии сопровождается значительными барьерами и оказывается возможным только в исключительных случаях. Для многих информантов такая стратегия предполагала постоянную смену грантов.

*«Когда мы уезжали, я поняла, что постоянной работы не будет. Будет хорошо, если мы с одной стипендии перепрыгнем на другую, из одной страны переедем в следующую — туда, где будет работа»* (жен., ведущий исслед., гум. науки, академ. → академ. сектор).

Осознавая временный характер занятости, ученые стремились подавать заявки одновременно на несколько программ, параллельно пытаясь найти ставку на постоянную должность, что усиливало их тревожность и препятствовало укреплению связей и адаптации в новой стране<sup>7</sup>.

Для исследователей из неакадемического сектора наиболее эффективной практикой сохранения профессиональной деятельности выступила релокация вместе с организацией, в том числе перевод в зарубежные филиалы компании. В данном случае значимой была установка на сохранение организационной составляющей карьеры в сообществе — места работы и сети корпоративных контактов, которые играют важную роль в жизни исследователей неакадемического сектора.

*«Я уехала из-за компании, мне было все равно куда — я уезжала вместе с коллегами»* (жен., начинающий исслед., соц. науки, неакадем. сектор).

При релокации негативные эффекты мобильности сглаживаются за счет институциональной поддержки — наличие корпоративных контактов и рабочих связей позволяет ускорить процесс адаптации.

*«Я изначально не хотела переезжать, но теперь вижу в этом решении плюсы, к тому же нам помогает компания во многом, берет многие юридические вопросы на себя, закрывает финансовые проблемы»* (жен., ведущий исслед., соц. науки, неакадем. сектор).

Отъезд вместе с компанией в ряде случаев не только позволил сохранить свою рабочую позицию, но и содействовал карьерному и личностному развитию. Так, одна из информанток отмечала, что релокация открыла новые возможности для организационного роста.

<sup>7</sup> Только одному из четырнадцати интервьюируемых (из числа академических исследователей) удалось найти постоянную позицию в новой стране (без смены сектора) на момент проведения исследования.

*«Есть шанс, что меня включат в команду, которая сейчас работает в Лондоне. До этого и мечтать о таком не могла»* (жен., начинающий исслед., соц. науки, неакадем. сектор).

### ***Реконфигурация профессиональной деятельности***

Вторая стратегия характерна в ситуации, когда сохранить прежнюю связку трех карьер не удастся: доступ к локальным профессиональным сетям оказывается ограничен, постоянные позиции в принимающей стране недоступны, а имеющиеся навыки и результаты работы слабо конвертируются в новых условиях.

*«В какой-то момент поняла, что искать работу по профилю — как кидать вещи в колодец и не слышать стука, в общем, бессмысленно. Я стала думать о том, как я могу себя здесь переделать с точки зрения моей специальности, российского образования»* (жен., начинающий исслед., гум. науки, неакадем. → неакадем. сектор).

В ответ на кризис исследователи предпринимают действия, направленные на «пересборку» своей профессиональной деятельности: переход в другой сектор занятости или же расширение компетенций и методологического инструментария.

### ***А. Поворот к прикладной, контекстно-нейтральной исследовательской деятельности***

Первое направление «пересборки» предполагает переход от фундаментальных исследований к прикладным, что может выражаться в смене тематического вектора, сектора занятости (уход из академии) или в переключении с исследовательской деятельности на административную либо консалтинговую работу.

В ходе международной мобильности востребованными оказываются прежде всего специалисты в универсальных фундаментальных темах или в методологических исследованиях, тогда как высокий уровень экспертизы в узкой области, непосредственно связанной с российским контекстом и полем, по мнению самих информантов, хуже конвертируется в новой среде. Столкнувшись с трудностями при поиске релевантной позиции и небольшим количеством вакансий, исследователи склонны рассматривать мобильность как возможность для профессиональных перемен. Наблюдается переориентация на рынки, где спрос на компетенции представителей социальных (и реже — гуманитарных) наук высокий и меньше зависит от локальных национальных особенностей и бюрократического процесса.

*«Для работы в местном вузе потребуется легализация документов, то есть слишком много усилий нужно, и не факт, что получится. Решил, что более релевантно себя реализовать в области местных маркетинговых, практикоориентированных исследований, тем более все необходимые для этого навыки у меня есть»* (муж., ведущий исслед., соц. науки, академ. → неакадем. сектор).

Сдвиг к прикладной, контекстно-нейтральной работе чаще описывался информантами как прагматический способ конвертации исследовательских навыков (знание инструментов и методов проведения исследований, экспертизы и др.) в рыночные форматы (аналитика данных, оценка программ, исследования аудитории, консалтинг, подготовка отчетов для бизнеса и НКО).

Однако переход из академического в неакадемический сектор сопровождается некоторыми издержками, связанными в том числе со сложностью быстрого «перезапуска» карьеры в новой стране. Это особенно характерно для состоявшихся специалистов с развитой организационной карьерой и многолетним опытом работы. Одна из ведущих ученых, которой в связи с отсутствием релевантных вакансий в зарубежной академии пришлось трудоустроиться в бизнес-сектор, описывала последствия мобильности как понижение профессионального статуса и «схлопывание» академической части жизни.

*«Я снизила профессиональный градус, у меня нет административной нагрузки, нет преподавания. Сейчас я занимаюсь социологией на стороне индустрии, но вещами, очень похожими на то, что я делала, например, в университете. Но, безусловно, у меня значительное сокращение активности, академическая часть жизни сошла на нет»* (жен., ведущий исслед., соц. науки, академ. → неакадем. сектор).

Смена сектора в ходе мобильности на первом этапе означает разъединение когнитивной карьеры от карьеры сообщества: исследовательские навыки продолжают развиваться, а репутацию и социальные связи приходится выстраивать заново.

*«Мне, как и большинству людей, приходится начать с более низкого старта. Мои экспертные подвиги здесь обнуляются. <...> Я исхожу из того, что деньги в консалтинге, в частном секторе — их больше, чем в академии, и в конечном счете это является приоритетом. Поэтому мне нужно по новой всего добиваться, создавать себе имя, и, конечно, это годы упорной работы»* (муж., ведущий исслед., соц. науки, академ. → неакадем. сектор).

В долгосрочной перспективе возможно сохранение (или даже ускорение) организационной карьеры в новом секторе при существенной перестройке профессиональных связей и целей. Отметим, для исследователей, только начинающих карьерное становление, смена сектора сопряжена с меньшими издержками, чем для ведущих исследователей, «обнуление» карьеры которых несет риски профессиональной фрагментации и последующего кризиса.

Для представителей неакадемического сектора поиск места работы в ходе мобильности тоже оказывается трудоемкой задачей из-за дефицита вакантных позиций и специфики местного рынка труда, выраженной в различии требований к уровню компетенций и в характере задач по аналогичным должностным профилям. В связи с этим им также приходится «переупаковывать» свою профессиональную деятельность для трудоустройства в новой стране.

*«Я потратила немало сил, прежде чем нашла работу. Изначально я стала подаваться по ключевым словам из моей должности и столкнулась с тем, что то, чем я занималась в компании Z в России, — это совершенно другие функции, чем то, что здесь [в Нью-Йорке] подразумевается под этой должностью. К тому же здесь бешеный конкурс, и половина из имеющихся вакансий — это уже вакансии, скажем так, с выбранными кандидатами»* (жен., начинающий исслед., гум. науки, неакадем. → неакадем. сектор).

### *Б. Переквалификация, приобретение новых навыков*

Второе направление профессиональной «реконфигурации» связано с переквалификацией и предполагает целенаправленное освоение новых навыков, которые выступают более универсальными и востребованными на рынке труда (например, data science — анализ данных, освоение языков программирования, ИИ-инструментов). Данная стратегия свойственна молодым исследователям, которые стремятся восстановить организационную карьеру через перезапуск когнитивного измерения; по мнению информантов, расширение компетенций повышает их шансы на трудоустройство и снижает зависимость от конкретной специальности и социального контекста.

Отметим, что некоторые исследователи принимали решение о переквалификации в ответ на кризис профессиональной реализации, связанный с эмоциональной перегрузкой.

*«Сейчас получается так, что я не чувствую себя достаточно хорошим специалистом, чтобы найти постоянную работу в Европе. Проекты, в которые я включена, дают мне “отсрочку” на полгода, когда мне не надо принимать глобальные решения о смене карьеры. В своей ситуации я вижу единственным шагом — подучить Python и пойти работать дата-аналитиком»* (жен., начинающий исслед., соц. науки, академ. → неакадем. сектор).

Для исследователей из социальных и гуманитарных наук переквалификация становится вынужденным ответом на двойной вызов. С одной стороны, они сталкиваются со сложностью поиска работы в рамках своей предметной области, что препятствует дальнейшему развитию их когнитивной карьеры, особенно когда доступ к источникам данных оказывается ограниченным после мобильности. В такой ситуации исследователи стремятся приобрести новые навыки, обучиться цифровым методам, улучшить управленческие навыки, знание иностранных языков и др., чтобы «переупаковать» свой когнитивный капитал под более широкий спектр возможных организационных позиций.

С другой стороны, языковые барьеры и закрытость профессиональной среды замедляют восстановление карьеры в сообществе, при этом в случае утраты контактов с бывшими коллегами после переезда исследователь рискует стать «невидимым» в профессиональных кругах. Освоение навыков в этой логике выступает попыткой компенсировать дефицит социального капитала в новой стране путем повышения универсальности своих компетенций. Отметим, что переквалификация также является попыткой интеграции в новые сети через формальные «входные билеты»: образовательные программы, сертификации, стажировки и др. Это позволяет частично компенсировать дефицит слабых связей и снижает зависимость от узкого круга контактов в новой стране.

### *Переход на низкоквалифицированные позиции (депрофессионализация)*

Третье направление представляет наиболее проблемную стратегию адаптации, когда исследователи, не сумевшие найти работу по специальности, вынуждены заниматься деятельностью, которая не требует их высокого уровня квалификации. Наиболее общей тактикой для исследователей из академического сектора в данном случае был уход в преподавание в школах или

работа в учреждениях дополнительного образования. Специалисты стремились найти вакансии в близкой к ним предметной области, а те, кому это не удалось, устраивались преподавать русский язык как иностранный. Например, одна из информанток — востоковед указала, что благодаря личным связям ей удалось устроиться преподавателем китайского языка:

*«Я устроилась здесь на работу только прошлой осенью в языковую школу, преподаю китайский язык. Исследовательскую деятельность пришлось забросить»* (жен., начинающий исслед., гум. науки, академ. → неакадем. сектор).

Эта стратегия, в отличие от смены сектора или переквалификации, влечет вынужденное сокращение имевшихся навыков, что повышает потенциальные риски снижения в организационной карьере, сокращения профессиональных связей, обесценения имеющихся ресурсов в когнитивном измерении.

Отметим, что над решением о трудоустройстве на менее квалифицированную позицию задумывались не только начинающие, но и ведущие ученые, особенно представители гуманитарных наук (в силу специфики своих компетенций и тематик представители данной группы оказываются в более уязвимом положении, испытывая дополнительные трудности с профессиональной «пересборкой» в ходе мобильности). Отсутствие возможности долгосрочного планирования снижает карьерные перспективы, затрудняя организационный рост; частые переезды не позволяют сосредоточиться на росте когнитивной карьеры. В целом в связи с низкой мобильностью данной группы такие ритм и характер работы являются для них крайне нетипичными [4] и изматывающими. В интервью ведущие ученые признавались, что согласны на понижение карьерного статуса ради приобретения постоянной позиции.

*«Я понимаю, что даже учительская позиция для меня была бы отличным вариантом. Если бы мне предложили должность преподавателя в хорошем лицее, то я бы согласилась»* (жен., ведущий исслед., гум. науки, академ. → академ. сектор).

Необходимость постоянных переездов в поисках работы, отсутствие определенности оказывают негативное воздействие на исследователей, приводят к обесценению собственных профессиональных достижений, что повышает их лояльность к менее квалифицированной работе (в том числе с заметным снижением в когнитивном измерении).

В данном случае фиксируется одновременный разрыв во всех трех карьерных измерениях. Когнитивная карьера приостанавливается из-за отсутствия инфраструктурных возможностей и мотивации продолжать исследовательскую работу. Организационная карьера сужается до менее статусных, нередко временных позиций, не связанных с научной траекторией. Карьера в сообществе обрывается, потому что участие в профессиональных сетях требует ресурсов, которых у исследователей не остается. В связи с этим профессиональная деятельность оказывается под угрозой не только из-за потери статуса, но и в результате утраты «языка» общения с исследовательским сообществом. Отметим, что в случае социальных и гуманитарных наук грань между сменой сектора и депрофессионализацией проходит по линии возможности поддержания профессионального развития. Даже формально высококвалифицированная

занятость (например, преподавание) может переживаться как отказ от профессии, если она не позволяет продолжать исследовательскую работу и взаимодействовать с профессиональным сообществом.

### ***Влияние мобильности на карьеру исследователей на разных этапах профессионального развития***

В ходе исследования было выявлено качественное различие в оценке эффектов мобильности у начинающих и ведущих ученых. Начинающие карьеру информанты описывали мобильность как возможность для значительных личных и профессиональных трансформаций. Они подходили к поиску вакансий более гибко: рассматривали географически широкий перечень стран, в том числе предусматривали возможность последующего переезда в случае нахождения лучших условий работы; на начальном этапе соглашаясь на менее перспективные позиции, с меньшим объемом задач, релевантным уровнем их компетенций. Также они использовали повышение квалификации и образование как социальный лифт — подавали заявки на участие в программах PhD и постдоков в зарубежные организации.

С точки зрения карьерных последствий такие практики давали преимущественно позитивный результат. В ходе мобильности многие информанты из числа молодых исследователей сумели не только найти работу по специальности, но и сохранили — а в некоторых случаях улучшили — свое положение: повысили должность, интегрировались в новую, более широкую профессиональную сеть, а также за счет разнообразного опыта работы усилили сквозные компетенции. Данная категория исследователей осталась довольна своим решением и видит для себя больше возможностей для карьерного развития за рубежом.

*«Нидерландская академия гораздо ближе к ядру научного знания, чем в России. У меня есть возможность публиковаться в крупных журналах. Здесь через два рукопожатия получаешь ссылки на каких-то суперспециалистов и общаешься»* (жен., начинающий исслед., соц. науки, академ. → академ. сектор).

Это можно объяснить тем, что степень интеграции начинающих исследователей в российскую науку и экономику до переезда была относительно низкой в силу небольшого опыта, поэтому негативные эффекты, связанные с разрывом контрактов, потерей статуса и предыдущих полномочий, оказались не столь существенными, что впоследствии облегчило процесс их адаптации и переориентации на построение карьеры в новой стране.

В свою очередь, ведущие исследователи, которые имели высокие позиции в России, оказались в абсолютно иной карьерной ситуации. Для данной группы мобильность оказалась не столько возможностью для потенциального роста, сколько испытанием их профессиональной деятельности. В связи с потерей высокого должностного статуса, вынужденным разрывом с национальным профессиональным сообществом, связи с которым складывались в течение многих лет, возникает необходимость заново завоевывать авторитет и приобретать репутацию в новой стране. За счет сложившихся международных связей ведущие исследователи имеют ряд привилегий в поиске работы и развитии карьеры за рубежом, в том числе в странах Европы и Америки. Однако в краткосрочной

перспективе после достаточно спонтанного переезда они вынуждены заниматься грантовой деятельностью из-за отсутствия вакантных мест на постоянные позиции в ведущих университетах и научных организациях. Временный характер трудовой занятости выступает для них триггером, что вынуждает чувствовать себя «турбулентно».

*«Если раньше я имела десятилетние планы на жизнь вперед, то сейчас горизонт планирования чрезвычайно снизился. Я учусь с этим жить»* (жен., ведущий исслед., соц. науки, академ. → академ. сектор).

## Заключение

Применение теории «трех карьер ученого» [27] позволяет интерпретировать долгосрочную международную мобильность исследователей социальных и гуманитарных наук как проверку связности когнитивной, организационной карьер и карьеры в сообществе. Эмпирические материалы показывают, что переезд перераспределяет ресурсы между карьерными измерениями неравномерно и тем самым усиливает нелинейность профессионального развития. Эффекты зависят от карьерной ступени, уровня социального капитала, универсальности компетенций и др., а мобильность может как расширять карьерные возможности, так и приводить к кризису профессионального развития, что подтверждает выводы других исследований [24; 34; 39].

Выделены три ключевые адаптационные стратегии и влияние мобильности на профессиональную деятельность исследователей: «пересборка» профессиональных сетей при сохранении деятельности; реконфигурация профессиональной деятельности через прикладной «поворот» или переквалификацию; вынужденный переход на менее квалифицированные позиции, приводящий к депрофессионализации. Дисциплинарная специфика социальных и гуманитарных наук задает ключевые механизмы этих стратегий. Когнитивная карьера и карьера в сообществе в значительной степени зависят от языка и локального контекста, тогда как организационная карьера жестко привязана к национальным рынкам труда и локальным институциональным особенностям. Поэтому «пересборка» связей является не вспомогательной задачей адаптации, а условием продолжения исследовательской деятельности: без встраивания в локальные сети затрудняются и доступ к данным, и понимание исследовательской повестки, и конвертация профессиональных достижений в новой стране. «Пересборка» карьеры в сообществе задает условия для сохранения или реконфигурации когнитивной и организационной карьер после переезда: от степени интегрированности в новую социальную среду, сформированности социальных связей и отношений зависит возможность реализации профессионального потенциала исследователя в новой стране. Полученные результаты также согласуются с более широкими выводами, «сетевая связанность» может снижать риски «эрозии» карьеры сообщества и облегчать переход к стратегиям сохранения профессиональной деятельности или реконфигурации карьеры [7; 21]. Это особенно значимо для исследователей социальных и гуманитарных наук,

профессиональное положение которых наиболее уязвимо в ходе мобильности [26; 35; 39], а карьерные эффекты зависят от доступа к профессиональным связям, узнаваемости и репутации в сообществе.

Важен контекст «специфической» (спонтанной, слабоинституционализированной, гетерогенной) волны миграции после 2022 г. [2; 5; 18]: различные мотивы и контекст отъезда задают неодинаковые условия для восстановления организационной карьеры и карьеры в сообществе, адаптация и поиск работы в значительной степени обеспечиваются накопленным социальным капиталом, в связи с чем возникают бóльшие риски для сохранения профессиональной деятельности исследователя.

Тенденция трудоустройства ниже уровня квалификации и ослабление профессиональных связей, зафиксированные в ряде работ [5; 32], в терминах трех карьерных измерений соответствуют рискам разрыва организационной карьеры и эрозии карьеры в сообществе, которые создают угрозу стагнации когнитивного развития и депрофессионализации [13; 15; 20]. В этой логике депрофессионализация рассматривается как структурный риск (узость и сегментированность рынков труда, длительность адаптации и восстановления сетей), а не как результат индивидуальных ошибок.

Сотрудникам академического сектора оказывается сложнее сохранить свою профессиональную деятельность ввиду большей закрытости академического рынка [3; 12]. Поэтому ученые могут столкнуться с необходимостью использовать сквозные компетенции для перехода в прикладные исследования или прибегнуть к освоению новых, более универсальных навыков. Для исследователей из неакадемического сектора дефицит вакансий на зарубежных рынках труда, асимметрия в требованиях к рабочим обязанностям и компетенциям также затрудняют карьерное развитие в новой стране. Вместе с тем результаты исследования показывают, что исходящая мобильность на первом этапе адаптации может приводить к прекариатизации и снижению социального статуса у различных категорий исследователей, однако представителями академического сектора данный опыт переживается наиболее чувствительно ввиду тесной связи между их профессиональным и личностным развитием.

Начинающими исследователями переезд чаще воспринимается как окно возможностей: за счет большей гибкости они легче подходят к выбору места работы, внесению коррективов в профессиональную траекторию, активнее используют образовательные и грантовые «входы» в профессиональные поля и быстрее наращивают социальные связи. Для ведущих исследователей мобильность чаще становится испытанием их профессионального статуса. Высокие стандарты и требования, предъявляемые к условиям и месту работы, престижу организации, создают дополнительные препятствия для профессионального развития в ходе международной мобильности, в связи с этим переезд может повлечь ряд негативных эффектов в краткосрочной перспективе, выражающихся в снижении организационной карьеры, временности контрактов и необходимости заново выстраивать репутацию. Все это приводит к увеличению рисков наступления профессионального кризиса.

Ограничением исследования являются специфика доступа в поле («снежный ком», чувствительность темы) и небольшая временная дистанция между отъездом и моментом проведения интервью (фиксация начального этапа карьерного становления исследователей в новой стране), что сужает рамки обобщения результатов. Перспективным направлением дальнейшей работы выступает лонгитюдное отслеживание траекторий для выявления факторов, снижающих риск депрофессионализации.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

*Таблица 1*

Список стран, куда была совершена исходящая мобильность российскими исследователями социальных и гуманитарных наук<sup>8</sup>

№ п/п	Название «принимающей» страны	Количество кейсов
1	Азербайджан	1
2	Армения	4
3	Германия	1
4	Грузия	2
5	Израиль	1
6	Индонезия	1
7	Казахстан	5
8	Кипр	2
9	Кыргызстан	2
10	Мексика	1
11	Нидерланды	4
12	Объединенные Арабские Эмираты	1
13	Соединенные Штаты Америки	2
14	Турция	1
15	Узбекистан	1
16	Швейцария	1

<sup>8</sup> В интервью некоторые исследователи указывали, что в ходе долгосрочной мобильности успели совершить несколько переездов и имели опыт жизни и работы сразу в нескольких странах; в таком случае фиксировались все страны, упомянутые информантом.

Таблица 2

## Список информантов, принявших участие в исследовании

№ п/п	Пол	Карьерная ступень	Область науки	Сектор занятости до мобильности	Сектор занятости после мобильности
1	муж.	начинающий	соц. науки	академ.	академ.
2	муж.	ведущий	соц. науки	академ.	неакадем.
3	жен.	начинающий	соц. науки	академ.	академ.
4	жен.	начинающий	соц. науки	академ.	неакадем.
5	жен.	ведущий	соц. науки	неакадем.	неакадем.
6	жен.	начинающий	соц. науки	неакадем.	неакадем.
7	жен.	ведущий	соц. науки	академ.	академ.
8	жен.	начинающий	гум. науки	неакадем.	неакадем.
9	муж.	начинающий	соц. науки	академ.	академ.
10	жен.	начинающий	гум. науки	неакадем.	неакадем.
11	муж.	начинающий	соц. науки	неакадем.	неакадем.
12	жен.	начинающий	соц. науки	академ.	академ.
13	муж.	ведущий	соц. науки	академ.	неакадем.
14	жен.	начинающий	гум. науки	академ.	неакадем.
15	жен.	ведущий	соц. науки	академ.	неакадем.
16	жен.	начинающий	соц. науки	академ.	неакадем.
17	жен.	ведущий	гум. науки	академ.	академ.
18	муж.	ведущий	гум. науки	академ.	академ.
19	жен.	ведущий	соц. науки	неакадем.	неакадем.
20	жен.	начинающий	соц. науки	неакадем.	неакадем.
21	жен.	ведущий	соц. науки	неакадем.	неакадем.

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ**

**Маринина Елизавета Игоревна** — младший научный сотрудник, аспирант, Лаборатория экономики инноваций, Институт статистических исследований и экономики знаний, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». **Телефон:** +7 (951) 746-20-00. **Электронная почта:** echefanova@hse.ru  
SPIN-код: 8041-4989

**SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL. 2026. VOL. 32. NO. 2. P. 98–120. DOI: 10.19181/SOCJOUR.2026.32.2.6**

Research Article

**ELIZAVETA I. MARININA<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> HSE University.

11, Myasnytskaya St., 101000, Moscow, Russian Federation.

## INTERNATIONAL MOBILITY OF RESEARCHERS IN SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES: ADAPTATION STRATEGIES AND CONSEQUENCES FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT

*Abstract.* This article presents the results of a qualitative study of the impact of long-term international mobility on the professional development of researchers in the social sciences and humanities. Given a global intensification of competition for human capital, the mobility of scientists has become an integral feature of the modern academic landscape. However, unlike STEM disciplines, the specifics of social sciences and humanities, including language barriers, contextual rootedness and locality of academic markets, create additional challenges for their adaptation and professional development after mobility.

The analysis is based on the theory of the researcher's three careers (cognitive, organizational and community careers) by J. Glaser and G. Laudel. Using this approach helped us to learn that relocation affects these career dimensions unevenly: organizational career turns out to be closely related to the national and local context, community career depends on the branching of social and professional ties and the level of international recognition, while cognitive career is determined by the universality of competencies. The empirical database consists of 21 in-depth interviews with Russian researchers of social sciences and humanities who have left Russia and have been living abroad for more than one year.

Three key strategies of adaptation and effects on professional development after relocating were identified: reassembling the network of contacts; reconfiguration of professional identity (going into applied research or retraining); transitioning to less qualified positions. The analysis shows that long-term mobility can both stimulate professional growth and lead to deprofessionalization, stagnation of cognitive career and loss of social capital. The results highlight the need to develop targeted support measures for mobile researchers in the social sciences and humanities, taking into account their career stage and disciplinary specifics.

*Keywords:* international mobility of researchers; social sciences and humanities; adaptation strategies; effects on professional development; three careers of an academic.

**For citation:** Marinina, E.I. International Mobility of Researchers in Social Sciences and Humanities: Adaptation Strategies and Consequences for Professional Development. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2026. Vol. 32. No. 2. P. 98–120. DOI: [10.19181/socjour.2026.32.2.6](https://doi.org/10.19181/socjour.2026.32.2.6)

**Acknowledgment.** This article is an output of a research project HSE-BR-2025-014 implemented as part of the Basic Research Program at HSE University under the supervision of Alena I. Nefedova — PhD in Sociology, Leading Research Fellow, Institute for Statistical Studies and Economics of Knowledge, Laboratory for Economics of Innovation, HSE University, SPIN-код: 8041-4989

### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Elizaveta I. Marinina** — Research Assistant, Doctoral Student, Institute for Statistical Studies and Economics of Knowledge, Laboratory for Economics of Innovation, HSE University. **Phone:** +7 (951) 746-20-00. **Email:** [echefanova@hse.ru](mailto:echefanova@hse.ru) ORCID: 0000-0001-5747-9970

---

## ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

1. Борусяк Л.Ф. Молодые интеллектуалы: почему они уезжают из России и собираются ли вернуться // *Вестник общественного мнения*. 2019. № 1–2 (128). С. 147–160. EDN: [IZJMWS](https://www.edn.ru/IZJMWS)  
Borusyak L.F. Young intellectuals: why do they leave Russia and are they going to return? *Vestnik obshchestvennogo mneniya*. 2019. No. 1–2 (128). P. 147–160. (In Russ.)
2. Борусяк Л. Новая волна высокообразованной эмиграции: почему они уезжают из России? // *Palladion*. 2022. № 3 (2). С. 98–115. DOI: [10.55167/29b32cb46280](https://doi.org/10.55167/29b32cb46280) EDN: [TCAAMU](https://www.edn.ru/TCAAMU)  
Borusyak L. New wave of highly educated emigration: why do they leave Russia? *Palladion*. 2022. No. 3 (2). P. 98–115. DOI: [10.55167/29b32cb46280](https://doi.org/10.55167/29b32cb46280) (In Russ.)
3. Гершман М.А., Гохберг Л.М., Демьянова А.В. и др. Международная мобильность ученых: угроза или благо?: Доклад к XXIII Ясинской (Апрельской) междунар. научн. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2022 г. / Науч. ред. Л.М. Гохберг, Е.А. Стрельцова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей

- школы экономики, 2022. — 46 с. [электронный ресурс]. Дата обращения 25.04.2026. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/603102255.pdf>
- Gershman M.A., Gokhberg L.M., Dem'yanova A.V. et al. *International mobility of scientists: threat or benefit?* Report to the XXIII Yasin (April) International Academic Conference on Economic and Social Development, Moscow, 2022. Ed. by L.M. Gokhberg, E.A. Strel'tsova. Moscow: Publ. House of HSE, 2022. 46 p. Accessed 25.04.2026. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/603102255.pdf> (In Russ.)
4. Гершман М., Гохберг Л., Демьянова А. и др. Международная академическая мобильность в России: актуальные оценки / Ред. Л. Гохберг. М.: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ, 2024. — 44 с. Gershman M., Gokhberg L., Dem'yanova A. et al. *International academic mobility in Russia: current assessments*. Ed. by L. Gokhberg. Moscow: ISSEK NRU HSE, 2024. 44 p. (In Russ.)
  5. Дежина И.Г. «Академические переселенцы»: российские ученые в США после 2022 г. // Социологический журнал. 2025. Том 31. № 4. С. 87–110. DOI: 10.19181/socjour.2025.31.4.5 EDN: IGVGCR  
Dezhina I.G. “Academic resettlers”: Russian scientists in the USA after 2022. *Sotsiologicheskij Zhurnal = Sociological Journal*. 2025. Vol. 31. No. 4. P. 87–110. DOI: 10.19181/socjour.2025.31.4.5 (In Russ.)
  6. Денисенко М.Б. Эмиграция из России по данным зарубежной статистики // Мир России: Социология, этнология. 2003. Т. 12. № 3. С. 157–169. EDN: GNDBDZ  
Denisenko M.B. Emigration from Russia based on foreign statistics. *Mir Rossii: Sotsiologiya, etnologiya*. 2003. Vol. 12. No. 3. P. 157–169. (In Russ.)
  7. Костенко Н., Завадская М., Камалов Э., Сергеева И. Российская ризома: социальный портрет новой эмиграции // Re: Russia. 11.01.2023 [электронный ресурс]. Дата обращения 22.04.2026. URL: <https://re-russia.net/expertise/045/>  
Kostenko N., Zavadskaya M., Kamalov E., Sergeeva I. Russian Rhizome: a social portrait of new emigration. *Re: Russia*. 11.01.2023. Accessed 22.04.2026. URL: <https://re-russia.net/expertise/045/> (In Russ.)
  8. Кулешова А. Три души эмиграции. Почему уехавшие из страны россияне оказались в пространстве морального раскола // Новая газета. 19.11.2025. Дата обращения 22.04.2026. URL: <https://novayagazeta.ru/articles/2025/11/20/tri-dushi-emigratsii/>  
Kuleshova A. Three souls of emigration. Why did Russians who left the country find themselves in a space of moral division. *Novaya gazeta*. 19.11.2025. Accessed 22.04.2026. URL: <https://novayagazeta.ru/articles/2025/11/20/tri-dushi-emigratsii/> (In Russ.)
  9. Ляшок В. Рынок труда летом 2022 г.: тенденции и перспективы // Russian economic development. 2022. № 11 (29). С. 77–81. DOI: 10.2139/ssrn.4265915  
Lyashok V. Labor market in summer 2022: trends and prospects. *Russian economic development*. 2022. No. 11 (29). P. 77–81. DOI: 10.2139/ssrn.4265915 (In Russ.)
  10. Мендович Н. Эмиграция из России-2022. Ч. 1. Анализ явления // Stan Radar. 2022 [электронный ресурс]. Дата обращения 22.04.2026. URL: <https://stanradar.com/news/full/50919-emigratsija-iz-rossii-2022-analiz-javlenija-chast-1.html>  
Mendovich N. Emigration from Russia 2022. Par 1. Analysis of the phenomenon. *Stan Radar*. 2022. Accessed 22.04.2026. URL: <https://stanradar.com/news/full/50919-emigratsija-iz-rossii-2022-analiz-javlenija-chast-1.html> (In Russ.)
  11. Миронова А.В., Ратай Т.В., Тарасенко И.И. Женщины в науке: достижение и признание [электронный ресурс]. Дата обращения 22.04.2026. URL: <https://issek.hse.ru/news/1135180436.html>

- Mironova A.V., Rataj T.V., Tarasenko I.I. *Women in science: achievements and recognition*. Accessed 22.04.2026. URL: <https://issek.hse.ru/news/1135180436.html> (In Russ.)
12. Нefeldова А., Чефанова Е., Слепых В., Иващенко А. Эффекты участия во внутрироссийской мобильности для молодых ученых и преподавателей // Вопросы образования. 2024. № 1. С. 203–225. DOI: [10.17323/vo-2024-17186](https://doi.org/10.17323/vo-2024-17186)
- Nefedova A., Chefanova E., Slepikh V., Ivashchenko A. Effects of participation in domestic mobility for young scientists and teachers. *Voprosy obrazovaniya*. 2024. No. 1. P. 203–225. DOI: [10.17323/vo-2024-17186](https://doi.org/10.17323/vo-2024-17186) (In Russ.)
13. Нefeldова А.И., Дьяченко Е.Л. Эффекты участия в международной мобильности для российских ученых // Социологический журнал. 2024. Т. 30. № 1. С. 113–142. DOI: [10.19181/socjour.2024.30.1.6](https://doi.org/10.19181/socjour.2024.30.1.6) EDN: HEKVEP
- Nefedova, A.I., Dyachenko, E.L. The Effects of Participating in International Mobility for Russian Scientists. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2024. Vol. 30. No. 1. P. 113–142. DOI: [DOI: 10.19181/socjour.2024.30.1.6](https://doi.org/10.19181/socjour.2024.30.1.6) (In Russ.)
14. Пасхалюк К.А. Глобальные россияне выходят на транснациональную арену // Социодиггер. 2023. Т. 4. № 3–4 (25). С. 4–13. EDN: MCFVTW
- Paskhalyuk K.A. Global Russians enter the transnational arena. *Sociodigger*. 2023. Vol. 4. No. 3–4 (25). P. 4–13. (In Russ.)
15. Руденкин Д. Специальная научная эмиграция: почему из России уезжают ученые? // Социодиггер. 2023. Т. 4. № 3–4 (25). С. 14–22. EDN: ZQXJIW
- Rudinkin D. Special scientific emigration: why do scientists leave Russia? *Sotsiodigger*. 2023. Vol. 4. No. 3–4 (25). P. 14–22. (In Russ.)
16. Флоринская Ю.Ф., Мкртчян Н.В. География новой российской мобильности (по материалам опроса россиян, уехавших из России в 2022–2023 гг.) // Население и общество. 2025. № 1 (112). Дата обращения 22.04.2026. URL: [https://www.demoscope.ru/weekly/2025/01061/scientific\\_digest01.php](https://www.demoscope.ru/weekly/2025/01061/scientific_digest01.php)
- Florinskaya Yu.F., Mkrtychyan N.V. Geography of the new Russian mobility (based on a survey of Russians who left Russia in 2022–2023). *Naselenie i obshchestvo*. 2025. No. 1 (112). Accessed 22.04.2026. URL: [https://www.demoscope.ru/weekly/2025/01061/scientific\\_digest01.php](https://www.demoscope.ru/weekly/2025/01061/scientific_digest01.php) (In Russ.)
17. Ammon U. *The Dominance of English as a Language of Science: Effects on Other Languages and Language Communities*. Berlin; N.Y.: Mouton de Gruy, 2001. 471 p. DOI: [10.1515/9783110869484](https://doi.org/10.1515/9783110869484)
18. Barsukova S.Yu., Denisova-Schmidt E. New Russian Migrants in Armenia and Georgia: Challenges and Opportunities. *Mir Rossii*. 2026. No. 1. P. 106–139. DOI: [10.17323/1811-038X-2026-35-1-106-139](https://doi.org/10.17323/1811-038X-2026-35-1-106-139)
19. Borini F., Lima M., Pereira R., Siekierski P. International Academic Mobility and Innovation: A Literature Review. *Journal of Global Mobility*. 2018. Vol. 6. No. 3–4. P. 285–298. DOI: [10.1108/JGM-04-2018-0019](https://doi.org/10.1108/JGM-04-2018-0019)
20. Chankseliani M., Belkina E. Academic Exodus from Russia: Unravelling the Crisis. *Journal of Comparative & International Higher Education*. 2024. No. 16 (3). P. 97–105. DOI: [10.32674/jcihe.v16i3.6304](https://doi.org/10.32674/jcihe.v16i3.6304)
21. Ciumasu I.M. Turning Brain Drain into Brain Networking. *Science and Public Policy*. 2010. Vol. 37. No. 2. P. 135–146. DOI: [10.3152/030234210X489572](https://doi.org/10.3152/030234210X489572)
22. Cook D. Breaking the Contract: Digital Nomads and the State. *Critique of Anthropology*. 2022. No. 42 (3). P. 304–323. DOI: [10.1177/0308275X221120172](https://doi.org/10.1177/0308275X221120172)

23. Courtois A., Sautier M. Academic Brexodus? Brexit and the dynamics of mobility and immobility among the precarious research workforce. *British Journal of Sociology of Education*. 2022. Vol. 43. No. 4. P. 639–657. DOI: [10.1080/01425692.2022.2042195](https://doi.org/10.1080/01425692.2022.2042195)
24. Dietz J.S., Bozeman B. Academic careers, patents, and productivity: industry experience as scientific and technical human capital. *Research Policy*. 2005. Vol. 34 (3). P. 349–367. DOI: [10.1016/j.respol.2005.01.008](https://doi.org/10.1016/j.respol.2005.01.008)
25. Fernández-Zubieta A., Geuna A., Lawson C. Researchers' Mobility and its Impact on Scientific Productivity. *SSRN Electronic Journal*. 2013. P. 1–35. DOI: [10.2139/ssrn.2244760](https://doi.org/10.2139/ssrn.2244760)
26. Flowerdew J., Li Y. English or Chinese? The trade-off between local and international publication among Chinese academics in the humanities and social sciences. *Journal of Second Language Writing*. 2009. No. 18 (1). P. 1–16. DOI: [10.1016/j.jslw.2008.09.005](https://doi.org/10.1016/j.jslw.2008.09.005)
27. Gläser J., Laudel G. The Three Careers of an Academic. *Discussion Paper*. Berlin: TU Berlin, Center for Technology and Society. 2015. No. 35. Accessed 22.04.2026. URL: [https://www.tuberlin.de/fileadmin/f27/PDFs/Discussion\\_Papers/35\\_2015discussion\\_paper\\_Nr\\_35\\_Glaeser\\_Laudel.pdf](https://www.tuberlin.de/fileadmin/f27/PDFs/Discussion_Papers/35_2015discussion_paper_Nr_35_Glaeser_Laudel.pdf)
28. Horta H., Jung J., Santos J.M. Mobility and research performance of academics in city-based higher education systems. *Higher Education Policy*. 2020. Vol. 33 (3). P. 437–458. DOI: [10.1057/s41307-019-00157-x](https://doi.org/10.1057/s41307-019-00157-x)
29. Ilic D., Milosavljevic M. Brain drain: Propulsive factors and consequences. *Journal of Economic Development Environment and People*. 2018. No. 6 (4). P. 29–40. DOI: [10.26458/jedep.v6i4.567](https://doi.org/10.26458/jedep.v6i4.567)
30. Iversen M.J., Krishna V.V., Sen K. Brain drain or brain circulation? Return migration of scientists to India. *Science, Technology and Society*. 2019. Vol. 24 (3). P. 428–448.
31. Jacob M., Meek V.L. Scientific mobility and international research networks: trends and policy tools for promoting research excellence and capacity building. *Studies in Higher Education*. 2013. Vol. 38 (3). P. 331–344. DOI: [10.1080/03075079.2013.773789](https://doi.org/10.1080/03075079.2013.773789)
32. Kamalov E., Kostenko V., Sergeeva I., Zavadskaya M. Russia's 2022 Anti-War Exodus: The Attitudes and Expectations of Russian Migrants. *IERES, PONARS Eurasia, Policy Memo*. 2022. No. 790. URL: <https://hdl.handle.net/1814/76530> Accessed 22.04.2026.
33. Khakhalkina E.V., Grosheva G.V. Russian Migration Research in Transnational Discourse: Theoretical and Empirical Aspects. *Journal of International Migration and Integration*. 2021. Vol. 22. P. 1–20. DOI: [10.1007/s12134-019-00715-7](https://doi.org/10.1007/s12134-019-00715-7)
34. Kim T. Academic mobility, transnational identity capital, and stratification under conditions of academic capitalism. *Higher Education*. 2017. Vol. 73 (6). P. 981–997. DOI: [10.1007/s10734-017-0118-0](https://doi.org/10.1007/s10734-017-0118-0)
35. Kotsemir M., Dyachenko E., Nefedova A. Mobile young researchers and their non-mobile 'twins': who is winning the academic race? *Scientometrics*. 2022. Vol. 127 (12). P. 7307–7332. DOI: [10.1007/s11192-022-04488-2](https://doi.org/10.1007/s11192-022-04488-2)
36. Latova N.V., Savinkov V.I. The Influence of Academic Migration on the Intellectual Potential of Russia. *European Journal of Education*. 2012. Vol. 47 (1). P. 64–76. DOI: [10.1111/j.1465-3435.2011.01508.x](https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2011.01508.x)
37. Lee E. A Theory of Migration. *Demography*. 1966. Vol. 3 (1). P. 47–57. DOI: [10.2307/2060063](https://doi.org/10.2307/2060063)
38. Morgan D., Nica A. Iterative Thematic Inquiry: A New Method for Analyzing Qualitative Data. *The International Journal of Qualitative Methods*. 2020. Vol. 19. P. 1–11. DOI: [10.1177/1609406920955118](https://doi.org/10.1177/1609406920955118)

39. Netz N., Hampel S., Aman V. What Effects Does International Mobility Have on Scientists' Careers? A Systematic Review. *Research Evaluation*. 2020. Vol. 29. No. 3. P. 327–351. DOI: [10.1093/reseval/rvaa007](https://doi.org/10.1093/reseval/rvaa007)
40. Pajić D. Globalization of the social sciences in Eastern Europe: Genuine breakthrough or a slippery slope of the research evaluation practice? *Scientometrics*. 2015. Vol. 102. P. 2131–2150. DOI: [10.1007/s11192-014-1510-5](https://doi.org/10.1007/s11192-014-1510-5)
41. Petersen M., Shaw P. Language and disciplinary differences in a biliterate context. *World Englishes*. 2002. Vol. 21 (3). P. 357–374. DOI: [10.1111/1467-971X.00255](https://doi.org/10.1111/1467-971X.00255)
42. Rapoport E. Shock wave of Russian emigration and self-reflection of its representatives. *Russian Review of Social Research*. 2023. Vol. 15 (3). P. 33–45. DOI: [10.25285/2078-1938-2023-15-3-33-45](https://doi.org/10.25285/2078-1938-2023-15-3-33-45)
43. Saxenian A.L. *The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy*. Cambridge : Harvard University Press, 2006. 424 p. DOI: [10.2307/j.ctv1dp0ttt](https://doi.org/10.2307/j.ctv1dp0ttt)
44. Schweitzer F., Vaccario G., Verginer L. The mobility network of scientists: Analyzing temporal correlations in scientific careers. *Applied Network Science*. 2020. Vol. 5 (1). 36 p. DOI: [10.1007/s41109-020-00279-x](https://doi.org/10.1007/s41109-020-00279-x)
45. Turchenko M., Zavadskaya M. Mapping the Opposition in Exile. *Russian Analytical Digest*. 2024. No. 317. P. 6–9.
46. Yonezawa A., Horta H., Osawa A. Mobility, formation and development of the academic profession in science, technology, engineering and mathematics in East and South East Asia. *Comparative Education*. 2016. Vol. 52 (1). P. 44–61. DOI: [10.1080/03050068.2015.1125617](https://doi.org/10.1080/03050068.2015.1125617)

Статья поступила в редакцию: 09.02.2026; поступила после рецензирования и доработки: 22.04.2026; принята к публикации: 27.04.2026.

Received: 09.02.2026; revised after review: 22.04.2026; accepted for publication: 27.04.2026.