

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ «ВЫРАЩИВАНИЕ»: ЗА И ПРОТИВ¹

Inbreeding» refers to the hiring of graduates to teach in the same department in which they obtained their training. It is commonly disapproved but widely practiced.

Caplow and McGee²

Одним из базовых принципов средневекового университета, характерным для самых первых периодов его становления, был принцип, согласно которому выпускник университета, получая докторское звание, приобретал право на преподавание в любом другом университете³. Фактически, университеты признавали таким образом, что подготовка, полученная выпускником в другом вузе, давала ему достаточные знания и профессиональные навыки для работы в любом университете. Иными словами, негласно подразумевалось существование единых профессиональных норм, соответствие которым было необходимым условием получения университетского диплома. В наши дни университетов стало несоизмеримо больше, они действуют в рамках разных организационных форм и отличаются как общими принципами подготовки выпускников, так и уровнем этой подготовки, учебными программами и принципами формирования и поддержания стандартов. Действуют, хотя и постоянно эволюционируя (в разных национальных системах разные) институционализированные правила, задающие стандарты «входа», регулирующие найм на работу в университеты.

* Сивак Елизавета — младший исследователь Лаборатории институционального анализа экономических реформ ГУ-ВШЭ.

Юдкевич Мария — кандидат экономических наук, доцент, заведующая Лабораторией институционального анализа экономических реформ ГУ-ВШЭ.

¹ Данный доклад опубликован в журнале «Вопросы образования». 2009. № 1. Авторы признательны за плодотворное обсуждение проблемы Я.И. Кузьминову, Д.А. Александрову, А.В. Куприянову, М.М. Соколову, И.А. Хованской. Полевой этап проекта «Экономика университета», данные которого использованы в работе, выполнен при финансовой поддержке Центра фундаментальных исследований ГУ-ВШЭ. Мы благодарим наших коллег по этому проекту — А.А. Панову и Я.Я. Козьмину.

² Caplow T., R. McGee. The Academic Marketplace. N. Y.: Basic Books, 1958. P. 49.

³ См., например: Ле Гофф. Интеллектуалы в Средние века. СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2003.

В функционировании университета ключевую роль продолжают играть профессиональные нормы. Их характер зависит от того, каким образом пополняются университетские кадры. Здесь можно выделить два варианта. Первый — подготовка кадров собственными силами, закрепление в вузе студентов, ориентированных на академическую карьеру, найм собственных выпускников; второй — найм людей с внешнего академического рынка труда. Разные национальные образовательные системы устроены по-разному. В некоторых вузах ориентируются в основном на людей с рынка (в Великобритании только 8% профессоров получали докторскую степень в том университете, в котором они занимают постоянную позицию), а в некоторых, как правило, нанимают собственных выпускников (см. табл. 1).

Таблица 1

**Распространенность политики найма собственных выпускников
в европейских странах**

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

Источник: *Aghion P., Dewatripont M., Hoxby C., Mas-Colell A., Sapir A. Higher Aspirations: An Agenda for Reforming European Universities // Bruegel Blueprint Series. No. 5. P. 36.*

Изучаемое нами явление описывается разными терминами. Кто-то говорит о междоусловном скрещивании, кто-то — об эндогамии⁴. Мы будем употреблять как синонимы понятия «выращивание» и «политика ориентации на собственных выпускников».

⁴ *Rocca F.X. In Spain, inbreeding threatens academia // The Chronicle of higher education, issue dated 02.02.2007.*

В литературе, посвященной университетам, еще в начале прошлого века начали появляться работы, в которых упоминались отрицательные последствия практики выращивания⁵. Многие исследователи предупреждали, что такая практика может быть разрушительной для университетской системы. Вместе с тем в некоторых системах она является достаточно стабильной, причем можно говорить, по крайней мере в целом ряде аспектов, об эффективной работе университетов (например, в СССР).

Ориентация на различные политики найма оказывает влияние на ключевые вещи, связанные с функционированием университета. Остановимся на нескольких из них.

Профессиональные нормы и стандарты. Ориентация на своих выпускников обуславливает локальный характер формирующихся в университете профессиональных норм, регулирующих исследовательскую деятельность и влияющих на стандарты преподавания. «Закрытость» системы от проникновения в нее практик «извне» приводит к укоренению локальных норм и отрыву этих норм от норм широкого академического сообщества и образовательной системы. В национальных системах, для которых закрытость — характерное и широко распространенное явление, под вопрос ставится само существование единых для них норм⁶.

Преподаватели из числа бывших выпускников в подготовке самостоятельных курсов, как правило, ориентируются на то, «как принято» читать соответствующий курс в университете, на программу курса, с которой они имели дело, будучи студентами и, позднее, ассистентами преподавателя. В вузах распространяется и поощряется ориентация на собственные внутренние учебники, написанные по «оригинальным методикам». В результате многие курсы становятся «именными»: практика западных университетов, согласно которой любой преподаватель департамента может быть подключен к чтению одного из основных курсов для бакалавриата, вытесняется практикой закрепления конкретных курсов за конкретными людьми «намертво».

Когда система ориентирована на найм извне, это обуславливает ориентацию на стандартные курсы, известные общепринятые учебники, а также стимулы к инвестициям с тем, чтобы сделать стандарты обучения прозрачными и понятными для внешней среды.

Пришедший в вуз человек, который получил образование в другом месте, имеет определенные представления о том, как должен читаться тот

⁵ См., например: *Eliot C.W.* University administration. Boston: Houghton Mifflin, 1908; *Fitzpatrick E.* Academic inbreeding // *School and society*. 1917. No. 6. P. 679–681.

⁶ См.: *Сивак Е.В., Юдкевич М.М.* «Закрытая» академическая среда и локальные академические конвенции // *Форсайт*. 2008. № 4.

или иной курс. Он начинает преподавать по независимой программе, и остальным приходится определенным образом подстраиваться под это. Люди вынуждены находить общий профессиональный язык, что способствует формированию единого стандарта.

Если к преподаванию привлекается выпускник, он знает все слабые и сильные стороны смежных курсов и невольно выстраивает свой курс этого «неявного знания». В некоторых случаях это может приводить к закреплению неэффективности: слабые или неудачные места программы одного курса не устраняются, а компенсируются за счет корректировки программы другого.

«Закрытость» существенным образом сказывается и на нормах, регулирующих исследовательскую деятельность, по крайней мере, в трех аспектах. Во-первых, возникают локальные правила и стандарты выполнения научных работ и подготовки публикаций (отрыв от внешней экспертной среды в большинстве случаев ведет к снижению качества исследований). Во-вторых, формируются «локальные дисциплины и области», которые традиционно развиваются только в данном вузе. И, наконец, развитие и поддержка в университете той или иной тематики могут обуславливаться не столько и не сколько внешними факторами (такими, например, как конкурентоспособность на внешнем рынке), но и частными интересами отдельных людей.

Ценностные ориентиры и стратегии. Можно ожидать, что человек, окончивший вуз, в котором он работает, и ориентированный на «локальную» карьеру, в большей степени склонен к осуществлению специфических по отношению к данному учебному заведению и нераспознаваемых за его пределами инвестиций. К таковым относятся преподавание (достижения в науке различимы извне намного лучше, нежели достижения в преподавательской деятельности) и административная работа.

Значительные специфические инвестиции и высокий средний стаж работы в вузе обуславливают ориентацию на неформальные сети внутри вуза. Напротив, люди, ориентирующиеся на мобильную карьеру, стремятся сохранить свою ценность на рынке и, соответственно, менее склонны к специфическим инвестициям в преподавание и административную деятельность, направляя основные усилия на исследовательскую работу и достижение результатов, различимых на внешнем академическом рынке. Включенность в межвузовские сети для них более значима.

Механизмы оценки. В замкнутой системе внутренние организационные правила начинают доминировать над правилами, лежащими в основе внешнего профессионального контроля. В частности, внешняя экспертная оценка деятельности преподавателей замещается экспертизой внут-

ренней, а значит, не обладающей иммунитетом против неформального влияния внутриорганизационных сетевых связей⁷. В результате возможны ситуации, когда поощрение и продвижение основаны не на академических достижениях, прозрачных и видимых в контексте широкой академической среды, а на престиже и статусе, которыми обладает человек в структуре внутриорганизационной сети.

Кроме того, когда поощряется политика выращивания, признаки принадлежности к определенному институту, определенной школе, определенной академической политической группировки становятся более важными, чем фактор академической результативности⁸.

Управление. В системах, ориентирующихся на найм собственных выпускников, важную роль приобретает стаж работы сотрудника в данном университете. Во многих случаях именно он обуславливает различия в возможностях и статусе. Существующая система должностей (от ассистента преподавателя до профессора) подразумевает различия не только в объемах обязательной нагрузки, но и в характере деятельности (например, в сравнительном соотношении лекций и семинаров). Напротив, в системах, ориентирующихся на рыночный найм, преподаватели с разным стажем фактически имеют одинаковые права и одинаковые обязанности⁹.

Ориентация на выращивание приводит к формированию особого типа карьеры, когда сотрудники совмещают профессиональную деятельность (преподавание и исследования) с административной (в рамках занимаемых ими постов в административной иерархии)¹⁰. В результате в вузе складывается относительно иерархичная модель управления.

Низкие стимулы к административной работе у «внешних» людей способствуют формированию модели управления, в которой часть деятельности отдана профессиональному менеджменту (неакадемические решения),

⁷ Коэльо, обсуждая принцип *«publish or perish»*, высказывает идею о том, что этот принцип при всех связанных с ним рисках тем не менее является в эволюционном смысле благоприятной для выживания чертой, позволяя некоммерческой организации оценивать свою эффективность через рынок (см.: *Coelho P.R.P. Rules, authorities, and the design of non-for-profit firms*) // *Journal of economic issues*. 1976. Vol. 10. No. 2. P. 416–428.

⁸ Так, например, Рока поднимает эту проблему применительно к системе высшего образования в Испании (*Rocca F.X. In Spain, inbreeding threatens academia*).

⁹ Розовски в своих воспоминаниях о работе на посту декана Гарвардского университета пишет о том, что этот принцип, существующий в теории, не всегда реализуется на практике (см.: *Rosovsky H. The University: an owner's manual*. N. Y.: W.W. Norton & Company, 1990. P. 175).

¹⁰ Об иерархичности модели управления, характерной для российских вузов, см., например: *Panova A. Governance Structures and Decision Making in Russian Higher Education* // *Russian Social Science Review*. 2008. Vol. 49. No. 5. P. 76–93.

а часть выполняется самой профессурой на временной основе и воспринимается в качестве необходимых усилий по обеспечению общественного блага.

Обсуждение найма собственных выпускников началось еще в начале XX в. в США и продолжается по сей день. Для обозначения этой стратегии в большинстве работ используется термин «инбридинг»¹¹. Так, Илс и Кливленд¹² определяют «инбридов» как преподавателей, которые получили хотя бы одну из ученых степеней в учебном заведении, в котором работают. Существуют и другие операционализации этой стратегии найма (например, к ним относят преподавателей, которые получили свою высшую ученую степень в этом вузе, или тех, кто опубликовал первую статью в журнале того вуза, где работает)¹³. Иногда учитывается, работал ли преподаватель в другом вузе после получения степени¹⁴.

Сравнительный анализ устройства университетов и университетской политики в разных странах свидетельствует как о наличии систем, для которых характерно выращивание, так и о наличии систем, где феномен выращивания практически не проявляется. К числу стран с относительно низким уровнем инбридинга относятся США и Великобритания¹⁵. Уровень инбридинга в системе высшего образования в США в среднем не превышает 20%, а в некоторых сегментах ниже 10%¹⁶. Высокий уровень инбридинга характерен для Испании, Португалии, Франции, Мексики¹⁷, Кореи, Китая и национальных университетов Японии; в этих странах такая политика найма воспринимается как нормальная. В Швеции и Норвегии преподаватели редко покидают тот вуз, в котором они получили свою первую позицию. В Германии же, напротив, такая ситуация невозможна: до недавних реформ нельзя было получить должность до-

¹¹ *Inbreeding* (англ.) — буквально «межродственное скрещивание».

¹² *Eells W.C., Cleveland A.C. The Effects of Inbreeding // The Journal of Higher Education. 1935. Vol. 6. No. 6. P. 323–328; Eells W.C., Cleveland A.C. Faculty Inbreeding // The Journal of Higher Education. 1935. Vol. 6. No. 5. P. 261–269.*

¹³ *Navarro A., Rivero A. High rate of inbreeding in Spanish universities // Nature. 2001. Vol. 410. P. 14.*

¹⁴ *Eisenberg T., Wells M.T. Inbreeding in Law School Hiring: Assessing the Performance of Faculty Hired from within // The Journal of Legal Studies. 2000. Vol. 29. No. 1. P. 369–388.*

¹⁵ *Horta H., Velos F., Gredias R. Navel gazing: Academic inbreeding and scientific productivity // Working paper. 2007.*

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ В Мексике лояльность университету сильнее, чем лояльность профессии или чувство принадлежности определенной профессиональной группе см.: *Padilla L.E. How has Mexican faculty been trained? A national perspective and a case study // Higher Education. 2008. No. 56. P. 167–183).*

цента в том университете, где преподаватель до этого работал, и профессора там, где он занимал должность доцента¹⁸.

Влияние инбридинга на индивидуальную карьеру преподавателей. Большинство авторов солидарны в том, что инбридинг негативно сказывается на карьере преподавателей. Обычно такое влияние оценивают по трем параметрам академической карьеры — это продвижение по карьерной лестнице, научная продуктивность и профессиональное признание вне вуза. Илс и Кливленд¹⁹ сравнивали научный вклад преподавателей, сходных по всем значимым, на взгляд авторов, параметрам (возраст, пол и т.д.), и различавшихся только тем, что одни работают в учебном заведении, который заканчивали, а другие нет, для того, чтобы определить влияние найма собственных выпускников на различные параметры академической карьеры преподавателей. В результате анализа Илс и Кливленд сделали вывод, что вероятность карьерного продвижения для инсайдеров ниже, они публикуют в среднем меньше книг и статей, реже упоминаются в профессиональных справочниках²⁰.

В статье Хорты и коллег²¹ анализируются данные по мексиканским вузам. Авторы приходят к аналогичным выводам о негативной связи между инбридингом и научной продуктивностью, а также активностью в профессиональной коммуникации. Согласно их результатам, вероятность публикации статьи в рецензируемом журнале для инсайдеров ниже на 15%, чем для аутсайдеров; вероятность обмена с вневузовскими коллегами важной для исследования информацией для инсайдеров ниже на 40%. Инбридинг сказывается негативно даже на научных результатах преподавателей в ведущих исследовательских университетах²². Низкий уровень коммуникации между учеными, предпочтение коммуникации с коллегами внутри университета профессиональному общению с преподавателями других вузов и исследовательских центров отмечается и в работе Л. Велью и Дж. Крига²³ (речь идет об ученых в Бразилии, занятых в области сельскохозяйственных наук).

¹⁸ См.: *Musselin C.* Towards a European Academic Labour Market? Some Lessons Drawn from Empirical Studies on Academic Mobility // *Higher Education*. 2004. No. 48. P. 55–78.

¹⁹ См.: *Eells W.C., Cleveland A.C.* The Effects of.

²⁰ Таких, например, как *Who's who in America*, *American man of science*, *Leaders in education*.

²¹ См.: *Horta H., Veloso F., Grediaga R.* Navel gazing: Academic inbreeding and scientific productivity.

²² Ibid.

²³ *Velho L., Krige J.* Publication and Citation Practices of Brazilian Agricultural Scientists // *Social Studies of Science*. 1984. Vol. 14. No. 1. P. 45–62.

Чем можно объяснить установленную негативную связь?

Вероятно, более низкие показатели инсайдеров объясняются тем, что вузы изначально отбирают не самых сильных выпускников. Инбридинг можно трактовать как смещение критериев найма (от критерия научной продуктивности к важности социальных связей²⁴), приводящее к такому отбору. В работе²⁵ [авторы на данных о преподавателях юридических школ США сравнивали научный вклад (индикатор — индекс цитирования работ) инсайдеров и преподавателей, которые заканчивали другие вузы, и выяснили, что первые цитируются меньше (контролировалось влияние других переменных)]. Кроме того, сравнивался научный вклад выпускников одной и той же юридической школы — тех, кто остался преподавать в ней, и работающих в других учебных заведениях. Сравнения проводились в школах, примерно равных по уровню престижа. Было установлено, что уровень цитируемости инсайдеров ниже, чем выпускников того же вуза, но работающих в других учебных заведениях. Вывод: вузы не пользуются возможностью нанимать лучших выпускников, имея больше информации о них, а наоборот, учитывая в первую очередь социальные связи, отбирают менее успешных в исследовательской деятельности.

Авторы приводят результаты исследования Д. Меритт и Б. Рескин²⁶, проведенного на факультетах права в США — вузы чаще нанимают своих выпускников, чем преподавателей извне с более высокими заслугами. Айзенберг и Уэллс объясняют это следующими возможными причинами: собственные выпускники всегда находятся «слишком близко», что осложняет для администраторов объективную оценку их заслуг. Необъективность может возникать и из-за того, что студенты участвуют в одних проектах с преподавателями, занимаются теми же темами, увеличивают научный вклад и авторитет преподавателей, поэтому последние относятся к студентам менее критично²⁷. Можно предположить, что профессорам выгоднее нанимать лояльных работающих с ними преподавателей, а не более компетентных из других учебных заведений, поскольку первые способствуют накоплению научного престижа. В работе Рокка²⁸ на при-

²⁴ Rocca F.X. In Spain, inbreeding threatens academia // The Chronicle of higher education, issue dated 02.02.2007.

²⁵ См.: Eisenberg T., Wells M.T. Inbreeding in Law School Hiring: Assessing the Performance of Faculty Hired from within // The Journal of Legal Studies. 2000. Vol. 29. No. 1. P. 369–388.

²⁶ См.: Merritt D.J., Reskin B.F. Sex, Race, and Credentials: The Truth about Affirmative Action in Law Faculty Hiring // Columbia Law Review. 1997. Vol. 199. No. 240.

²⁷ См.: Eisenberg T., Wells M.T. Inbreeding in Law School Hiring: Assessing the Performance of Faculty Hired from within // The Journal of Legal Studies. Vol. 29. No. 1. 2000. P. 369–388.

²⁸ См.: Rocca F.X. In Spain, inbreeding threatens academia // The Chronicle of higher education, issue dated 02.02.2007.

мере вузов Испании дается еще одно объяснение того, почему вузы склонны нанимать собственных выпускников. В конце 70-х годов учебные заведения Испании получили большую автономию для укрепления своих академических свобод, в том числе смогли самостоятельно выбирать ректора и других представителей академической администрации, реализовывать собственную политику найма преподавателей. Администраторы в этих условиях предпочитали нанимать преподавателей, с которыми уже имели длительные отношения, чтобы, пользуясь связями, наиболее выгодно для себя распределять ресурсы в вузе.

Более низкие показатели инсайдеров можно объяснить также отсутствием связей с внешней средой, в результате чего «ухудшается качество» исследователей. Преподаватели — выпускники этого же вуза никогда не выясняли на практике свои альтернативные возможности, им не хватает широкого взгляда, необходимого для академических достижений²⁹. В работе Наварро и Риверо³⁰ утверждается, что первостепенная важность при найме социальных связей, а не научного признания препятствует плодотворному обмену идеями. Собственные выпускники менее продуктивны вследствие своей оторванности от окружающего научного мира, снижения мотивации к достижениям³¹.

Кроме того, научная продуктивность инсайдеров может быть ниже из-за слишком тесных связей с научным руководителем, благодаря которым студент, вероятно, чаще всего получает место в вузе³². Несмотря на значительный научный вклад, преподаватель может оставаться в тени авторитетного научного руководителя; слишком большой «багаж» социальных связей зачастую не позволяет молодым преподавателям критиковать взгляды научных руководителей³³.

²⁹ См.: *Dutton J.E.* The impact of inbreeding and immobility on the professional role and scholarly performance of academic scientists // Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association. Boston, 1980.

³⁰ См.: *Navarro A., Rivero A.* High rate of inbreeding in Spanish universities // *Nature*. 2001. Vol. 410. P. 14.

³¹ См.: *Eells W.C., Cleveland A.C.* Faculty Inbreeding. P. 261–269; *Eells W.C., Cleveland A.C.* The Effects of Inbreeding; *Eisenberg T., Wells M.T.* Inbreeding in Law School Hiring: Assessing the Performance of Faculty Hired from within.

³² Гипотезу о том, что социальные связи с научным руководителем играют решающую роль на ранних этапах карьеры преподавателя, обосновывают результаты исследования, проведенного в 2007 г. в Москве (см.: *Сивак Е.В.* Неденежные мотивы преподавателей: влияние параметров академической среды; в рукописи, 2007). Было проведено семь интервью с молодыми преподавателями разных вузов.

³³ См.: *Eisenberg T., Wells M.T.* Inbreeding in Law School Hiring: Assessing the Performance of Faculty Hired from within.

Даттон³⁴ делает методологическое замечание к предыдущим исследованиям в этой области. По его мнению, в них при проверке гипотез о негативном влиянии инбридинга не учитывалось, что среди аутсайдеров могут быть как высокоомобильные преподаватели, так и те, кто менял вуз только один раз — сразу после его окончания.

Даттон выделял группы преподавателей не только на основании того, заканчивали ли они учебное заведение, в котором работают, но и учитывая мобильность, а затем сравнивал эти группы по показателям научной продуктивности, распределения времени и т.д. Результаты его исследования показали, что преподаватели — выпускники этого же вуза по упомянутым показателям почти не отличаются от преподавателей с низкой мобильностью. Инбридинг можно рассматривать как вид предельно низкой академической мобильности.

Остальные результаты согласуются с представленными в предыдущих исследованиях — низкая мобильность негативно влияет на научную продуктивность, цитируемость и т.д., причем с повышением должности расхождение между мобильными и немобильными преподавателями увеличивается. Исключение составляет число книг, написанных преподавателем, — те, кто закончил учебное заведение, в котором работает, и те, кого отличает низкая мобильность, в среднем являются авторами большего числа книг. По мнению автора, низкая мобильность дает большую стабильность, которая необходима для написания книг, в отличие от статей.

Впрочем, некоторые авторы приходят к противоположным выводам: собственные выпускники либо более продуктивны, либо не отличаются по этому показателю от тех, кто заканчивал другие вузы³⁵. Так, например, Пэн³⁶, опираясь на данные по 21 университету в США (из сегмента *land-grant universities*), утверждает, что исследовательская продуктивность, продуктивность преподавательской деятельности (для ее оценки использовались экспертные заключения деканов факультетов) и административной деятельности не различаются у тех, кто закончил вуз, в котором работает, и тех, кто является выпускником других учебных заведений.

³⁴ См.: Dutton J.E. The impact of inbreeding and immobility on the professional role and scholarly performance of academic scientists // Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association. Boston, 1980.

³⁵ См.: McGee R. The Function of Institutional Inbreeding // *The American Journal of Sociology*. 1960. Vol. 65. No. 5. P. 483–488; Hargens L.L., Farr G.M. An Examination of Recent Hypotheses About Institutional Inbreeding // *The American Journal of Sociology*. 1973. Vol. 78. No. 6. P. 1381–1402; Wyer J.C., Conrad C.F. Institutional Inbreeding Reexamined // *American Educational Research Journal*. 1984. Vol. 21. No. 1. P. 213–225.

³⁶ См.: Pan S. A study of faculty inbreeding at eleven land-grant universities // A dissertation Submitted to the Graduate Faculty in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of philosophy. Ames, Iowa: Iowa State University, 1993.

Вайер и Конрад³⁷ анализируя различия научной продуктивности собственных выпускников и выпускников других вузов, а также объемов получаемых ими институциональных вознаграждений (повышения в должности), использовали данные исследования американской профессуры по 160 институтам и по практически всем дисциплинарным областям (данные за 1977 г.). Сначала они обнаружили различия в научной продуктивности, но затем отметили, что собственные выпускники и преподаватели, пришедшие извне, по-разному распределяют время между разными видами академической работы. Холингсхед³⁸, например, отмечает, что преподаватели — выпускники этого вуза больше времени уделяют административной деятельности, а МакГи указывает на более высокую преподавательскую нагрузку и на то, что собственные выпускники реже получают гранты на исследования³⁹. Авторы учли различия в распределении времени и получили результаты, которые противоречат гипотезе, что у выпускников этого же учебного заведения продуктивность меньше. Напротив, закончившие данный вуз публикуют больше работ, но при этом получают значительно меньшую заработную плату, чем аутсайдеры. Учитывалось влияние и других переменных, таких как пол, возраст, национальность, стаж работы. Кроме того, собственные выпускники меньше времени уделяют подготовке к занятиям и преподаванию, что не согласуется с выводами в предшествующих работах. Выпускники этого же вуза меньше времени тратят на исследования и написание статей, и больше — на административную работу.

Марвелл⁴⁰ критикует результаты Харгенса и Фарра⁴¹, которые опровергают гипотезу о меньшей продуктивности собственных выпускников. В своем комментарии к их работе он говорит о том, что разница в продуктивности может быть незаметна, если не контролировать научные результаты преподавателей на ранних ступенях карьеры. Продуктивность собственных выпускников снижается со временем работы, но разница с аутсайдерами кажется незаметной: эффект инбридинга компенсируется

³⁷ См.: *Wyer J.C., Conrad C.F.* Institutional Inbreeding Reexamined // *American Educational Research Journal*. 1984. Vol. 21. No. 1. P. 213–225.

³⁸ См.: *Hollingshead A. B.* Ingroup membership and academic selection // *American Sociological Review*. 1938. No. 3. P. 826–833.

³⁹ См.: *McGee R.* The Function of Institutional Inbreeding // *The American Journal of Sociology*. 1960. Vol. 65. No. 5. P. 483–488.

⁴⁰ См.: *Marwell G.* Comment on «An Examination of Recent Hypotheses About Institutional Inbreeding» by Hargens and Farr // *The American Journal of Sociology*. 1974. Vol. 79. No. 5. P. 1319–1320.

⁴¹ См.: *Hargens L.L., Farr G.M.* An Examination of Recent Hypotheses About Institutional Inbreeding // *The American Journal of Sociology*. 1973. Vol. 78. No. 6. P. 1381–1402.

тем, что факультеты, как утверждает Марвелл, изначально отбирают лучших студентов, успешных уже на начальных этапах карьеры, в ранних публикациях.

Среди других последствий для преподавателей отмечается негативное влияние инбридинга на качество академической коммуникации внутри учебного заведения; выпускники этого же вуза чувствуют, что им не оказывают такой помощи и поддержки, которую получают новые преподаватели, и от них ожидается, что они «проявят себя»⁴².

Факторы, толкающие университеты к выращиванию, и его последствия. По мнению Р. МакГи⁴³, инбридинг может быть функционально необходим в ситуации недостаточного финансирования. Найм своих выпускников, согласных работать при более низкой заработной плате, позволяет получить средства для привлечения известных ученых. Администраторы стремятся увеличить долю своих выпускников среди преподавателей (на низовых должностях и при низкой заработной плате) в рамках стратегии максимизации числа позиций, на которые можно привлекать известных ученых. Это приводит к дискриминации преподавателей, которые заканчивали данное учебное заведение. МакГи отмечает, что по результатам проведенного им исследования такие преподаватели получают меньшее институциональное вознаграждение (медленнее продвигаются по карьерной лестнице, имеют большую преподавательскую нагрузку), но при этом публикуют больше статей и книг.

Блекберн, Конрад и Янг утверждают, что инбридинг коррелирует с качеством учебных программ. Эти авторы рассматривали региональные вузы и использовали экспертные оценки для того, чтобы ранжировать учебные заведения по качеству учебных программ⁴⁴. Оказалось, что для вузов с высоким качеством образовательных программ связь между уровнем инбридинга и качеством программ положительна, а для остальных вузов отрицательна. Другими словами, такая политика оправдана только в сегменте очень хороших вузов.

Но чаще авторы работ, посвященных инбридингу, дают негативную нормативную оценку этой стратегии найма, не только апеллируя к последствиям для преподавателей, но и говоря об ослаблении интеллекту-

⁴² См.: *Blanke D.J.* Faculty tiering and academic inbreeding: a national investigation of multiple realities // A dissertation submitted to the Faculty of the Graduate College of the Oklahoma State University in partial fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education. Oklahoma State University, 1999.

⁴³ См.: *McGee R.* The Function of Institutional Inbreeding // *The American Journal of Sociology.* 1960. Vol. 65. No. 5. P. 483–488.

⁴⁴ См.: *Blackburn R.T., Conrad C.F., Young D.L.* Dimensions of Program Quality in Regional Universities // *American Educational Research Journal.* 1987. Vol. 24. No. 2. P. 319–323.

альных позиций университета. В частности, отмечают они, снижается научная продуктивность на уровне всего университета в целом⁴⁵. Найм преподавателей извне открывает учебному заведению источник нового научного знания и новые исследовательские направления, инбридинг же способствует организационной инерции и замедлению в производстве нового научного знания⁴⁶.

Солер проанализировал влияние инбридинга на научную продуктивность в разных странах. В качестве показателя научной продуктивности в стране он рассматривал долю публикаций и цитирований, приходящихся на нее среди общего числа статей и цитирований в определенной дисциплине (естественные науки, медицина и инженерные науки), а в качестве показателя инбридинга — его средний уровень в нескольких университетах страны. Разница в вузах внутри страны была ниже, чем межстрановые различия, что позволило автору далее говорить о средних уровнях инбридинга по странам: Испания — 88%, Португалия — 91%, Италия — 78%, Австрия — 73%, Франция — 65%, Норвегия — 56%, Бельгия — 52%, Финляндия — 48%, Голландия — 40%, Дания — 39%, Швеция — 32%, Швейцария — 23%, Великобритания — 5,2% и Германия — 1%. Солер делает вывод о негативной связи между научной продуктивностью в стране и средним уровнем инбридинга в ней⁴⁷.

Различия в полученных результатах, вероятно, обусловлены главным образом различиями в методологии (в разных исследованиях учитывались влияние разных переменных, разные индикаторы научной продуктивности и т.д.) и используемых данных. Но, с нашей точки зрения, наиболее интересны в рассмотренных работах сами проверяемые гипотезы о связи структурных характеристик академической среды с индивидуальными стратегиями преподавателей.

*Иллюстрация феномена выращивания: вузы Санкт-Петербурга*⁴⁸. Обратимся к анализу данных, полученных в ходе опроса, проведенного лабораторией институционального анализа экономических реформ

⁴⁵ См.: *Blanke D.J.* Faculty tiering and academic inbreeding: a national investigation of multiple realities // A dissertation submitted to the Faculty of the Graduate College of the Oklahoma State University in partial fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education. Oklahoma State University, 1999.

⁴⁶ См.: *Horta H., Veloso F., Grediaga R.* Navel gazing: Academic inbreeding and scientific productivity // Working paper. 2007; *Dutton J.E.* The impact of inbreeding and immobility on the professional role and scholarly performance of academic scientists // Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association. Boston, 1980.

⁴⁷ См.: *Soler M.* How inbreeding affects productivity in Europe // *Nature*. 2001. Vol. 411. P. 132.

⁴⁸ О проблемах закрытости российской академической среды см.: *Сивак Е.В., Юдкевич М.М.* Указ. соч.

ГУ-ВШЭ в сентябре—октябре 2007 г. В 28 государственных вузах Санкт-Петербурга, имеющих факультеты, выпускники которых получают специальности блока 08 («Экономические науки»), были опрошены сотрудники 150 кафедр. Использовались два метода: анкетирование (всего опрошено 740 преподавателей и 99 заведующих кафедрами и их заместителей), а также интервью (всего проведено 57 интервью с проректорами вузов по научной и учебной работе и деканами экономических факультетов). Мы включили в анализ только тех преподавателей, которые работают на полную ставку и 0,5 ставки, и исключили из них тех, кто учится в аспирантуре.

Инбридинг и политика найма. Среди преподавателей около половины (46%) заканчивали тот вуз, в котором их опрашивали. Основная часть (60%) работает здесь больше семи лет. Доли преподавателей со стажем работы в данном учебном заведении до 3 лет и от 4 до 6 лет примерно равны — 19% и 21%, соответственно.

Найм собственных выпускников считается в изучаемых нами вузах нормальной практикой. 45% преподавателей признали, что политика найма должна быть направлена на привлечение молодых выпускников данного вуза. С утверждением, что привлекать следует в первую очередь молодых преподавателей других учебных заведений, согласны только 12% ответивших (табл. 2).

Заведующие кафедрами (они имеют больше возможностей влиять на политику найма), также считают, что в вуз нужно привлекать в первую очередь выпускников этого учебного заведения (табл. 3).

Таблица 2

Мнение преподавателей о политике найма (не более двух ответов)

<i>Политика вуза в первую очередь должна быть направлена на привлечение...</i>	<i>%</i>
Молодых преподавателей, окончивших этот вуз	45
Преподавателей со стажем и опытом работы	36
Людей, активно занимающихся исследованиями и готовых совмещать их с преподавательской деятельностью	32
Практиков, готовых совмещать работу с преподавательской деятельностью	29
Молодых преподавателей, окончивших другие вузы	12
Всех, кто готов брать на себя высокую преподавательскую нагрузку	6
<i>Всего (человек):</i>	<i>670</i>

**Мнение заведующих кафедрами о политике найма
(не более двух ответов)**

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

Представления о том, на кого должна быть ориентирована политика найма, зависят от того, какой вуз закончил сам респондент (табл. 4). Преподаватели, закончившие данное учебное заведение, чаще выступают за привлечение молодых выпускников того же вуза и реже поддерживают мнение о том, чтобы нанимать молодых преподавателей из других вузов.

Таблица 4

Мнение преподавателей о политике найма (не более двух ответов)

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

Судя по углубленным интервью с представителями администрации вузов, одной из причин ориентации на политику найма собственных выпускников наряду со стремлением к укреплению и передаче следующим поколениям преподавателей сложившихся стандартов учебных курсов является недостаточное финансирование. Поскольку зарплата начинающего преподавателя в абсолютном большинстве случаев намного меньше

стартовой заработной платы молодого специалиста в коммерческом секторе, человека, уже вышедшего на рынок труда, привлечь становится крайне сложно.

Инбридинг и индивидуальные стратегии. Многие из опрошенных работают одновременно в нескольких вузах. Мы спрашивали преподавателей об окончании того вуза, в котором они находились на момент опроса. На основании уже одного этого критерия можно было бы разделить их на две группы и далее сравнивать по разным параметрам, но тогда в качестве таких параметров мы могли бы рассматривать только те, которые относятся к данному учебному заведению (например, число публикаций в журналах данного вуза, но не число публикаций в общероссийских журналах).

Чтобы снять это ограничение, при выделении групп мы учитывали, следуя за Даттоном⁴⁹, то, в каких вузах работает преподаватель. С помощью этих двух переменных (заканчивал ли преподаватель данное или другое учебное заведение; работал ли он в прошлом году только в данном вузе, в данном вузе и другом вузе, или других вузах) мы выделили *немобильных* преподавателей (инсайдеров), карьера которых развивается преимущественно в рамках одного вуза, и *мобильных* преподавателей, карьера которых строится в разных вузах (аутсайдеров). Первая группа — преподаватели, окончившие данный вуз и работавшие в прошлом году только в нем. Вторая группа — преподаватели, окончившие другой вуз и работавшие в прошлом году в данном вузе, либо в данном вузе и другом вузе, либо только в других вузах.

Далее мы сравнили эти две группы преподавателей по следующим параметрам — публикационные стратегии, профессиональное общение, источники информации об исследовательских проектах и ориентиры при составлении программы курса, отношение к политике найма.

Здесь необходимо сделать важное замечание. Различие стратегий может быть обусловлено не разным уровнем мобильности, а расхождением по другим параметрам. Например, инсайдеры и аутсайдеры значительно различаются по возрасту — средний возраст первых меньше на 6 лет. Чтобы проконтролировать влияние возраста, мы провели регрессионный анализ, в который в качестве независимых переменных включали возраст и принадлежность к группе немобильных преподавателей, а в качестве зависимой — ту переменную, значения которой (по критерию хи-квадрат)

⁴⁹ Dutton J.E. The impact of inbreeding and immobility on the professional role and scholarly performance of academic // Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association. Boston, 1980.

у инсайдеров и аутсайдеров различались. Практически связь между фактом окончания вуза и переменной всегда оставалась значимой.

Инбридинг и публикационные стратегии. Публикационные стратегии инсайдеров направлены в большей степени на размещение своих работ в вузовских журналах — формальное профессиональное общение (т.е. посредством статей) происходит в локальном сообществе. Так, инсайдеры публикуют меньше статей в общероссийских научных журналах и больше статей в журналах своего вуза (табл. 5).

Таблица 5

Число публикаций

<i>Вид публикации</i>	<i>Число публикаций</i>	<i>Инсайдеры, %</i>	<i>Аутсайдеры, %</i>
Статьи в общероссийских научных журналах	0	74	66
	1	9	11
	2 или больше	17	23
Статьи в журналах, издаваемых данным вузом	0	44	58
	1	14	14
	2 или больше	41	33

Кроме того, они чаще публикуют статьи благодаря поддержке заведующего кафедрой (31% против 20%), участвуя в конкурсе научных работ (9% против 5%) и при содействии научного руководителя или наставника (20% и 10%). Однако в последних двух случаях регрессионный анализ показал, что значимым является влияние возраста, а не уровня мобильности.

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

Так, инсайдеры реже отмечают, что обсуждают разные вопросы с коллегами из других российских вузов (табл. 6). Они же чаще обсуждают с научным руководителем или наставником содержание преподавательской деятельности (22% и 13%), методы преподавания (16% и 10%), содержание исследовательской деятельности (41% и 28%), организацию

и проведение исследований (37% и 28%), но все эти различия вызваны возрастом. Инсайдеры чаще обсуждают с заведующим кафедрой методы преподавания (54% и 42%), содержание исследовательской деятельности (47% и 38%), работы студентов (41% и 31%), с коллегами с кафедры – студентов и их работы (70% и 58%). С коллегами с кафедры инсайдеры обсуждают чаще содержание и организацию исследований.

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

Таблица 6

Профессиональное общение с коллегами из других российских вузов

<i>Что обсуждается</i>	<i>Инсайдеры, %</i>	<i>Аутсайдеры, %</i>
Содержание своей преподавательской деятельности	14	22
Методы преподавания	14	21
Новые публикации и авторы	14	20

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

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

Распределение времени. Инсайдеры больше инвестируют в карьеру в рамках своего учебного заведения – занимаются деятельностью, различной только внутри этого вуза и не дающей потенциальной отдачи (репутационной или статусной) вне его. Инсайдеры реже отмечают, что тратят основную часть времени на преподавание в других вузах, чаще – что бо́льшая часть времени у них уходит на преподавание в данном учебном заведении. Значимой является разница в долях инсайдеров и аутсайдеров, считающих, что административная работа занимает основную часть их времени (21% против 16%), а также называющих административную работу в данном вузе своим основным видом

деятельности (17% и 10%), однако различия в двух последних случаях обусловлены возрастом.

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

В заключение можно сказать следующее. Результаты зарубежных исследований и наши собственные наблюдения дают все основания полагать, что политика найма собственных выпускников влияет на множество ключевых для университета вещей: структуры академического и административного управления, организацию и результативность исследовательской деятельности, контрактную политику (политика оплаты труда преподавателей). Вместе с тем вопросы такой взаимосвязи нуждаются в дальнейшем более детальном осмыслении.

С нашей точки зрения, феномен выращивания ставит целый ряд интересных вопросов, пока остающихся открытыми. Так, неясно, с чем связано распространение данного феномена в тех или иных системах. Например, недостаточное финансирование, как мы видели, может быть причиной ориентации университетов на найм собственных выпускников. При каких именно условиях оно проявляется как фактор, обуславливающий распространение такой политики?

Для некоторых стран, университетские системы которых ориентированы на найм собственных выпускников, характерны крайне сильные семейные нормы. Так, в Испании низкая академическая активность (по крайней мере, отчасти) объясняется нежеланием людей уезжать от семьи, переезжать в другие провинции или страны. Есть ли на самом деле корреляция между «выращиванием кадров» и нормами семейственности? Или, в более широком контексте, в какой степени социальные нормы сообщества обуславливают нормы, складывающиеся в академическом сообществе? Поднятые вопросы ставят новые задачи перед исследователями систем высшего образования.