

УДК 378.048.2
DOI: 10.47619/2713-2617.zm.2024.v.5i4p1;187-196

Проблемы взаимодействия с научным руководителем в оценках аспирантов и соискателей

П.И. Ананченкова¹, М.Ю. Кузнецов², Е.В. Малинович¹

¹ Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья им. Н.А. Семашко, 105064, Россия, г. Москва, ул. Воронцово Поле, д. 12

² Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы, 115088, Россия, г. Москва, ул. Шарикоподшипниковская, д. 9

Аннотация

Введение. Статья посвящена анализу взаимодействия аспиранта и научного руководителя как ключевого элемента подготовки научных кадров в аспирантуре. Эффективное сотрудничество между этими двумя участниками образовательного процесса играет важнейшую роль в успешном выполнении диссертационного исследования, формировании исследовательских навыков и профессиональном становлении аспиранта. Несмотря на значимость взаимодействия, практика показывает, что оно часто сопровождается различными барьерами, которые существенно усложняют процесс научной работы и влияют на эмоциональную составляющую.

Цель работы – анализ ключевых факторов, определяющих успешность взаимодействия аспиранта и научного руководителя.

Материалы и методы. Работа написана по итогам пилотных исследований, проведенных в 2024 г.: «Проблемы взаимодействия аспиранта (соискателя) и научного руководителя» (анкетный опрос, выборка 244 человека) и «Нейросеть в научной сфере. За или против» (анкетный опрос, выборка – 228 человек).

Результаты. В статье выявлены основные препятствия во взаимодействии, такие как нерегулярность коммуникации, отсутствие четко сформулированных ожиданий, разногласия в подходах к проведению исследований, перегруженность научных руководителей и недостаточная подготовка аспирантов к исследовательской деятельности. Эти факторы не только замедляют выполнение научных задач, но и снижают вероятность успешной защиты диссертации. Предложены рекомендации по улучшению взаимодействия между аспирантом и научным руководителем. Основное внимание уделено необходимости регулярной и конструктивной коммуникации, четкому согласованию ожиданий и задач, внедрению индивидуального подхода и повышению цифровой грамотности участников образовательного процесса. Авторы подчеркивают, что комплексный подход, основанный на устранении барьеров и эффективном использовании современных технологий, способствует повышению качества подготовки научных кадров и укреплению научного потенциала.

Ключевые слова: аспирантура; научный руководитель; аспирант; взаимодействие; коммуникация; барьеры; нейросети; научное руководство; цифровые технологии; научные исследования

Для цитирования: Ананченкова, П.И. Проблемы взаимодействия с научным руководителем в оценках аспирантов и соискателей / П.И. Ананченкова, М.Ю. Кузнецов, Е.В. Малинович // Здоровье мегаполиса. – 2024. – Т. 5, вып. 4, ч. 1. – С. 187-196. – doi: 10.47619/2713-2617.zm.2024.v.5i4p1;187-196

УДК 378.048.2

DOI: 10.47619/2713-2617.zm.2024.v.5i4p1;187-196

Challenges of Relationship with Supervisor: Perspective of PhD Students

P.I. Ananchenkova¹, M.Yu. Kuznetsov², E.V. Malinovich¹¹ N.A. Semashko National Research Institute of Public Health, 12, Vorontsovo Pole ul., 105064, Moscow, Russian Federation² Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management of Moscow Healthcare Department, 9, Sharikopodshipnikovskaya ul., 115088, Moscow, Russian Federation

Abstract

Background. The study investigates PhD student-supervisor relationship as a key element of postgraduate training of scientific workforce. Both sides of academic process should efficiently cooperate in order to successfully complete dissertation, develop research skills and professional competences in PhD students. Despite its great importance, in practice the relationship often faces various barriers significantly complicating scientific activity and affecting emotional component.

Objective. To analyze the key factors determining the efficiency of PhD student-supervisor relationship.

Materials and methods. The authors used the results of pilot studies conducted in 2024: "Challenges of relationship between PhD students (individual PhD students) and supervisors" (questionnaire survey, sample of 244 people) and "Neural network in science. For or against" (questionnaire survey, sample of 228 people).

Results. The main barriers in relationship were identified: irregular communication, lack of clear expectations, disagreements in research approaches, overburdened supervisors and lack of research training among PhD students. These factors not only slow down the performance of scientific tasks, but also reduce the likelihood of a successful dissertation defense. Recommendations were given to improve PhD student-supervisor relationship. Most attention is paid to the need for regular and constructive communication, a clear coordination of expectations and tasks, an individual approach and improvement of digital literacy among the participants of academic process. The authors emphasize that an integrated approach of eliminating barriers and effectively using modern technologies improves the quality of scientific personnel training and strengthens scientific potential.

Keywords: postgraduate studies; supervisor; PhD student; relationship; communication; barriers; neural networks; scientific leadership; digital technologies; scientific research

For citation: Ananchenkova P.I., Kuznetsov M.Yu., Malinovich E.V. Challenges of Relationship with Supervisor: Perspective of PhD Students. *City Healthcare*, 2024, vol. 5, iss. 4, part 1, pp. 187-196. doi: 10.47619/2713-2617.zm.2024.v.5i4p1;187-196

Введение

Аспирантура занимает центральное место в системе высшего образования, выступая основным механизмом подготовки научных и научно-педагогических кадров. Это важнейший этап формирования профессиональных исследователей, обеспечивающий воспроизводство научного потенциала страны. Однако успешное прохождение этого этапа во многом зависит от характера взаимодействия между аспирантом и научным руководителем, которые являются ключевыми участниками образовательного и научного процесса в аспирантуре.

Процесс обучения в аспирантуре направлен не только на создание научно обоснованного труда – диссертации, но и на развитие исследовательских компетенций, формирование умений самостоятельно проводить научные исследования, анализировать данные, интерпретировать их и представлять результаты в академическом формате. Научный руководитель в рамках этого процесса зачастую выполняет важную роль наставника, чьи знания и опыт становятся основой для профессионального становления молодого ученого. Эффективное взаимодействие между аспирантом (соискателем) и его руководителем способствует не только успешной защите диссертационного исследования, но и закладывает основы дальнейшей академической и профессиональной карьеры.

Несмотря на важность взаимодействия аспиранта и научного руководителя, практика показывает, что этот процесс часто сопровождается препятствиями и проблемами. Различия в стилях работы, научных подходах и методологических предпочтениях, перегруженность научных руководителей и недостаточная подготовка аспирантов к исследовательской деятельности – все это может негативно сказываться на качестве их взаимодействия. Более того, внедрение новых технологий, таких как нейросети, добавляет новые аспекты в сложный процесс научного руководства, вызывая как энтузиазм, так и скептицизм среди академического сообщества.

Одной из ключевых проблем современной аспирантуры является снижение количества защит диссертаций. По данным ряда исследований, только около половины аспирантов завершают обучение защитой научной работы. Это вызывает обеспокоенность не только в академическом сообществе, но и на уровне государственной политики, поскольку эффективность аспирантуры напрямую связана с развитием науки и технологий, а также с конкурентоспособностью страны на международной арене.

Целью данного исследования является анализ ключевых факторов, определяющих успешность взаимодействия аспиранта и научного руководителя.

Материалы и методы

В основу настоящей статьи легли два инициативных пилотных исследования, проведенных авторами в 2024 г.: «Проблемы взаимодействия аспиранта (соискателя) и научного руководителя» и «Нейросеть в научной сфере. За или против». Оба исследования проводились методом анкетного опроса. По первому исследованию выборка формировалась из числа аспирантов и соискателей медицинских специальностей города Москвы и составила 244 человека, из них 64 – те, кто находится на этапе защиты либо защитился не более чем год назад. По второму опросу выборка формировалась из числа обучающихся более чем 104 вузов России и зарубежья по следующим образовательным ступеням: бакалавриат (11,4%), специалитет (9,6%), магистратура (11,4%), аспирантура (38,2%) и докторантура (5,3%) – и составила 228 человек.

Результаты и обсуждение

Аспирантура является основным механизмом воспроизводства научных и научно-педагогических кадров, акселератором исследований и инноваций. Страны, ориентированные на научно-технологическое развитие, прилагают значительные усилия для развития аспирантуры.

По общей численности выпускников аспирантуры в 2018 г. Россия занимала седьмое место в мире после США, Китая, Великобритании, Германии, Индии и Бразилии [1]. Это создает очевидную угрозу для конкурентоспособного развития России в сфере науки и наукоемких отраслей экономики.

Однако нужно понимать, что количество выпускников аспирантуры не является объективным показателем ее эффективности. В наибольшей степени это отражают данные по защитах диссертаций, написанных в период обучения в аспирантуре. И к сожалению, для России этот показатель выглядит пессимистично. По данным «Интерфакса», общее число аспирантов с 2010 по 2022 г. сократилось в РФ на 30%, а количество защит кандидатских диссертаций – более чем на 22 тыс., и тенденция последних лет – сокращение на 9% в год. Выступая на общем собрании РАН, ректор МГУ им. М.В. Ломоносова В.А. Садовничий отметил: «Показатели эффективности аспирантуры заслуживают критической оцен-

ки. На протяжении последних лет доля аспирантов устойчиво снижалась. С 2010 г. общее число аспирантов сократилось на 30%. В 2022 г. выпуск из аспирантуры составил менее 50% от принятых. Такое низкое количество выпускников, конечно, не служит успешному решению наших задач» [2].

Потребности аспиранта в процессе работы над диссертационным исследованием весьма многообразны. Ему необходима помощь в формулировке темы, разработке структуры исследования и его дизайна, поиске данных, подборе журналов для размещения публикаций и даже в литературной правке итогового текста. Основным источником получения помощи по всем вопросам, которые волнуют аспиранта, выступает научный руководитель.

Как отмечают Т.Е. Зерчанинова и И.С. Тарбева, «научный руководитель должен всецело взять на себя функцию адаптации аспиранта к научно-исследовательской деятельности, так как в рамках предыдущих уровней высшего об-

разования это был далеко не доминирующий вид деятельности обучающегося». Соответственно, «успешность обучения и проведения диссертационного исследования в аспирантуре зависит от характера взаимодействия научного руководителя и аспиранта» [4].

Взаимодействие аспиранта и научного руководителя является основополагающим элементом образовательного процесса в аспирантуре. Эффективное сотрудничество между этими двумя участниками научного процесса определяет не только успешность выполнения диссертационного исследования, но и формирование профессиональных навыков, необходимых для академической и профессиональной карьеры.

Научный руководитель выполняет роль наставника, направляющего аспиранта в процессе формирования исследовательских компетенций. Это включает помощь в выборе темы исследования, постановке задач, разработке методологии, анализе данных и написании научных текстов.

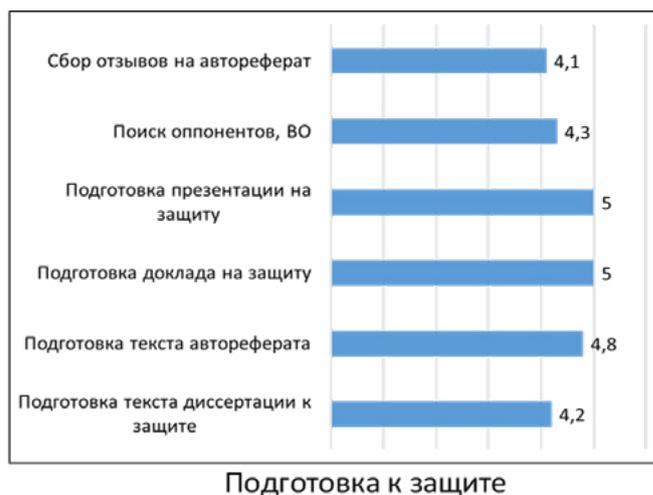


Рисунок 1 – Оценка помощи научных руководителей аспирантам (соискателям) по отдельным направлениям научной работы, баллов
Figure 1 – Evaluation of supervisor support to PhD students (individual PhD students) by scientific activities, in scores

Научный руководитель координирует деятельность аспиранта, следит за соблюдением графика выполнения научной работы и обеспечивает своевременную проверку промежуточных результатов. Эффективный контроль со стороны руководителя позволяет избежать ошибок на ранних этапах и способствует успешному завершению работы.

В целом научную составляющую процесса движения аспиранта к заветной ученой степени можно разделить на 3 части: это подготовка научных публикаций, подготовка, проведение исследования и представление его в виде диссертации и, собственно, ее защита. На каждом из этих этапов аспирант рассчитывает на помощь научного руководителя. Но получает ли он ее? Отчасти ответ на этот вопрос дают результаты проведенных нами исследований.

Мы попросили респондентов оценить по шкале Лайкерта помощь научного руководителя по отдельным формам работы в рамках указанных трех блоков: публикации, диссертация, защита.

Средний балл, рассчитанный по каждому из указанных направлений, составляет:

- помощь в публикационной активности – 2,5 балла;
- помощь в подготовке диссертационного исследования – 3,3 балла;
- помощь на этапе защиты диссертации – 4,6 балла.

Из полученных данных видно, что активность помощи научных руководителей усиливается на этапе защиты диссертационного исследования аспиранта (соискателя) в диссертационном совете. Иными словами, роль научного руководителя существенно повышается по мере приближения к финальному этапу – защите диссертации. Но многие аспиранты (соискатели) до него не доходят. Именно потому, что на предварительных этапах научные руководители недодают аспирантам того, что от них ждут.

Вместе с тем «диссертационные исследования, как и многие другие долгосрочные научные проекты, не всегда поддаются детальному планированию. Подготовка качественной диссертационной работы часто сопряжена с необходимостью преодоления различного рода барьеров и препятствий, снижающих шансы на успех в заданные «дорожной картой» (индивидуальным планом работы) сроки» [5].

Основные проблемы во взаимодействии аспиранта (соискателя) и его научного руководителя, по нашему мнению, заключаются в следующем:

1. Конфликты интересов. Нередко возникают ситуации, когда научный руководитель и аспирант расходятся во взглядах на методологию или интерпретацию результатов.

2. Недостаток внимания со стороны руководителя. Иногда аспиранты сталкиваются с недо-

статочным вниманием к своей работе, что может быть связано с высокой загруженностью научного руководителя.

3. Низкая мотивация аспиранта. Снижение мотивации аспиранта может быть вызвано трудностями в проведении исследования или недостатком поддержки. В таких случаях аспирант ожидает, что научный руководитель выступит в роли мотиватора, помогая преодолеть препятствия и вернуться к работе с энтузиазмом.

У каждого аспиранта есть свои особенности организации научной работы, связанные с уровнем подготовки, научными интересами и стилем работы. Индивидуальный подход позволяет учитывать эти особенности и создавать условия, способствующие раскрытию потенциала аспиранта. Современный уровень развития технологий позволяет индивидуализировать научное взаимодействие за счет внедрения цифровых инструментов, таких как платформы для онлайн-конференций, совместного редактирования текстов и управления проектами, что значительно упрощает процесс коммуникации руководителя и молодого ученого.

Однако несмотря на то, что цифровые технологии способствуют более оперативному обмену информацией и повышают эффективность научной работы, далеко не всегда уровень цифровой подготовленности аспирантов (соискателей) аналогичен уровню научного руководителя. Уровень диджитал-грамотности может выступать фактором цифрового разрыва и обуславливать барьеры взаимодействия в процессе научного творчества.

Характерными примерами, иллюстрирующими данный тезис, являются результаты второго нашего пилотного исследования, посвященного использованию искусственного интеллекта в научном творчестве.

Среди участников второго исследования 64,9% подчеркнули важность применения искусственного интеллекта в научной работе, призывая к соблюдению научной этики. Одновременно 24,1% рекомендовали не публично обсуждать использование нейросетей. Кроме того, 32% респондентов советовали использовать нейросети в научных исследованиях без дополнительных разъяснений.

Однако 57,9% респондентов указали, что не обсуждали использование нейросетей со своими научными руководителями; 12,3% опрошенных выразили опасения по поводу начала разговора о нейросетях. Только 9,6% научных руководителей советуют использовать нейросети в научной работе, в то время как 9,2% наставников не рекомендуют их применения (рис. 2).

Несмотря на это, 72,4% респондентов сообщили о применении искусственного интеллекта в своей научной деятельности. Параллельно 23,2% участников выразили желание освоить навыки работы с нейросетями, указывая на потребность в образовательных программах. Незначительный процент ответивших (3,9%) не используют нейросети в научной работе, что может свидетельствовать о наличии барьеров, таких как недостаток навыков. Кроме того, один из опрошенных (0,4%) считает использование нейросетей в научной работе незаконным.

Научные руководители часто с осторожностью относятся к использованию аспирантами нейросетей при написании диссертации по нескольким причинам, связанным как с научной этикой, так и с качеством работы. При этом основные аргументы против использования ИИ могут быть сведены к следующим:

- одним из ключевых требований к диссертации является личный вклад аспиранта в научное исследование. Использование нейросетей для генерации текста может поставить под сомнение степень самостоятельности выполнения работы и привести к вопросам о соблюдении принципов академической честности;
- нейросети, генерирующие текст, могут использовать фрагменты существующих работ, что может привести к непреднамеренному заимствованию чужих идей или данных без указания источника, что повышает риск плагиата в научной работе, фальсификации данных и потери академической репутации молодого ученого, а через него – и научного руководителя;
- недостаточная глубина анализа, проводимого искусственным интеллектом, поскольку нейросети часто генерируют текст на основе обобщенных данных, а это может привести к поверхностным или даже ошибочным выводам, особенно в сложных научных исследованиях.

Основной идеологический посыл научных руководителей в отношении молодых исследователей – это умение работать с информацией, проводить самостоятельный процесс анализа научной литературы, синтеза данных и написания текста, что является важной частью обучения аспиранта (соискателя) и проведения диссертационного исследования. Использование нейросетей может препятствовать развитию этих навыков.

Кроме того, нейросети препятствуют развитию критического мышления. Диссертация – это не только текст, но и демонстрация способности аспиранта формулировать гипотезы, выдвигать аргументы и защищать свою точку зрения, что невозможно без личного участия в написании работы.

Наше исследование показало, что многие научные руководители не до конца понимают принцип работы нейросетей, что вызывает у них настороженность. Они могут опасаться, что использование таких технологий негативно скажется на качестве диссертации или будет расценено как нарушение академических норм. В этой ситуации, по нашему мнению, открытый диалог с научным руководителем о допустимых способах использования нейросети может помочь найти баланс между инновационными инструментами и соблюдением академических стандартов.

В целом коммуникационное взаимодействие между аспирантом и научным руководителем играет ключевую роль в процессе подготовки диссертационной работы. Однако различные барьеры в этой коммуникации могут существенно осложнить взаимодействие, повлиять на качество научного исследования и замедлить его прогресс. Среди основных препятствий можно выделить недостаточную регулярность общения, отсутствие четко сформулированных ожиданий, различия в научных взглядах и личностных подходах, а также загруженность научного руководителя и недостаток опыта у аспиранта.

Нерегулярное общение между аспирантом и научным руководителем является одним из самых распространенных барьеров. Зачастую из-за высокой загруженности руководителя аспирант может не получать своевременной обратной связи, что приводит к замедлению выполнения работы и возникновению неопределенности в дальнейших шагах. Отсутствие четко сформулированных ожиданий и требований также может стать причиной недопонимания: аспирант может быть не уверен в том, чего от него ожидают, а руководитель может не видеть реального прогресса в работе. Это создает дополнительное напряжение и может ухудшить качество взаимодействия.

Различия в научных подходах и методологических взглядах между аспирантом и научным руководителем нередко приводят к конфликтам. Например, аспирант может стремиться к инновационным подходам, в то время как научный руководитель придерживается традиционных методов. Такое несоответствие взглядов может вызывать разногласия и тормозить принятие ключевых решений в исследовании. Личностные различия, такие как разные стили работы, темпы выполнения задач или ожидания относительно уровня самостоятельности аспиранта, также могут стать серьезным препятствием для продуктивного сотрудничества.

Последствия таких барьеров могут быть серьезными. Во-первых, ухудшение коммуникации может привести к снижению мотивации аспи-

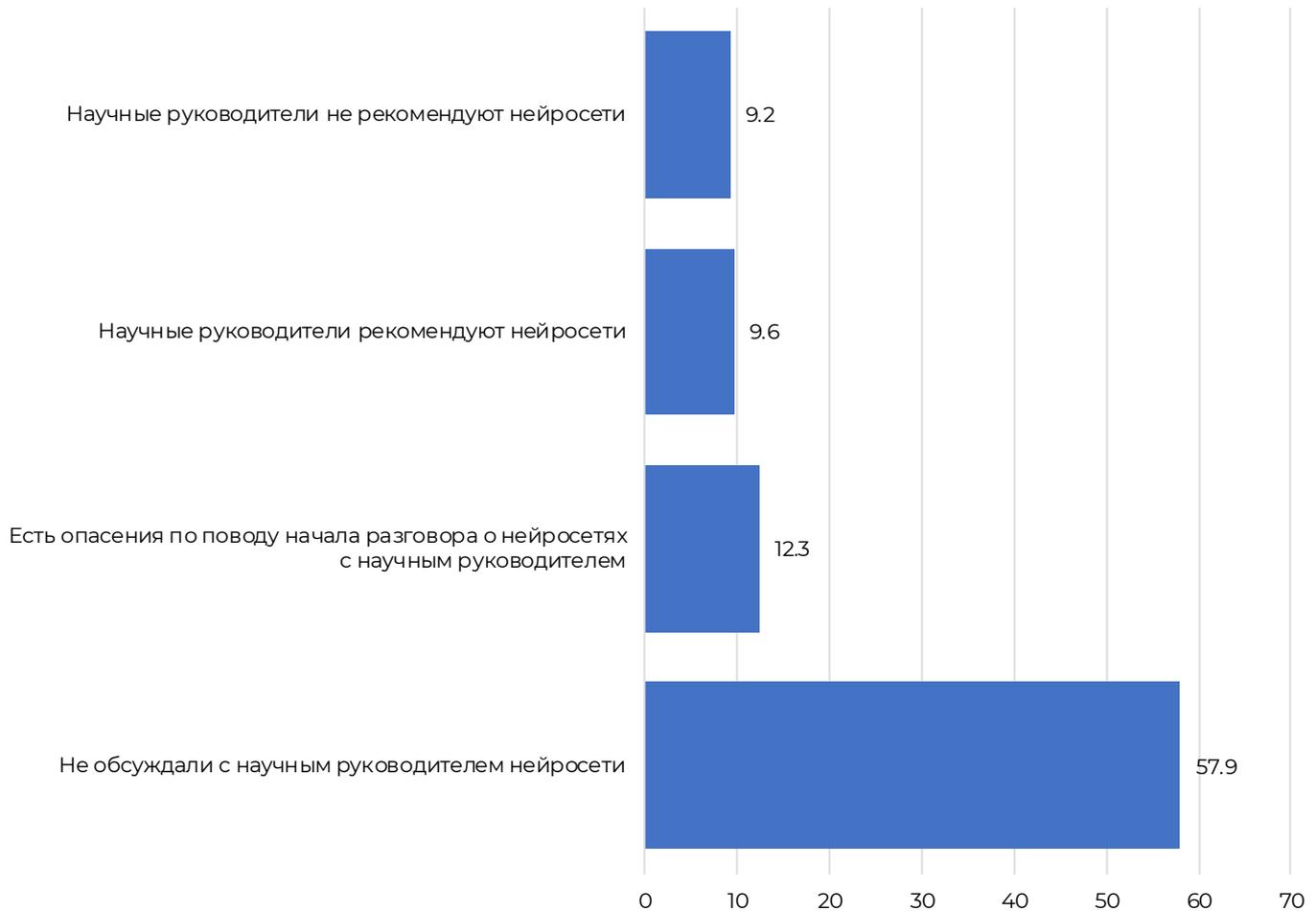


Рисунок 2 – Распределение ответов на вопрос «Рекомендует ли вам научный руководитель пользоваться нейросетью?», %
Figure 2 – Distribution of answers to the question "Does your supervisor recommend you to use neural network?", %

ранта. Без своевременной поддержки и конструктивной обратной связи аспирант может почувствовать себя изолированным и неуверенным в своих силах, что в конечном итоге может привести к эмоциональному выгоранию. Во-вторых, отсутствие ясности в коммуникации и несогласованность действий могут привести к задержкам в выполнении исследования и срыву сроков защиты диссертации. В некоторых случаях проблемы во взаимодействии могут привести к тому, что аспирант будет вынужден сменить научного руководителя, что дополнительно усложнит процесс работы над диссертацией.

Таким образом, барьеры в общении между аспирантом и научным руководителем не только создают трудности при выполнении научного исследования, но и негативно влияют на эмоциональное состояние и профессиональное развитие аспиранта. Чтобы избежать подобных последствий, важно наладить регулярное и конструктивное общение, согласовать ожидания и создать атмосферу доверия, которая будет способствовать успешной реализации научного проекта.

Заключение

Процесс взаимодействия между аспирантом и научным руководителем является центральным элементом подготовки научных кадров в аспирантуре. От качества этого взаимодействия напрямую зависит не только успешность выполнения диссертационного исследования, но и профессиональное развитие аспиранта как исследователя. Однако проведенное исследование выявило значительное число барьеров, затрудняющих эффективное сотрудничество, таких как нерегулярное общение, отсутствие четких ожиданий и критериев оценки работы, расхождения в подходах к проведению научных исследований и перегруженность научных руководителей. Эти факторы не только замедляют процесс выполнения научной работы, но и снижают уровень мотивации аспирантов, вызывая чувство неопределенности и изоляции.

Современные технологии, такие как нейросети, открывают новые возможности для упрощения и оптимизации научной деятельности. Они позволяют ускорять выполнение рутинных задач,

поддерживать процесс анализа данных и улучшать структурирование информации. Однако отношение к их использованию в академической среде остается неоднозначным. Руководители часто выражают опасения, связанные с угрозой снижения самостоятельности аспирантов, поверхностностью выводов и риском нарушения академической этики.

Эффективное взаимодействие между аспирантом и научным руководителем должно основываться на регулярной и конструктивной коммуникации, четкой постановке целей и задач, а также взаимном уважении и доверии. Важно, чтобы научный руководитель не только предоставлял оперативную обратную связь,

но и выполнял роль наставника, мотивирующего аспиранта и помогающего ему справляться с возникающими трудностями.

В конечном счете улучшение взаимодействия между аспирантом и научным руководителем возможно только при условии комплексного подхода. Это включает в себя устранение коммуникационных барьеров, внедрение индивидуального подхода к обучению, грамотное использование технологий и создание благоприятной атмосферы для научной деятельности. Такие меры не только помогут повысить качество подготовки научных кадров, но и будут способствовать укреплению исследовательского потенциала и развитию науки в целом.

Список литературы

1. Наука без молодежи? Кризис аспирантуры и возможности его преодоления / Е. А. Терентьев, Я. И. Кузьминов, И. Д. Фрумин; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. – М.: НИУ ВШЭ, 2021. С.12.
2. Число защит кандидатских диссертаций в РФ сократилось более чем на 60% за 12 лет – Садовничий. URL: <https://academia.interfax.ru/ru/news/articles/12012/> (дата обращения: 12.11.2024 г.).
3. Зерчанинова Т. Е., Тарбеева И. С. Роль научного руководителя в научно-образовательной деятельности аспиранта // Научный результат. Социология и управление. – 2020. – Т. 6. – № 2. – С. 145-158. DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-2-0-10.
4. Грибанькова А.А. Научное руководство аспирантами: социально-психологические аспекты. // Высшее образование в России. – 2011. – № 7. – С. 70-74.
5. Бедный Б.И., Воронин Г.Л., Миронос А.А., Рыбаков Н.В. Барьеры на пути к ученой степени: проблемы постаспирантского периода // Университетское управление: практика и анализ. – 2021. – Т. 25. – № 1. – С. 35-48. DOI 10.15826/umpa.2021.01.003.

References

1. Science without youth? The crisis of postgraduate studies and the possibilities of overcoming it / E. A. Terentyev, Ya. I. Kuzminov, I. D. Frumin; National Research University Higher School of Economics, Institute of Education. — М.: HSE, 2021. p. 12. (In Russ.)
2. The number of PhD dissertations in the Russian Federation has decreased by more than 60% in 12 years – Sadovnichy. URL: <https://academia.interfax.ru/ru/news/articles/12012/> (date of request: 12.11.2024). (In Russ.)
3. Zerchaninova T. E., Tarbeeva I. S. The role of a scientific supervisor in the scientific and educational activities of a graduate student // *Scientific result. Sociology and management*. – 2020. – Vol. 6. – No. 2. – pp. 145-158. DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-2-0-10. (In Russ.)
4. Gribankova A.A. Scientific management of graduate students: socio-psychological aspects. // *Higher education in Russia*. – 2011. – No. 7. – pp. 70-74. (In Russ.)
5. Bedny B. I., Voronin G. L., Mironos A. A., Rybakov N. V. Barriers on the way to an academic degree: problems of the post-graduate period // *University management: practice and analysis*. – 2021. – Vol. 25. – No. 1. – pp. 35-48. DOI 10.15826/umpa.2021.01003. (In Russ.)

Информация о статье

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Финансирование: исследование не имело спонсорской поддержки.

Сведения об авторе

Ананченкова Полина Игоревна – канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой экономики и социологии здравоохранения, ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья им. Н.А. Семашко», <http://orcid.org/0000-0003-3683-5168>

Михаил Юрьевич Кузнецов – начальник отдела высшего образования ГБУ «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы», <http://orcid.org/0000-0002-4701-4595>

Малинович Евгения Викторовна – соискатель кафедры экономики и социологии здравоохранения ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья им. Н.А. Семашко», <http://orcid.org/0009-0008-4279-8440>

Для корреспонденции

Ананченкова Полина Игоревна
ananchenkova@yandex.ru

Article info

Conflict of interest: the authors declare that there is no conflict of interest.

Funding: the authors received no financial support for the research.

Information about author

Polina I. Ananchenkova – PhD in Economics, Associate Professor, Head of Department of Economics and Sociology in Healthcare, N.A. Semashko National Research Institute of Public Health, <http://orcid.org/0000-0003-3683-5168>

Mikhail Yu. Kuznetsov – Head of Department of Higher Education, Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management of Moscow Healthcare Department, <http://orcid.org/0000-0002-4701-4595>

Evgeniya V. Malinovich – Individual PhD Student, Department of Economics and Sociology in Healthcare, N. A. Semashko National Research Institute of Public Health, <https://orcid.org/0009-0008-4279-8440>

Correspondence to

Polina I. Ananchenkova
ananchenkova@yandex.ru