
К. С. Губа

Статья поступила
в редакцию
в октябре 2010 г.

PUBLISH OR PERISH, ИЛИ РАЗВЕНЧАНИЕ МЕРИТОКРАТИИ В НАУКЕ

Аннотация

На основе англо-американских исследований академического рынка труда показано, что декларируемый принцип меритократии в науке не имеет приписываемого ему значения. Решающую роль при найме на университетские позиции играет престиж департамента, в котором была получена докторская степень. Роль научных публикаций не является столь значимой и при анализе репутации департамента. Одной только высокой публикационной активности недостаточно ни выпускнику, чтобы получить место в престижном департаменте, ни департаменту, чтобы повысить репутационный рейтинг.

Ключевые слова: академический рынок труда, академическая карьера, публикации, репутационные рейтинги.

Расхожая фраза *publish or perish*, «публикуй или проиграешь», бытует в англо-американских научных кругах очень давно¹. Несмотря на утвердившуюся трехчастную концепцию научной деятельности — преподавание, исследование и административная работа, считается, что именно публикации являются главным источником академического признания. Значимая роль публикаций является прямым следствием примата исследовательской части научной деятельности в оценках ее результативности. Открытие нового знания должно достойно вознаграждаться, выступая необходимым условием приобретения всех благ, доступных в академическом мире. Именно оно должно приносить известность и признание ученому, выделяя его из числа остальных работников. Признание со стороны научного сообщества является пропуском к получению научных наград, а также тех вознаграждений, которые обеспечивает общество в целом. Даже если ученый равнодушен к признанию или

¹ В 1996 г. Гарфилд написал короткую заметку, в которой признал, что его попытки определить автора этого афоризма не увенчались успехом. Самое раннее цитирование было найдено в книге Л. Уилсона «*Academic man: A study in the sociology of a profession*», опубликованной в 1942 г. Однако, по словам Р. Мертон, учеником которого был Уилсон, уже тогда *publish or perish* было частью академического фольклора, и уже тогда никто не знал автора эти слов [Garfield, 1996].

даже ненавидит известность, он вынужден искать признания как условия успешной научной карьеры [Merton, 1968].

В конечном счете институциональное устройство науки должно работать на то, чтобы академический статус ученого был производным от значимости того знания, которое он создает, а признавать и удостоверить эту значимость вправе только академическое сообщество. В этом случае и тем, кто стремится завоевать репутацию высокого интеллектуала, и тем, кто нацелен на продвижение внутри академической организации, следует в первую очередь озаботиться публикацией научных текстов. Профессиональный успех ученого должен быть пропорционален тому признанию, которое его персоне и его тексты способны заполучить. Если исследователь пишет много хороших работ, которые по достоинству оценивает научное сообщество и которые проходят через лицензирующий институт рецензирования, можно ожидать, что он будет занимать хорошую позицию в университете, получать академические награды, выступать на пленарных сессиях главных конференций и т. д. Если это действительно так, то мы должны констатировать реальную значимость принципа *publish or perish*, при игнорировании которого научный работник рискует лишиться всех академических благ.

Целью данного исследования было ответить на вопрос: основано ли распределение признания исключительно на результатах научных публикаций или же вмешиваются какие-то иные факторы? Если исследовательские результаты в виде статей и книг окажутся самым значимым предиктором академического успеха, то нам останется дать молодым ученым, которые планируют свою научную карьеру, только один совет: *publish or perish*.

Мы рассматриваем только один случай операционализации академического признания: под признанием имеется в виду назначение на академическую позицию в престижном университете. Исследованию механизмов рекрутинга на академические позиции посвящен целый ряд англо-американских исследований академического рынка, первые работы датированы 50–60-ми годами XX в. Их авторы формулировали вопрос так: «Почему одни ученые занимают позиции на самых престижных факультетах, тогда как другие находят работу в относительно малоизвестных местах?» [Long, 1978. P. 889].

В данном обзоре мы анализируем англо-американские исследования академического рынка труда, при этом сравнение с российским материалом затруднено в силу различий в организации академической системы в целом. С другой стороны, в ряде случаев знакомство с западным опытом бывает весьма плодотворным, и тем, кто размышляет над вопросами реорганизации российской науки, могут быть полезны детальные обзоры, посвященные важным аспектам функционирования западной академической системы.

Выбор жанра публикации и академическая карьера

Прежде чем главным показателем результативности научной деятельности в американской системе высшего образования стала публикационная активность, в ней сменили одна другую несколько разного рода идеологий. На первом этапе главная роль была закреплена за обучением студентов, а также за их моральным и религиозным воспитанием — деятельность преподавателя полностью исчерпывалась функциями учителя и наставника. Собственно, в это время исследовательская составляющая научной деятельности не была связана с университетами и колледжами, профессоров нанимали для обучения студентов, а не для производства знания. С середины XIX в. функции образовательных институций начинают меняться. Основанный в 1891 г. Университет Чикаго провозгласил: «Каждый получивший здесь должность подписывает соглашение о том, что любое его продвижение в должности будет зависеть главным образом от его исследовательской продуктивности». Однако такая расстановка приоритетов при определении законов продвижения в академическом мире еще долгое время оставалась скорее исключением, чем правилом. Только после Второй мировой, когда развитию науки стало уделяться огромное внимание, исследовательская составляющая академической деятельности вышла на первый план [Boyer, 1990]. Ключевая роль научных публикаций нашла свое отражение в результатах социологических опросов: с 1969 по 1989 г. доля респондентов, которые согласились с утверждением, что без публикаций значительно труднее получить пожизненный контракт (*tenure*), увеличилась вдвое. На факультетах с аспирантскими программами изменения еще более впечатляющие: если в 1969 г. с приведенным утверждением согласились только 27% респондентов, то в 1989 г. — уже 71% [Ibid., 1990. P. 31].

На разных уровнях академического мира действуют разные правила игры. Если речь идет об организационном признании и продвижении, то здесь система вознаграждения более рационализирована и предсказуема, ее пределом становится постоянная позиция с пожизненным контрактом². Достаточно формально соответствовать требованию осуществления трех составляющих профессиональной деятельности университетского работника — преподавание, исследования и административная работа, — чтобы рассчитывать на повышение.

На втором уровне проявления признания выходят за рамки организационного продвижения, и правила получения признания становятся менее формализованными. Престижность тех или иных текстов определяется разрозненными решениями академического сообщества, которое превозносит одних авторов и не замечает других, — эти решения предсказать очень сложно. В основании и предсказуемых организационных продвижений, и менее прозрачного признания на дискурсивном уровне лежит принцип

² Относительно действия принципа *publish or perish* на этом уровне см.: [Юдкевич, 2004].

меритократии, и согласно этому принципу опубликованные работы имеют высокую значимость. В обоих случаях важным механизмом в системе вознаграждения оказываются факторы, не связанные напрямую с научной результативностью — неважно, измеряется ли она через количество публикаций или количество ссылок.

Обсуждая роль научных публикаций при найме на университетские позиции, необходимо иметь в виду, что в разных научных дисциплинах представления о престижности того или иного вида публикаций различаются: если в естественных науках книги не играют ключевой роли, то в исторической науке статьи являются лишь легким дополнением к книжной продукции. В социологии с преимущественно книжными и преимущественно журнальными публикациями связаны разные карьерные траектории, статьи и книги как разные виды научной продукции оказывают специфическое влияние на продвижение и известность авторов [Clemens et al., 1995]. Если научные статьи выступают мерилем признания в рамках собственно социологического сообщества, то книги означают признание за рамками одной дисциплины, они вызывают интерес к автору за пределами социологии [Gans, 1997]. Как следствие, между списками авторов самых цитируемых статей и авторов самых цитируемых книг не всегда удается найти пересечение.

Публикация научных статей играет важную роль в продвижении в пределах организации, количество и качество опубликованных статей принимаются во внимание при вынесении решений о назначении на позицию с пожизненным контрактом. Наличие публикаций в нескольких самых престижных журналах является необходимым условием для получения постоянной должности профессора [Clemens et al., 1995. P. 464; Wolfe, 1990. P. 484]. Подтверждение тому — возрастное распределение авторов в топовых американских журналах по социологии: авторы статей в среднем профессионально³ младше авторов книг. Более трети всех авторов — те, кто занимает низшие ступеньки академической иерархии, — почти не участвуют в производстве книг.

В истории *American Journal of Sociology* (AJS) зафиксирован момент где-то в конце 1970-х годов, когда издание журнала становится игрой, значимой в первую очередь для молодых авторов [Abbott, 1999. P. 171]. В архиве редакции можно найти обращения молодых авторов с просьбами подтвердить специальным письмом в деканат тот факт, что их статья действительно рассматривается в редакции. Встречаются и просьбы прислать официальным лицам, которые участвуют в принятии решений о найме на постоянную позицию, данные о соотношении принятых и отклоненных рукописей (*acceptance/rejection rate*), которое характеризует качество журнала, — очевидно, чтобы доказать значимость своих публикаций тем, кто не знаком с распределением престижа внутри дисциплины. Тогда же возник жанр статьи формата AJS или

³ Если первые получили Ph.D. в 1977 г., то вторые — в 1972 г.

American Sociological Review (ASR): текст напоминает сжатый вариант диссертации — обзор теории или проблемы, формулировка гипотез, дизайн исследования, описание результатов с обязательной визуализацией в виде таблиц и несколько интерпретаций в заключении [Turner, Turner, 1990. P. 115].

Научные статьи проходят жесткую процедуру оценки, престижные издания отказывают в публикации большинству присланных рукописей. При этом список лучших журналов не обновляется: в американской социологии «большая тройка» самых авторитетных журналов остается неизменной, а новые специализированные периодические издания остаются на периферии журнальной системы. Публикационное пространство самых престижных журналов даже сократилось за последние десятилетия в связи с тем, что заметно увеличились средние размеры статьи и списки библиографии. Например, если в 1950–1952 гг. три топовых журнала ASR, AJS и Sociological Forum (SF) в среднем публиковали соответственно 88, 44 и 53 статьи в номере, то в 1990–1992 гг. — 57, 37 и 48 статей [Keith, Babchuk, 1998. P. 1523]. Развитие системы анонимного рецензирования, с одной стороны, затруднило выход в печать действительно оригинальных рукописей⁴, но, с другой стороны, процедура double blind оставила мало возможностей для протекций угодным авторам. Публикация статей в престижных журналах стала прерогативой молодых социологов, чья известность только начинает набирать обороты. При публикации книг действуют иные механизмы, здесь нет анонимного рецензирования и ключевую роль играют репутация и социальные связи автора [Clemens et al., 1995. P. 449].

Роль статей и книг в приобретении академического статуса легко увидеть, если сравнить академические биографии тех, кто опубликовал наибольшее количество статей в трех престижных журналах, и тех, кто удостоился чести стать президентом Американской социологической ассоциации (ASA). И то и другое — безусловное свидетельство успеха в академической карьере, однако это успех, венчающий разные карьерные траектории. Выбирая публикации в основных социологических журналах в качестве основной стратегии достижения успеха, автор может столкнуться со значительными трудностями. В социологических журналах не в ходу фаворитизм: если вы опубликовали несколько статей, это не гарантирует вам в дальнейшем предоставление публикационного пространства. Сравнивая списки самых продуктивных авторов в трех журналах за 1975–1984 и 1985–1994 гг., Фелан делает вывод о том, что круг авторов почти полностью сменился: только три автора появились и в той и в другой декаде [Phelan, 1995. P. 485]. Говорить

⁴ Рецензент определяет качество работы в области социологии на основании компетентности исследования, а не его важности и значимости — к такому соглашению пришли специалисты. В итоге мы слышим нескончаемые жалобы рецензентов на процедурно правильные рукописи, которые при этом невыносимо скучны [Abbott, 1999].

о существовании устойчивой группы авторов, которые составляли бы элиту в жанре социологических статей, не приходится. Авторы достаточно быстро сменяют друг друга и зачастую, добившись успеха в виде нескольких публикаций, уходят в другие жанры.

Но к настоящему успеху в американской социологии приводят вовсе не статьи в престижных периодических изданиях. Президенты ASA за время своего пребывания в должности редко публиковали больше двух статей в топовых журналах, да и то одна из них обычно являлась их президентским посланием ассоциации, которое по традиции публикует ASR. И до своего избрания на высокий пост они крайне редко публиковали⁵ свои статьи в журналах высшего ранга, и после вступления в должность их научная продуктивность не увеличилась. Иными словами, самые известные социологи предпочитают другие виды публикаций, в частности монографии. В среднем к моменту окончания срока президентства глава ASA был автором 15 книг, и уж во всяком случае не менее пяти-шести [Phelan, 1995. P. 490]. Именно книги, хотя они и являются более рискованным вложением усилий, способны принести настоящую известность и академический успех. И только книги могут вывести автора за пределы одной научной дисциплины, сделать его известным не только среди социологов. Известно, что самые цитируемые книги обязаны заметной долей внимания к себе представителям других дисциплин и более широких кругов общества, тогда как авторам социологических статей редко удается выйти за пределы социологии [Clemens et al., 1995; Gans, 1997].

Таким образом, на социологическом академическом рынке в ходу два вида «валюты» — в одном секторе рынка в цене статьи в трех престижных журналах, а второй признает только книги. Одна «валюта» редко конвертируется в другую, что в реальности, например, оборачивается карьерными перемещениями ученых в те учреждения, которые ценят именно тот жанр научных публикаций, в котором они работают [Wolfe, 1990. P. 487].

Эмпирическая проверка меритократической гипотезы в самом общем виде состоит в поиске связей между результативностью исследовательской деятельности и признанием, которое исследователи в конечном счете получают. Формальное описание процедуры найма в престижные американские университеты, так же как рассказы⁶ его непосредственных участников свидетельствуют о том, что академический рекрутинг — это очень важная

Академический наем: проверка меритократической гипотезы

⁵ Вероятно, свою роль здесь сыграло и изменение политики основных журналов по социологии, что прекрасно описано на примере истории AJS. Практика double blind сделала процесс рецензирования для многих известных социологов неприемлемым. Ведь прежде статьи писались чаще всего по специальному приглашению редакторов, озабоченных поиском интересных текстов [Abbott, 1999].

⁶ Лучшего источника сведений о том, как на самом деле происходит академический наем, чем книга Каплоу и Макги, до сих пор нет — с тем существенным недостатком, что она издана в 1958 г. [Caplow, Mcgee, 1958].

и серьезная деятельность. Вся машинерия скрупулезной работы специального комитета по отбору кандидатов запускается даже при найме на низшие позиции. Институционально прописанная⁷ забота о репутации учреждения, которой может нанести урон неправильный выбор кандидата, заставляет предпринимать затратные усилия даже там, где они на первый взгляд кажутся неоправданными. Вакансии случаются не так часто, чтобы можно было быстро ликвидировать последствия не очень удачного выбора, поэтому важно сделать его правильно. У тщательного подбора кандидатов даже на низшие позиции есть и еще один резон: если ученый останется в этом университете на длительный срок, поднимаясь вверх с самой низшей должности до позиции с пожизненным контрактом, то у вуза появится шанс вырастить собственную звезду, а не сманивать ее из других университетов, предлагая выгодные условия [Shils, 1997].

Отсюда становится понятным выбор исследователями в качестве операционализации академического признания (зависимая переменная) найма на университетскую позицию после получения PhD, несмотря на то что это только первый старт после защиты степени. Согласно принципу меритократии престижные университеты должны нанимать ученых, показывающих заметные достижения в науке. Независимой переменной в англо-американских исследованиях академического рынка труда выступала результативность научной деятельности, определяемая по количеству опубликованных текстов или по количеству ссылок, которые они получили. В модели учитывался также ряд внешних факторов, которые могли оказывать влияние на распределение позиций наряду с достижениями выпускников. Данные о количестве публикаций были доступны в справочнике Science Abstracts; количество цитирований отслеживал Институт научной информации (Science Citation Index); рейтинг университетов по шкале престижности установлен в исследовании А. Картера, а количество академических наград, так же как и некоторые биографические данные ученых публиковались в издании American Men of Science. Обычный для этого направления дизайн исследования выглядел как построение модели, которая бы объясняла факт найма на университетскую позицию. Почти одновременно возник интерес к объяснению других переменных в этой модели. Например, количество публикаций и цитирований из независимой переменной стали зависимыми в том смысле, что были построены другие модели, которые их объясняли [Clemente, Sturgis, 1974; Long, 1978; Keith et al., 2002].

⁷ Например, при найме предписано действовать по принципу «все или ничего»: если поиски необходимого кандидата, который бы удовлетворял высоким критериям, не увенчались успехом, то вакансию следует оставить свободной. При найме также не следует руководствоваться способностью кандидата принести университету деньги или возможностью оплаты его труда из фондов внешних организаций [Shils, 1997].

Многочисленные попытки найти подтверждение принципу меритократии в большинстве своем не увенчались успехом: исследования выявили высокую значимость престижа факультета, который дал докторскую степень, — именно репутация факультета предопределяет, куда попадет его выпускник. Научные достижения кандидатов, выраженные в количестве опубликованных статей, не имеют решающего значения [Crane, 1970; Long, 1978; Baldi, 1994]. В случае социологии воспроизводство академического рынка происходит следующим образом: пять самых престижных факультетов заполняют 30% всех имеющихся университетских вакансий, 20 лучших обучающих программ исчерпывают 70% академического рынка. Соотношение численности вакансий и элитных выпускников таково, что оставить своих бывших студентов в собственных стенах, совершив обмен с другими институциями одного уровня престижа, невозможно: вакансий существенно меньше, чем даже самых лучших выпускников. В такой ситуации самые престижные университеты легко заполняют свои позиции выпускниками пяти лучших факультетов, практически полностью исключая для тех, кто получил степень на факультете, находящемся ниже пятой строчки рейтинга и особенно ниже двадцатой, шанс попасть на самый верх [Burris, 2004. P. 246]. Здесь возникает своего рода легкая форма инбридинга, когда университет нанимает не собственных выпускников, но тех, кто получил степень в не менее престижном месте [Baldi, 1994. P. 41]. Для большинства обладателей степени Ph.D даже из самых хороших университетов это означает неизбежность нисходящей мобильности⁸.

Прошло то время, когда большая часть докторских степеней выдавалась в элитных университетах, теперь пять лучших факультетов ответственны лишь за 14% степеней Ph.D, двадцать лучших факультетов выпускают 35% обладателей Ph.D. Однако и этого достаточно, чтобы новые доктора наук из лучших университетов потеснили выпускников менее престижных учебных заведений, многие из которых уходят в вузы уровня бакалавриата [Burris, 2004. P. 250]. Единственная возможность для хороших университетов поспособствовать трудоустройству своих выпускников заключается в налаживании связей с вузами, чей рейтинг не очень высок. Когда в лучших университетах все меньше свободных вакансий, это имеет смысл: менее престижные места все еще имеют возможность нанимать новых сотрудников. Не стоит слишком драматизировать ситуацию: тенденция к нисходящей мобильности редко принимает крайние формы, когда выпускники из пяти самых лучших университетов попадают в итоге в организации, занимающие низшие позиции в рейтинге. Лучшие из лучших спускаются чаще всего только на одну ступеньку в престиже, и лишь изредка

⁸ Цифры таковы: только 6% выпускников устраиваются на работу в университет, стоящий выше в иерархии, чем место, где была получена степень; 40% получают работу в вузе, равном по престижу тому, где они учились, и наконец, большая часть выпускников теряют в престиже — 54% [Burris, 2004. P. 249].

ниже, тогда как выпускники менее выдающихся университетов перемещаются ниже намного чаще [Baldi, 1994. P. 39]⁹.

Исследователи, изучавшие зависимость академического найма от результативности научной деятельности, предположили, что, возможно, они не выявили влияния научных заслуг на распределение выпускников в более или менее престижные организации только потому, что рассматривали самое начало академической карьеры — назначение на первую позицию после получения докторской степени [Finkelstein, 1984]. К этому моменту у выпускников просто не было еще возможностей пополнить свое CV, поэтому рекрутирующим организациям ничего не оставалось, кроме как полагаться на репутацию институции, где была получена степень. При дальнейшем продвижении или при смене места работы послужной список в виде публикаций должен иметь большее значение. Это предположение проверял Лонг, он анализировал карьеры биохимиков, оценивая новое место работы тех, кто уже имел возможность опубликовать достаточное количество статей. Эффект публикаций оказался статистически незначимым [Long, 1978. P. 895]. Даже при найме на позиции, означающие вершину профессиональной карьеры, предпочтение далеко не всегда отдавалось тем, кто публиковал много статей. Среди социологов треть тех, кто получил *senior level positions* в университетах средней репутации, опубликовали не больше одной статьи [Fox, 1983. P. 286]. Таким образом, поколебать выводы, которые сделали в своей классической работе Каплоу и Макги [Caplow, McGee, 1958], — о том, что неудачный первоначальный выбор аспирантской программы является «черной меткой» для всей академической карьеры ученого, смыть которую не смогут самые блестящие успехи, — так и не удалось [Burris, 2004. P. 251]. Определяющее влияние престижа факультета, на котором была получена степень, сохраняется на протяжении всей последующей карьеры.

Другое возможное возражение против результатов, полученных исследователями закономерностей академического найма, состоит в том, что репутация факультета, на котором получена степень, сама, собственно, является показателем научной результативности: выпускники лучших факультетов с большей вероятностью станут хорошими исследователями, чем выпускники менее престижных вузов. Они провели больше пяти лет в университете с высоким уровнем исследовательской культуры, усвоили академические стандарты, гарантирующие успешную карьеру в будущем. Принимая во внимание это обстоятельство, комитет по отбору кандидатов может предпочесть именно этих выпускников тем, кто учился на менее престижном факультете, но успел доказать наличие исследовательских способностей несколькими статьями. Содержание эффекта репутации факультета удалось уточнить следующим образом: престиж факультета не имеет значения для

⁹ В 1985–1992 гг. из категории *distinguished* в категорию *adequate+* и *marginal* переместились 14% социологов, из категории *strong* — 35%.

будущей научной продуктивности выпускников аспирантских программ [Clemente, Sturgis, 1974. P. 296], но значимо влияет на продуктивность сотрудников этих институций. То есть эффект репутации факультета оказывается значимым для более поздних этапов академической карьеры, и на его основе невозможно предсказать результативность научной деятельности тех, кто только недавно защитил диссертацию. Другие попытки связать репутацию учебного заведения с качеством обучения, где качество измерялось бы с помощью других переменных, не увенчались успехом [Finkelstein, 1984. P. 54]¹⁰.

Репутация места работы оказывается наиболее значимой, если обратиться к менее «сильным» данным о том, что влияет на степень знакомства ученых с работами их коллег. В этом направлении проведено не так много исследований, наиболее важное — исследование Коул и Коул об известности наиболее продуктивно работающих физиков среди их профессионального сообщества. Авторы попросили респондентов оценить степень «видности» (visibility) каждого из представленных в списке ученых. Наряду со значимостью научной известности физика обнаружено влияние престижа организации, в которой работает ученый ($r = 0,57$). При этом очевидное объяснение — что самые известные физики работают в самых престижных местах — не получило подтверждения. Исследователи сделали вывод, что научное сообщество лучше всего знакомо с работами, которые публикуются сотрудниками лучших университетов [Cole, Cole, 1968. P. 401].

В отношении прогнозирования частоты цитирования репутация учреждения также сохраняет свое значение, правда в меньшей степени [Finkelstein, 1984. P. 55]. Те же данные о физиках показывают, что самые известные статьи в первые пять лет после публикации цитируются независимо от того, где работают их авторы и насколько известны они были до этой публикации [Cole, Cole, 1973]. Это позволяет сделать вывод, что репутация автора и учреждения, в котором он работает, может иметь значение для корпуса средней по качеству научной литературы, тогда как действительно значимая работа в любом случае получит признание. Если говорить о большинстве публикуемых работ, то вероятность того, что им окажут внимание в виде цитирования, увеличивается по мере того, как автор становится известным¹¹ в среде профессионального сообщества, а это с большей вероятностью происходит с авторами, работающими в самых престижных университетах [Finkelstein, 1984. P. 58].

¹⁰ Престиж факультета, как уже было сказано, имеет значение и для выпускников, но в другом смысле: он прямо влияет на их трудоустройство, но не на научную продуктивность.

¹¹ При этом известность не всегда приходит с количеством публикаций, для физиков, например, оно не имеет значения, в отличие от качества — от индекса цитирований [Cole, Cole, 1968. P. 400].

Связь между исследовательской деятельностью, с одной стороны, и репутацией места обучения и работы — с другой, в некоторой степени проясняют лонгитюдные исследования академической карьеры. Одновременно эти исследования помогают понять, какую роль играют публикации и цитирование в механизмах академического продвижения. Репутация учреждения имеет значение в нескольких смыслах. Ученые в престижных университетах склонны чаще публиковаться, их работы более известны и получают больше цитирований [Cole, Cole, 1968; Allison, Long, 1990]. Исследуя профессиональную мобильность зрелых ученых в четырех дисциплинах, Эллисон и Лонг пришли к выводу, что количество цитирований не оказывает никакого влияния на то, насколько престижную должность получит ученый, решивший сменить место работы на поздних этапах профессиональной карьеры. Их интересовал вполне традиционный для такого рода исследований вопрос: связаны ли приобретение или потеря в престиже на новом месте работы с научной продуктивностью ученого на прежнем месте (количество публикаций и цитирований)? Исследователи разбили данные о 247 случаях смены работы на две группы: те, чье новое место работы более престижно, чем прежнее, и те, кто перешел работать в менее престижное учреждение¹². Оказалось, что и количество публикаций, и количество полученных цитирований у второй группы несколько выше, чем у тех, кто переместился в организацию с более высокой репутацией. Однако в дальнейшем, после нескольких лет работы на новом месте ситуация меняется: исследователи, перешедшие в более престижные университеты, стали больше публиковаться, их тексты стали чаще цитироваться, тогда как в менее престижных организациях новые работники снизили свою продуктивность, и внимание к их текстам сократилось¹³. Особенно значительны изменения в объемах внимания, которое получают работы в случае перемещения их авторов: если перешедшие в более престижные организации получают вдвое больше цитат, чем у них было на момент смены работы, то количество цитирований у тех, кто сменил работу с потерей в престижности, становится даже меньше, чем было в самом начале [Allison, Long, 1990. P. 472]. Эти данные позволяют сделать два важных вывода: признание сообщества в виде цитирования работ ученого не оказывает решающего влияния на его перемещения с точки зрения

¹² Если в этом исследовании анализировались данные только о тех ученых, которые сменили место работы, то в более ранней работе Лонг [Long, 1978] использовал данные о двух группах биохимиков: тех, кто перешел работать в другой университет, и тех, кто остался на прежнем месте. Это позволило преодолеть смещение выборки и сделать несколько сравнений относительно продуктивности ученых из двух групп. Престижность нового места работы оказывала заметное влияние на продуктивность ученых — по сравнению с теми, кто не менял место работы.

¹³ У ученых, которые переместились выше, количество опубликованных работ выросло на 25%, а количество полученных ссылок — на 38%. В отличие от них те, кто переместился ниже, снизили количество публикаций на 22% и цитат на 57% [Allison, Long, 1990. P. 472].

престижности места работы, однако престиж места работы является значимым прогностическим фактором частоты публикаций и частоты цитирования текстов ученого.

Влияние репутации места работы на количество цитирований удалось оценить достаточно точно. Со временем ученые, перешедшие на новое место работы с повышением в престижности, начинают публиковаться чаще и чаще получать ссылки на свои работы, причем рост количества ссылок происходит быстрее, чем рост числа публикаций [Long, 1978. P. 900]. Даже при контроле ранней продуктивности репутационный эффект остается в силе (самый значимый коэффициент в регрессии). С одной стороны, количество ссылок может указывать на качество публикации, т. е., попадая в престижный университет, ученые начинают производить более качественную работу, чем прежде. С другой стороны, индекс цитирования может указывать на большую «видность» академических работников, работающих на самых лучших факультетах. Тем самым мы возвращаемся к началу наших рассуждений — к факту значимости престижа университета. Возникает своего рода замкнутый круг, в котором если и есть начальная точка, то это репутация институции, а не результативность научной деятельности ученых, которые там работают.

Закономерно встает вопрос, чем же определяется престиж учреждения. Если верна меритократическая гипотеза, то репутация учебного заведения должна зависеть от исследовательской продуктивности его сотрудников и выпускников. Лучшие университеты считаются лучшими, потому что их выпускники становятся хорошими исследователями, о чем свидетельствуют количество и качество их публикаций. Согласно данным о современном состоянии академического рынка совокупность объективных показателей результативности научной деятельности объясняет только 30% вариаций в рейтингах социологических факультетов [Burriss, 2004]. Кроме того, приняв меритократическую гипотезу, мы не сможем объяснить удивительную стабильность репутационных оценок, несмотря на изменения в научной продуктивности. Балди проанализировал динамику относительной престижности социологических факультетов за период с 1966 по 1992 г. Его данные свидетельствуют о стабильности стратификации: за 30 лет позиции репутационных рейтингов почти не изменились. Ни один из факультетов, находившихся в 1966 г. внизу рейтинга, не сделал за это время головокружительной карьеры, добравшись до высшей категории distinguished [Baldi, 1994].

Меритократическая гипотеза в духе теории Мертонa — что престиж и признание должны приходить к тем, кто лучше исполняет свою профессиональную роль, — не находит подтверждения. Если она верна, переход факультета из категории good в категорию strong должен следовать за увеличением публикационной активности его преподавателей в признанных журналах, что

не подтверждается цифрами¹⁴. Перестановки в рейтинге возникают, скорее, по другим причинам: открытие новых факультетов сдвигает всю иерархию (кроме высшей категории) примерно на один пункт. Очевидно, что новые факультеты еще не обладают репутацией, которая привела бы их к высоким категориям престижа, поэтому они оказываются внизу списка (*insufficient* и *marginal* — 52%). В течение следующего за открытием десятилетия этим факультетам обычно не удается продвинуться выше, вместо этого они сдвигают остальных выше их прежнего положения [Baldi, 1994]. Стабильность репутации факультетов, изменить которую к лучшему может только появление новых факультетов, связана, в частности, и с престижем всего университета. Не имеет особого значения тот факт, что сотрудники социологического факультета Гарварда начнут меньше публиковать статьи в престижных изданиях, — Гарвард остается Гарвардом. Престиж университета распространяется и на отдельные его части, и его может быть достаточно, чтобы факультет занял самые верхние позиции в рейтинге.

Кит и Бабчук пришли к выводу о слабой результативности даже самых усердных попыток повысить престиж с помощью заметных научных достижений, даже если эти попытки совершаются в течение продолжительного времени. В частности, они установили, что повышение результативности научной деятельности факультета может способствовать формированию более позитивного впечатления о нем, но только в контексте всего университета. И нет никакой гарантии, что усилия факультета, предпринимаемые с целью изменить свою репутацию и повысить внешние оценки своей деятельности, приведут к необходимому результату, даже в тех случаях, когда научные достижения действительно впечатляющи [Keith, Babchuk, 1998. P. 1525]. Следовательно, привлечение на факультет самых продуктивных исследователей, чьи работы активно цитируют, — не та стратегия, которую надо избирать, если ставишь своей целью продвинуться в репутационных рейтингах.

Далеко не все исследования, проанализированные в данной статье, учитывали специфику разных научных дисциплин, поэтому трудно сказать, насколько верна меритократическая гипотеза для естественных и социальных наук. Исключением является работа [Hagens, Hagstrom, 1982], в которой было выдвинуто предположение, что естественные и социальные науки различаются по уровню консенсуса в отношении оценки исследовательских результатов, и это различие оказывает влияние на систему академического вознаграждения. Гипотеза выглядела достаточно убедительно: в дисциплинах с высоким уровнем консенсуса в большей степени работают общепринятые стандарты научной деятельности, поэтому и оценка деятельности ученого может основываться только на его научных достижениях. Естественные науки построены

¹⁴ Из 27 факультетов, переместившихся выше в рейтинге престижности, 12 стали публиковать меньше статей в престижных изданиях, и только 11 — больше (четыре остались на прежнем уровне).

так, что у талантливого ученого больше шансов быть замеченным и вознагражденным по заслугам, независимо от престижа его докторской степени: основания его успеха оспорить гораздо труднее, чем в социальных науках. В последних научные успехи исследователей не являются очевидными для всех представителей научного сообщества. Например, в политологии, чтобы оценить научные достижения, необходимо обладать определенным опытом социализации в дисциплине, который будет различаться в зависимости от того, в каком месте он был приобретен [Hargens, Hagstrom, 1982. P. 193]. Харгенс и Хагстром исследовали физику, химию, математику и политологию, которая и стала примером науки с наименьшим консенсусом. Действительно, для политологии регрессионные коэффициенты в модели, которая связывает получение первой академической позиции и престиж докторской степени, отличались от всех остальных дисциплин. Однако это отличие не было таким существенным, чтобы можно было утверждать, что характер консенсуса в науке оказывает существенное влияние на то, как будет происходить распределение академического статуса. Исследования связи престижа докторской степени с престижем первой трудовой позиции проводились также на примере биохимии, физики, психологии [Crane, 1970]. Все они подтверждают значимость престижа факультета, на котором получена степень. Этот фактор, безусловно, не объясняет все особенности процесса академического найма, но является самым значимым фактором в модели [Long, 1978].

Publish or perish — один из самых известных принципов академической жизни и самый популярный совет тем, кто только начинает научную карьеру. Результаты исследований университетского рекрутинга говорят о том, что прежде всего будущему ученому нужно определиться с выбором места получения степени, и тем самым он практически обеспечит себе последующую успешную карьеру. После бакалавриата нужно проводить не только тренинги навыков написания научных работ, но и вводные занятия по репутационной иерархии академического мира. Обоснование статуса или репутации как производных от научных достижений оставляет за скобками действие механизмов другого рода. Академический мир в сильной степени стратифицирован, и нижняя часть иерархии надежно отделена от верхней. Престижные факультеты обмениваются выпускниками, статьи в ASR цитируют в первую очередь публикации, помещенные в AJS, создавая разумную дистанцию с третьим лучшим изданием — SF [Oromaner, 2008. P. 287].

Если барьеры между элитной и массовой социологиями [Weeber, 2006] действительно так сильны, то принцип publish or perish при академическом найме имеет приписываемое ему значение главным образом внутри своего круга престижа. Особенно если учитывать уровень конкуренции академического рынка труда, на котором выпускников самых престижных программ намного

больше, чем вакансий в этих университетах. Тем самым значимость собственных усилий при академическом продвижении существенно снижается. Как мы увидели, одной только высокой публикационной активности недостаточно ни выпускнику, чтобы получить позицию в престижном университете, ни факультету, чтобы повысить позицию в репутационном рейтинге.

Литература

1. Юдкевич М. М. Публикуй или проиграешь // Вопросы образования. 2004. № 4. С. 107–124.
2. Abbott A. (1999) *Department and discipline: Chicago sociology at one hundred*. Chicago: The University of Chicago Press.
3. Allison P., Long J. (1990) Departmental effects on scientific productivity // *American Sociological Review*. Vol. 55. No. 4. P. 469–478.
4. Baldi St. (1994) Changes in the stratification structure of sociology: 1964–1992 // *American Sociologist*. Vol. 25. No. 4. P. 28–43.
5. Boyer E. L. (1990) *Scholarship reconsidered: Priorities of the professorate*. San-Francisco: Jossey-Bass.
6. Burris V. (2004) The academic caste system: Prestige hierarchies in Ph. D. exchange networks // *American Sociological Review*. Vol. 69. No. 2. P. 239–264.
7. Caplow T., McGee R. (1958) *The academic marketplace*. N. Y., NY: Basic Books.
8. Clemens E., Powell W., McLLwaine K., Okamoto D. (2003) Careers in print: Books, journals, and scholarly reputations // *The American Journal of Sociology*. Vol. 101. P. 433–494.
9. Clemente F., Sturgis R. (1974) Quality of department of doctoral training and research productivity // *Sociology of Education*. Vol. 47. No. 2. P. 287–299.
10. Cole J., Cole S. (1973) *Social stratification in science*. Chicago: University of Chicago Press.
11. Cole S., Cole J. (1968) Visibility and the structural bases of awareness of scientific research // *American Sociological Review*. Vol. 33. No. 3. P. 397–413.
12. Cole S. (2004) Merton's contribution to the sociology of science // *Social Studies of Science*. Vol. 34. No. 6. P. 829–844.
13. Craine D. (1970) The academic marketplace revisited // *American Journal of Sociology*. Vol. 75. P. 953–964.
14. Gans H. (1997) Best-sellers by sociologists: An exploratory study // *Contemporary Sociology*. Vol. 26. No. 2. P. 131–135.
15. Garfield E. (1996) What is the primordial reference for the phrase 'publish or perish'? // *Scientist*. Vol. 10. No. 12. P. 11.
16. Finkelstein M. (1984) *The American academic profession: A synthesis of social scientific inquiry since World War II*. Columbus: Ohio State University.
17. Fox M. (1983) Publication productivity among scientists: A critical review // *Social Studies of Science*. Vol. 13. No. 2. P. 285–305.

18. Hargens L., Hagstrom W. (1982) Scientific consensus and academic status attainment patterns // *Sociology of Education*. Vol. 55. No. 4. P. 183–196.
19. Keith B., Babchuk N. (1998) The quest for institutional recognition: A longitudinal analysis of scholarly productivity and academic prestige among sociology departments // *Social Forces*. Vol. 76. P. 1495–1533.
20. Keith B., Layne J., Babchuk N., Johnson K. (2002) The context of scientific achievement: Sex status, organizational environments, and the timing of publication on scholarship outcomes // *Social Forces*. Vol. 80. No. 4. P. 1253–1281.
21. Long J. (1978) Productivity and academic position in the scientific career // *American Sociological Review*. Vol. 43. No. 6. P. 889–908.
22. Merton R. (1968) The Matthew effect in science: The reward and communication systems of science are considered (with Harriet Zuckerman) / N. Storer (ed.) *The Sociology of Science*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
23. Oromaner M. (2008) Intellectual integration and articles in core sociology journals, 1960–2000 // *American Sociologist*. Vol. 39. No. 4. P. 279–289.
24. Phelan T. (1995) Measures of success in American sociology // *Sociological Forum*. Vol. 10. No. 3. P. 481–491.
25. Shils E. (1997) *The calling of education*. Chicago: The University Chicago Press.
26. Turner S., Turner J. (1990) *The impossible science: An institutional analysis of American sociology*. Newbury Park, California: Sage.
27. Weeber S. (2006) Elite versus mass sociology: An elaboration on sociology's academic caste system // *American Sociologist*. Vol. 37. No. 4. P. 50–67.
28. Wolfe A. (1990) Books vs. articles: Two ways of publishing sociology // *Sociological Forum*. Vol. 5. No. 3. P. 477–489.