

Трансформирующие и селективные системы: исследование по сравнительной социологии академических рынков и карьер

М. М. Соколов

Соколов Михаил Михайлович

кандидат социологических наук, профессор Европейского университета в Санкт-Петербурге. Адрес: 191187, Санкт-Петербург, ул. Гагаринская, 6/1а. E-mail: msokolov@eu.spb.ru

Аннотация. Исследуются связи между структурой научных карьер и организацией рынков труда, характерных для той или иной национальной академической системы. Описаны два полярных идеальных типа — селективные и трансформирующие системы. Основное конститутивное отличие селективной системы состоит в том, что она вводит запрет на прохождение всей академической лестницы в одном учреждении в сочетании с ограничением времени, которое можно провести на младших ступенях. На примере академических систем Великобритании, Германии, России, США и Франции показано, как

это отличие связано со многими другими особенностями институциональной конструкции национального академического мира: степенью конкурентности рынков труда; сложностью используемых конкурсных процедур; с тем, кому принадлежит инициатива на рынке труда — продавцу или покупателю рабочей силы; уровнем географической мобильности; распространением пожизненных контрактов; ролью формальных показателей в оценке продуктивности ученого; общим статусом академической профессии.

Ключевые слова: национальные академические системы, селективные академические системы, трансформирующие академические системы, академический рынок труда, наем, конкурсные процедуры, академическая мобильность, пожизненные контракты, научные карьеры.

DOI: 10.17323/1814-9545-2019-2-35-77

Статья поступила
в редакцию
в декабре 2018 г.

В этой статье мы намерены проследить связи между характеристиками архитектуры академических рынков и устройством академических карьер в разных странах. Сами по себе эти характеристики были многократно описаны, однако лишь сравнительно небольшое число авторов задавались целью выявить логику, объединяющую их в устойчивые институциональные комплексы. Исследовательские традиции, под разными углами анализирующие то, как ученые ищут и (не) находят работу, сего-

дня в значительной мере изолированы друг от друга. Здесь мы рассматриваем некоторые точки соприкосновения между ними.

В следующем разделе мы рассмотрим три такие традиции: мертоновскую социологию научных карьер, сравнительные исследования институциональных академических систем и неoinституциональную экономику академических рынков. Особое внимание мы уделим работам Кристин Мюсселин, дальше всех на данный момент продвинувшейся в направлении их синтеза. Затем мы предложим несколько шагов к усовершенствованию теоретической схемы Мюсселин, в частности противопоставление двух идеальных типов академических систем — селективной и трансформирующей. Далее мы опишем основные черты этих систем и перечислим некоторые факторы, объясняющие тяготение определенной страны к тому или иному полюсу.

1. Исследовательские традиции

1.1. Мертоновская социология научных карьер

Первая из релевантных для целей данной статьи традиций изучения академических карьер начинается с работ Роберта Мертона [Merton, 1973]. Относящиеся к ней исследования строятся вокруг вопроса о природе факторов, делающих карьеру успешной или неуспешной, и в особенности о том, насколько можно считать процесс селекции меритократическим. Определяется ли распределение профессионального признания, публикационного пространства и академических позиций способностью индивида производить оригинальные исследования или более значимы аскриптивные переменные, такие как пол, классовое происхождение и институциональная генеалогия? Мертоновская традиция вращается вокруг этого вопроса [Crane, 1965; 1969; Alison, Long, Krauze, 1982; Long, Allison, McGinnis, 1993; Baldi, 1995; Burris, 2004; Губа, 2011; Headworth, Freese, 2015; Губа, 2015]¹. Соответственно большая часть работ в данном массиве литературы опирается на регрессионный анализ, использующий индивидов как случаи, их карьерные достижения как зависимые переменные, а характеристики их вклада в науку и различные структурные факторы, которые могут способствовать их продвижению по карьерной лестнице или затруднять его, — как независимые².

Как ответвление этой традиции, наиболее близкое целям данной статьи, может рассматриваться литература по академи-

¹ Самого Мертона интересовало скорее то, как распределяется интеллектуальное признание [Merton, 1968], однако его ученики быстро спроецировали эту логику на распределение позиций на рынках труда, публикационного пространства в журналах и иных дефицитных ресурсов.

² Отдельное течение внутри этой традиции рассматривало, как парадигматический статус дисциплины влияет на способы отбора — более или менее меритократические (например, [Pfeffer, Leong, Strehll, 1977]).

ческому инбридингу — найму собственных выпускников (см. обзор в [Юдкевич, Горелова, 2015]). Значительная ее часть была построена на сравнении публикационной активности двух групп ученых — тех, кто нанят на внешнем рынке, и тех, кого организация вырастила сама (например, [Eisenberg, Wells, 2000; Сивак, Юдкевич, 2009; Горелова, 2016]). Эти группы сопоставлялись также по основным направлениям их профессиональных интересов, по показателям лояльности к месту работы и по характеру распределения рабочего времени между задачами преподавания, исследований и администрирования. В большинстве исследований обнаружены значимые различия: нанятые на открытом рынке публиковались больше. Этот факт, однако, получил у разных авторов разные интерпретации. В ставшей классической статье 1957 г. Э. Гоулднер противопоставлял две академические субкультуры, существующие в каждой организации: «космополитов» и «местных». Члены первой видели себя в первую очередь представителями своей дисциплины, а второй — представителями конкретной организации [Gouldner, 1957]. Соответственно «космополиты» проводили больше времени за исследованиями и в путешествиях по конференциям, а «местные» — руководя студентами и сидя в комитетах. Судя по результатам дальнейших исследований, ряды «космополитов» пополняются за счет внешнего найма, а «местных» — из числа собственных выпускников. Представлению об этих двух субкультурах как о функционально взаимодополняющих, «разных, но равных» противостояли другие интерпретации: их авторы видели в таком разделении труда темные стороны. В меньшей научной известности кандидатов, нанятых на внутреннем рынке, усматривали проявление nepотизма — склонности поддерживать тех, к кому у профессоров в данном университете возникла сентиментальная привязанность за годы ученичества и кто развивал их собственное учение [Godechot, Louvet, 2010]. Другие авторы, напротив, отмечали, что эмоциональная привязанность самих «инбридов» к институции может становиться инструментом их эксплуатации. В некоторых исследованиях было показано, что внутренние кандидаты продвигаются по академической лестнице медленнее, чем внешние, поскольку университет может рассчитывать на их лояльность и без материального поощрения [McGee, 1960].

В литературе по инбридингу можно найти и некоторое число иных объяснений причин, по которым организация полагается на внутренний или внешний найм: например, общее финансовое процветание данного академического мира, предположительно позволяющее обзавестись такой роскошью, как открытый рынок [Samacho, 2001], или территориальная удаленность конкретной институции [McGee, 1960], которая затрудняет привлечение внешних кандидатов. Систематическая проверка этих

гипотез требует, однако, проведения анализа, в котором случаями являются не индивиды, а организации и группы организаций или целые национальные академические системы. И если для групп институций такая работа проводилась (см. обзор в [Юдкевич, Горелова, 2015]), то для стран она остается делом будущего.

Проведение межстранового анализа в рамках мертоновской, количественной, традиции затруднено тем, что сама конструкция академических карьер в разных странах различается. Академические лестницы в разных странах устроены по-разному, и, соответственно, зависимые и независимые переменные, пригодные для анализа карьер в стране А, не имеют смысла в стране Б³.

1.2. Сравнительные исследования институциональных академических систем

Сравнительных описаний национальных систем образования, сфокусированных на различиях в конструкции карьер и рынков в разных странах, очень много [Enders, 2001; Altbach, 2012]. Эти работы, однако, слабо связаны с эмпирической традицией изучения академических траекторий. Многие из них сугубо описательны и ограничиваются перечислением специфики каждого случая. Их авторы не ставят перед собой даже скромной задачи построить типологию, систематизирующую различия в устройстве карьерных лестниц. Еще меньше внимания в них уделяется изучению причин, по которым определенная страна принимает ту или иную институциональную модель (за несколькими исключениями: см. ниже [Enders, Musselin, 2008]).

В тех работах, которые все же опираются на обобщающий теоретический нарратив, чаще всего используется старая схема, оставшаяся современным ученым в наследство от Джозефа Бен-Дэвида и Бертона Кларка [Ben-David, 1971; Clark, 1986]. Эта схема предполагает, что в основе различий между национальными системами образования лежит характерный для каждого случая баланс власти между академическими профессиями, рынками и общенациональными бюрократиями в каждой стране. Трансформации условий академического труда в рамках этого подхода обычно трактуются как свидетельство упадка суверенной академической профессии, уступающей позиции под напором объединенных неолиберальным альянсом сил рынка

³ Так, самая универсальная мера инбридинга, используемая в американских исследованиях, — получение первой долгосрочной академической позиции в университете, выдавшем степень (например, [Eisenberg, Wells, 2000]), неприменима к России, в которой индивид может вначале получить долгосрочную позицию (ассистент, старший преподаватель), а затем — степень, или получить в качестве соискателя степень в университете, с которым он не связан никакими стабильными отношениями.

и государства. Именно это отступление выражается, предположительно, в сокращении числа постоянных позиций (*tenure*), росте численности непостоянного преподавательского состава на временных контрактах и распространении условий найма, делающих заработную плату зависимой от выполнения каких-то целевых показателей [Enders, 2001]. От Кларка многие позднейшие исследователи также унаследовали преимущественное внимание к распределению полномочий между разными уровнями академической иерархии как к переменной, на основании которой следует строить типологии академических систем. Так, Ю. Эндерс противопоставляет традиционную германскую модель кафедры (старший профессор, в распоряжении которого находится некоторое число ассистентов, проходящих долгий период ученичества) и американскую модель департамента (более эгалитарная модель без явного разделения между профессорами и ассистентами, в которой испытательный срок короче). Однако нынешний упадок суверенной академической профессии, говорит Эндерс, в значительной мере подразумевает отказ от обеих моделей. Между этим массивом литературы и предыдущим, мертоновским, есть очевидные точки соприкосновения. Например, логично предположить, что господство «академической олигархии» по Кларку отразится в высоком уровне инбридинга [Clark, 1977]. Систематическое исследование подобных связей, однако, пока остается делом будущего.

Основной альтернативой кларковскому теоретическому языку, оперирующему понятием «академическая власть», в исследованиях институтов высшего образования является язык институциональной экономики. Институционально-экономические исследования преимущественно ставят своей целью объяснить, почему университеты не устроены с точки зрения системы управления, типов контрактов, процедур принятия решений о найме так же, как фирмы (см. обзоры в [Stephans, 1996; Siow, 1998]). Обычно в этой литературе используется традиционный набор неоинституциональных «отмычек», таких как информационная асимметрия и важность *credible commitment*, для объяснения рациональности того или иного института, например пожизненного контракта [Carmichael, 1988; McKenzie, 1996]. Слабым местом такого рода суждений, во всяком случае на взгляд социолога, является характерный для экономического теоретизирования функционализм: имплицитное предположение, что любой существующий институт является рациональным решением некоторой проблемы. Обычно экономическая литература по образованию показывает, почему некоторые специфические институты американской науки, например *tenure* или участие преподавателей в университетском управлении (*shared governance*), могут быть эффективными. Так, в ставшей клас-

1.3. Неоинституциональная экономика академических рынков

сической статье Х. Кармайкл [Carmichael, 1988] обосновывает существование института пожизненного найма тем, что в его отсутствие собственная незащищенность мешала бы ученым оценивать своих будущих коллег по достоинству: ведь они могут представлять опасность как конкуренты на внутреннем рынке труда. В такого рода литературе обычно не приводятся доказательства того, что изучаемые институты *на самом деле* играют приписываемую им роль, для чего потребовалось бы провести исторический анализ последствий введения или отмены пожизненного контракта, или изучить непосредственные причины, побудившие университетские администрации к этому шагу, или сравнить организации, практикующие и не практикующие пожизненный контракт. Что еще важнее, подобная литература обычно не представляет объяснений, почему в разных странах исторически складывались разные модели, при том что нет очевидных свидетельств, что одна из них была безусловно эффективнее другой. В отношении системы управления Гарвард и Кембридж являются предельно непохожими друг на друга институциями. Это не мешает им соседствовать в глобальных рейтингах⁴. Разумеется, их различия могут быть рациональной реакцией на контекст, в котором существует система высшего образования: разные институциональные модели могут быть функциональными в разных внешних условиях. Эти условия, однако, требуют дополнительного теоретического анализа, а гипотетические связи — верификации⁵. Абстрагируясь от этого обычного социологического ворчания по поводу работ экономистов, отметим, что между этой литературой и предыдущей есть многозначительные параллели, которые вызывают к исследованию. Например, распределение власти между академической профессией, рынком и бюрократией может быть отражением специфики асимметрии информации, характерной для данного периода в развитии научного знания или данной области науки.

У читателя должно было создаться впечатление, что территория изучения академических карьер и рынков поделена между несколькими традициями, различающимися излюбленными подходами и задаваемыми вопросами, но при этом, очевидно,

⁴ Существуют интересные исследования с использованием компьютерных симуляций с целью определить условия, в которых будет преобладать та или иная модель внутреннего продвижения — *up or out*, продвижение, определяемое абсолютными или относительными преимуществами или старшинством, — однако о случаях применения таких методов в сравнительных исследованиях академического мира автору пока не известно [Phelang, Lin, 2001].

⁵ В смысле объединения институционального теоретизирования с эмпирикой лучший результат, как кажется, достигнут в работах, в которых сравнивались системы управления в разных организациях [Masten, 2006].

в некоторых отношениях дополняющими друг друга. Число этих традиций больше трех перечисленных выше. Достаточно упомянуть исследования, в которых процедура найма рассматривается с точки зрения организации, — они направлены на то, чтобы понять ее логику [Caplow, McGee, 1958; Crane, 1970; Musselin, 2005, 2009]⁶, или работы, посвященные сравнению рынков разных дисциплин (например, [Hap, 2003]).

Прогресса в изучении академических карьер можно ожидать от поиска обобщающей схемы, которая позволила бы связать: а) факторы, обуславливающие успешность индивидуальных карьер; б) вариации в самой структуре этих карьер (например, морфологию ступеней академических лестниц и переходов между ними); в) функционирование рынков; г) внешний контекст, в котором национальный академический мир существует.

Ближе всего к объединению всех этих переменных в одну схему подходят работы Кристин Мюсселин, исследовавшей процедуры найма в нескольких странах — Германии, США, Франции. Мюсселин указывала, что организация карьер и рынков в национальной академической системе представляет собой единый комплекс, элементы которого взаимосвязаны и не могут быть изменены изолированно друг от друга [Musselin, 2005; 2009]. В опубликованных до сих пор ее работах, однако, характер этих взаимосвязей не детализирован. Вместо этого она сводит различия в наблюдаемой архитектуре рынков и карьер к трем измерениям [Musselin, 2005. P. 135–138]:

1.4. Теоретическая схема Кристин Мюсселин

- *степень соревновательности.* Дизайн рынка труда может подразумевать активную конкуренцию многих кандидатов за одну позицию или выращивание «правильного» кандидата под эту позицию (см.: [Hargens, Hagstrom, 1967]);
- *продолжительность периода до получения постоянного найма.* Как пример Мюсселин приводит здесь различие между американской и германской системами: в первой период до вступления на *tenure-track* относительно короткий и при благополучном развитии карьеры заканчивается к 30 годам, а во второй — длинный и завершается, когда ученому уже за сорок;
- *отношение между внутренними и внешними рынками труда* [Doeringer, Piore, 1985]. Одни национальные академические

⁶ Параллельно с этой, исследовательской, литературой существует другая: в ней ситуация найма и карьерного роста рассматривается с точки зрения объекта, не субъекта исследования — или того, кто ищет работу (бесконечная DIY-литература по академическим карьерам и сайты обмена полезной информацией вроде socjobrumours.org), или администратора, осуществляющего отбор [Rosovsky, 1991].

системы выстроены в расчете на то, что позиции будут занимать внешние кандидаты по найму, другие — что их будут занимать внутренние кандидаты за счет продвижения. Экстремальным случаем господства внутренних рынков может считаться Япония, где в недавнем прошлом в самом престижном Токийском университете свыше 95% позиций занимали его же выпускники [Enders, Musselin, 2008. P. 11].

Хотя эта система измерений представляет собой важный шаг вперед, сводя вместе переменные, которые прежде рассматривались изолированно друг от друга, она не свободна от внутренних недостатков. Прежде всего, измерения отчасти подразумевают друг друга: действительно, сложно представить себе опору на внешние рынки труда в отсутствие соревновательности⁷.

При этом введение второго пункта — продолжительность периода до получения постоянного контракта — сужает применимость всей системы измерений, поскольку не предусматривает в ней места для институций, в которых пожизненный наем происходит сразу или отсутствует вовсе. К. Мюсселин и Ю. Эндерс пробовали расширить эту схему для включения случаев, когда ступени в карьере, подразумевающей переход от непостоянной позиции к постоянной, не предусмотрено вовсе [Musselin, Enders, 2008. P. 12–13]. Так, наравне с германской (единственная постоянная позиция — позиция полного профессора, переход на которую происходит поздно) и американской системами (постоянными могут быть позиция полного профессора и доцента (*associate professor*), которых часто достигают относительно быстро) есть также французская, в которой де-факто постоянная позиция может быть получена практически сразу после защиты диссертации, в самом начале собственно академической карьеры. И в этом виде, однако, схема не годится для универсального применения, поскольку не охватывает системы, вовсе не предполагающие пожизненного найма. Россия может служить примером таковой. Начиная с реформ Покровского 1918 г., советские, а затем российские преподаватели обязаны проходить периодические открытые конкурсы, не дающие преимуществ внутренним кандидатам перед внешними⁸.

⁷ Можно представить себе соревновательность в отсутствие внешних рынков труда, например конкуренцию ассистентов за расположение профессора в традиционной кафедральной системе, — но лишь в весьма рудиментарной форме.

⁸ Советская и постсоветская системы уникальны также в том, что вообще не подразумевают специальных процедур внутреннего продвижения. Вернее, процедура продвижения возможна в форме преобразования ставки, когда, например, кафедра просит преобразовать позицию кандидата наук, ставшего доктором, из доцентской в профессорскую.

В этой статье будет сделана попытка развить логику подхода Мюсселин и ее коллег, показав, что их схему можно упростить, при этом одновременно расширив область ее применения. Для этого достаточно «схлопнуть» три их измерения в одно, противопоставляющее два идеальных типа академических систем: селективные и трансформирующие. Основанием для выделения этих типов будет являться наличие или отсутствие действенного запрета на то, чтобы провести всю академическую жизнь в одной организации. Мы попробуем показать, как это различие сочетается с большим числом черт академического мира: от преобладающего механизма встречи спроса и предложения на рынках труда до распространения формальных показателей исследовательской продуктивности и наличия пожизненного контракта. Далее мы проанализируем причины преобладания одного из базовых механизмов устройства рынков, карьер и контроля, опираясь в первую очередь на контраст между российской и американской системами.

Данное исследование выполнено в русле классической сравнительно-исторической макросоциологии [Skocpol, Sommers, 1980], однако обращено не на государства, а на иной тип национальных систем институтов. Оно также опирается на работы Харрисона Уайта о цепочках вакансий [White, 1970]. Данные, использованные ниже, были собраны в рамках проекта «Системы статусного символизма в науке: сравнительный анализ и оценка эффективности» в 2010–2011 гг.⁹ Мы пользовались также итогами более раннего исследования, посвященного истории локального социологического сообщества в Петербурге, — несколькими десятками интервью (30 собранных непосредственно по этому проекту и примерно столько же — при изучении петербургской социологии годом ранее) со старшими учеными, непосредственно вовлеченными в администрирование на факультетском, университетском и национальном уровне (подробно описаны в: [Соколов и др., 2015]). Мы также проанализировали значительное число нормативных документов и доступную статистику. В то время как непосредственно заявленной темой исходного проекта и монографии по нему был статус и статусные сигналы, используемые в научной жизни, собранные нами данные о карьерах допускали и иную, более широкую интерпре-

2. Исследовательский подход и данные

Новоиспеченный доктор, однако, все равно обязан проходить на нее по конкурсу.

⁹ Участники: Катерина Губа, Татьяна Зименкова, Елена Паршина-Штайн, Мария Сафонова, Михаил Соколов, Наталья Форрат и Софья Чуйкина. Проект был поддержан в рамках программы Центра фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

тацию, которая и представлена здесь. В дополнение к данным 2010–2011 гг. использовались официальные документы, публикации в глобальных образовательных СМИ, интервью с администраторами университетов — участников проекта «5–100», проведенные в 2015 г. ($N = 12$) и личный опыт автора, на протяжении шести лет служившего в комитете по персоналу частного российского исследовательского университета.

3. Модель академических рынков и карьер

Представим себе перемещение между ступенями академической лестницы как перемещение между вагонами разных классов в поезде¹⁰. Каждый университет, в котором индивид может преодолевать эти ступени (мы будем по умолчанию подразумевать, что речь идет об университетах), — это отдельный поезд. Число вагонов соответствует числу классов и обычно равно трем или четырем, хотя может доходить до шести [Altbach, 2012]. В России, например, эти вагоны будут соответствовать должностям ассистента, преподавателя/старшего преподавателя, доцента и профессора¹¹, в США они будут называться *instructor*, *assistant professor*, *associate professor* и *full professor*. Старшая должность повсеместно называется одинаково — «профессор», но названия младших варьируют от страны к стране.

Несмотря на несовпадения терминологии, различия между вагонами разных классов следуют одной и той же логике. Чем дальше от хвоста к голове поезда мы продвигаемся, тем:

- выше автономия в выборе целей, методов и задач исследований и преподавания, так что во многих случаях занимающие низшую должность работают под прямым руководством занимающих высшую, занимающие средние позиции работают самостоятельно, но не руководят, а занимающие высшие должности отвечают также за работу многих других людей¹²;

¹⁰ Железнодорожная метафора академической карьеры развивается также в: Радаев В. В. (2014) Кадровая политика НИУ ВШЭ в зеркале РЖД // Окна академического роста. <https://okna.hse.ru/news/154827626.html>

¹¹ Вообще говоря, преподаватель и старший преподаватель — разные должности, однако на большинстве факультетов в России представлена или та, или другая. Также, хотя завкафедрой не принадлежит к этому ряду вовсе, являясь административной позицией, эта позиция часто де-факто понимается как следующая должность после профессора.

¹² Такова конструкция традиционного германского университета с профессорами на кафедрах, ассистентами при них и приват-доцентами без кафедр, но и не при кафедрах. Такая же логика заложена в формулировках должностных обязанностей сотрудников институтов РАН: лаборант и младший научный сотрудник работают в коллективных проектах, которыми руководят другие люди, старший научный сотрудник

- более длительны контракты (вплоть до пожизненных у тех, кто добрался до первых вагонов);
- более ответственны задачи, включая руководство ассистентами и участие в управлении университетом;
- выше зарплаты.

Не все черты проявляются во всех системах (так, в России распространены контракты равной длительности), однако большинство черт присутствует в большинстве систем и вряд ли есть примеры того, чтобы эти отношения были где-то перевернуты — скажем, ассистенты работали по более длительным контрактам, чем профессора. Логикой, на которой зиждется эта система, является логика доверия: чем выше стоит индивид, тем меньше, предположительно, потребность в контроле. В неформальной обстановке крупный российский администратор науки описал принципы академической стратификации следующим образом:

В управлении наукой нужны разные подходы к разным уровням. Фундаментальные исследования можно доверять людям с именем. В Японии есть 30 ученых, которые получают деньги, чтобы человек сам решил, какую задачу будет решать. Высокоуровневый человек, который не назначен, а завоевал себе имя, имеет право сам определять направление развития. Второй уровень — по конкурсу выбирать людей, которые наилучшим образом смогут реализовать исследования. Это гранты, которые могут быть большие. Третий уровень исследований — понятный заказ общества. Институт реализации здесь другой: контроль не того, насколько хорошо занимается наукой, а того, насколько хорошо решает задачи за минимальные средства. Свободу надо завоевать всей своей жизнью. Или проходить процедуру отбора. Если много раз прошел — больше проверять не надо, уже завоевал. Введение постоянных позиций возможно, когда увеличится число людей, которым мы [Минобрнауки] в полной мере доверяем.

Согласно той же логике в России профессорам традиционно доверяют задачи, которые считаются более ответственными (чтение курсов лекций, а не ведение семинаров), и они получают большую зарплату за меньшую аудиторную нагрузку, поскольку предполагается, что освободившееся время они посвящают науке; занятия наукой сложнее контролировать, но есть наде-

осуществляет самостоятельные исследования, ведущий научный сотрудник и главный научный сотрудник руководят коллективными проектами.

жда, что те, кто защитил уже две диссертации, в надзоре не нуждаются.

Мы делали попытку привязать ступени академической лестницы к системе фудациарных классов — групп, различающихся по объему капиталов доверия [Соколов и др., 2015. С. 721–738]. В нашей модели переходу в следующий фудациарный класс соответствует переход в следующий вагон.

Я попробую показать, что значительное число различий между национальными академическими системами можно свести к двум взаимосвязанным характеристикам в конструкции поездов: 1) можно ли пройти весь путь от вагона последнего класса до вагона первого класса в одном и том же поезде или некоторые двери между вагонами запаяны и действует формальный или неформальный, но неукоснительно соблюдаемый запрет на такой переход; 2) ограничено ли время на пребывание в вагонах младших классов — иными словами, есть ли на лестнице безусловно временные ступени. Первое различие подразумевает, что для того, чтобы переместиться в следующий класс, нужно выйти на перрон и перейти в другой поезд, следующий параллельным курсом (тут можно представить себе вокзал с большим количеством путей, которые по какой-то непостижимой причине продолжают оставаться параллельными на всей протяженности маршрута, так что два отошедших в одно и то же время от вокзала поезда продолжают следовать бок о бок, и на следующих остановках их пассажиры могут перебежать из одного поезда в другой). Второе различие подразумевает, что на перрон придется выйти, даже если не хочешь или не рассчитываешь на перемещение в следующий класс и предпочел бы ехать дальше в том вагоне, в котором находишься сейчас¹³.

Вообще говоря, первое условие не предполагает второго, и общее направление развития рынков академического труда в США и некоторых других странах происходило в направлении появления модели, допускающей неограниченное по времени пребывание в последнем вагоне (на должности инструктора, не имеющего шансов на перемещение на постоянную позицию) но ограниченное — в предпоследнем (на позиции *tenure-track assistant professor*). Однако в целом исторически системы тяготеют к тому, чтобы в них выполнялись или не выполнялись оба условия одновременно. Причина этого проста: сочетание закрытых дверей с необязательностью выхода на перрон неизбежно повлечет за собой отрицательный отбор, когда университет не будет покидать те, кто не уверен в своей способности найти

¹³ Система может допускать или не допускать возвращения в тот же поезд после выхода на перрон. Например, в Германии кандидат может быть повторно нанят своим университетом, если официально прошел по конкурсу в другом университете.

лучшую работу. Их скопление не позволит взять на работу или продвинуть тех, кого университет хотел бы видеть на их месте. По причинам, которые станут ясны позднее, мы будем называть системы с запаянными межвагонными дверями и ограниченным по времени пребыванием в хвостовых вагонах селективными, а без запаянных дверей и с неограниченным пребыванием — трансформирующими.

Переводя на этот язык схему Мюсселин, можно сказать, что выделенные ею типы систем различаются тем, с вагонов какого класса начинают встречаться постоянные позиции и где запаяны двери. Двери могут быть не запаяны нигде (французская модель), между третьим и четвертым классом (американская) или, для каждого конкретного индивида, в произвольном месте между четвертым и первым классом (германская). Французская модель представляет собой предельный случай, допускающий рост в одной организации и застревание на любом уровне собственно академической карьеры [Godechot, Louvet, 2010]. Американская модель предполагает, что вскоре после защиты PhD индивид получит позицию третьего класса — *assistant professor* (позиция четвертого класса, *instructor*, может совмещаться и часто совмещается с обучением в аспирантуре), причем в заведении, отличном от того, которое выдало степень. Через пять или семь лет он пройдет внутреннюю оценку (*review*) и может быть по результатам переведен в вагон второго класса. Переход в первый класс, предполагающий повышение зарплаты, статус почетного профессора (*emeritus*) после него и т. д., осуществляется на основании повторной внутренней оценки, но не обязателен. В вагоне второго класса можно провести неограниченное время до выхода на пенсию, поскольку он подразумевает *tenure* — пожизненный контракт. Позиция третьего класса, предполагающая переход во второй после оценки, называется *tenure track*. Германская модель сложнее в том смысле, что ограничивает время пребывания во всех вагонах, кроме первого, пятью-семью годами, причем индивид должен перейти в другой поезд как минимум однажды между получением первой (докторской) степени и получением статуса полного профессора¹⁴. С появлением юниор-профессур в 2001 г. схема стала еще гибче. Однако правило, ограничивающее время и требующее хотя бы однократного перехода, осталось неизменным. Мы можем таким образом выделить три типа систем (и добавить к ним еще неко-

¹⁴ Возможны некоторые отступления от этого графика, если академический сотрудник занимает позицию, которая финансируется не на государственные деньги, а, например, в рамках контракта университета с частной корпорацией, находится в отпуске по уходу за ребенком и т. д.

торое количество других, например, российскую, в которой постоянных позиций де-юре вообще нет). Однако далее я попробую показать, что для определения принципиальных характеристик системы мы можем пренебречь более тонкими различиями во времени принудительного выхода на перрон и в том, в каком вагоне можно задержаться навсегда. Вместо этого мы можем поделить системы всего на два типа: те, где переход в другой поезд предполагается хотя бы между какими-то ступенями собственно академической лестницы (США и Германия), и теми, где нет (Франция и Россия), с Великобританией как переходным случаем. Первый тип систем предполагает наличие безусловно временных позиций в вагонах низших классов. Как мы увидим дальше, его внутренняя логика делает вероятным (хотя и не обязательным) возникновение постоянных позиций в вагонах старших классов.

Построение типологии академических систем по признаку существования безусловно временных позиций имеет существенное преимущество перед построением типологии, основанной на постоянных позициях, на которые опиралась, в частности, Мусселин. Главное из этих преимуществ состоит в том, что идентификация некоей системы как системы с пожизненными позициями возможна только с некоторой долей условности. Во-первых, она требует разграничения между де-юре и де-факто временными позициями. Так, не признающая со времен Покровского бессрочных контрактов Россия тем не менее стала страной, в которой академические должности по умолчанию считались пожизненными, во всяком случае до самого последнего времени¹⁵. Во-вторых, безусловно пожизненные позиции (за исключением разве что профессора-эмеритуса, отстраненного от преподавания и администрирования) вряд ли существуют хоть в какой-либо стране мира. В любой системе, вероятно, есть возможность отстранить профессора, который пренебрегает появлением на лекциях, оскорбляет коллег и студентов или выказывает явные признаки безумия. Под пожизненным контрактом скорее имеется в виду контракт, который не прерывается, пока сохраняется хотя бы минимальная видимость исполнения профессором профессорской роли, даже если у университета есть все шансы нанять на освободившееся место человека получше. Различия в том, как понимается «минимальная видимость», разумеется,

¹⁵ Вероятно, на шансах, что в данной стране контракты превратятся из де-юре временных в де-факто пожизненные, в первую очередь сказывается высокий уровень защиты прав работников и демократические процедуры, делающие академических руководителей подотчетными своему локальному электорату [Соколов, Лопатина, Яковлев, 2018].

культурно специфичны, а тяжесть проступка, который требуется совершить, чтобы быть отстраненным, вариативна. В этом смысле различия по признаку «постоянства» контракта — это различия в степени, не в принципе¹⁶. Чертой, однозначно отличающей одни системы от других, является поэтому не наличие условно пожизненных позиций, а наличие позиций безоговорочно временных. В российском случае сотрудник, однажды заняв позицию ассистента кафедры, может провести на ней всю жизнь, пусть даже юридически его контракт ограничен пятью годами, но может и не провести. В американском случае *tenure-track assistant professor* твердо знает, что *не* проведет в этом статусе более семи лет.

Природа силы, делающей выход на перрон обязательным, может различаться. В Германии это законодательные акты. В США юридического запрета инбридинга не существует, однако имеется длительная традиция неодобрительного к нему отношения, поэтому департамент, желающий нанять собственного выпускника, обычно мирится с тем, что тот должен отправиться «в ссылку» в другой университет, возможно, стоящий ниже в рейтинге, и провести там несколько лет, а затем подавать документы в *alma mater*. Заслуженный американский профессор описал это в интервью так:

Ну, насколько я знаю, нет никакого закона против [инбридинга]. На самом деле есть достаточно университетов — как очень плохих, так и очень хороших, — в которых инбридинг происходит регулярно. В моем университете, MIT, он происходит регулярно, и его часто за это критикуют, хотя нельзя сказать, что MIT сильно пострадал от дурных последствий инбридинга. В других университетах, с которыми я знаком, есть традиция <...> если у вас есть хороший аспирант, и вы рассматриваете возможность его нанять, этот аспирант будет послан сначала куда-то, а нанят несколько лет спустя. Хорошие университеты часто так делают, потому что, во-первых, это не выглядит как инбридинг. А во-вторых, они играют в игру. Не хочу сказать, что это плохая игра. Вот как было, например, со мной. *Columbia* [после защиты PhD] побуждала меня искать работу в другом месте, и при этом они следили за мной. И я знаю, что я был не единственный, за кем они так следили. Они знали, что через несколько лет откроется вакансия, и они следили, возможно, за пятью или шестью людьми, чтобы определить, кто покажет себя лучше других —

¹⁶ Даже там, где позиции де-юре постоянны, руководитель может обладать достаточными возможностями отравить жизнь подчиненному (например, отказывая в отпуске для посещения конференций), чтобы заставить его уйти.

начнет публиковать статьи, может быть, даже напишет книгу. И вот [через три года] они решили, что я тот, кто им нужен. И они позвали меня назад.

В США не существует формального закона, подобного германскому, который ограничивал бы срок пребывания на нижней ступеньке академической лестницы, однако по традиции в ассистентском статусе не принято проводить более семи лет, и в академическом сообществе сильны предубеждения против тех, кто каким-то способом пытается отстать от этого графика, например перебежав из вагона третьего класса в одном поезде в аналогичный вагон в другом поезде¹⁷.

Ну, иногда люди, которые уже вплотную подошли к пожизненному контракту, которые уже были на *tenure-track* шесть лет, теряют возможность подать на конкурс в другое место, потому что, если я [в другом месте] оцениваю резюме кандидата, я знаю, что декан начнет задавать вопросы: «А не поздно ли этому человеку снова подаваться в ассистенты? Его что, сочли недостаточно хорошим на предыдущем месте?». Так что, по правде сказать, никто даже не тратит время на чтение резюме таких кандидатов, потому что они заведомо непроходные (профессор, США).

В Великобритании и Франции нет формальных запретов, но неформально в настоящее время действуют те же механизмы, что и в Америке. Наконец, в России не только не существует запрета, но и наличествует традиционное общее одобрение академической биографии, в которой индивид проходит «весь путь от студента до ректора» в одном вузе. Это одобрение воплощалось, в частности, в целевой поддержке многопоколенческих «научных школ» [Сивак, Юдкевич, 2009].

3.1. Селективные и трансформирующие системы

Главный тезис этой статьи состоит в том, что наличию или отсутствию закрытых дверей между вагонами и ограничений на время, проводимое в том или ином классе, сопутствуют иные важные характеристики, затрагивающие организацию рынка труда, особенности управления наукой и устройство научной карьеры. Эти различия можно суммировать, противопоставив два вида

¹⁷ Предпочтение более молодых кандидатов на *tenure* может быть связано с желанием минимизировать затраты организацией времени на поиск кандидатов. Человек, получивший пожизненный контракт в 35, при нормальном развитии событий прослужит своей организации еще 30–35 лет, но тому, кто занял это место на 20 лет позже, замена — со всеми сопутствующими издержками — потребуется уже через 10–15 лет. (Замечание предложено К. Губой в личной коммуникации.)

систем: селективные (выход на перрон из вагонов низших классов обязателен) и трансформирующие (выход не обязателен).

<i>Селективные системы</i>	<i>Трансформирующие системы</i>
Конкурентные	Выращивающие
Сложные, но действенные процедуры отбора	Процедуры отбора просты или формальны
Активный поиск работы	Пассивное ожидание работы
Высокая географическая мобильность	Низкая географическая мобильность
Пожизненный наем	Срочные контракты
Роль формальных показателей низкая	Роль формальных показателей высокая
Значительный классовый разрыв	Низкий классовый разрыв
Высокий статус академической занятости	Низкий статус академической занятости

Некоторые из этих свойств более очевидны, а некоторые — менее. Запрет внутреннего найма неизбежно приводит к тому, что ученые начинают искать работу за пределами организации, в которой прошла первая часть их академической жизни. Если сотрудник вынужденно оставил прежнее место работы, в поисках нового он будет прилагать активные усилия, участвуя во всех возможных конкурсах и соглашаясь на переезд далеко от прежнего университета. Дискомфортная для того, кто ищет работу, эта ситуация в высшей степени удобна для организации, которая получает десятки или сотни претендентов на любую вакансию. Рынок академической рабочей силы становится рынком покупателя, не продавца (если это не сегмент научных суперзвезд [Stephans, 1996]).

Важным следствием такой конструкции — и важным аргументом в пользу селективной системы — является то, что увеличение конкурса на каждую конкретную вакансию ведет к достижению лучшего соответствия (*matching*) между талантами претендента и шансами получить хорошую работу. В поезде с широко распахнутыми межвагонными дверями, но плохо работающими дверями наружу любая вакансия в первом вагоне, открывающаяся, когда старший профессор выходит на пенсию, приводит к тому, что один из доцентов становится профессором, один из преподавателей доцентом, а один из ассистентов — преподавателем. При этом реальный конкурс обычно сводится к состязанию между теми, кто находится в вагоне следующего класса, поскольку отказать всем, кто ждет в нем, в продвижении, а вместо этого позвать человека извне, чревато внутренними конфликтами и требует дополнительных усилий. При за-

крытых межвагонных дверях простой опции — позвать кого-то из вагона низшего класса — просто не существует. А значит, становится невозможной ситуация, когда в одном поезде явный гений десять лет не может получить продвижения, поскольку вакансия не образовалась, а в другом бездарность за те же годы проделывает весь путь в первый класс по воле слепой удачи. В системе с закрытыми межвагонными дверями *matching* осуществляется на уровне рынка труда научной дисциплины в целом, а не внутреннего рынка отдельной организации, и талант получает лучшие шансы на своевременное вознаграждение. Подобная система работает особенно хорошо — если мы закроем глаза на чувства тех, кто оказался внутри, — когда она устроена как воронка: много мест в последнем классе и мало в первом (вагоны третьего класса больше вагонов первого, и некоторая часть их пассажиров просто обречены отстать). Такое устройство системы гарантирует особенно отчаянную борьбу за позицию на каждой следующей ступеньке и особенно благоприятные условия для отбора сильнейшего.

Мы назвали такую систему селективной, поскольку основным акцент в процедурах контроля качества рабочей силы делается на стадии отбора. Любой наниматель должен каким-то образом отслеживать производительность работников, чтобы отсеять тех, кто оказался на своем месте по ошибке и не может справиться с работой, и мотивировать тех, кто может, но не хочет. Есть три способа осуществления этого контроля: на входе, в процессе и на выходе, т. е. по результатам [Rijcke et al., 2015]. Контроль за качеством работы профессоров в процессе осуществления ими этой работы запретительно дорог, если вообще возможен (как понять, находится ли человек в белом халате, часами барабанивший пальцами по оконному стеклу, на пути к великому открытию или просто считает ворон?). Кроме того, в организационных исследованиях давно установлено, что такой контроль действует на сотрудников организации деморализующе. Ученым свойственно особенно оскорбляться, если им дают понять, что считают их прощелыгами, за которыми нужен глаз да глаз [Etzioni, 1959; Shapin, 1994]. Контроль на выходе подразумевает периодическую оценку результатов труда. Проблема деморализации присутствует и здесь, однако в более мягких формах. Наконец, контроль на входе в идеале должен быть устроен так, чтобы его миновали только те, кто вовсе не нуждается в дальнейшем надзоре. Ожесточенный конкурс на сравнительно ранних стадиях карьеры, побуждающий сотрудника выложиться по полной, теоретически гарантирует, что каждый покажет лучшее, на что способен¹⁸. Кроме того, вложив так мно-

¹⁸ Характерная черта французской образовательной системы состоит в том, что попаданию на самые первые ступени академической лест-

го сил в свою работу, победитель, скорее всего, не захочет бросать ее; сделав себе имя, ученый хочет слышать, как это имя звучит все громче и громче¹⁹. Светлая сторона для тех, кто выживает в гонке, состоит в том, что сам факт их выживания дает им возможность претендовать на полное прекращение дальнейшего контроля. Пожизненный наем оплачивается мясорубкой на входе.

Противоположная система, которую мы назвали трансформирующей, переносит центр тяжести в контроле на оценку результатов, а не исходного человеческого материала (*outputs*, не *inputs*). Она подразумевает возможность переделывать человеческий материал, попавший внутрь системы, доводя его до желаемого состояния. Для этого требуются контролеры во всех вагонах и в предельном случае возможность движения по вагонам в обоих направлениях — и вперед, и назад²⁰. В России такой контроль и такое движение организованы в виде системы аттестаций, подразумевающей, что, например, профессор, не выполнивший нормативы, должен быть разжалован в доценты и депортирован в вагон более низкого класса. Один из российских профессоров так описывает санкции для не выполнивших нормативы:

Мы [на нашей кафедре] всегда успеваем все опубликовать, что надо.

В: Нет, понятно, конечно, но как теоретическая возможность — что будет, если кто-то опубликует слишком мало?

О: <...> А это неизбрание на ученом совете. Можно не пройти на голосовании на ученом совете.

В: Очередной конкурс?

О: Очередной конкурс. Тогда тебе скажут: ну чего-то, брат, у тебя маловато этих статей. У нас такое было два года назад. Действительно, один доцент, NN такой, не прошел по кон-

ницы предшествует исключительно суровый отбор на программы *grande écoles* — «больших», или «великих», школ, диплом которых долгое время служил пропуском к позициям во всем национальном секторе высшего образования. В этом смысле для французской системы характерна высокая селективность на этапе до начала собственно академической карьеры. Частичным аналогом в отечественной истории служили оставление при кафедре «для подготовки к профессорскому званию» в Российской империи и отбор в аспирантуру в лучших институтах Академии наук в советский период.

¹⁹ Кроме того, продолжающиеся публикации оставляют возможность профессору однажды перебраться в другой университет — по своему вкусу, на более высокую зарплату или в более благоприятном климате.

²⁰ Видимо, только трансформирующая система допускает наем сразу на высшие позиции, например профессорскую, поскольку она оставляет возможность для работы над ошибками.

курсу и работал полгода по контракту. То бишь его не взяли на доцента... но потом он опубликовал то, что нужно, и нормально.

Кроме того, контроль реализуется в виде разветвленных систем надбавок и эффективных контрактов, привязывающих фактические выплаты к научной и преподавательской результативности. В трансформирующей системе не обязательно применяются формальные показатели продуктивности, но их появление является ее естественной защитной реакцией на любую ощущаемую проблему качества. Именно трансформирующая система наиболее восприимчива к ним и встречает их появление с энтузиазмом.

Между двумя рассматриваемыми системами есть и другие различия. Во-первых, только в системе с пожизненным наймом возможно проведение сложного конкурса с многоступенчатым отбором кандидатов, запросом рекомендаций и пробными лекциями. Подобные процедуры, занимающие иногда много месяцев и требующие участия многих людей, невозможно осуществлять каждый год или даже каждые три года по итогам срочных контрактов. В трансформирующей системе конкурсные процедуры, даже если они и предусмотрены, имеют тенденцию или превращаться в чистую условность, когда выборы выигрывает единственный принимающий в них участие кандидат²¹, или опираться на набор формальных индикаторов. Реальный конкурс с большим числом претендентов и качественной оценкой каждого привел бы систему к полному коллапсу.

Во-вторых, селективная система вряд ли будет функциональна, если места в вагоне первого класса не обладают значительной социетальной привлекательностью за счет высокой оплаты труда, престижа и гарантий, которые дает пожизненный найм. В других условиях, с учетом неизбежного риска, вряд ли удастся убедить многих людей войти в вагон четвертого класса. Иными словами, в странах, в которых селекция преобладает над трансформацией, профессор будет почитаемой фигурой, а академическая карьера — желанной²². Это может быть достиг-

²¹ Одно из объяснений привлекательности инбридинга состоит как раз в том, что он позволяет сэкономить время на отборе кандидатов: необходимая информация при внутреннем найме собирается сама собой на протяжении предыдущих лет знакомства, и не требуется дополнительных затрат на ее получение и переработку [Eisenberg, Wells, 2000].

²² С этим суждением вполне согласуются эмпирически полученные данные о том, что распространение инбридинга в академической системе отрицательно коррелирует с уровнем ее финансирования: чем больше денег в науке, тем больше людей хотят ею заниматься и тем больше возможностей для проведения открытого конкурса [Camacho, 2001].

нуто двумя путями: обеспечением значительного разрыва между позициями низшего класса и позициями высшего класса или за счет в целом высоких зарплат в академическом секторе. Трансформирующая система, напротив, может относительно бесперебойно функционировать, когда разрыв в зарплатах небольшой, а сами они близки к средним по экономике (см. сравнительный обзор в [Altbach, 2012]).

Мы намеренно говорим об этих характеристиках систем как о сопутствующих друг другу, а не определяющих друг друга. Не совсем ясно, какие из перечисленных черт каузально первичны. Нельзя с уверенностью утверждать, что одни и те же черты первичны во всех национальных системах. Представляется более вероятным существование между элементами институциональных комплексов тех отношений, которые Вебер назвал «избирательным сродством» (*elective affinity*): они как бы притягиваются друг к другу, однако ни одна из них не является базисом, по отношению к которому остальные играют роль надстройки. Но после того как какой-либо элемент жестко зафиксирован, все остальные приходят в соответствие с ним. Такую систему можно сравнить с горстью сильных магнитов. Все магниты притягиваются один к другому, но если один из них жестко закреплен, то все остальные двигаются к нему. В стране, в которой в определенный исторический момент профессорская позиция престижна, университеты сталкиваются с достаточным числом желающих занять ее и могут позволить себе выбирать лучшего из лучших, лишив своих собственных аспирантов и младших преподавателей каких-либо преимуществ в этих испытаниях и объявив открытый конкурс. С другой стороны, если в стране по той или иной причине господствует мнение, что никого никогда нельзя оставлять без надзора, и поэтому длительные контракты не приживаются, вряд ли могут появиться и открытые конкурентные конкурсы. Хотя социологи любят однозначную причинность, в данном случае мы сомневаемся, что она в действительности существует и может быть прослежена.

В следующем разделе мы попробуем, опираясь на литературу и собственные наблюдения, высказать несколько гипотез о том, какими социетальными характеристиками объясняется преобладание той или иной системы и что именно жестко детерминирует ту или иную характеристику институциональной системы и заставляет остальные притягиваться к ней.

Истоки, которые будут перечислены здесь, разделены на четыре широкие группы: культурные, демографические, связанные со спецификой спроса на услуги высшего образования, организационно-исторические. Разумеется, это объединение фак-

4. Истоки

торов в категории условно, а список не является полным и исчерпывающим.

4.1. Культурные факторы Культурные факторы можно разделить на три группы: имплицитные модели личности, предпочтения в отношении форм координации и ожидания в отношении того, как работает рынок академического труда.

Имплицитные модели личности — это совокупность общих представлений о человеческой природе, которые заставляют организацию предполагать, что те или иные средства воздействия на работников будут эффективными. Селективная модель основывается на имплицитном предположении, что основным атрибутом, делающим ученых хорошими или плохими профессорами, являются их врожденные способности и склонности; после того как испытания обнаружили, что данный сотрудник обладает научным потенциалом, мы можем полностью доверить заботу о раскрытии этого потенциала его владельцу. Те, у кого есть наклонности настоящего ученого, обязательно проявят себя таковыми. Трансформирующая модель, напротив, предполагает, что основную опасность для университета представляет не отсутствие способностей, а недостаток мотивации. Характерную для нее имплицитную модель личности можно сформулировать словами классика: люди по своей природе ленивы и нелюбопытны. Даже обладающие превосходными способностями сотрудники, будучи предоставлены сами себе, предпочтут не работать. Поэтому контролер требуется в вагонах любого класса. Можно предполагать, что преобладание в обществе (или в тех его сегментах, которые имеют голос в обустройстве академического мира) той или иной системы верований во многом определяет результат общественных дебатов²³.

Вторым фактором являются предпочтения данного общества в отношении способов координации коллективных действий. Выше упоминалась позитивная ценность, которой наделяется в России преемственность академических поколений внутри вуза. Она в некотором смысле может считаться частью более общего предпочтения объединения в границах одной организации максимума производственных функций — того, что

²³ Те, кто уже занимает академические позиции, безусловно, предпочли бы, чтобы на них смотрели, руководствуясь логикой селективной системы, и воспринимали их как стоящих выше необходимости какого-то контроля. В России эта аргументация принимает несколько иную форму: ученые ссылаются не на то, что они прошли жесткий отбор (который отсутствовал), а на то, что они доказали свой статус подлинного ученого, не изменив науке в сложные времена. Любые ссылки на теории личности, характерные для трансформационной логики, в этом контексте воспринимаются как оскорбление [Shapin, 1994].

институциональная экономика называет вертикальной интеграцией [Williamson, 1981]. Примерами вертикальной интеграции «сверху», со стороны экономики, могут служить жесткая привязка выпуска специалистов к потребностям народного хозяйства, спрогнозированным Госпланом, поощрение связей с предприятиями (доведенное до логического предела в создании втузов — институтов, которые должны были обеспечивать кадровые потребности конкретных предприятий) и система распределения. Примером вертикальной интеграции «снизу», со стороны среднего образования, могут служить подшефные школы, которые обеспечивали вузы абитуриентами. В России вертикально интегрированная система, при которой обучение осуществляется по конкретной специальности и даже для занятия позиции на конкретном предприятии, по-прежнему рассматривается как несомненное благо²⁴. Такая система черпает себе пополнение в нужных объемах из студентов и аспирантов, не производя «шлака» в виде огромного числа отставших от поезда. Является ли она советским наследием или советское прошлое само по себе было попыткой реализации рационально устроенного «полицейского государства», идеал которого относится к еще более отдаленной эпохе, — дискуссионный вопрос. Здесь мы вынужденно воздерживаемся от исторических экскурсов в генеалогию рассматриваемых систем²⁵. Так или иначе, за нега-

²⁴ Идеал безотходности проявляется, например, в постоянной озабоченности перепроизводством выпускников по специальностям, не востребованным народным хозяйством.

²⁵ Отметим все же, что с самых первых фаз своего развития российское высшее образование подчинялось институциональной логике, которая противопоставляла его, например, германскому. Хотя Германия была родиной большинства российских профессоров в XVIII — начале XIX в. и во многих отношениях служила источником легитимных институциональных моделей, при трансляции в эти модели вносились поправки, которые делали российский университет непохожим на германский и в догумбольдтовской, и в гумбольдтовской версии. Министерство народного просвещения не признавало ни свободы учиться, ни свободы учить, постоянно пытаясь поставить набор курсов, прослушанных каждым студентом, и содержание этих курсов под контроль. После 1819 г. оно не признавало права отдельных университетов выдавать ученые степени. Неудивительно, что оно не рассматривало и возможности появления пожизненных профессур. Российский профессор был чиновником и, как любой другой чиновник, мог быть освобожден от занимаемой должности приказом министра, причем если лишение классного чина подразумевало совершение уголовного преступления, то увольнение оставлялось полностью на усмотрение вышестоящих. У министра народного просвещения были и иные полномочия, незнакомые другим академическим системам, например право своим распоряжением перевести профессора из одного университета в другой [Беляева, 2011]. В бюрократизированной стране руководители обычно избегают злоупотреблять подобными полномочиями, чтобы не демо-

тивным отношением к внешнему академическому рынку и позитивным — к внутреннему, вероятно, стояла долгая традиция.

Сходная культурная традиция могла наделять самостоятельной ценностью использование сетевых механизмов, которые если и не заменяли собой рынок, то делали его в значительной мере условностью. Доминирование сетей было повсеместным еще несколько десятилетий назад даже в США, где вопрос спроса и предложения на академическом рынке труда обычно решался звонками [Carlow, McGee, 1958]. Вспоминает пожилой американский профессор:

Я бы сказал, что за те почти пятьдесят лет, что прошли с начала моей карьеры, произошли серьезные изменения в том, как предлагают и получают академические позиции. В самом начале моей карьеры все делалось на сугубо персональной основе. Это было то, что мы называли «клубом однокашников» (*old boys network*). Когда в хорошем университете возникала вакансия, старший профессор звонил и спрашивал: «Нет ли у вас кого хорошего на подходе, кого мы могли бы нанять?». Это была очень дискриминационная система, в которую просто не мог прорваться человек со стороны. Потом в 60-х, как вы знаете, случилась серия академических волнений, и быстро распространилось представление, что система должна стать более прозрачной. И университеты пришли к тому, чтобы публиковать все вакансии.

Ему вторит его младший коллега:

Как я понимаю, лет 30–40 назад поиск и младшего, и старшего академического персонала происходил в основном скрыто. Если у вас был научный руководитель, и его спрашивали, и руководитель говорил «Это мой лучший студент за все годы», тогда шансы получить работу были хорошие. У тех, кто подавался сам, было гораздо меньше шансов. При поиске старших профессоров, я думаю, обычно никто даже не публиковал объявление. Сейчас большинство университетов, конечно, обязывают факультеты публиковать объявление.

Последовавший закат академических сетей в западном академическом мире — отдельная тема, которая требует специально-

реализовать свой персонал, поэтому фактически увольнения профессоров происходили довольно редко и обычно по веским основаниям. Однако никаких легальных ограничений на такие решения не существовало. Массовый перевод профессоров в другие университеты пытался осуществить Л. А. Кассо, вызвав известный кризис в Московском университете в 1911 г.

го рассмотрения. Открытый конкурс стал обязательен и перестал быть имитацией, во всяком случае для младшего найма (ассистенты), в 1970-х годах, но даже сейчас сети используются параллельно с «чистым» рынком как нанимателем, так и нанимаемым. Вот как описывает интервьюеру сосуществование сетей и рынка американский *associate professor*:

В: Я знаю, что работу ищут по объявлениям в журналах и в банке вакансий ассоциаций, но, возможно, есть еще какие-то каналы?

О: Ну, конечно, люди пишут и-мэйлы, люди разговаривают на конференциях. Конечно, есть формальный рынок труда, на котором работы рекламируются и кандидаты соревнуются за позиции. Но, я думаю, вы как социолог понимаете, что всегда есть неформальная сторона этого рынка, когда люди, которые учились в аспирантуре вместе, друзья, у которых общие интеллектуальные интересы, будут поддерживать связь друг с другом, давать друг другу знать, когда студенты подрастают, кто из них особенно хорош, и так далее. Я думаю, так часто случается.

Сдвиг, скорее, состоял в том, что рынок стал восприниматься как базовый механизм распределения рабочей силы, по отношению к которому сети видятся как полезное, но несколько сомнительное дополнение. В 1950-х иерархия была противоположной: университеты первого ряда полагались на звонки, а открытый рынок понимался как запасной выход, немногим лучший, чем обращение в рекрутинговое агентство [Carlrow, McGee, 1958. P. 109–137]. Но то, что стало делом прошлого в преимущественно селективных системах, еще существует в России. Наем, которому не предшествует период длительного знакомства и возможности наблюдения за кандидатом, понимается как дело рискованное и ненадежное. Плюс к этому, долговременная персонализированная связь между нанимателем (которым фактически выступает непосредственный руководитель) и нанимаемым является, как принято считать, гарантией добросовестности и защищает обе стороны от злоупотребления²⁶. Страны, в которых господствуют подобные представления, вряд ли будут служить особенно благоприятной средой для распространения селективных систем, и даже будучи навяз-

²⁶ В российской истории, особенно для социально-научных дисциплин, предпочтение в пользу сильных сетей, связанных узами политической солидарности, может быть наследием советской эпохи, когда ученым приходилось переживать периодические идеологические наступления и их лояльность друг другу становилась единственной гарантией профессионального выживания [Соколов, 2011].

занными университетам сверху, эти системы легко превращаются в имитацию.

Последним фактором из тех, которые мы квалифицировали как культурные, являются обобщенные ожидания в отношении того, как работает рынок труда. Университеты в России, открывавшие привлекательную вакансию, иногда сталкивались с тем, что совершенно проходные кандидаты не принимали участия в конкурсе, уверенные, что она создается «под кого-то». В лучшем случае они обходными путями осведомлялись у руководителя подразделения, будет ли их заявка приветствоваться и не поставят ли они того в неудобное положение, если «свой» кандидат уже имеется. По умолчанию предполагалось, что конкурс лишь узаконит действие сетевого механизма. Известный ученый, профессор, на разных этапах своей карьеры руководивший несколькими подразделениями в университетах и РАН, объясняет:

Конкурс, как все в этой стране,— это чистая формальность. Конкурс объявляют тогда, когда известно, под кого объявить. Конкурс объявляют под человека.

В: Были случаи, когда было, скажем, два претендента?

О: Да. Было. Но проходил тот, под которого объявлялся конкурс. Если люди умные, они приходили и говорили, допустим, условно: «NN, вот у вас объявлен конкурс. У вас есть человек или мне бы тоже хотелось к вам?» — «Ну, вообще-то, у нас есть человек». — «Все, извините». Это если умный человек. Если глупый, то он подаст заявление, но он не попадет.

Однако во многих случаях даже такая разведка не проводилась, и кандидаты ждали личного приглашения от непосредственного нанимателя. Иногда это приводило к парадоксальным результатам, когда на действительно открытый конкурс на привлекательную вакансию не приходило ни одной заявки, кроме заявок от обычного контингента городских сумасшедших, принимающих все конкурсы за чистую монету. Впрочем, за последние годы картина изменилась хотя бы в некоторых институциях: отчасти сыграл свою роль международный опыт, приобретаемый все большим числом сотрудников вузов, отчасти воздействовал пример других рынков труда, в которых рассылка резюме стала обычным делом.

Третий фактор можно считать простым отражением второго: когда все члены группы предпочитают сеть рынку, этот факт быстро становится «общим знанием» — все знают, что все опираются на сетевые механизмы, и все знают, что все это знают. Однако, как показывают исследования плюралистического невежества [Prentice, Miller, 1993; Correl et al., 2017], люди могут сколь угодно долго заблуждаться в отношении предпочтений других, причем поведение, основанное на этом заблуждении,

может поддерживать в них эту иллюзию. Если сильные внешние кандидаты не подают заявку на конкурс, потому что думают, что их там не ждут, побеждает внутренний кандидат, и итоги конкурса подтверждают предположение о том, что он является «междусобойчиком», даже если организаторы были бы искренне рады, если бы все было по-другому.

В демографической группе истоков прежде всего важна мобильность населения. Селективный механизм предполагает высокую мобильность рабочей силы. Если потенциальные сотрудники привязаны к месту проживания, то конкурс возможен только в некоторых самых крупных локациях вроде Парижа, Москвы или Нью-Йорка²⁷. В небольших населенных пунктах с одной кафедрой по каждой специальности отбор вынужденно будет производиться по модели поезда с открытыми междвагонными дверями или не будет производиться вовсе. Соответственно, университетам в них придется полагаться на трансформирующий контроль и на периодические аттестации.

4.2. Демография

За мобильностью населения стоит множество факторов — от размера страны до устройства коммуникаций в ней и от цен на недвижимость и состояния ипотечного кредитования до уровня женской занятости. Сравнительно небольшие размеры страны, децентрализованная и эффективная система сообщения (не такая, в которой кратчайший коммерческий маршрут по воздуху между Якутском и Магаданом пролегает через Москву) способствуют мобильности рабочей силы. Преобладание двухкарьерных семей скорее сдерживает мобильность, поскольку получение новой работы одним из супругов в другом городе означает, что второму придется отказаться от своей старой работы²⁸. Далее, возможность быстро продать старое жи-

²⁷ В СССР и на первых этапах существования постсоветской России академически мобильными были самые младшие (студенческая и аспирантская мобильность) и самые старшие (под которых университет был готов добыть квартиру) категории ученых.

²⁸ В США выходом из положения является *spousal hire*, в интервью широко обсуждавшееся как главное отступление от принципа полностью безличного и меритократического найма: условием согласия одного из супругов на работу в данном университете является получение другим супругом позиции в нем же.

Эти вещи, они все обговариваются [с кандидатом, получившим самые высокие оценки на собеседованиях]. Иногда это срабатывает, иногда нет. Но очень часто бывает так, что кандидат говорит: «Да, я бы очень хотел, но мой супруг или супруга тоже в академии, и им тоже нужна работа. Можете помочь мне с этим?». И департамент пытается устроить это тоже (США, assistant professor).

В Германии, в которой такие переговоры законодательно запрещены, житейская мудрость рекомендует ученым не рассчитывать на создание семьи до 40 лет.

лье, включая частично погашенный ипотечный кредит, и приемлемая цена аренды благоприятствуют мобильности. В России цена аренды двухкомнатной квартиры недалеко от университета, которая обычно сопоставима с медианной зарплатой преподавателя этого университета, не располагает к мобильности. На географическую мобильность накладывают отпечаток преобладающие в данной культуре паттерны социальных связей, о которых говорилось выше. Культуры, которые высоко ценят крепкую дружбу на всю жизнь, меньше располагают к смене места жительства, чем те, которые допускают легкую смену круга общения. Наконец, затрудняет перемещение широкое распространение множественного найма, при котором доход профессора складывается из совместительства во многих институтах и существует негласный контракт: каждый конкретный вуз платит небольшую зарплату и при этом смотрит сквозь пальцы на то, что профессор подрабатывает в трех других университетах. Множественный найм распространен в развивающихся странах [Altbach, 2012], и, конечно, академическая мобильность в таких условиях ниже, чем на рынках, на которых высокая зарплата обменивается на полную лояльность и поглощенность делами учреждения.

4.3. Экономические ниши университетов и специфика отбираемых качеств

Если первые две группы факторов характеризуют рынок труда в данной стране в целом, то третья специфична для академического рынка труда: мы можем предполагать, что организация встречи спроса и предложения профессорских услуг производна от атрибутов, которые ищут в будущих сотрудниках наниматели. Информация о разных свойствах ученого обладает разной проникающей способностью. Круг осведомленных о его научных достижениях гораздо шире, чем круг осведомленных о достижениях педагогических, и общедоступная информация о первых может считаться более надежной. То, что X — знаменитый ученый, знают все представители данной дисциплины, и даже не работающие в этой дисциплине могут выяснить это, открыв *Google scholar*. Однако только те, кому приходилось работать с ним рука об руку, могут уверенно сказать, готовится ли он к лекциям, заботится ли о тех, чьей научной работой руководит, и могут ли коллеги рассчитывать, что он возьмет на себя часть административной нагрузки.

Университет, который хочет нанимать профессоров исходя из их научной известности, может полагаться на открытый рынок, но университету, который ориентируется прежде всего на их педагогические достижения и коллегиальность, стоит остановиться на ином механизме. Ориентация того или иного вуза определяется его местом в иерархии. В настоящее время повсеместно в мире спонтанно выстраивается иерархия вузов, в которой исследовательские университеты, находящиеся в гло-

бальных рейтингах или претендующие на вхождение в них, занимают верхнюю ступень, а занятые массовым образованием — низшую²⁹. Ее выстраивание имеет многообразные следствия для рынков и найма. С одной стороны, внутренняя логика побуждает занимающие высшие и низшие строчки в рейтингах вузы полагаться на разные механизмы найма и опираться на разную организацию карьер: селективная система господствует наверху иерархии, трансформирующая — внизу. С другой стороны, как раз в силу того, что селективная система ассоциируется с элитарностью, она воспроизводится всеми организациями, независимо от их внутренних потребностей. Это воспроизводство может осуществляться как по собственной инициативе, под воздействием имитативного изоморфизма (мы имитируем то, что считается лучшими практиками), так и в силу принудительного изоморфизма, когда следование «лучшим практикам» становится принудительным для всех по команде сверху [DiMaggio, Powell, 1983]. В кампании по внедрению селективной модели могут принимать активное участие сами представители доминирующих институций. Так, в США за запретом инбридинга стоял крестовый поход, инициированный «лучшими школами». Циник или социолог могли бы заподозрить их в том, что они таким образом открывали рынки для собственных выпускников и тем самым дополнительно повышали свою привлекательность для новых поколений абитуриентов аспирантского уровня, предполагавших, что им когда-нибудь придется искать преподавательскую позицию [Eells, Cleveland, 1935].

Если мы вернемся к нашему образу идущих параллельными курсами поездов, то в стратифицированной университетской системе поезда эти движутся не строго бок о бок. Имеющие наибольший статус немного опережают тех, кто имеет несколько меньший, а те, в свою очередь, опережают отстающих. Можно сказать, что поезда, как и вагоны в них, делятся на классы, и те, кто опоздал в вагон третьего класса в поезде первого класса, еще могут вскочить в вагон третьего класса в поезде второго класса. Обладатель гарвардской степени, не ставший *assistant professor* в Принстоне и Беркли (или ставший, но получивший сигнал о том, что его переход на *tenure* маловероятен), может перейти в университет второго класса, и уж точно его будет счастлив взять университет четвертого класса (или университет в стране второго или третьего мира). Исследования показывают, что, во всяком случае в последние десятилетия, движение в обратном направлении практически невозможно; лишь в исключи-

²⁹ Существуют важные исключения, например, американские четырехлетние *liberal arts* колледжи, не присуждающие степени, но при этом дорогие и престижные. В мировом образовательном зоопарке, однако, они выглядят экзотическим видом.

тельных условиях тот, кто ехал в вагоне третьего класса в поезде третьего класса может переместиться в вагон второго класса в поезде первого класса [Burriss, 2004; Headworth, Freese, 2015].

Вы окончили, скажем, аспирантуру в Гарварде или в Стэнфорде, но в тот год не было позиций или они все были заняты в университетах равного вам статуса, и вы стараетесь перейти в [университет] следующего... статуса, не самого низкого в иерархии, потому что американских университетов очень много и иерархия... тут ведь есть не только первый и второй ранг университетов, есть пятый и шестой, если включать профтехобразование и *community* колледжи, есть, наверное, и седьмой ранг какой-нибудь. И из аспирантуры вы, как правило, уходите в университет рангом ниже или такого же ранга. Скажем, из нашего университета, который второго ранга, студенты и аспиранты обычно попадают в университет третьего ранга или четвертого даже, и потом они оттуда потихонечку пытаются вернуться на тот ранг, который обеспечивали им их преподаватели бывшие, поддерживают связи с научными руководителями... Ну, естественно, это не только протекция, это еще очень зависит от того, насколько востребованы внутри дисциплины темы, которыми вы занимаетесь, поэтому тематика так быстро меняется (США, *assistant professor*).

Этот механизм дает дополнительные гарантии пассажирам поездов первого класса и сокращает шансы пассажиров поездов третьего и четвертого. Соответственно, те, кто стоит у руля в поездах первого класса, обычно склонны превозносить достоинства меритократического открытого конкурса и использовать доступные им рычаги для его продвижения³⁰. В силу их большей легитимности элементы селективной системы могут быть распространены за пределы, в которых они являются безусловно эффективными, и проникать в университеты, отвечающие в основном за массовое образование и не особо нуждающиеся в выдающихся исследователях. Однако чем дальше они выходят за границы популяции, для которой они функциональны, тем больше недовольства вызывают, и тем больше риск, что они приобретут чисто декоративный характер. Этот эффект, видимо, будет проявляться особенно сильно, когда вузовская иерархия ярко выражена³¹.

³⁰ То, что PhD из периферийных университетов не имеют шансов устроиться на работу, на которой эта степень необходима, приводит к периодическому возобновлению дискуссии о том, этично ли для таких вузов вообще выдавать ученую степень.

³¹ К Германии модель с запаздывающими поездами не подходит, поскольку отсчет академического времени начинается в момент, когда ин-

Помимо изоморфизма, каким бы ни было его происхождение, на организацию воздействуют иные силы, такие как спрос на ее услуги со стороны студентов или наличие донорского финансирования, реагирующего на наличие в рядах профессоров научных суперзвезд. Необходимость обеспечить эффективность привлечения ресурсов из многообразных источников, на которые университет может ориентироваться, вероятно, оказывает на его тактику не меньшее влияние, чем следование легитимному образцу. К. Дженкс и Д. Рисмен в классической «Академической революции» [Jencks, Riesman, 2002] связывают появление мобильных рынков профессорского труда и пожизненных контрактов — двух составляющих нашей селективной схемы — с распространением среди студентов профессиональной мотивации, которая побуждает их искать школу с самыми компетентными профессорами, а не с самым элитарным студенческим составом, как это было в большинстве колледжей прежде. Научные достижения профессоров превратились в фактор рекламы университета, а поскольку научное признание распределено предельно неравномерно, научные суперзвезды могли не только взвинтить цены на свои услуги, но и потребовать пожизненных контрактов, независимости в выборе тем исследований и участия в управлении. Новые запросы студентов заставили университеты начать дрейф в сторону селективной модели³².

дивид садится в какой-либо поезд, и продолжается вне зависимости от того, сколько раз он переходит из одного поезда в другой. Этот фактор, возможно, дополнительно способствует тому, что иерархия университетов в Германии менее выражена, чем в США: никакой вуз не может дать полные гарантии трудоустройства. Можно предполагать, что, помимо академических систем с выраженной вузовской иерархией, распространение селективной модели будет происходить легче в странах, где доминирующей организационной формой являются небольшие департаменты, в которых число позиций жестко ограничено и которые при всем желании не могут ужаться, чтобы предоставить талантливому выпускнику место. Большие факультеты располагают обычно большей свободой маневра в этом отношении, что может дополнительно располагать их к восприятию трансформационной модели.

³² Ориентация на научные достижения как на универсальный сигнал качества является классическим случаем поиска ключа под фонарем: такого рода сигналы в целом обладают куда большей проникающей способностью и недвусмысленностью. Исследовательским университетам свойственно демонстрировать стоическое отношение к очевидной недостаточности научных достижений для всесторонней оценки кандидата.

«Мы на самом деле не сильно-то напрягаемся по поводу этого [способность профессоров, нанятых на открытом рынке, преподавать], мы типа предполагаем, что оно как-то само собой наладится. Мы тут серьезно относимся только к исследованиям» (профессор, США).

По записи невозможно установить, с какой долей самоиронии сказаны эти слова.

Относительная значимость всех перечисленных факторов различается в разных системах; в целом экстремальные значения одного из них, вероятно, могут перестроить вокруг него всю систему. Скажем, предельно низкая мобильность неизбежно сделает селективную систему нефункциональной, или тотальное недоверие к моральным качествам ученых сделает ее невозможной.

5. Заключение Полярные идеальные типы, описанные в этой статье, эмпирически допускают множество переходных степеней. Во всех системах действуют некоторые комбинации внутреннего и внешнего рынков труда, а контроль на входе сегодня везде дополняется хотя бы каким-то контролем на выходе. В литературе преобладает мнение, что глобально наблюдаемое движение является движением от селективных к трансформирующим системам, хотя в частности мы находим массу отступлений от этой тенденции [Enders, 2001. P. 12–14]. Ее выражением можно считать развитие дуальных систем, в которых традиционные *tenure-track* дополняются всевозможными *non-tenure track* позициями, прежде всего инструкторского ранга. Поскольку контракты с учеными, занимающими такие позиции, краткосрочны, но при этом могут возобновляться неограниченное количество раз при условии удовлетворенности студентов курсами, они становятся, по сути, трансформирующим анклавом в преимущественно селективной системе, причем размеры этого анклава могут быть сопоставимы с самой системой.

Lecturer в Америке — это означает не постоянно нанятый, а преподаватель, от которого вообще не предполагается никакой научной работы. Вот *lecturer* должен преподавать шесть... Университет оставляет за собой право не формализовать особенно и не афишировать какой-то договоренности, для того чтобы предотвратить, конечно, забастовочные давления, потому что там очевидна несправедливость. Это уже преподаватели второй категории, и фактически у них нет шансов стать кадровыми преподавателями, нет *tenure track*, и они будут преподавать гораздо больше за в целом меньшие деньги, не самые меньшие, но там тоже как договорятся. Меньше всего, я так понимаю, у нас платят преподавателям иностранных языков, там, по-моему, 25 тысяч в общем у них зарплата, на уровне секретарш и ниже (США, *assistant professor*).

Другим выражением той же тенденции является стремление делать если не контракты как таковые, то дополнительные бонусы, которыми пользуются профессора, вроде исследовательского

финансирования и денег на поездки, зависимыми от их научной «продуктивности». Движение в этом направлении к 2010 г. наблюдалось даже в Германии, остающейся во многих отношениях эталоном селективной системы.

Глобальное движение к трансформирующим системам обычно связывают с общим распространением бюрократической подозрительности с ее скептицизмом по поводу человеческой природы (например, [Shore, Wright, 1999]). Эта тенденция, однако, не является безусловной. Так, в американских университетах увеличение доли временного персонала, не имеющего пожизненного найма и не стоящего на пути к нему, не сопровождается полной отменой последнего, а, скорее, сопутствует закреплению за пожизненным наймом статуса контрактов более высокого класса, дополняемых все новыми и новыми привилегиями.

Информант из одного из американских университетов описал это так:

Когда нанимали меня, мне дали зарплату и сказали: «Мы купим тебе компьютер, и в этом году можешь читать на курс меньше», — и только. Но когда мы сейчас нанимаем младших преподавателей, мы даем им исследовательское финансирование, освобождаем от чтения многих курсов, если они еще не завершили диссертацию, даем им что-то типа стипендии... Предложения, которые мы делаем сегодня, куда привлекательнее, чем то, которое получил я, так что я думаю: «Ну надо же, если бы я только получил все эти богатства, когда искал работу!». И это не только здесь, это везде так, потому что аспирантуры конкурируют и не могут предложить меньше, чем конкурент (профессор, США).

Аналогично селективная система институционализируется глобально под воздействием образцов университетов, лидирующих в мировых рейтингах, в том числе в странах, традиционно бывших оплотом трансформационности. Примерами этого в России являются открытые международные конкурсы и ординарные профессуры в Высшей школе экономики. Вместо замены поездов с закрытыми внутренними дверями поездами с открытыми дверями или наоборот мы наблюдаем соседство тех и других на одних и тех же линиях, а заодно появление двухэтажных поездов, в нижнем этаже которых межвагонные двери открыты, а в верхнем — закрыты.

Дополнительный импульс развитию трансформирующих систем, видимо, придало распространение формальных показателей продуктивности. В теории эти показатели должны были достичь того же, что и селективная система, но куда меньшей ценой. Если наем и продвижение в должности зависят от ка-

чества журналов, в которых публиковался индивид, то задачи отбора делегируются редакторам журналов; если учитываются цитатные показатели, то эти задачи решаются множеством авторов, цитирующих или не цитирующих статьи в этих журналах. Один из американских информантов остроумно заметил, что опора на публикации при отборе кандидатов сродни отдаче экспертизы на аутсорсинг. Поскольку множество авторов конкурируют за публикационное пространство и за внимание коллег, и поскольку эта конкуренция не сдерживается факторами типа низкой мобильности населения, не исключено, что трансформирующая система может приобрести все достоинства селективной даже в структурных условиях, при которых институционализация последней невозможна.

Есть ли основание считать, что одна из систем в абсолютном смысле лучше другой? Страны, которые за последние два века служили образцами для подражания при построении исследовательских университетов, — Германия в XIX в. и США в конце XX и начале XXI в. — представляли собой именно селективные системы. Сегодня в топ-20 мировых рейтингов, безусловно, преобладают университеты, следующие селективной модели³³. Происходит ли это потому, что селективная модель является лучшей в том смысле, что она способствует научному прогрессу? Существует ряд социологических аргументов в пользу этой позиции. Селективная модель делает инвестиции в порождение новых идей оптимальной рыночной стратегией для ученого [Bloor, 1976]³⁴. В поезде с открытыми внутренними дверями, но без выходов наружу продвижение будет зависеть от усмотрения тех, кто занимает купе в вагонах старших классов. Даже выдающиеся ученые могут поддерживать преимущественно тех, кто развивает их учение, или тех, кто безропотно соглашается взять на себя дополнительную часть административных и преподавательских обязанностей, но не тех, кто пытается превзойти их достижения. В этом смысле трансформирующие институты находятся под постоянной угрозой, что каждое следующее поколение окажется слабее предыдущего (описание этой динамики на примере российских университетов начала XIX в. см.: [Костина, 2013]). Если это предположение верно, то для

³³ Строго говоря, в британских университетах, многие из которых присутствуют на верхних строках рейтингов, нет пожизненных контрактов с 1988 г. (вместо этого существует процедура *reappointment*), однако увольнение кого-то из их старших профессоров за, скажем, недостаточную публикационную активность будет представлять собой беспрецедентное событие.

³⁴ Та же теория объясняет расцвет нововременной науки в целом политической фрагментацией и конкуренцией дворов за блестящих ученых [Wuthnow, 1979].

некоторых стран структурные и культурные факторы, поощряющие трансформирующую модель, одновременно сдерживают интеллектуальный рост.

Хотя эти рассуждения сами по себе вполне правдоподобны, к ним надо относиться с известной осторожностью. Во-первых, двух примеров — Германии и США — явно недостаточно для подобного свержобобщения, тем более что в них самих обнаруживается масса исключений³⁵. Кроме того, рядом с преимущественно селективными американскими и германскими университетами в глобальных рейтингах находятся гораздо менее селективные британские. Как показывают примеры Франции или России, неселективная конструкция академического мира вовсе не исключает возникновения научной сверхдержавы. Очевидно, что неинституциональные факторы также играют свою роль, и часто они перевешивают чисто институциональные. Трансформирующая система университетов Российской империи не помешала появлению Менделеева и Павлова, разве что сыграла некоторую роль в преждевременном прекращении Золотого века.

Во-вторых, все эти аргументы относятся исключительно к выполнению университетами своей исследовательской миссии. В нашем распоряжении очень мало точных сведений о том, как каждая из систем справляется с задачей отбора мотивированных преподавателей, но есть основания полагать, что отбор на основании исключительно исследовательских достижений, к которому селективная система тяготеет, мотивирует ученых распределять свои силы не в пользу студентов. И если такое распределение может быть оправдано в сегментах университетской системы, отвечающих прежде всего за исследования и подготовку ученых, то, будучи транслированным в сегмент, отвечающий за массовое образование, оно может иметь весьма неприглядные последствия. В этом смысле система с поездами двух моделей, путешествующими по одним и тем же дорогам, или с двухэтажными поездами лучше удовлетворяет все запросы, предъявляемые сегодня к высшему образованию, чем система, которая целиком привержена какой-то одной модели.

³⁵ Важнейшим исключением является относительно широкое распространение внутреннего найма в университетах, находящихся на самом вершине иерархии [Burris, 2004]. Оно обычно объясняется тем, что число занимающих первые строчки рейтингов очень невелико, а брать на работу преподавателей из университетов низшего ранга они категорически отказываются, так что им волей-неволей приходится брать своих выпускников, если нет подходящих чужих.

Литература

1. Беляева О. М. (2011) Академическое сообщество Петербургского университета в ректорство Э. Д. Гримма: конфликты в профессорской среде // *Диалог со временем*. Вып. 34. С. 215–235.
2. Горелова О. Ю. (2016) Межвузовская мобильность преподавателей российских вузов // *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*. № 2. С. 229–258. doi: 10.17323/1814-9545-2016-2-229-258.
3. Губа К. С. (2011) Publish or Perish, или развенчание меритократии в науке // *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*. № 3. С. 210–225. doi: 10.17323/1814-9545-2011-3-210-225.
4. Губа К. С. (2015) «Merton College»: от концептуализации к эмпирической программе социологии науки // *Журнал социологии и социальной антропологии*. № 2. С. 130–145.
5. Козлова Л. А. (2001) «Без защиты диссертации...»: статусная организация общественных наук в СССР, 1933–1935 гг. // *Социологический журнал*. № 2. С. 145–158.
6. Костина Т. В. (2013) Профессора «старые» и «новые»: «антиколлегальная» реформа С. С. Уварова // Е. А. Вишленкова, И. М. Савельева (ред.) *Сословие русских профессоров. Создатели статусов и смыслов*. М.: Изд. дом ВШЭ. С. 212–238.
7. Сивак Е. В., Юдкевич М. М. (2009) Академический инбридинг: за и против // *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*. № 1. С. 170–187. doi: 10.17323/1814-9545-2009-1-170-187.
8. Соколов М. М. (2011) Рынки труда, стратификация и карьеры в советской социологии // *Экономическая социология*. № 4. С. 37–72.
9. Соколов М. М., Чуйкина С. А., Сафонова М. А., Зименкова Т. В., Губа К. С. (2015) Как становятся профессорами: академические карьеры, рынки и власть в пяти странах. М.: Новое литературное обозрение.
10. Соколов М. М., Лопатина С. Л., Яковлев Г. А. (2018) От товариществ к учреждениям. Конституционная история российских вузов. // *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*. № 3. С. 120–145. doi: 10.17323/1814-9545-2018-3-120-145.
11. Юдкевич М. М., Горелова О. Ю. (2015) Академический инбридинг: причины и последствия // *Университетское управление: практика и анализ*. № 1. С. 73–83.
12. Allison P. D., Long J. S., Krauze T. K. (1982) Cumulative Advantage and Inequality in Science // *American Sociological Review*. Vol. 47. No 5. P. 615–625.
13. Altbach P. G. (ed.) (2012) *Paying the Professoriate: A Global Comparison of Compensation and Contracts*. New York: Routledge.
14. Baldi S. (1995) Prestige Determinants of First Academic Jobs of New Sociology PhDs, 1983–1992 // *The Sociological Quarterly*. Vol. 36. No 4. P. 777–789.
15. Ben-David J. (1971) *Centers of Learning: Britain, France, Germany, United States*. London: Transaction Publishers.
16. Bloor D. (1978) Polyhedra and Abomination of Leviticus // *The British Journal for the History of Science*. Vol. 11. No 3. P. 245–272.
17. Burris V. (2004) The Academic Caste System: Prestige Hierarchies in PhD Exchange Networks // *The American Sociological Review*. Vol. 69. No 2. P. 234–264.
18. Camacho J. P. (2001) Investment Is the Best Cure for Inbreeding // *Nature*. Vol. 413. P. 479–480.
19. Caplow T., McGee R. (1958) *The Academic Marketplace*. New Brunswick, NJ: Transaction.

20. Carmichael H. L. (1988) Incentives in Academics: Why is there Tenure? // *Journal of Political Economy*. Vol. 96. No 3. P. 453–472.
21. Clark B. (1977) *Academic Power in Italy. Bureaucracy and Oligarchy in National University System*. Chicago: University of Chicago.
22. Clark B. R. (1986) *The Higher Education System: Academic Organization in Cross-National Perspective*. Berkeley; Los Angeles; London: University of California.
23. Correll S. J., Ridgeway C. L., Zuckerman E. W., Jank S., Jordan-Bloch S., Nakagawa S. (2017) It's the Conventional Thought that Counts: How Third-Order Inference Produces Status Advantage // *American Sociological Review*. Vol. 82. No 2. P. 297–327.
24. Crane D. (1965) Scientists at Major and Minor Universities: A Study of Productivity and Recognition // *American Sociological Review*. Vol. 30. No 5. P. 699–714.
25. Crane D. (1969) Social Class Origin and Academic Success: The Influence of Two Stratification Systems on Academic Careers // *Sociology of Education*. Vol. 42. No 1. P. 1–17.
26. Crane D. (1970) The Academic Marketplace Revisited: A Study of Faculty Mobility Using Carter Ratings // *The American Journal of Sociology*. Vol. 75. No 6. P. 953–964.
27. DiMaggio P., Powell W. (1983) The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Institutional Fields // *The American Sociological Review*. Vol. 48. No 2. P. 147–160.
28. Doeringer P. B., Piore M. J. (1985) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Armonk, NY: M. E. Sharpe.
29. Eells W. C., Cleveland A. C. (1935) The Effects of Inbreeding // *The Journal of Higher Education*. Vol. 6. No 6. P. 323–328.
30. Eisenberg T., Wells M. T. (2000) Inbreeding in Law School Hiring: Assessing the Performance of Faculty Hired from Within // *Journal of Legal Studies*. Vol. 29. No 1. P. 369–388.
31. Enders J. (2001) Between State Control and Academic Capitalism: A Comparative Perspective on Academic Staff in Europe // Enders J. (ed.) *Academic Staff in Europe: Changing Contexts and Conditions*. Westport, CT: Greenwood. P. 1–24.
32. Enders J., Musselin Ch. (2008) Back to the Future? The Academic Professions in the 21st Century // *Higher Education to 2030*. Vol. 1. P. 125–150.
33. Etzioni A. (1959) Authority Structure and Organizational Effectiveness // *Administrative Science Quarterly*. Vol. 4. No 1. P. 43–67.
34. Godechot O., Louvet A. (2010) *Academic Inbreeding: An Evaluation*. <http://www.booksandideas.net/Academic-Inbreeding-An-Evaluation.html>
35. Gouldner A. (1957) Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles // *Administrative Science Quarterly*. Vol. 2. No 3. P. 281–306.
36. Han S.-K. (2003) Tribal Regimes in Academia: A Comparative Analysis of Market Structures across Disciplines // *Social Networks*. Vol. 25. No 3. P. 251–280.
37. Hargens L., Hagstrom W. (1967) Sponsored and Contest Mobility of Academic Scientists // *Sociology of Education*. Vol. 40. No 1. P. 24–38.
38. Headworth S., Freese J. (2015) Credential Privilege or Cumulative Advantage? Prestige, Productivity, and Placement in the Academic Sociology Job Market // *Social Forces*. Vol. 94. No 3. P. 1257–1282.
39. Jencks C., Riesman D. (2002) *The Academic Revolution*. New Brunswick; London: Transaction Publishers.

40. Lamont M. (2009) *How Professors Think. Inside the Curious World of Academic Judgment*. Cambridge, MA: Harvard University.
41. Latour B., Woolgar S. (1979) *Laboratory Life: The Social Construction of Scientific Facts*. London; Beverley Hills: Sage.
42. Long J. S., Allison P. D., McGinnis R. (1993) Rank Advancement in Academic Careers: Sex Differences and the Effects of Productivity // *American Sociological Review*. Vol. 58. No 3. P. 703–722.
43. Masten S. E. (2006) Authority and Commitment: Why Universities, Like Legislatures, are not Organized as Firms // *Journal of Economics & Management Strategy*. Vol. 15. No 3. P. 649–684.
44. McGee R. (1960) The Function of Institutional Inbreeding // *American Journal of Sociology*. Vol. 65. No 5. P. 483–488.
45. McKenzie R. (1996) In Defense of Academic Tenure // *Journal of Institutional and Theoretical Economics (JITE) / Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*. Vol. 152. No 2. P. 325–341.
46. Merton R. (1968) The Matthew Effect in Science // *Science*. Vol. 159. P. 56–63.
47. Merton R. (1973) *The Sociology of Science: Theoretical and Empirical Investigations*. Chicago: University of Chicago.
48. Meyer J., Schofer W. (2005) The Worldwide Expansion of Higher Education in the Twentieth Century // *American Sociological Review*. Vol. 70. No 6. P. 898–920.
49. Musselin C. (2005) European Academic Labor Markets in Transition // *Higher Education*. Vol. 49. No 1–2. P. 135–154.
50. Musselin C. (2009) *The Market for Academics*. London: Routledge.
51. Pfeffer J., Leong A., Strehl K. (1977) Paradigm Development and Particularism: Journal Publication in Three Scientific Disciplines // *Social Forces*. Vol. 55. No 4. P. 938–951.
52. Phelan S., Lin Z. (2001) Promotion Systems and Organizational Performance: A Contingency Model // *Computational & Mathematical Organization Theory*. Vol. 7. No 3. P. 207–232.
53. Prentice D. A., Miller D. T. (1993) Pluralistic Ignorance and Alcohol Use on Campus: Some Consequences of Misperceiving the Social Norm // *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 64. No 2. P. 210–243.
54. Rijcke S. D., Wouters P. F., Rushforth A. D., Franssen T. P., Hammarfelt B. (2015) Evaluation Practices and Effects of Indicator Use — A Literature Review // *Research Evaluation*. Vol. 25. No 2. P. 161–169.
55. Rosovsky H. (1991) *The University: A Owner's Manual*. New York: W. W. Norton & Company.
56. Shapin S. (1994) *A Social History of Truth: Civility and Science in Seventeenth-Century England*. Chicago: University of Chicago.
57. Siow A. (1998) Tenure and Other Unusual Personnel Practices in Academia // *Journal of Law, Economics, & Organization*. Vol. 14. No 1. P. 152–173.
58. Shore C., Wright S. (1999) Audit Culture and Anthropology: Neo-Liberalism in British Higher Education // *Journal of the Royal Anthropological Institute*. No 2. P. 557–575.
59. Skocpol T., Sommers M. (1980) The Uses of Comparative History in Macrosociological Inquiry // *Comparative Studies in Society and History*. Vol. 22. No 2. P. 174–198.
60. Starr P. (1982) *The Social Transformation of American Medicine*. New York: Basic Books.
61. Stephans P. (1996) The Economics of Science // *Journal of Economic Literature*. Vol. 34. No 3. P. 1199–1235.

62. White H. (1970) *Chains of Opportunity*. Cambridge, MA: Harvard University.
63. Williamson O. E. (1981) The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach // *The American Journal of Sociology*. Vol. 87. No 3. P. 548–577.
64. Wuthnow R. (1979) The Emergence of Modern Science and World-System Theory // *Theory and Society*. Vol. 8. No 2. P. 215–293.

Transformative and Selective Systems: A Study in Comparative Sociology of Academic Markets Careers

Author **Mikhail Sokolov**

Candidate of Sciences in Sociology, Professor, European University at St. Petersburg. Address: 6/1a Gagarinskaya Str., 191187 St. Petersburg, Russian Federation. E-mail: msokolov@eu.spb.ru

Abstract The article explores the relationship between academic career structure and labor market organization characterizing different national academic systems. Selective and transformative systems are described as two opposite ideal types. The principal constitutive difference between them is that the selective system requires scholars to move between organizations at least ones during their academic career, and introduces time limits for staying at the lower steps of the academic ladder, while transformative systems do not prohibit inbreeding or ban staying indefinitely at lower academic ranks. The academic systems of Great Britain, Germany, Russia, USA, and France are used to demonstrate how this fundamental difference is related to many other parameters of institutional organization of national academic worlds, such as labor market competitiveness, selection procedures complexity, whether the labor market is driven by supply or demand, the level of geographic mobility, the presence of tenure, the role of formal indicators in academic productivity assessment, and the overall status of the academic profession.

Keywords national academic system, selective academic system, transformative academic system, academic labour markets, recruitment, selection process, academic mobility, tenure, academic career, inbreeding.

- References**
- Allison P. D., Long J. S., Krauze T. K. (1982) Cumulative Advantage and Inequality in Science. *American Sociological Review*, vol. 47, no 5, pp. 615–625.
- Altbach P. G. (ed.) (2012) *Paying the Professoriate: A Global Comparison of Compensation and Contracts*. New York: Routledge.
- Baldi S. (1995) Prestige Determinants of First Academic Jobs of New Sociology PhDs, 1983–1992. *The Sociological Quarterly*, vol. 36, no 4, pp. 777–789.
- Belyaeva O. (2011) Akademicheskoe soobshchestvo Peterburgskogo universiteta v rektorstvo E. D. Grimma: konflikty v professorskoy srede [The Academic Community of the University of St Petersburg under the Rector E. D. Grimm: Conflicts among the Professors]. *Dialogue with Time*, iss. 34, pp. 215–235.
- Ben-David J. (1971) *Centers of Learning: Britain, France, Germany, United States*. London: Transaction Publishers.
- Bloor D. (1978) Polyhedra and Abomination of Leviticus. *The British Journal for the History of Science*, vol. 11, no 3, pp. 245–272.
- Burris V. (2004) The Academic Caste System: Prestige Hierarchies in PhD Exchange Networks. *The American Sociological Review*, vol. 69, no 2, pp. 234–264.
- Camacho J. P. (2001) Investment Is the Best Cure for Inbreeding. *Nature*, vol. 413, pp. 479–480.
- Caplow T., McGee R. (1958) *The Academic Marketplace*. New Brunswick, NJ: Transaction.
- Carmichael H. L. (1988) Incentives in Academics: Why is there Tenure? *Journal of Political Economy*, vol. 96, no 3, pp. 453–472.
- Clark B. (1977) *Academic Power in Italy. Bureaucracy and Oligarchy in National University System*. Chicago: University of Chicago.

- Clark B. R. (1986) *The Higher Education System: Academic Organization in Cross-National Perspective*. Berkeley; Los Angeles; London: University of California.
- Correll S. J., Ridgeway C. L., Zuckerman E. W., Jank S., Jordan-Bloch S., Nakagawa S. (2017) It's the Conventional Thought that Counts: How Third-Order Inference Produces Status Advantage. *American Sociological Review*, vol. 82, no 2, pp. 297–327.
- Crane D. (1965) Scientists at Major and Minor Universities: A Study of Productivity and Recognition. *American Sociological Review*, vol. 30, no 5, pp. 699–714.
- Crane D. (1969) Social Class Origin and Academic Success: The Influence of Two Stratification Systems on Academic Careers. *Sociology of Education*, vol. 42, no 1, pp. 1–17.
- Crane D. (1970) The Academic Marketplace Revisited: A Study of Faculty Mobility Using Carter Ratings. *The American Journal of Sociology*, vol. 75, no 6, pp. 953–964.
- DiMaggio P., Powell W. (1983) The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Institutional Fields. *The American Sociological Review*, vol. 48, no 2, pp. 147–160.
- Doeringer P. B., Piore M. J. (1985) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Eells W. C., Cleveland A. C. (1935) The Effects of Inbreeding. *The Journal of Higher Education*, vol. 6, no 6, pp. 323–328.
- Eisenberg T., Wells M. T. (2000) Inbreeding in Law School Hiring: Assessing the Performance of Faculty Hired from Within. *Journal of Legal Studies*, vol. 29, no 1, pp. 369–388.
- Enders J. (2001) Between State Control and Academic Capitalism: A Comparative Perspective on Academic Staff in Europe. *Academic Staff in Europe: Changing Contexts and Conditions* (ed. J. Enders), Westport, CT: Greenwood, pp. 1–24.
- Enders J., Musselin Ch. (2008) Back to the Future? The Academic Professions in the 21st Century. *Higher Education to 2030*, vol. 1, pp. 125–150.
- Etzioni A. (1959) Authority Structure and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, vol. 4, no 1, pp. 43–67.
- Godechot O., Louvet A. (2010) *Academic Inbreeding: An Evaluation*. Available at: <http://www.booksandideas.net/Academic-Inbreeding-An-Evaluation.html> (accessed 22 April 2019).
- Gorelova O. (2016) Mezhvuzovskaya mobilnost prepodavateley rossiyskikh vuzov [Cross-University Mobility of University Teaching Staff in Russia]. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 2, pp. 229–258. doi: 10.17323/1814-9545-2016-2-229-258.
- Gouldner A. (1957) Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles. *Administrative Science Quarterly*, vol. 2, no 3, pp. 281–306.
- Guba K. (2015) "Merton College": ot kontseptualizatsii k empiricheskoy programme sotsiologii nauki ["Merton College": from Conceptualization to Empirical Research Program of the Sociology of Science]. *The Journal of Sociology and Social Anthropology*, no 2, pp. 130–145.
- Guba K. (2011) Publish or perish, ili Razvenchanie meritokratii v nauke [Publish or Perish, or Debunking the meritocracy in science]. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 3, pp. 210–225. doi: 10.17323/1814-9545-2011-3-210-225.
- Han S.-K. (2003) Tribal Regimes in Academia: A Comparative Analysis of Market Structures across Disciplines. *Social Networks*, vol. 25, no 3, pp. 251–280.

- Hargens L., Hagstrom W. (1967) Sponsored and Contest Mobility of Academic Scientists. *Sociology of Education*, vol. 40, no 1, pp. 24–38.
- Headworth S., Freese J. (2015) Credential Privilege or Cumulative Advantage? Prestige, Productivity, and Placement in the Academic Sociology Job Market. *Social Forces*, vol. 94, no 3, pp. 1257–1282.
- Jencks C., Riesman D. (2002) *The Academic Revolution*. New Brunswick; London: Transaction Publishers.
- Kostina T. (2013) Professora “starye” i “novye”: “antikollegialnaya” reforma S. S. Uvarova [Professors, “Old” and “New”: Sergey Uvarov’s “Anti-Collegial” Reform]. *Soslovie russkikh professorov. Sozdateli statusov i smyslov* [The Professoriate Caste in Russia: Generators of Statuses and Meanings] (eds E. Vishlenkova, I. Savelyeva), Moscow: HSE, pp. 212–238.
- Kozlova L. (2001) “Bez zashchity dissertatsii...”: statusnaya organizatsiya obshchestvennykh nauk v SSSR, 1933–1935 gg. [Non-Thesis Degrees: Making Up the Status of Social Sciences in the Soviet Union, 1933–1935]. *Sociological Journal*, no 2, pp. 145–158.
- Lamont M. (2009) *How Professors Think. Inside the Curious World of Academic Judgment*. Cambridge, MA: Harvard University.
- Latour B., Woolgar S. (1979) *Laboratory Life: The Social Construction of Scientific Facts*. London; Beverley Hills: Sage.
- Long J. S., Allison P. D., McGinnis R. (1993) Rank Advancement in Academic Careers: Sex Differences and the Effects of Productivity. *American Sociological Review*, vol. 58, no 3, pp. 703–722.
- Masten S. E. (2006) Authority and Commitment: Why Universities, Like Legislatures, are not Organized as Firms. *Journal of Economics & Management Strategy*, vol. 15, no 3, pp. 649–684.
- McGee R. (1960) The Function of Institutional Inbreeding. *American Journal of Sociology*, vol. 65, no 5, pp. 483–488.
- McKenzie R. (1996) In Defense of Academic Tenure. *Journal of Institutional and Theoretical Economics (JITE) / Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, vol. 152, no 2, pp. 325–341.
- Merton R. (1968) The Matthew Effect in Science. *Science*, vol. 159, pp. 56–63.
- Merton R. (1973) *The Sociology of Science: Theoretical and Empirical Investigations*. Chicago: University of Chicago.
- Meyer J., Schofer W. (2005) The Worldwide Expansion of Higher Education in the Twentieth Century. *American Sociological Review*, vol. 70, no 6, pp. 898–920.
- Musselin C. (2005) European Academic Labor Markets in Transition. *Higher Education*, vol. 49, no 1–2, pp. 135–154.
- Musselin C. (2009) *The Market for Academics*. London: Routledge.
- Pfeffer J., Leong A., Strehl K. (1977) Paradigm Development and Particularism: Journal Publication in Three Scientific Disciplines. *Social Forces*, vol. 55, no 4, pp. 938–951.
- Phelan S., Lin Z. (2001) Promotion Systems and Organizational Performance: A Contingency Model. *Computational & Mathematical Organization Theory*, vol. 7, no 3, pp. 207–232.
- Prentice D. A., Miller D. T. (1993) Pluralistic Ignorance and Alcohol Use on Campus: Some Consequences of Misperceiving the Social Norm. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 64, no 2, pp. 210–243.
- Rijcke S. D., Wouters P. F., Rushforth A. D., Franssen T. P., Hammarfelt B. (2015) Evaluation Practices and Effects of Indicator Use—A Literature Review. *Research Evaluation*, vol. 25, no 2, pp. 161–169.
- Rosovsky H. (1991) *The University: A Owner’s Manual*. New York: W. W. Norton & Company.

- Shapin S. (1994) *A Social History of Truth: Civility and Science in Seventeenth-Century England*. Chicago: University of Chicago.
- Siow A. (1998) Tenure and Other Unusual Personnel Practices in Academia. *Journal of Law, Economics, & Organization*, vol. 14, no 1, pp. 152–173.
- Sivak E., Yudkevich M. (2009) Akademicheskii inbriding: za i protiv [Academic Inbreeding: Pro and Contra]. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 1, pp. 170–187. doi: 10.17323/1814-9545-2009-1-170-187.
- Shore C., Wright S. (1999) Audit Culture and Anthropology: Neo-Liberalism in British Higher Education. *Journal of the Royal Anthropological Institute*, no 2, pp. 557–575.
- Skopec T., Sommers M. (1980) The Uses of Comparative History in Macro-sociological Inquiry. *Comparative Studies in Society and History*, vol. 22, no 2, pp. 174–198.
- Sokolov M. (2011) Rynki truda, stratifikatsiya i karjery v sovetskoj sotsiologii [Labor Markets, Stratification and Careers in Soviet Sociology]. *Economic Sociology*, no 4, pp. 37–72.
- Sokolov M., Lopatina S., Yakovlev G. (2018) Ot tovarishchestva k uchrezhdeniyam: konstitutsionnaya istoriya rossiyskikh vuzov [From Partnerships to Bureaucracies: The Constitutional Evolution of Russian Universities]. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 3, pp. 120–145. doi: 10.17323/1814-9545-2018-3-120-145.
- Sokolov M., Chuykina S., Safonova M., Zimenkova T., Guba K. (2015) *Kak stanovlyatsya professorami: akademicheskie karyery, rynki i vlast v pyati stranakh* [How Professors Are Appointed: Academic Careers, Academic Marketplace, and Academic Power across Five Countries]. Moscow: The New Literary Observer.
- Starr P. (1982) *The Social Transformation of American Medicine*. New York: Basic Books.
- Stephans P. (1996) The Economics of Science. *Journal of Economic Literature*, vol. 34, no 3, pp. 1199–1235.
- White H. (1970) *Chains of Opportunity*. Cambridge, MA: Harvard University.
- Williamson O. E. (1981) The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. *The American Journal of Sociology*, vol. 87, no 3, pp. 548–577.
- Wuthnow R. (1979) The Emergence of Modern Science and World-System Theory. *Theory and Society*, vol. 8, no 2, pp. 215–293.
- Yudkevich M., Gorelova O. (2015) Akademicheskii inbriding: prichiny i posledstviya [Academic Inbreeding: Causes and Consequences]. *University Management: Practice and Analysis*, no 1, pp. 73–83.