
Е.В. Сивак, М.М. Юдкевич

Статья поступила
в редакцию
в декабре 2008 г.

АКАДЕМИЧЕСКИЙ ИНБРИДИНГ: ЗА И ПРОТИВ

В работе обсуждаются положительные и отрицательные стороны практики найма вузами собственных выпускников. Дается обзор эмпирических исследований, анализирующих распространенность и последствия этого явления в различных образовательных системах, а также разницу в поведении и результативности инсайдеров и аутсайдеров.

Для иллюстрации феномена выращивания, характерного для российских вузов, используются данные опроса преподавателей и заведующих кафедрами 28 факультетов вузов Санкт-Петербурга, выпускающих специалистов блока «экономические науки». Показано, каким образом проведение политики найма собственных выпускников влияет на стратегии и ценности преподавателей вузов¹.

1. Введение

Инбридинг представляет собой наем университетом на работу преподавателей, получивших образование в этом же университете. Эта практика повсеместно осуждается, но при этом широко используется [7. Р. 49].

Один из базовых принципов средневекового университета, характерный для самых первых периодов его становления, состоял в том, что выпускник университета, получая докторское звание, приобретал право на преподавание в любом другом университете [1]. Фактически университеты признавали таким образом, что подготовка, полученная выпускником в каждом из них, давала ему достаточные знания и профессиональные навыки для работы в любом университете. Иными словами, негласно подразумевалось существование единых профессиональных норм, соответствие которым было необходимым условием получения университетского диплома. В наши дни университетов стало несоизмеримо больше, они действуют в рамках различных организационных форм и отличаются как общими стратегиями подготовки выпускников, так и уровнем этой подготовки, учебными программами и принципами

¹ Авторы признательны за плодотворные обсуждения проблемы Я.И. Кузьминову, Д.А. Александрову, А.В. Куприянову, М.М. Соколову, И.А. Хованской. Полевой этап проекта «Экономика университета», данные которого используются в работе, выполнен при финансовой поддержке Центра фундаментальных исследований ГУ–ВШЭ. Мы благодарим наших коллег по этому проекту А.А. Панову и Я.Я. Козьмину, а также анонимного рецензента за высказанные замечания и предложения, касающиеся дальнейшего развития исследования.



формирования и поддержания стандартов. Действуют, хотя и постоянно эволюционируя, — в разных национальных системах разные — институционализированные правила, задающие стандарты «входа», регулирующие наем на работу в университеты.

Но одно осталось неизменным: в функционировании университета профессиональные нормы продолжают играть ключевую роль. Университет является профессиональной организацией, и это означает, что помимо организационных правил его деятельность поддерживается профессиональными — формальными и неформальными — нормами. Профессура, составляющая ядро и основной человеческий капитал университета, действует в поле этих профессиональных норм.

В связи с этим встает вопрос передачи и воспроизводства норм. Характер же возникающих норм зависит от того, каким образом приходят в университет новые кадры. При всем разнообразии существующих политик найма и отбора академических кадров можно тем не менее выделить два полюсных варианта. Один из них состоит в выращивании кадров своими силами, закреплении в вузе студентов, ориентированных на академическую карьеру, найме собственных выпускников; второй — в привлечении людей с внешнего академического рынка труда, получивших образование в другом вузе или проработавших там значимый период времени.

Таблица 1 **Распространенность политики найма собственных выпускников в европейских странах [4. Р. 36]**

	Доля профессуры, получившей докторскую степень в том же университете, %
Бельгия	63
Дания	40
Германия	8
Ирландия	49
Италия	24
Голландия	33
Испания	69
Швеция	58
Швейцария	25
Великобритания	8
Всего	29

Сравнительный анализ устройства университетов и университетской политики в разных странах свидетельствует о наличии как систем, для которых характерно выращивание, так и систем, в которых феномен выращивания практически не проявляется (табл. 1). К числу стран с относительно низким уровнем инбридинга относятся США и Великобритания. Так, уровень инбридинга в системе высшего образования в США в среднем не превышает 20%, а в некоторых сегментах ниже 10% [18]. Напротив, высокий уровень инбридинга характерен для Испании (95%), Португалии

(80%), Франции, Мексики¹, Кореи, Китая и национальных университетов Японии; в этих странах такая политика найма воспринимается как нормальная. В Швеции и Норвегии преподаватели редко покидают тот вуз, в котором они получили свою первую позицию [22]. В Германии же, напротив, такая ситуация невозможна: до недавних реформ нельзя было получить позицию доцента в том же университете, где преподаватель до этого работал, и позицию профессора — там, где занимал позицию доцента [Ibid].

Целесообразность найма собственных выпускников стала предметом обсуждения в университетских кругах США еще в начале XX в. и продолжается по сей день. В литературе встречаются разные термины (так, кто-то говорит о междоуниверситетском скрещивании, кто-то — об эндогамии [27]), однако в большинстве работ используется термин «инбридинг»². При этом Илс и Кливленд в своих работах [11; 12] определяют инбридов как преподавателей, которые получили хотя бы одну из ученых степеней в вузе, в котором работают. Существуют и другие операционализации этой стратегии найма: например, к инбридам в некоторых случаях относят тех преподавателей, которые получили свою высшую ученую степень в этом вузе, или тех, которые опубликовали первую статью в журнале вуза, в котором работают [23]. Иногда учитывается, работал ли преподаватель в другом вузе после получения степени [13].

В литературе, посвященной университетам, еще в начале прошлого века начали появляться работы, в которых упоминались отрицательные последствия инбридинга [14; 15]. Многие исследователи делали предупреждения относительно того, что он может быть разрушительным для университетской системы. Вместе с тем в некоторых странах выращивание существовало или существует и является достаточно стабильной практикой, и при этом можно говорить — по крайней мере в целом ряде аспектов — об эффективной работе университетов (например, высшее образование в СССР).

В данной работе мы обсуждаем положительные и отрицательные последствия каждого из вариантов как на индивидуальном уровне, так и на уровне вузов, а также описываем основные результаты существующих исследований, посвященных оценке различий между инбридами (инсайдерами) и аутсайдерами. Затем приводятся оценки характеристик академической среды и особенностей стратегий и ценностей различных групп преподавателей, сделанные нами на основе эмпирического исследования вузов Санкт-Петербурга.

¹ В Мексике лояльность университету сильнее, чем преданность профессии или чувство принадлежности к определенной профессиональной группе [24].

² *Inbreeding* — дословно «близкородственное скрещивание» (англ.).



Та или иная политика найма преподавателей оказывает влияние на ключевые аспекты функционирования университета. Остановимся на нескольких из них.

Ориентация на своих выпускников обуславливает локальный характер складывающихся в университете профессиональных норм, регулирующих исследовательскую деятельность и влияющих на формирование стандартов преподавания. Закрытость системы от проникновения в нее практик извне приводит к укоренению локальных норм и отрыву их от норм широкого академического сообщества и образовательной системы. В тех же национальных системах, для которых закрытость является характерным и широко распространенным явлением, под вопрос ставится и само существование единых для этой системы норм [3].

Преподаватели из числа бывших выпускников, как правило, в подготовке самостоятельных курсов ориентируются на то, «как принято» читать соответствующий курс в университете, на программу курса, с которой они имели дело в качестве студентов и, позднее, ассистентов преподавателя. В вузах создаются собственные внутренние учебники, написанные «по оригинальным методикам», и поощряется использование их в учебном процессе. В результате многие курсы становятся «именными»: практика западных университетов, согласно которой любой преподаватель департамента может быть подключен к чтению одного из основных курсов для бакалавриата, вытесняется закреплением тех или иных курсов за конкретными людьми буквально «намертво».

В случае, когда система ориентирована на наем преподавателей извне, это обуславливает ориентацию на стандартные курсы, известные общепринятые учебники, а также стимулы к тому, чтобы сделать стандарты обучения прозрачными и понятными для внешней среды.

Когда в вуз приходит человек, который получил образование в другом месте, он обладает собственными представлениями о том, как должен читаться тот или иной курс, и это представление независимо по отношению к данному вузу. Этот человек начинает преподавать по независимой программе, и за счет этого осуществляется определенная подстройка остальных, люди вынужденно находят общий профессиональный язык, и это способствует формированию единого стандарта.

Когда же к преподаванию в университете привлекается его выпускник, то он знает все слабости и сильные стороны других, смежных, курсов и невольно выстраивает свой курс с учетом этого «неявного знания», что в некоторых случаях может приводить к закреплению неэффективности: фактически слабые или неудачные места программы одного курса не устраняются (например, в результате конкуренции преподавателей и учебных программ), а компенсируются за счет корректировки программы другого.

Закрытость существенным образом сказывается и на нормах, регулирующих исследовательскую деятельность, по крайней мере

2. Ориентации на инсайдеров и аутсайдеров

2.1. Профессиональные нормы и стандарты

в трех аспектах. Во-первых, возникают локальные правила и стандарты выполнения научных работ и подготовки публикаций (а отрыв от внешней экспертной среды в большинстве случаев ведет к снижению качества исследований). Во-вторых, формируются «локальные дисциплины и области», которые традиционно развиваются только в данном вузе. Наконец, развитие и поддержка в университете той или иной тематики может обуславливаться не только внешними факторами (такими, например, как конкурентоспособность на внешнем рынке), но и частными интересами отдельных людей.

2.2. Ценностные ориентиры, стратегии и результаты деятельности преподавателей

Большинство авторов солидарны в том, что инбридинг негативно сказывается на карьере преподавателей. Обычно такое влияние оценивается по трем параметрам академической карьеры: продвижению по карьерной лестнице, научной продуктивности и профессиональному признанию вне вуза. Илс и Кливленд [12] сравнивали научный вклад преподавателей, сходных по всем значимым, на взгляд авторов, параметрам (возраст, пол и др.) и различавшихся только тем, что одни работают в вузе, который заканчивали, а другие — нет, для того чтобы определить влияние найма вузом собственных выпускников на различные параметры академической карьеры преподавателей. Авторы пришли к выводу, что вероятность карьерного продвижения для инсайдеров ниже, они публикуют в среднем меньше книг и статей, с меньшей вероятностью упоминаются в профессиональных справочниках¹.

В статье Хорты и коллег анализируются данные по мексиканским вузам. Авторы делают сходные выводы о негативной связи между инбридингом и научной продуктивностью, а также активностью в профессиональной коммуникации. Согласно их результатам, вероятность публикации статьи в рецензируемом журнале для инсайдеров на 15% ниже, чем для аутсайдеров; вероятность обмена с коллегами за пределами вуза важной для исследования информацией для инсайдеров ниже на 40%. Инбридинг сказывается негативно на научных результатах преподавателей даже в ведущих исследовательских университетах [18]. Низкий уровень коммуникации между учеными, предпочтение профессионального общения с коллегами внутри университета взаимодействию с преподавателями других вузов и исследовательских центров отмечается и в работе Вельо и Криге [30], основанной на данных бразильских ученых, занятых в области сельскохозяйственных наук.

Чем можно объяснить установленную негативную связь?

А. Вероятно, более низкие показатели инсайдеров связаны с тем, что вузы изначально отбирают не самых сильных выпускников. Инбридинг можно трактовать как смещение критериев найма — от степени научной продуктивности к важности социальных связей [27], — приводящее к такому отбору. Айзенберг и Уэллс

¹ Таких, например, как Who's who in America, American man of science, Leaders in education.



[13] на данных о преподавателях юридических школ США сравнивали научный вклад (индикатор — индекс цитирования работ) инсайдеров и преподавателей, которые заканчивали другие вузы, и пришли к выводу, что инсайдеры цитируются меньше (контролировалось влияние других переменных). Авторы сравнивали также научный вклад выпускников одной и той же юридической школы — тех, кто остался работать в ней, и работающих в других институтах. Сравнения проводились в группах институтов, примерно равных по уровню престижа. Было установлено, что уровень цитируемости инсайдеров ниже, чем выпускников того же института, работающих в других вузах. Авторы приходят к выводу, что вузы не пользуются возможностью нанимать лучших выпускников, имея больше информации о них, а наоборот, учитывают в первую очередь социальные связи и отбирают в результате менее успешных в исследовательской деятельности.

Авторы также приводят результаты исследования Меритт и Рескин [21], проведенного на факультетах права в США: вузы более склонны нанимать своих выпускников, чем преподавателей извне с более высокими заслугами. Айзенберг и Уэллс предлагают несколько возможных причин этого явления. Собственные выпускники всегда находятся «слишком близко», что осложняет для администраторов объективную оценку их заслуг. Кроме этого, необъективность оценки может возникать из-за того, что студенты участвуют в одних проектах с преподавателями, занимаются теми же темами, увеличивают научный вклад и авторитет преподавателей, и поэтому последние склонны относиться к студентам менее критично [13]. Можно предположить также, что профессорам выгоднее нанимать лояльных, работающих с ними преподавателей, чем более компетентных преподавателей из других вузов, так как первые способствуют накоплению научного престижа. В работе Рокка [27] приводится еще одно объяснение того, почему вузы могут быть склонны нанимать своих выпускников. В конце 1970-х годов вузы Испании приобрели большую автономию для укрепления академических свобод, в том числе получили право самостоятельно выбирать ректора и других представителей академической администрации, а также реализовывать собственную политику найма преподавателей. Администраторы в этих условиях предпочитали нанимать преподавателей, с которыми уже существовали длительные отношения, чтобы, пользуясь связями, наиболее выгодно для себя распределять ресурсы в вузе.

Б. С другой стороны, низкие результаты инсайдеров могут объясняться отсутствием связей с внешней средой и наступающим в результате «ухудшением качества» исследователей. Преподаватели — выпускники этого же вуза никогда не выясняли на практике свои альтернативные возможности, им не хватает широкого взгляда, необходимого для академических достижений [10]. Наварро и Риверо [23] пишут о том, что первостепенная важность при найме социальных связей, а не научного признания, уже упо-

минавшаяся нами выше, препятствует плодотворному обмену идеями. Собственные выпускники вуза менее продуктивны вследствие своей оторванности от окружающего научного мира, снижения мотивации к достижениям [11; 12; 13].

Кроме этого, научная продуктивность собственных выпускников вуза может быть ниже из-за слишком сильных связей с научным руководителем, благодаря которым студент, вероятно, чаще всего получает место в вузе¹. Несмотря на значительный научный вклад, преподаватель может оставаться в тени авторитетного научного руководителя; слишком большой «багаж» социальных связей зачастую не позволяет молодым преподавателям критиковать взгляды научных руководителей и др. [13].

Даттон [10] делает методологическое замечание к предыдущим исследованиям в этой области, отмечая, что в них при проверке гипотез о негативном влиянии инбридинга не учитывалось то, что среди аутсайдеров могут быть как высококомобильные преподаватели, так и те, кто менял вуз только один раз — сразу после его окончания.

Даттон выделял группы преподавателей не только на основании того, заканчивали ли они вуз, в котором работают, но и учитывая мобильность, а затем сравнивал эти группы по показателям научной продуктивности, распределения времени и т.д. Результаты его исследования свидетельствуют, что нельзя отдельно выделить негативное влияние инбридинга: преподаватели, работающие в том же вузе, который окончили, по этим показателям почти не отличаются от преподавателей с низкой мобильностью. Инбридинг можно рассматривать как вид предельно низкой академической мобильности.

Остальные результаты согласуются с представленными в предыдущих исследованиях: низкая мобильность негативно влияет на научную продуктивность, цитируемость и т.д., причем с повышением должности расхождение между мобильными и немобильными преподавателями увеличивается. Исключение составляет количество написанных книг: преподаватели, окончившие тот вуз, в котором работают, и те преподаватели, которых отличает низкая мобильность, в среднем являются авторами большего количества книг. Даттон объясняет это тем, что низкая мобильность дает большую стабильность, которая необходима для написания книг в отличие от статей.

Существует, однако, ряд работ, в которых авторы получают противоположные результаты: что собственные выпускники более продуктивны или не отличаются по продуктивности от тех, кто заканчивал другие вузы [20; 16; 31]. Так, например, Пэн [25] на данных по 21 университету США из сегмента *land-grant universities* приходит к выводу, что исследовательская продуктивность, эф-

¹ Гипотезу о том, что социальные связи с научным руководителем играют решающую роль на ранних этапах карьеры преподавателя, обосновывают результаты исследования, осуществленного в 2007 г. в Москве [2]. Было проведено семь интервью с молодыми преподавателями разных вузов.



фективность преподавательской деятельности (для ее оценки использовались экспертные заключения деканов факультетов) и административной работы не различаются у тех, кто окончил вуз, в котором работает, и у выпускников других вузов.

Вайер и Конрад также изучали различия в научной продуктивности собственных выпускников и выпускников других вузов, а также в объемах получаемых ими институциональных вознаграждений (повышения в должности). Они использовали данные исследования американской профессуры по 160 институтам и практически по всем дисциплинарным областям за 1977 г. Обнаружив различия в научной продуктивности, авторы в то же время отмечают, что собственные выпускники и преподаватели, пришедшие извне, по-разному распределяют время между разными видами академической работы [31]. В работе Холингсхеда [17], например, отмечается, что преподаватели — выпускники вуза, в котором работают, больше времени уделяют административной деятельности; МакГи выявил их более высокую преподавательскую нагрузку и то, что собственные выпускники реже получают гранты на исследования [20]. Авторы учли различия в распределении времени и получили результаты, которые противоречат гипотезе о том, что преподаватели, работающие в том же вузе, который они окончили, менее продуктивны. Напротив, окончившие данный вуз публикуют больше работ, но при этом получают значительно меньшую заработную плату, чем аутсайдеры. Учитывалось влияние и других переменных, таких как пол, возраст, национальность, стаж работы. Авторы также отмечают, что собственные выпускники меньше времени уделяют подготовке к занятиям и преподаванию, что не согласуется с выводами в предшествующих работах. Выпускники этого же вуза меньше времени отводят исследованиям и написанию статей и больше — административной работе.

Марвелл [19] критикует результаты работы Харгенса и Фарра [16], в которой авторы опровергают гипотезу о меньшей продуктивности собственных выпускников. По его мнению, разница в продуктивности может быть незаметна, если не контролировать научные результаты преподавателей на ранних ступенях карьеры. Продуктивность собственных выпускников снижается со временем, но разница с аутсайдерами кажется незаметной: эффект инбридинга компенсируется тем, что факультеты, как утверждает Марвелл, изначально отбирают лучших студентов, успешных уже на ранних этапах карьеры, в ранних публикациях.

Среди других последствий для преподавателей отмечается негативное влияние инбридинга на качество академической коммуникации внутри вуза; выпускники этого же вуза чувствуют, что им не оказывают той же помощи и поддержки, что и новым преподавателям, и от них ожидают, что они «проявят себя» [6].

В системах, ориентирующихся на наем собственных выпускников, большое значение приобретает стаж работы сотрудника в данном университете. Во многих случаях именно стаж обуславливает раз-

личия в возможностях и статусе. Существующая лестница должностей (от ассистента преподавателя до профессора) подразумевает различия не только в объемах обязательной нагрузки, но и в характере деятельности (например, в соотношении лекций и семинаров). Напротив, в системах, ориентирующихся на рыночный найм, люди с разным стажем фактически имеют одинаковые права и одинаковые обязанности¹.

Ориентация на выращивание приводит к формированию особого типа карьеры, когда сотрудники совмещают профессиональную деятельность (преподавание и исследования) с деятельностью административной (в рамках занимаемых ими постов в административной иерархии)². В результате в вузе складывается относительно иерархичная модель управления.

Напротив, низкие стимулы к административной работе, которые существуют у «внешних» людей, способствуют формированию модели управления, в которой часть деятельности отдается профессиональному менеджменту (неакадемические решения), а часть выполняется самой профессурой на временной основе и воспринимается в качестве необходимых усилий по обеспечению общественного блага.

МакГи [20] отмечает, что инбридинг может быть функционально необходим в ситуации недостаточного финансирования. Найм своих выпускников, согласных работать при более низкой заработной плате, позволяет получить средства для привлечения известных ученых. Поэтому администраторы стремятся увеличить долю своих выпускников среди преподавателей (на низких должностях и заработных платах) в рамках стратегии максимизации числа позиций, на которые можно привлекать известных ученых. Это приводит к дискриминации преподавателей, которые заканчивали данный вуз. МакГи отмечает, что, судя по результатам проведенного им исследования, такие преподаватели получают меньшее институциональное вознаграждение (медленнее продвигаются по карьерной лестнице, имеют большую преподавательскую нагрузку), но при этом публикуют больше статей и книг.

Блекберн, Конрад и Янг указывают, что инбридинг коррелирует с качеством учебных программ. Авторы рассматривали региональные вузы и использовали экспертные оценки для того, чтобы проанализировать вузы по качеству учебных программ [5]. Их результаты показали, что для вузов с высоким качеством образовательных программ связь между уровнем инбридинга и качеством программ положительна, а для остальных вузов — отрицательна. Иными словами, такая политика оправдана только в сегменте очень хороших вузов.

¹ Розовски в своих воспоминаниях о работе на посту декана Гарвардского университета пишет о том, что этот принцип, существующий в теории, тем не менее не всегда реализуется на практике [28. Р. 175].

² Об иерархичности модели управления, характерной для российских вузов, см., например, [26].



Несмотря на то что существуют исследования, отмечающие положительные последствия выращивания, чаще специалисты дают негативную нормативную оценку этой стратегии найма, обосновывая ее не только неблагоприятными последствиями для преподавателей, но и ослаблением интеллектуальных позиций университета. В частности, отмечают они, снижается научная продуктивность всего университета в целом [6]. Наем внешних преподавателей открывает университету источник нового научного знания и новые исследовательские направления; инбридинг же способствует организационной инерции и замедлению в производстве нового научного знания [18; 10].

Солер рассматривал влияние инбридинга на научную продуктивность на уровне стран. В качестве показателя научной продуктивности в стране он рассматривал долю публикаций и цитирований, приходящихся на страну, среди общего количества статей и цитирований в определенной дисциплине (естественные науки, медицина и инженерные науки). В качестве показателя инбридинга по стране Солер использовал средний уровень инбридинга по нескольким университетам страны. Разница между уровнями инбридинга в вузах внутри страны была ниже, чем межстрановые различия, что позволило автору далее говорить о средних уровнях инбридинга по странам: Испания — 88%, Португалия — 91, Италия — 78, Австрия — 73, Франция — 65, Норвегия — 56, Бельгия — 52, Финляндия — 48, Голландия — 40, Дания — 39, Швеция — 32, Швейцария — 23, Великобритания — 5,2 и Германия — 1%. Солер делает вывод о негативной связи научной продуктивности в стране со средним уровнем инбридинга по стране [29].

Необходимо отметить, что в замкнутой системе внутренние организационные правила неизбежно начинают доминировать над правилами, лежащими в основе внешнего профессионального контроля. В частности, внешняя экспертная оценка деятельности преподавателей замещается экспертизой внутренней и, значит, не обладающей иммунитетом против неформального влияния внутриорганизационных сетевых связей¹. В результате возможны ситуации, когда поощрение и продвижение основано не на академических достижениях, прозрачных и наблюдаемых в контексте широкой академической среды, а на престиже и статусе, которыми обладает человек в структуре внутриорганизационной сети.

Кроме того, когда поощряется политика выращивания, признаки принадлежности к определенному институту, к определенной школе, к определенной академической политической группировке становятся более важными, чем фактор академической результативности, что приводит к последствиям, описанным нами выше².

¹ Коэльо [8], обсуждая принцип *publish or perish*, высказывает идею о том, что при всех связанных с ним рисках он, тем не менее, в эволюционном смысле благоприятен для выживания, поскольку позволяет некоммерческой организации оценивать свою эффективность через рынок.

² Так, например, Рокка [27] поднимает эту проблему применительно к системе высшего образования в Испании.

3. Иллюстрация феномена выращивания: вузы Санкт-Петербурга¹

Для иллюстрации феномена выращивания и его последствий обратимся к анализу данных, полученных с помощью опроса, проведенного Лабораторией институционального анализа экономических реформ ГУ–ВШЭ в высших учебных заведениях Санкт-Петербурга. Полевой этап проходил в сентябре — октябре 2007 г. Опрос осуществлялся в государственных вузах Санкт-Петербурга, имеющих в своей структуре факультеты, выпускающие студентов по специальностям блока 08 («экономические науки»). Всего было отобрано 28 вузов, и в каждом вузе были выбраны кафедры, преподающие экономические дисциплины. В результате были опрошены сотрудники 150 кафедр.

Опрос включал анкетирование преподавателей, заведующих и заместителей заведующих кафедрами (всего 740 преподавателей и 99 заведующих кафедрами и их заместителей), а также интервью с проректорами вузов по научной и учебной работе и деканами экономических факультетов (всего 57 интервью). Мы включили в анализ только тех преподавателей, которые работают на полную ставку и полставки, и исключили из них тех, кто учится в аспирантуре.

Среди преподавателей около половины (46%) заканчивали тот вуз, в котором их опросили. Большая часть преподавателей (60%) работает в данном вузе более семи лет (табл. 2).

Таблица 2

Стаж преподавания в вузе на момент проведения опроса (число полных лет)

Стаж	Процент ответивших
До 3 лет	19
От 4 до 6 лет	21
От 7 лет	60
Всего (человек)	719

Многие из опрошенных преподают одновременно в нескольких вузах. Мы спрашивали преподавателей, получили ли они образование в том вузе, в котором работали на момент опроса (далее — данный вуз). На основании уже одного этого критерия можно было бы разделить преподавателей на две группы и далее сравнивать их по разным параметрам (используемым, в частности, в упомянутых выше работах). Но в качестве таких параметров в этом случае мы могли бы рассматривать только те, которые относятся к данному вузу (например, число публикаций в журналах данного вуза, но не число публикаций в общероссийских журналах).

Чтобы снять это ограничение, при выделении групп мы учитывали, следуя за Даттоном [10], во скольких вузах работает преподаватель. На основании этих двух переменных (заканчивал ли преподаватель данный вуз или другой вуз; работал ли преподаватель в прошлом году только в данном вузе, в данном вузе и другом вузе или других вузах) мы выделяем *немобильных* преподавателей (будем называть их далее инсайдерами), карьера которых развивает-

¹ О проблемах закрытости российской академической среды см. [3].



ся преимущественно в рамках одного вуза, и *мобильных* преподавателей, карьера которых строится в разных вузах (аутсайдеров). Первая группа (*инсайдеры*) — преподаватели, окончившие данный вуз и работавшие в прошлом году только в этом вузе. Вторая группа (*аутсайдеры*) — преподаватели, окончившие другой вуз и работавшие в прошлом году в данном вузе, либо в данном вузе и другом вузе, либо только в других вузах (во всех этих случаях преподавателя можно рассматривать как относительно более мобильного).

Далее мы сравнивали эти две группы преподавателей по следующим параметрам: публикационные стратегии, группы профессионального общения, источники информации об исследовательских проектах и ориентиры при составлении программы курса, отношение к политике найма.

Здесь необходимо сделать одно важное замечание. Различие стратегий может быть обусловлено не разным уровнем мобильности преподавателей первой и второй групп, а расхождением групп по другим параметрам. Например, инсайдеры и аутсайдеры значительно различаются по возрасту: средний возраст первых меньше на 6 лет. Чтобы проконтролировать влияние возраста, мы проводили регрессионный анализ, в который в качестве независимых переменных включали возраст и принадлежность к группе немобильных преподавателей, а в качестве зависимой — ту переменную, значения которой (по критерию χ^2) различались для инсайдеров и аутсайдеров. Практически всегда связь между фактом окончания вуза и переменной оставалась значимой. Далее мы отдельно будем отмечать случаи, в которых различия между инсайдерами и аутсайдерами вызваны не разным уровнем мобильности, а какими-либо другими переменными.

Публикационные стратегии инсайдеров направлены в большей степени на размещение работ в вузовских журналах — формальное профессиональное общение (посредством статей) происходит в локальном сообществе. Так, инсайдеры публикуют меньше статей в общероссийских научных журналах и больше статей в журналах своего вуза (табл. 3).

3.1. Инбридинг и публикационные стратегии

Таблица 3

Количество публикаций

Вид публикации	Количество публикаций	Инсайдеры (% по столбцу)	Аутсайдеры
Статьи в общероссийских научных журналах ¹	0	74	66
	1	9	11
	2 или больше	17	23
Статьи в журналах, издаваемых данным вузом	0	44	58
	1	14	14
	2 или больше	41	33

¹ Серой заливкой выделены случаи, когда различия в ответах между преподавателями, закончившими данный вуз и другие вузы, значимы. Далее уровень значимости 5%; демонстрируемые в данной таблице различия в количестве публикаций в общероссийских научных журналах и журналах, издаваемых данным вузом, значимы на более низком уровне значимости — 0,09 и 0,07 соответственно.

Кроме этого, инсайдеры чаще используют механизмы публикаций, основанные на локальных связях: они чаще продвигают статьи через заведующего кафедрой (31% против 20%), путем участия в конкурсе научных работ (9% против 5%) и через научного руководителя или наставника (20 и 10%). Однако в последних двух случаях регрессионный анализ показал, что значимым является влияние возраста, а не уровня мобильности.

3.2. Профессиональное общение

3.2.1. Круг общения

Профессиональное общение инсайдеров чаще происходит в кругу их непосредственных коллег по вузу: научного руководителя, коллег по кафедре, заведующего кафедрой, и реже — с внешними коллегами. Этот вывод можно сделать на основании ответов о том, с кем преподаватели обсуждают различные профессиональные вопросы, какие семинары посещают инсайдеры и аутсайдеры, к каким источникам информации об участии в исследовательских проектах прибегают преподаватели и какими данными они пользуются при составлении программы курса.

Так, инсайдеры в большинстве случаев реже отмечают, что обсуждают те или иные вопросы с коллегами из других российских вузов (табл. 4). Они же чаще говорят о том, что согласовывают с научным руководителем или наставником содержание преподавательской деятельности (22 и 13%), методы преподавания (16 и 10%), содержание исследовательской деятельности (41 и 28%), организацию и проведение исследований (37 и 28%). Но все эти различия вызваны возрастом. Инсайдеры чаще обсуждают с заведующим кафедрой методы преподавания (54 и 42%), содержание исследовательской деятельности — 47 и 38%, студентов и их работы — 41 и 31%, с коллегами с кафедры — студентов и их работы (70 и 58%). Регрессионный анализ показал, что с коллегами с кафедры инсайдеры также чаще ведут разговоры о содержании и организации исследований.

Таблица 4

Профессиональное общение с коллегами из других российских вузов*

Что обсуждается	Инсайдеры	Аутсайдеры
Содержание преподавательской деятельности	14	22
Методы преподавания	14	21
Новые публикации и авторы	14	20

* Вопрос: «С кем из перечисленных на карточке вы обсуждаете содержание вашей преподавательской деятельности?» Вариант ответа: «С коллегами из других вузов» (карточка; любое число ответов)

3.2.2. Посещение семинаров

Инсайдеры чаще, чем аутсайдеры, посещают общеуниверситетские/общешафультетские семинары в данном вузе (52 и 40%), аспирантские семинары (при научных руководителях) в данном вузе — 22 и 14%. Кафедральные семинары в других вузах инсайдеры посещают реже (8 и 19%).



Инсайдеры чаще называют научного руководителя в качестве основного источника информации о возможности участия в исследовательских проектах — 20 и 11% (здесь значимо влияние возраста, а не уровня мобильности). Таким источником их коллеги из других организаций и вузов выступают существенно реже (5 и 12%).

Доля преподавателей, ориентирующихся при составлении программы курса на существующие общепринятые учебники по данному курсу, выше среди инсайдеров, чем среди аутсайдеров (59 и 51%).

Распределение времени инсайдеров и аутсайдеров между различными видами академической деятельности показывает, что инсайдеры больше инвестируют в карьеру внутри своего вуза — занимаются деятельностью, существенной только внутри этого вуза и не дающей потенциальной отдачи (репутационной или статусной) вне его. Инсайдеры реже отмечают, что тратят основную часть времени на преподавание в других вузах, чаще — что большая часть времени уходит на преподавание в данном вузе. Значимой является и разница в долях инсайдеров и аутсайдеров, считающих, что административная работа занимает основную часть их времени (21% против 16%), а также называющих административную работу в данном вузе своим основным видом деятельности — 17 и 10%. Однако на основе результатов регрессионного анализа можно сказать, что различия в двух последних случаях обусловлены возрастом.

Можно предположить, что инсайдеры более активны в различных видах деятельности вне вузов. Инсайдеры чаще говорят о том, что основную часть их времени занимает работа в коммерческом секторе (13% против 6%), что их основным видом деятельности является работа в коммерческом секторе (15 и 6%), работа в научно-исследовательских институтах, центрах и конструкторских бюро (4 и 1%).

Наем собственных выпускников считается в изучаемых нами вузах нормальной практикой. 45% преподавателей считают, что политика найма должна быть направлена на привлечение молодых преподавателей, окончивших данный вуз. С утверждением, что привлекать следует в первую очередь молодых преподавателей из других вузов, согласны только 12% ответивших (табл. 5).

3.2.3. Распределение времени

3.3. Инбридинг и политика найма

Таблица 5

Мнение преподавателей о политике найма*

Политика вуза в первую очередь должна быть направлена на привлечение...	Процент ответов
Молодых преподавателей, окончивших этот вуз	45
Преподавателей со стажем и опытом работы	36

* Вопрос: «На привлечение каких кадров, с вашей точки зрения, в первую очередь должна быть направлена политика вуза?» (карточка; не более двух ответов)

Окончание табл. 5

Политика вуза в первую очередь должна быть направлена на привлечение...	Процент ответов
Людей, активно занимающихся исследованиями и готовых совмещать их с преподавательской деятельностью	32
Практиков, готовых совмещать работу с преподавательской деятельностью	29
Молодых преподавателей, окончивших другие вузы	12
Всех, кто готов брать на себя высокую преподавательскую нагрузку	6
Всего (человек)	670

Что касается мнения заведующих кафедрами (а они имеют больше возможностей влиять на политику найма), то они также считают, что в вуз нужно привлекать в первую очередь собственных выпускников (табл. 6).

Таблица 6
Мнение заведующих кафедрами о политике найма*

Политика вуза в первую очередь должна быть направлена на привлечение...	Процент ответов
Молодых преподавателей, окончивших этот вуз	62
Людей, активно занимающихся исследованиями и готовых совмещать их с преподавательской деятельностью	48
Преподавателей со стажем и опытом работы	39
Практиков, готовых совмещать работу с преподавательской деятельностью	15
Молодых преподавателей, окончивших другие вузы	11
Всех, кто готов преподавать на полную ставку	3
Всего (человек)	99

* Вопрос: «На привлечение каких кадров, с вашей точки зрения, в первую очередь должна быть направлена политика вуза?» (карточка; не более двух ответов)

Представления о том, на какие группы должна быть ориентирована политика найма, зависят от того, окончил человек данный вуз или нет (табл. 7). Преподаватели, окончившие данный вуз, чаще говорят о том, что политика вуза должна быть направлена на привлечение молодых преподавателей, окончивших данный вуз, и реже — о том, что нанимать необходимо молодых преподавателей из других вузов.

Таблица 7
Мнение преподавателей о политике найма в зависимости от того, работают ли они в том же вузе, который окончили*

Политика вуза в первую очередь должна быть направлена на привлечение...	Инсайдеры	Аутсайдеры
Молодых преподавателей, окончивших этот вуз	54	39
Молодых преподавателей, окончивших другие вузы	4	18
Практиков, готовых совмещать работу с преподавательской деятельностью	33	26
Всего (человек)	332	389

* Вопрос: «На привлечение каких кадров, с вашей точки зрения, в первую очередь должна быть направлена политика вуза?» (карточка; не более двух ответов)



Углубленные интервью с представителями администрации вузов свидетельствуют о том, что одной из причин ориентации на политику найма собственных выпускников, наряду со стремлением к укреплению и передаче следующим поколениям преподавателей сложившихся стандартов преподавания курсов, является недостаточное финансирование. Поскольку зарплата начинающего преподавателя в абсолютном большинстве случаев значительно ниже стартовой заработной платы молодого специалиста в коммерческом секторе, то человека, уже вышедшего на рынок труда, привлечь становится крайне сложно, если не невозможно.

В данной работе были рассмотрены результаты основных исследований, посвященных факторам возникновения и последствиям найма вузами собственных выпускников.

Результаты, полученные в зарубежных исследованиях, и результаты наших собственных наблюдений дают все основания полагать, что проведение политики найма собственных выпускников влияет на многие ключевые аспекты деятельности университета: структуру академического и административного управления, организацию и результативность исследовательской деятельности, контрактную политику (политику оплаты труда преподавателей). Вместе с тем характер такой взаимосвязи нуждается в дальнейшем, более детальном осмыслении.

С нашей точки зрения, с феноменом выращивания связан целый ряд интересных вопросов, пока остающихся открытыми. К таковым, например, относится вопрос об оптимальном соотношении инсайдеров и аутсайдеров для разных сегментов вузов. Упомянувшиеся в работе исследования свидетельствуют, что инбридинг может быть связан с положительными эффектами в сегменте наиболее сильных вузов, в то время как в сегменте слабых вузов он приводит к крайне отрицательным последствиям. Возможны ли более четкие рекомендации относительно политики выращивания и какие факторы должны приниматься во внимание при ее формулировании?

Кроме того, остается неясным, с чем связано распространение феномена выращивания в тех или иных системах. Например, недостаточное финансирование, как мы видели, может быть причиной ориентации университетов на наем собственных выпускников. При каких именно условиях оно проявляется как фактор, обуславливающий распространение такой политики?

Можно отметить, что для некоторых стран, университетские системы которых ориентированы на наем собственных выпускников, характерны крайне сильные семейные нормы. Так, например, в Испании низкая академическая активность — по крайней мере отчасти — объясняется нежеланием людей покидать семейный клан, переезжать в другие провинции или даже страны. Есть ли на самом деле корреляция между выращиванием кадров и нормами семейственности? Или, в более широком контексте, в какой степе-

4. Заключение

ни социальные нормы сообщества обуславливают нормы, складывающиеся в академическом сообществе? Поднятые вопросы ставят новые задачи перед исследователями систем высшего образования.

Литература

1. Ле Гофф Ж. Интеллектуалы в Средние века. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2003.
2. Сивак Е.В. Неденежные мотивы преподавателей: влияние параметров академической среды. В рукописи, 2007.
3. Сивак Е.В., Юдкевич М.М. «Закрытая» академическая среда и локальные академические конвенции // Форсайт. 2004. № 4. С. 102–106.
4. Aghion P., Dewatripont M., Hoxby C., Mas-Colell A., Sapir A. Higher aspirations: An agenda for reforming European universities // Bruegel Blueprint Series. 2008. No. 5.
5. Blackburn R.T., Conrad C.F., Young D.L. Dimensions of program quality in regional universities // American Educational Research Journal. 1987. Vol. 24. No. 2. P. 319–323.
6. Blanke D.J. Faculty tiering and academic inbreeding: A national investigation of multiple realities // A dissertation submitted to the Faculty of the Graduate College of the Oklahoma State University in partial fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education. Oklahoma State University, 1999.
7. Caplow, T., McGee R. The academic marketplace. N. Y.: Basic Books, 1958.
8. Coelho P.R.P. Rules, authorities, and the design of non-for-profit firms // Journal of Economic Issues. 1976. Vol. 10. No. 2. P. 416–428.
9. Crane D. The academic marketplace revisited: A study of faculty mobility using the cartter ratings // The American Journal of Sociology. 1970. Vol. 75. No. 6. P. 953–964.
10. Dutton J.E. The impact of inbreeding and immobility on the professional role and scholarly performance of academic scientists // Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association. Boston, 1980.
11. Eells W.C., Cleveland A.C. Faculty inbreeding // The Journal of Higher Education. 1935a. Vol. 6. No. 5. P. 261–269.
12. Eells W.C., Cleveland A.C. The effects of inbreeding // The Journal of Higher Education. 1935b. Vol. 6. No. 6. P. 323–328.
13. Eisenberg T., Wells M.T. Inbreeding in law school hiring: Assessing the performance of faculty hired from within // The Journal of Legal Studies. 2000. Vol. 29. No. 1. P. 369–388.
14. Eliot C.W. University administration. Boston: Houghton Mifflin, 1908.
15. Fitzpatrick E. Academic inbreeding // School and Society. 1917. No. 6. P. 679–681.
16. Hargens L.L., Farr G.M. An examination of recent hypotheses About institutional inbreeding // The American Journal of Sociology. 1973. Vol. 78. No. 6. P. 1381–1402.
17. Hollingshead A.B. Ingroup membership and academic selection // American Sociological Review. 1938. No. 3. P. 826–833.
18. Horta H., Veloso F., Grediaga R. Navel gazing: Academic inbreeding and scientific productivity. Working paper. 2007.
19. Marwell G. Comment on «An examination of recent hypotheses about institutional inbreeding» by Hargens and Farr // The American Journal of Sociology. 1974. Vol. 79. No. 5. P. 1319–1320.



20. McGee R. The Function of institutional inbreeding // *The American Journal of Sociology*. 1960. Vol. 65. No. 5. P. 483–488.
21. Merritt D.J., Reskin B.F. Sex, race, and credentials: The truth about affirmative action in law faculty hiring // *Columbia Law Review*. 1997. Vol. 199. No. 240.
22. Musselin C. Towards a European academic labour market? Some lessons drawn from empirical studies on academic mobility // *Higher Education*. 2004. No. 48. P. 55–78.
23. Navarro A., Rivero A. High rate of inbreeding in Spanish universities // *Nature*. 2001. Vol. 410. P. 14.
24. Padilla L.E. How has Mexican faculty been trained? A national perspective and a case study // *Higher Education*. 2008. No. 56. P. 167–183.
25. Pan S. A study of faculty inbreeding at eleven land-grant universities // A dissertation Submitted to the Graduate Faculty in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of philosophy. Ames, Iowa: Iowa State University, 1993.
26. Panova A. Governance structures and decision making in Russian higher education // *Russian Social Science Review*. 2008. Vol. 49. No. 5. P. 76–93.
27. Rocca F.X. In Spain, inbreeding threatens academia // *The Chronicle of Higher Education*. 2007. Vol. 53. Iss. 22.
28. Rosovsky H. *The University: an owner's manual*. N.Y: W.W. Norton & Company, 1990.
29. Soler M. How inbreeding affects productivity in Europe // *Nature*. 2001. Vol. 411. P. 132.
30. Velho L., Krige J. Publication and citation practices of Brazilian agricultural scientists // *Social Studies of Science*. 1984. Vol. 14. No. 1. P. 45–62.
31. Wyer J.C., Conrad C.F. Institutional inbreeding reexamined // *American Educational Research Journal*. 1984. Vol. 21. No. 1. P. 213–225.