

Как управляют научной продуктивностью

Публикуем расшифровку лекции кандидата социологических наук, доцента факультета политических наук и социологии Европейского университета в Санкт-Петербурге, сотрудника Лаборатории социологии образования и науки Санкт-Петербургского филиала НИУ ВШЭ Михаила Соколова.



*Михаил Соколов,
кандидат социологических наук*

Когда администратор обращает свой взор в сторону науки, он не понимает, что там, собственно, делается. И, скорее всего, даже не надеется это понять. Все, что он знает, он знает со слов ученых. Но ученые, подозревает администратор, могут рассказывать не всю правду. Могут, скажем, строить воздушные замки. Обещать какие-то феноменальные открытия – и при этом ничего не делать. Могут сами искренне заблуждаться.

Управленец, который берется руководить наукой, должен каким-то образом получать финансовые ресурсы, выбивая их у других администраторов, должен каким-то образом распределять их между приоритетными направ-

лениями и должен решать, как именно распределять их между исполнителями. В общем, задача администратора в этой ситуации – разработать для себя такую схему считывания этих сигналов, которая позволяла бы ему точно понимать, кого надо вознаграждать, и придумать, как обеспечить это вознаграждение. А там, где естественно возникшей системы сигналов нет, надо заставить ученых производить специальные сигналы, нужные именно для того, чтобы управленцу было проще их считывать.

Требований к системе таких искусственных сигналов три. Во-первых, они должны каким-то образом сузить коридор произвола для людей, которые сигнализируют о достигнутых ими или другими людьми успехах. То есть у них не должно больше быть возможности совершенно произвольно принижать достижения одних людей и так же произвольно завышать достижения других. Это базовое требование. Если они начнут распоряжаться ими своекорыстно, это должно быть легко обнаружить, и их должно постичь немедленное наказание. Во-вторых, те сигналы, которые доходят до управленца, должны иметь какое-то отношение к научной производительности в высшем смысле. И это, видимо, самая проблематичная точка, потому что никто не знает, что такое научная производительность в высшем смысле.

И, наконец, в-третьих, само производство этих сигналов не должно быть слишком трудоемким.

Диссертация представляет собой один из таких сигналов, самый древний. Мы можем каким-то образом формализовать систему сигналов. Мы объявляем, что вот это является сигналом достижения какого-то рода – это один из импульсов, которые всегда существуют в управлении наукой. Мы точно можем посчитать количество статей в журналах из списка ВАК, которые индивид опубликовал.

Противоположное течение можно назвать харизматическим движением. Оно всегда ставит на валидность за счет надежности. Оно говорит, что на самом деле оценить достижение может только другой эксперт, который в состоянии проанализировать всю массу нюансов.

Легалистская традиция апеллирует к тому, что эксперт может попасться коррумпированный, и тогда все будет очень плохо. Харизматическая – к тому, что ни один из формальных способов оценивать науку нельзя считать достаточно хорошим, и даже если часть экспертов будет коррумпирована, это все равно будет лучше, чем если мы будем подсчитывать ВАКовские публикации или цитирования. Легалисты ставят на то, что можно сузить коридор произвола, который есть у каждого из агентов. Харизматисты – на то, что можно выбрать правильных агентов, которым можно оставить руки развязанными – и они все равно примут правильное решение.

Если мы нарисуем реальную принципал-агентскую цепочку, которая ближе к тому, что мы наблюдаем в реальных научных учреждениях, то увидим, что там нет одного принципала и одного агента, а есть агент-исследователь, который ответствен в некотором роде перед главой своего

подразделения или перед коллегами по подразделению, которые отчитываются перед руководством института и коллегами по институту, которые отчитываются перед отделением Академии наук, которое отчитывается перед Общим собранием, которое отчитывается перед правительством, которое отчитывается перед избирателями. Вот у нас такая длинная цепочка из субпринципалов и субагентов, из которых только находящийся в самом начале этой цепочки, безусловно, агент, и только в самом конце, безусловно, принципал.

...Первый ныне существующий тип сигналов – степени – исторически появляются как результат борьбы корпорации университетских ученых за монополию на рынке преподавательского труда...

Кроме них, есть агенты и принципалы второго рода, те, кто их оценивает. Проблемы в управлении наукой возникают из-за того, что все агенты, как первого, так и второго рода, принадлежат к одному сообществу и одной субкультуре экспертов в данной области науки, и эти эксперты в благополучном случае оценивают друг друга беспристрастно и так хорошо, как могут, а в неблагополучном – пытаются что-то сфальсифицировать или что-то подделать. В ситуации, когда вам надо посчитать количество статей в ВАКовских журналах, горизонт узкий. Здесь уже особенно не разгуляешься. Так вот, легалистская традиция старается сузить все горизонты произвола, а харизматическая – расширить их, одновременно изобретая механизм селекции экспертов, обеспечивающий то, что только самые прозорливые и добросовестные будут выносить оценки.

История того, как развиваются системы сигналов с соответствующими им коридорами суждения, очень любопытна. Первый ныне существующий тип сигналов – степени – исторически появляются как результат борьбы корпорации университетских ученых за монополию на рынке преподавательского труда. Первый раз, когда степени появляются, они возникают по аналогии с цеховой монополией. Университет во многих отношениях – самая архаичная из ныне существующих организационных структур. Кроме, может быть, церкви. Мы в ней находим очень многие черты экономического устройства, во всех остальных областях давно исчезнувшие.

...Первым, кто выступил в роли ВАКа, агента второго рода высшего порядка в нашей терминологии, был Папа Римский, который объявил, что доктора Болонского университета могут преподавать свободно, причем не только в Болонье, но и за ее пределами...

Так вот, у нас был цех, в цехах были подмастерья-бакалавры, также были мастера – магистры или доктора, первое время магистр и доктор не были последовательными степенями, а были параллельными – в одних университетах – магистр, в других – доктор. И вот подмастерья были на посылках у мастеров или докторов. Мастера и доктора обладали монополией на предоставление образовательных услуг, которые тогда, разумеется, никто не называл «образовательными услугами». Магистры – как любые мастера той эпохи – хотели иметь какую-то монополию, которая и была им пожалована папской буллой.

Первым, кто выступил в роли ВАКа, агента второго рода высшего порядка

в нашей терминологии, был Папа Римский, который объявил, что доктора Болонского университета могут преподавать свободно, причем не только в Болонье, но и за ее пределами. Это как раз было довольно необычно для цеховой монополии. Обычно она действовала только на какой-то одной территории. Таким образом, корпорация успешно отстояла требование, что только доктор, член этой корпорации может преподавать, может быть профессором.

Сейчас мы часто слышим голоса людей, говорящих от имени академического сообщества, которые утверждают, что любого рода формальные, легалистские меры научной состоятельности – это изобретение администраторов, глубоко людям науки чуждое. Ирония истории в том, что исторически такие символы скорее появились как средство самозащиты этого сообщества. Это давало корпорации возможность благополучно противостоять попыткам любого рода не принадлежащих к корпорации администраторов протолкнуть куда-либо своего человека.

Действительно, в последние десятилетия часто мы обнаруживаем, что именно администраторы толкали вперед на всех уровнях разные формализационные реформы. Не потому что они обязательно хотели извлечь больше из своих подопечных, а потому что это всегда оставляло их в простой ситуации, когда надо было давать ответ перед своими собственными более высоко стоящими администраторами.

То, о чем я буду рассказывать дальше, есть первый результат, полученный в рамках одного исследовательского проекта. Проект назывался: «Системы статусного символизма в науке, сравнительный исторический анализ и оценка эффективности» [1]. Эмпирически он заключался в том, что мы пытались проследить, как на самом деле органи-

зованы все эти цепочки в пяти самых больших и самых влиятельных национальных академиях. Кто осуществляет мониторинг? Кто следит за кем? Откуда и как выбираются эксперты, кто финансирует их работу, кто перед кем отчитывается? Вся эта работа вписывается в одно направление, которое иногда называется политическая социология науки. Оно пережило свой бум примерно в районе 1970 года как следствие Студенческой революции предыдущего десятилетия. Тогда была написана книга Балдриджа об университете как политической системе [2]. Тогда Блау, Парсонс, Рисмен, в общем ведущие американские социологи, пишут про университет, потому что все видят, что происходит в американских университетах. Университет становится очень важным, его будущее и настоящее становится очень важной темой для обсуждения.

В нашем проекте мы пытались действовать, привлекая разный апгрейд, который был достигнут в соответствующих областях социологии за прошедшие 30 или 40 лет. У нас была интернациональная команда, и мы брали интервью и анализировали документы, относящиеся к наукам в Британии (в

основном Англии), Германии, России, США и Франции. Существенное ограничение, о котором надо сказать, – мы делали интервью с людьми, работающими в области социальных наук и, прежде всего, социологии.

Существуют разные взгляды на то, что может давать образование и что такое эффективность в науке. Более левая, более гуманитарная версия, гумбольдтовская, смотрит на науку, как, в конечном счете, на приложение к образованию и как на то, что попадает под право индивида на саморазвитие.

Более правая версия видит в науке источник продуктивности, экономического роста, военной конкурентоспособности. И поэтому когда правые приходят к реформированию наукой, они ищут в ней потенциальных мошенников и стараются повысить продуктивность, которая конвертируема в экономический рост и в военное превосходство.

Легалистские реформы последних трех десятилетий, надо сказать, исходят из правого и из левого лагеря, но эти реформы несколько разного свойства. И самые крупные образцы легалистских реформ, которые всюду пытаются внедрить жесткие количественные



показатели – это, в основном, именно правые реформы. Это реформы, которые начинают либералы в ситуации, когда им нужно сокращать бюджетные расходы. Потому что они во все времена подозревают ученых в том, что те немного жулики, но пока экономика растет, с ними предпочитают не связываться – визгу много. Но когда нужно урезать расходы – тут уже деться некуда. Тут приходится кого-то оставлять без хлеба. И тогда начинаются реформы, которые направлены на то, чтобы вычленил эффективных и финансировать только тех, кто эффективен. А всех остальных отправить за борт.

Мои коллеги и я попробовали классифицировать разные подходы, которые существуют. И вот те три варианта, которые у нас получились.

Первая большая группа подходов – это подходы через статусные рынки. Определенные экономические ниши мы резервируем только для обладателей каких-то символов, сигнализирующих о научном достижении. Самые древние тут ученые степени, существующие с XI–XII вв. Только дипломированные ученые могут преподавать, только доктора наук могут занимать профессорские позиции. Есть корпоративная, есть индивидуальная вариация статус-

...Университет становится очень важным, его будущее и настоящее становится очень важной темой для обсуждения...

ных рынков. Только факультет, который обеспечен докторами наук по определенной специальности, говорит нам Госстандарт 2-го или 3-го поколений, может открыть магистерскую программу по ней. Тем, у кого нет этого кадро-

вого потенциала, на этот рынок вход воспрещен. Таким образом, экономические вознаграждения за достижения распределяются вместе с какими-то позициями на рынке труда.

Второй способ – премиальный. Мы выплачиваем премии за какой-то уровень достижений. Причем премии варьируются, они делятся на три типа: постоянные – вроде надбавок за степени или кумулятивные – надбавка за выслугу, совсем не существующая сегодня в России, но, к удивлению многих русских, уезжающих на Запад, процветающая в Англии и во Франции.

Есть, наконец, третье – возобновляемые меняющиеся премии, которые выплачиваются каждый год на основании академической результативности. Пример, который знаком наибольшему количеству людей в России, – ПРНД. Но многие учебные заведения вроде НИУ ВШЭ или СПбГУ обзавелись собственной шкалой таких вознаграждений, и они распространены и за пределами России в специфических формах, как правило, не в индивидуальных, а корпоративных.

Наконец, есть гранты, в которых оцениваются не столько предыдущие достижения, сколько потенциальная сила заявки. Я скажу совсем мало о грантах и немного больше о первых двух разновидностях распределения.

Идея статусных рынков появляется первой – и в России, и за ее пределами. В середине XVIII в. в записках Ломоносова появляется следующая идея о том, как бы поддержать науки в России. Науки способствуют украшению монаршего величия, – пишет он в докладах, адресованных Елизавете, – конечно же, и надо бы поддержать ученых. А поддержать ученых проще всего следующим образом. Во-первых, создать университеты. В университетах позиции зарезервировать за теми, кто имеет степень. Только доктор может быть

профессором, а также – это для Ломоносова очень важно и важно для всех ученых в России до самого 1917 г. – указать на способ конвертации академической иерархии в универсальную бюрократическую валюту чина. Вот это вот табель о рангах. Она структурирует все российские представления о карьере в XVIII и XIX вв., и Ломоносов, конечно, думает о том, как важно предусмотреть чин.

Он этого уже не застанет, но в 1803–1819 гг. все его предложения будут приняты. Причем конвертации степени в чин будут установлены едва ли не превосходящие самые смелые ожидания тогдашних ученых.

Студент, окончивший курс университета, согласно «Указу об устройстве училищ» 1803 г. автоматически получает 14-й чин, который в тот момент дает уже личное дворянство, например. А профессор эквивалентен полковнику, что очень хорошо. Более того, по меркам службы, вы можете сделать карьеру в университете головокружительно быстро. Там, конечно, есть свои способы сдерживания. Вы, например, не можете защитить магистерскую диссертацию слишком быстро после кандидатской, а докторскую слишком быстро после магистерской – тогда магистр стоял между кандидатом и доктором, – но при этом вы все равно можете по этой лестнице пройти примерно вдвое быстрее, чем человек аналогичного происхождения по гражданской службе. А в некоторых секторах – втрое. Почему университеты при этом испытывают хроническую недоукомплектацию, не совсем понятно, это для меня одна из величайших загадок русской истории. Я буду очень рад, если кто-нибудь предложит объяснение. Казалось бы, это совершенно изумительный карьерный трек. Можно обскакать всех, кто пошел на гражданскую или на военную службу, очень бы-

стро. И, тем не менее, в XIX в. толпы не стоят у университетов.

Другой пример статусных рынков, современный, тоже многим знакомый – это аттестационные требования, которые Академия наук приняла в 2008 г. Она говорит, что ведущему научному сотруднику нужно быть доктором, руководить диссертациями, работать по

...начинаются реформы, которые направлены на то, чтобы вычлнить эффективных и финансировать только тех, кто эффективен. А всех остальных отправить за борт...

гранту, иметь не менее 7 или 10 публикаций за 5 лет в реферируемых изданиях, делать доклады на всероссийских и зарубежных симпозиумах. Нам всем, вероятно, эти требования очень знакомы. Та же самая идея. Каждому уровню в академической иерархии обеспечивается соответствующее финансовое обеспечение и соответствует определенный уровень очень легалистски трактуемых сигналов, свидетельствующих об эффективности или продуктивности. Ключевой элемент всей этой статусной организации академических рынков – это степени. Первый и до сих пор самый важный.

В истории степеней были свои взлеты и свои падения. Например, в XIX и даже первой половине XX в. они гораздо менее важны, чем сейчас, в большинстве западных стран. Во Франции они до сих пор не очень важны. Некоторые доминирующие французские социологи до сих пор не имеют степени. Но общий тренд последних 30–40 лет такой: степень обязательна для получения любой постоянной позиции в практически любой запад-

ной академии. В России аналогичное требование, легально закрепленное, функционирует в XIX в. В конце XIX в. в какой-то момент устав 1884 г. допускает послабление, когда оказывается, что достаточного количества докторов не набрать, и магистрам разрешают занимать кафедры в статусе экстраординарных профессоров. Но, в принципе, степень – обязательный реквизит для того, чтобы продвигаться по академической лестнице.

Возьмем теперь системы остепенения, действующие в разных странах. В некоторых странах степени индивидуальны и присваиваются университетом, но регламентирующие их присвоение процедуры при этом обычно довольно похожи. Все американские довольно похожи, все германские довольно похожи. Так вот, когда мы все это сличаем, обнаруживаем, что практически любая западная степень беззащитна по сравнению с российской. Сложность системы контроля и каких-

то гарантий качества, которая встроена в российскую, превосходит любую англо-американскую в разы.

Орган, который присваивает вам степень, берем ли мы французский, британский или американский случаи, – это диссертационный комитет, который собираете вы вместе со своим научным руководителем. От 3 до 5 человек, которых вы лично сами позвали. Ничто не мешает вам позвать своих друзей и друзей научного руководителя.

В России вас встречает постоянный совет, 25 членов – и не вы их выбираете. Договориться с 25 людьми по идее гораздо сложнее, чем с тремя, особенно, если это уже ваши знакомые.

Англо-американские или германские положения регламентируют в какой-то степени, кто должен быть в этих комитетах. Например, обычно включается требование, чтобы хотя бы один человек в вашем комитете был не из вашего же университета. Оно появи-



лось в 1970-х, а еще в 1950-х было сравнительно мало распространено, и в 1960-х совсем не было универсальным.

У нас все регламентируется – количество докторов наук, количество кандидатов наук и так далее. Все, кто когда-то защищал диссертации, помнят, как сложно все это прописывается. Сколько человек из организации, при которой создан совет, сколько – из чужой организации, а еще должны быть два обязательных оппонента, ведущая организация, нужно принести отзывы. Отзывы вы собираете сами, но все остальное только отчасти под вашим контролем. По идее, рецензентов и ведущую организацию вам назначает совет. Система гораздо защищеннее той, которую мы встречаем на Западе.

Далее, в России есть ВАК, есть агент второго рода высшего порядка, который наблюдает за тем, как агенты второго рода низшего порядка справляются со своими обязанностями. У ВАКа были предшественники. Степени исходно подписывал, утверждал Министр народного просвещения, затем они попадали в разные другие руки, некоторое время после восстановления всей системы степеней, с 1934-го по 1937-й г., были разные комитеты для разных областей науки.

Есть прекрасная статья Ларисы Козловой [3] на эту тему, как раз про то, что происходит со степенями в 1920–1930-е гг. А затем, наконец, воцаряется ВАК, который следит за всем. ВАК тоже сменяет свой административный статус, он то оказывается при Совете министров, то сейчас передан Рособрандзору, но какая-то институция существует все время. Совету на местах не доверяют присваивать степень. Вот такой структуры мы не находим ни в какой другой стране из нами охваченных. Везде за университетом признается суверенное право присваивать степень и

поступать с ней так неразумно или коррумпированно, как университет захочет. В общем, ничто не мешает продать университетам свою степень. Правда, здесь есть одно маленькое «но».

То, что не было по большому счету никогда институализировано в России и в той или иной форме существует в континентальной Европе, – это абилитационные экзамены, которые не эквивалентны степеням. Иногда германскую

...степень – обязательный реквизит для того, чтобы продвигаться по академической лестнице...

абилитацию сравнивают с докторской, но она не похожа на докторскую ни по функциям, ни по процедуре, поскольку она дает вам право преподавать. Степень – одно, то есть свидетельство вашего интеллектуального потенциала, право на преподавание – это другая вещь. Абилитация присваивается в Германии конкретным университетам и автоматически не конвертируема – если вам разрешили преподавать в Кельне, то это не значит, что разрешат в Гейдельберге. Де-факто она обычно конвертируется, особенно если университет считается хорошим, то человек с абилитацией из него легко берется, конечно. Но, вообще говоря, это степень, которая действует только в этом университете.

Французская абилитация универсальная, действует на всей территории Франции, но в ней своя хитрость: она действует фиксированное время – 4 года. Если вы за 4 года не нашли работу, вы должны пересдать абилитационный экзамен. В англо-американских странах или странах, находящихся под их влиянием, нет никакого аналога абилитации в дисциплинах, не связан-

ных с либеральными профессиями. В праве и в медицине у вас этот экзамен все-таки есть.

Тем не менее степень как таковая гораздо более беззащитна. ВАК и те, кто думал за него, изобрели гораздо более разветвленную систему контроля.

...практически любая западная степень беззащитна по сравнению с российской. Сложность системы контроля и каких-то гарантий качества, которая встроена в российскую, превосходит любую англо-американскую в разы...

И, тем не менее, англо-американскому информанту было, в общем-то, довольно сложно объяснить, что за проблемы со степенями в России. Девальвацию степеней легче было объяснить через девальвацию школьных оценок. Вот с девальвацией школьных оценок это было понятно, потому что она там происходит, а девальвация степеней не осознавалась как большая проблема и даже вообще не ощущалась. То есть какого-то однозначного впечатления, что степени продаются, что они не те, что раньше, ничего не стоят, им нельзя доверять, – нет. Некоторые скажут вам прямо противоположные вещи.

Но по поводу степеней нужно сказать еще кое-что. Степени имели очень разную историю. Как мы уже говорили, идея привязать право занимать позицию к степени принадлежала не администраторам, которые пытались так управлять продуктивностью, а самим ученым.

Как это происходило в Америке, очень хорошо показано в великой книге Дженкса и Рисмана «Академическая революция» [4]. Здесь возникает очень интересная тема академического найма. Процедура найма в разных странах

в общих чертах похожа. Обычно ему предшествует обсуждение в органе, в котором непосредственно предстоит работать нанимаемому, потом происходит обсуждение в органе более высокого порядка, например в ученом совете факультета. Названия, как вы понимаете, очень разные. Потом это обсуждает коллегиальный орган всего университета в зависимости от ранга: должности профессора чаще обсуждают, ассоциированный профессор – уже реже. И где-то между этими тремя уровнями выносят окончательное решение. Конкретные полномочия распределяются по-разному.

А на противоположном полюсе находится случай Французского национального научного центра (CNRS), в котором руководитель лаборатории может выразить только осторожную рекомендацию насчет того, что он не против взять этого кандидата, но основное решение принимает соответствующая панель в Париже, которая, если считает нужным, благополучно пренебрегает рекомендациями человека в подразделении, в которое найм происходит. Руководитель не решает, с кем ему работать, коллеги – тем более. Французская система вообще в целом сверхцентрализованная в этом плане, гораздо более, чем российская. И там эти окончательные решения перенесены с низового уровня как можно выше. Но в целом тут одна логика.

Гораздо более различаются неформальные механизмы, по которым ищется работа и по которым эта работа находится. Кое-где работают неформальные связи. То есть кое-где информация рассылается по сетям. Везде есть, добавлю, формальное требование эту информацию разослать. Но неформально кое-где – в России, в первую очередь – существует такой же строгий запрет на то, чтобы приходить

на конкурс, если вас не звал руководителем кафедры или сектор в Академии наук. Кое-где эти неформальные механизмы работают как дополнительные по отношению к открытому конкурсу.

Информанты из лидирующих, особенно англо-американских университетов, но и германских тоже, сходились на том, что здесь патронаж практически не работает. По крайней мере, если 30 лет назад звонки по старым друзьям еще как-то практиковались, то сейчас это что-то, что совсем не типично.

Основной элемент этой системы, особенно чувствительный в англо-американском университете, – это то, что главным активом при устройстве на работу во всех этих обсуждениях являются ваши академические достижения.

С 1958 г., когда вышла книга Каплова и Макги [5] об академических рынках, обычное дело в соответствующих областях социологии – подмечать вопиющее несоответствие. Практически все исследователи в области социальных наук преподают в университетах. И, главное, обязаны в университете преподавать и еще заниматься администрированием. Берут их туда за исследовательские заслуги. В результате университетам приходится расхлебывать кашу, связанную с тем, что они нанимают звезд, но эти звезды капризные и плевать хотели на своих коллег, университетское начальство и студентов. У них случаются приступы вдохновения – и тогда они не приходят на лекции.

В любом университете, говорят американские социологи тех времен, есть скрытый конфликт между двумя группами: *cosmopolitans and locals* – пришлыми и местными. Пришлые опираются на дисциплинарные авторитеты и на то, что у них очень крутые публикации, они очень известны, у них есть профессиональная репутация. А местные говорят, что они служат в этом учреждении всю

жизнь, что они полезны этому учреждению. Что они работают в администрации, они тянут все на себе. А тут приходят эти люди и получают продвижение быстрее, чем они. Эти две группы конфликтуют, и, в общем, конфликт в какой-то степени никуда не делся. Но с тех пор, как началась академическая революция в американском высшем образовании, условно, поздние 1860-е, точно уже 1870-е, баланс власти все время смещается в сторону академических достижений.

Все это произошло без малейшего вмешательства со стороны государства, любого государственного управленца или любого централизованного вмешательства вообще, потому что, конечно, университет никак в государственную образовательную систему не вписан. В начале периода академической революции, в 1860-х, университетом управляет местный попечительский совет. Через него университет связан с какой-то локальной общиной или субкультурой. Афроамериканцы из бывших рабовладельческих штатов, девушки-католички с северо-запада – вот типичная клиен-

...Везде за университетом признается суверенное право присваивать степень и поступать с ней так неразумно или коррумпированно, как университет захочет...

тура для колледжа, которая потом преобразуется в университет.

Там есть попечительский совет из местных крупных фигур, которые выбирают президента, президент нанимает преподавателей. Преподаватели – не более чем наемная сила, нужны для того, чтобы читать лекции по данному им попечительским советом учебнику, они даже от учебника отступить не могут.

Нормальная картина еще для 1850-го года. Потом возникают исследовательские университеты, потом почему-то президенты и попечительские советы выпускают из своих рук власть, и всем начинают заправлять пришлые люди со степенями, полученными в других университетах, и слово им поперек не скажи. Почему это происходит с организационной точки зрения – загадка. Потому что обычно принято считать, что внутри бюрократической организации подразделение по своей воле власть из рук не выпускает.

Два объяснения, которые берутся из Дженкса и Рисмана и позднейшей книги Пола Стара «Социальная трансформация американской медицины» [6], указывают на два обстоятельства. Первое – появление общенационального рынка труда, по которому движется рабочая сила, и ситуация, когда эта сила становится гораздо более мобильной, а ключевым ресурсом для нее становится общенациональное унифицированное образование.

...до сих пор в Америке происхождение степени гораздо важнее, чем в большей части Европы...

Второй процесс, происходящий одновременно с первым, – это изменение патронажного финансирования науки. Теперь появляются большие гранты для graduate schools и для проведения исследований, в университетах типа Джонса Хопкинса, которые раздают олигархи. И эти олигархи делают позиции в своих университетах престижнее, богаче, гораздо легче с точки зрения преподавательских нагрузок, и все хотят попасть именно на такую позицию. Это такой пик карьеры.

Изменение баланса власти в университете, когда большой профессор может унести такой большой грант, что университет потеряет ощутимую часть своего бюджета, приводит к тому, что прежние локалистские группы одна за другой теряют свое влияние. Но когда эти новые пришлые борются со старыми и местными, они вынуждены опираться на формальные достижения как на легко транслируемые, универсальные символы своего академического статуса. Первое время так работают степени, и до сих пор в Америке происхождение степени гораздо важнее, чем в большей части Европы. Есть многочисленные исследования, которые показывают, насколько, на самом деле, в Америке важна степень. Начиная с работы Дайаны Крейн 1960-х [7] и до последних работ на эту тему Вола Барриса [8] 2004 г. показывалось, что, по крайней мере, в социальных науках, то, из какого университета ваша степень, всю вашу жизнь гораздо важнее, чем то, сколько вы публикуетесь и как много вас цитируют. Есть выбросы, признанные звезды. Но, как правило, никакого отклонения от этого паттерна не происходит. Вы можете окончить Гарвард и не публиковаться, вас все равно возьмут в Принстон. Потому что вы из Гарварда. Брать людей из Academic Siberia никто не хочет, это не круто.

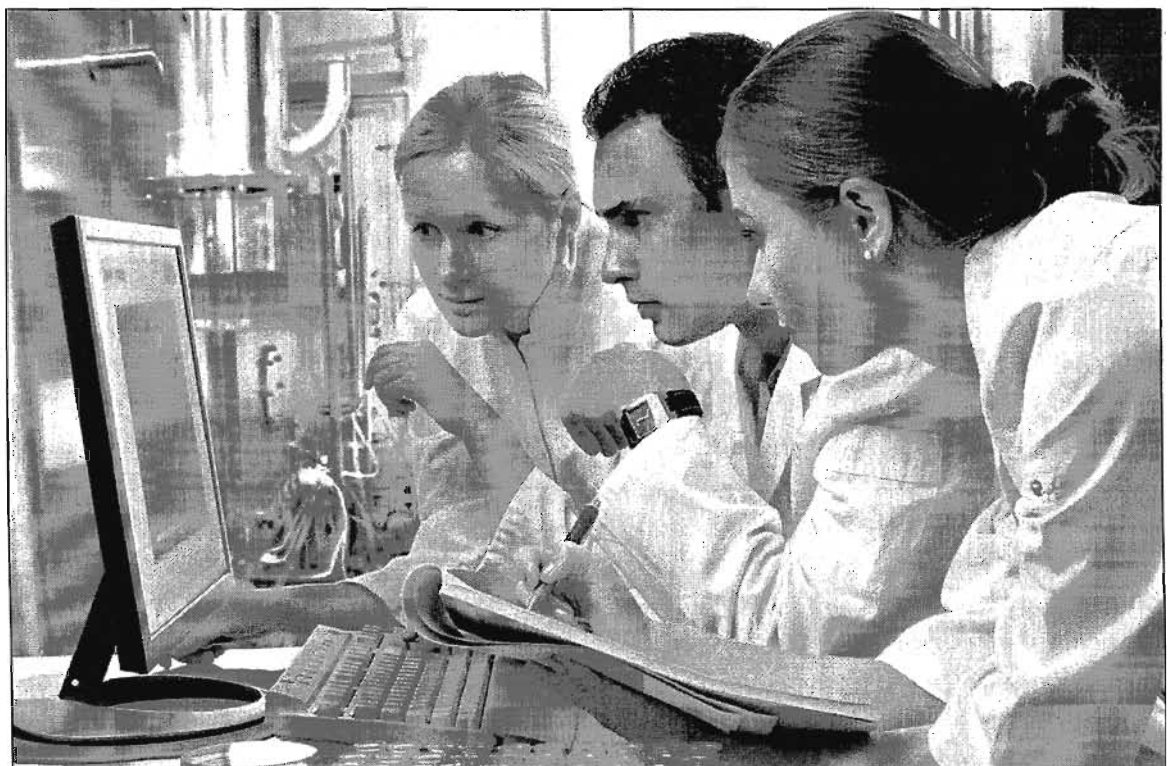
Таким образом, именно группа академических космополитов отстаивает важность степеней. Она выигрывает у местных колледжей, она производит культ публикаций и она настаивает на том, чтобы публикации считались, потому что таким образом она отстаивает свои позиции в столкновениях с теми университетами местными, которые совсем несчастливы, но делать им нечего. Отчасти космополитов поддерживает правительство. Но это меньшая сила. На самом деле побеждает

коалиция «невидимых колледжей»: ученых, просвещенных олигархов, и секторов публики, которые очень хотят, чтобы их учили самому модному, самому современному, принесенному с восточного побережья, а то и вообще европейскому. Это коалиция сдвигает баланс власти в университете, и такие легалистские, очень формальные символы становятся более важными для американской академии, чем были прежде. Централизованное федеральное правительство играет какую-то роль – в медицине, по крайней мере, – но сравнительно малую сравнительно с этими негосударственными коалициями. Интересный пример того, как все может произойти без вмешательства государства.

Теперь про другой тип экономического механизма, премиальный. Премии могут распределяться в соответствии с какими-то формальными достижениями во время занятия позиции или в соответствии со статусом, который имеет нанимаемый в момент устройства на работу. Здесь экономи-

ческое распределение тоже происходит через позиции внутри университета, постоянные штатные позиции, но само устройство немножко другое.

Когда мы имеем дело с постоянными премиями – это премии, которые получают при входе, как надбавка, или в ходе торговли университета с аппликантом. Интересно, что в одном отношении либеральные реформы, типа британских или французских, существенно расширили горизонт произвола для местных администраторов. И они расширили этот горизонт в том, что касалось возможности для университета торговаться с нанимаемым. Прежде университеты хотели поставить в положение, когда местный принципал, то есть местный университетский администратор не может предложить нанимаемому профессору сколько угодно денег. Они были привязаны к универсальной тарифной сетке, что госслужбы в Германии, что в Британии гражданской службы, и даже в Америке в университетах штатов делались попытки институализировать какую-то



общую тарифную сетку со служащими по этому штату.

После того как администраторы поверили в то, что академическая революция победила и университеты действительно готовы принять на работу самого лучшего ученого, руки были развязаны, и администраторам дали возможность торговаться с привлекаемыми профессорами, предлагая им большую зарплату.

На самом деле торговля присутствовала всегда. Кроме денег, университет давал профессору очень много. Иногда он предоставлял жилье или помогал с его поисками. Иногда обеспечивал работой супруга или супругу. Есть даже специальный английский термин для супружеского найма, когда хотят получить звезду, а его или ее партнера тоже нанимают, потому что так вдвоем переезжать легче. Если нельзя поднять человеку зарплату, то можно заплатить вторую зарплату в домохозяйстве. Очень распространенный способ торговли. Или часы сократить. В общем, так или иначе, можно было манипули-

...Вы можете окончить Гарвард и не публиковаться, вас все равно возьмут в Принстон. Потому что вы из Гарварда. Брать людей из Academic Siberia никто не хочет, это не круто...

ровать. Теперь, однако, в результате реформ – что британских, что французских – свободы маневра стало гораздо больше. Во Франции есть просто два трека: один преподавательский, один исследовательский, и исследователь гораздо меньше работает со студентами. В Британии появились 4 трека. Внутри каждого есть определенная свобода маневра, плюс трек для старшего гени-

ального профессора совсем не ограничен сверху. То есть университет может в принципе предложить любую сумму. Раньше подобными вольностями пользовались только «древние университеты», типа Оксбриджа, теперь – все.

Кумулятивные премии – это те виды премий, которые связаны с выслугой, и они в последние десятилетия в целом теряли популярность – что среди администраторов, что среди разных групп ученых.

Но зато последний тип – возобновляемая премия – осуществил практически триумфальное шествие. Премииальные выплаты выдаются за какое-то достижение, которое имело место в предыдущий период. Прелесть с точки зрения всей правой культуры академических подозрений подобных премиальных выплат – это то, что их легче всего сделать легалистскими. Легче всего привязать эти выплаты к жестким количественным показателям, публикациям в ВАКовских журналах, показателям цитирования в базе Web of Science. Вот что-то такое, универсальное, ясное, однозначное простое, и не оставляющее никакого коридора для произвола.

Нам это всем знакомо в форме ПРНД. Более распространившиеся в Британии, отчасти во Франции и в некоторых других европейских странах не индивидуальные, а корпоративные оценки, когда финансирование целого подразделения, например, лаборатории или департамента, определяется баллами, которые эта лаборатория или департамент набрали.

В Англии отчасти легалистская концепция реформ сработала, потому что легла на очень подходящую академическую культуру, в которой ученые в общем и целом подозревали друг друга в том, что те пытаются опубликовать своих ближних или как-то ина-

че коррумпировать эту систему. И эти подозрения в каком-то смысле были бэкграундом любого взаимодействия. Что еще важнее, на основании этих подозрений распространились вполне реальные негативные санкции. Ученые отказывались иметь дело с теми, кто не соответствовал их стандартам.

Репутация имеет значение. Вот такой был универсальный ответ. И тут мы приходили к самому сложному вопросу. А почему репутация имеет значение для этих людей, но она не имеет значения для других? Почему тут кого-то наказывают, если они испортили свою репутацию, а в стране X вас так за это не наказывают, потому что все благополучно свою репутацию испортили, все с этим живут, и ничего им за это нет? В чем состоит причина этой озабоченности репутацией?

Когда все у всех на виду, как-то хитрить, жульничать, покупать степени, влиять на экспертов не совсем удобно – такие вещи легче делать, когда окружающие не смотрят. А есть сообщества, в которых моральная плотность ниже, отчасти потому что люди физически разнесены и никто ни на кого не смотрит, потому что далеко. Мы в одном городе, вы в другом городе, так мы, скорее всего, никогда и не встретимся. Особенно если один город Калининград, а другой Владивосток.

Вторая гипотеза связана с этим, но связана косвенно, – это мобильность рынков труда. Репутация чего-то стоит, если нам регулярно приходится менять работу, и шанс получить новую зависит от того, что коллеги о нас думают, тогда мы уже очень озабочены тем, что они о нас думают. Если наше продвижение происходит внутри одной и той же структуры, потому что никакой другой аналогичной структуры нет в ближайших 2 000 км, то нам не очень важно, что о нас могут подумать

какие-то люди там. Они не смогут не взять нас на работу из-за потерянной репутации, потому что мы к ним все равно не приедем устраиваться. Важно, что думает о нас непосредствен-

...Кроме денег, университет давал профессору очень много. Иногда он предоставлял жилье или помогал с его поисками. Иногда обеспечивал работой супруга или супругу...

ный руководитель и другие люди, от которых мы зависимы. А здесь то, что они в глубине души могут подозревать нас в моральной нечистоплотности, полностью искупается тем, что мы возвращаем им в виде своей личной абсолютной лояльности.

И, наконец, есть третья гипотеза, культурная, гипотеза этоса. В Англии всегда все дело в спорте: «Понимаете, мы, Оксфорд – это «Манчестер Юнайтед», мы стремимся покупать лучших из лучших, это такой особый спорт... В английской науке вообще много нельзя понять без спорта. И еще без иерархии. League Tables – это наш способ мышления, наше хобби».

Когда третий человек заговорил о большом спорте, мы спросили: «А скажите, вы у себя в Англии всегда говорите о науке как о спорте?»

Или вот еще одна метафора – академической дедовщины. Англия, понимаете ли, говорил он, это очень состоятельная страна, где все помешаны на рейтингах, и где всем нравится быть немножко садистами по отношению к своему ближнему. Только в Англии, говорил человек, крупный ученый из Оксфорда, может возникнуть такая игра. Молодые офицеры становятся в кружок, бьют друг друга стеками и сначала они бьют несильно, а потом

все сильнее и сильнее, пока они не добьют до крови и кто-то не потеряет сознание. Типичная английская игра. Вот у нас и в науке так – мы пинаем и пинаем друг друга.

...все легалистские централизованные попытки управления наукой очень хорошо работают там, где для них уже есть почва, то есть они внедряются легко в тех сообществах, которым они по сути дела не нужны...

Тот этос, который из этого возникает, обладает следующими очень специфическими чертами. Во-первых, конкуренция понимается как статусная конкуренция, которая ведет к выстраиванию лестницы. Вы всегда стоите на какой-то ступени.

Во-вторых, статусная конкуренция работает или за счет имитации, или за счет контакта. Вы становитесь лучше, потому что вы имитируете лучших, или потому, что вы соприкасаетесь с лучшими.

В-третьих, это очень высокий уровень агрессии по отношению ко всем остальным, и это еще одна специфическая черта, которая оказывалась важной именно для того, чтобы этос действовал как контрольный механизм. Бремя доказательства своего превосходства лежит на том, кто это превосходство доказывает. Рассеивать подозрения – это работа того, кого подозревают. В легалистской сигнальной системе всякий считается невинным, пока вина не доказана, здесь все наоборот.

Британская система основана на том, что такие претензии всегда могут быть предъявлены. Тот, кто доказывает свое превосходство, должен сам устранить все мыслимые подозрения.

А поэтому в комиссию, которая должна показать, что мы занимаем первое место в рейтинге, мы включаем людей из всех конкурирующих университетов, чтобы никто не сказал, что мы посчитали рейтинг под себя. Или если мы попали в RAE, то мы ведем себя так, чтобы никто нас в этом не заподозрил. В ранние дни RAE дотошные политические ученые пытались посчитать корреляцию между попаданием человека из университета в панель, которая производит оценки, и положением там соответствующего факультета. Они обнаружили корреляцию, но отрицательную. Люди скорее топили людей из своего же университета для того, чтобы тот не выглядел там уж слишком хорошо. И чтобы никто не заподозрил их в том, что они ставят слишком высокие оценки своим.

Вот это ощущение того, что работа по рассеиванию подозрений лежит на подозреваемом, и все должны участвовать в этой работе, в конечном счете, играет очень большую роль в структурировании всей системы, в том, что ей удастся поддерживать высокий уровень легитимности.

Было бы соблазнительно извлечь объяснение британского случая и его отличия от российского из каких-то структурных особенностей. Я предположил бы, что два обстоятельства могли играть свою роль. Это, во-первых, опыт постоянного взаимодействия с суверенными принципалами, то есть с принципалами последнего порядка, которые сами не являются агентами и которым не надо ничего объяснять своим принципалам. Не нужно объяснять, почему они оценивают так, а не иначе.

То же самое касается студентов. Вы не можете заставить студентов объяснять вам, почему они к вам не поступают. Просто если им кажется, что вы

университет не того класса, они к вам не идут.

Вторым фактором мог быть долгий опыт игр с нулевой суммой, который превращает этот самый рейтинг университетов в почти физическую реальность. Вы не можете отворачиваться от того факта, что, поднявшись выше в рейтинге, вы опустили всех, кто теперь ниже вас, и срезали им финансирование. Если вы находитесь в такой жесткой конкуренции, то единственный способ не спровоцировать очень жестокий конфликт и разрушение всего сообщества – это постоянно доказывать, что вы достигли всего почетному.

Похоже, что все легалистские централизованные попытки управления наукой очень хорошо работают там, где для них уже есть почва, то есть они внедряются легко в тех сообществах, которым они по сути дела не нужны. Потому что эти сообщества уже давно живут по тем правилам, причем, возможно, по еще более жестоким. Настолько жестоким, что те никогда не могут быть и не будут фор-

...трек для старшего гениального профессора совсем не ограничен сверху. То есть университет может в принципе предложить любую сумму...

мализованы. Можно ли с их помощью как-то перестроить уже существующее сообщество, уже существующую академическую культуру – это грандиозный вопрос, на который кто-нибудь, кто будет выступать с этой трибуны примерно 20 лет спустя, будет знать совершенно точный ответ. Возможно, еще ни одна академическая система не экспериментировала с настолько законченной легалистской системой мониторинга, как

та, с которой Россия экспериментирует сегодня. Даже внутри отдельных университетов второго эшелона, которые очень такое любят, в Америке мы не находим всего комплекса мер, которые уже видим в России. Двадцать лет спустя мы будем знать ответ. Пока у нас есть только вопрос.

Литература

1. Проект «Системы статусного символизма в науке: Сравнительно-исторический анализ и оценка эффективности».

2. *Baldrige, Victor*. 1971. *Power and Conflict in the University*. Research in Sociology of Complex Organizations. John Wiley and Sons.

3. *Козлова Лариса*. 2001. Без защиты диссертации: статусная организация общественных наук в СССР, 1933–1955 гг. – Социологический журнал. – № 2.

4. *Jencks, Christopher, and David Riesman*. 2002 (1968). *The Academic Revolution*. Transaction Publishers.

5. *Caplow T., McGee, R*. 1958. *The Academic Marketplace*. N.Y.: Basic Books.

6. *Starr, Paul*. 1982. *The Social Transformation of American Medicine*. New York: Basic Books.

7. *Crane, Diane*. 1970 'The Academic Marketplace Revisited: A Study of Faculty Mobility Using Carter Ratings.' *The American Journal of Sociology*, 75(6): 953–964.

8. *Burris, Val*. 2004. *The Academic Caste System: Prestige Hierarchies in PhD Exchange Networks*. *The American Sociological Review*, 69(2):234–264.

9. Проект «Институциональная динамика, экономическая адаптация и точки интеллектуального роста в локальном академическом сообществе: петербургская социология после 1985 г.». Участники – сотрудники ЕУСПб. Сайт www.socdata.spb.ru.