

«При изучении сетей обменов выпускниками на американском рынке труда видно, что центральное место в статусной организации занимают университеты, которые не только нанимают выпускников лучших докторантур, но и производят обладателей степеней, которые способны затем найти позицию в престижных местах.»

«Администрация не считает себя вправе действовать определенным образом: предлагать меньше ожидаемого уровня зарплату, увеличивать учебную нагрузку и медленнее продвигать от ранга к рангу. Все это, однако, можно сделать с теми, кто остался в альма-матер, тем самым взысканные ресурсы могут пойти на поддержку преподавателей другого типа.»

«Если вы уехали на несколько лет и затем вернулись – это не то же самое, что найм вас сразу после защиты диссертации.»

«В докторантуре рождается ощущение значимости чужих вердиктов, которые чем старше становится диссертант, тем чаще появляются со стороны. Сначала текст диссертации читает научный руководитель, затем члены диссертационного комитета, среди которых присутствуют не только преподаватели департамента, но и социологи из других университетов.»

«Если исследование не удалось, то это одно из указаний на способности человека, который его инициировал.»

«Для университетов развить такую форму контроля оказывается выгоднее, чем пользоваться механизмами финансового поощрения. Последнее требует придумать систему отслеживания результатов труда преподавателей, которое как показывают последние реформы во Франции, Германии или России, вызывает серьезное отторжение и тем самым вряд ли вносит вклад в культивирование особой привязанности к организациям, выбравшим этот путь. Ежегодные (в лучшем случае) отчеты о своей деятельности имеют все шансы восприниматься как проверка, которая означает только одно – глубоко укоренное недоверие к работникам. Люди в

академии особенно привязаны к представлению о науке как удовольствии, а о себе – как о джентельменах, получающих это удовольствие. Контроль со стороны подрывает это (само)восприятие. Об этом нас предупреждают авторы классической статьи Джон Мейер и Брайн Роуэн: «В институционализированных организациях процесс оценивания сам по себе уже является признаком нелегитимности и только усиливает ее» (Мейер и Роуэн, 2011:62).»

«Значительная часть позиций, доступных в данный момент на академическом рынке труда, являются временными позициями, и существует тенденция к увеличению пропорции таких позиций.»

«Состав комитета, который выбирает кандидата на должность, укомплектовывается таким образом, чтобы его члены не только смогли оценить навыки и достижения кандидата, но сумели организовать сетевой поиск и рекрутинг кандидата с интересными департаменту характеристиками.»

«Профессора департаментов, ищущих успеха, стараются распространять информацию по персональным каналам – в письмах и разговорах, задавая вопрос: «Слушай, мы рекламируем работу в данной области. Нет ли у тебя каких-нибудь молодых или не совсем молодых людей, которым было бы интересно подать документы?»»

O1: Мы проводили все свое время, докучая нашим докторантам и молодым коллегам на предмет того, что нужно поднять свои задние части и поехать на эти конференции.

O2: Да, присоединиться, ехать, презентовать, заниматься нетворкингом.

O1: И мы учим их ездить на эти конференции и создавать связи... я имею в виду, что мы проводим все время, отвозя молодежь из W [университет, основанный в XIX] к издателям и знакомя их с издателями,

которых мы знаем. Основанием любого проходящего старшего: «Вы знакомы с этим блестящим молодым человеком? Вы знакомы с тем человеком?»

«До трети людей никогда после постбакалаврской программы не меняют учебное заведение. Еще сильнее мобильность снижается после получения работы, причем, кажется сильнее всего она снижается именно в университетах низшего слоя.»

«“Карьера” понимается нами как персональная адаптация к внешним институциональным условиям, осуществляемая в целях достижения большего экономического благополучия и бытового комфорта. Иными словами, эта книга посвящена тому, как удачно устроиться в науке, а не тому, как оставить в ней свой след.»

«Само по себе всевластие сетей вытекает из некоторых общих особенностей экономических баз, освоенных каждой из них, и что лишь в последнее время организации, представляющие вестсайдскую сеть, оказались в условиях, когда на место сетевой координации приходит безличная рыночная.»

«Динамика экономической базы предписывает организации поведение, малосовместимое с биографическими идеалами ее сотрудников, или эти сотрудники внезапно обнаруживают, что могут попробовать освоиться в привлекательной экономической нише за пределами органичной для них институциональной среды.»

«Под определенным углом зрения значительная часть социальной жизни может быть рассмотрена как процесс образования коалиции. Индивиды формируют группы, которые вместе получают какой-то выигрыш (например, производят товары и услуги, получая доход), а затем делят его. То, что мы называем наймом, есть присоединение к одной из таких групп, то, что мы называем продвижением, есть пересмотр доли выигрыша.»

«История американского высшего образования – это история того, как группы академических космополитов подсадили ведущие университеты на иглу ресурсов, поступление которых полностью зависело от них, и стали фактически правящей группой.»

«Нереалистической оказывается идея безусловно обязывающих условий контракта, предусматривающего все возможные исходы событий.»

«По мере того как министерство все больше инкорпорировало рейтинги и наукометрические показатели в качестве инструмента оценки, над университетами и над академией начинали сгущаться тучи, но до середины 2000-х годов у государства не было ни ресурсов, ни легитимности для начала масштабных и заведомо непопулярных реформ.»

«Основной целью наступления правительства на систему было заменить олигархический коллегиальный контроль – который неизбежно предполагал привлечение академических боссов – на типично-бюрократический, в котором его осуществляли бы на основании формальных правил государственные чиновники, вписанные в вертикаль власти. Использование этих правил было неизбежным следствием распространения бюрократической «культуры подозрения», которая будет главной темой заключения.»

«Цель введения показателей заключалась в том, чтобы сократить дискрецию отдельного бюрократа, обеспечив ему взамен безопасность – возможность рационализировать свое поведение и полностью переложить на других ответственность за принятое решение.»

«Среди критериев на конкурсе мегагрантов 2010 года преобладали такие, как “The leading scientist’s aggregate impact-factor in 2006-2010 as of December 2010 estimated on the basis of the 2009 JCR Science Edition”, что по определению исключало ученых с преимущественно внутрироссийской репутацией.»

«Энтузиазм социологов по поводу сетей привел к тому, что вопрос о природе network failures (Schrank and Whitford, 2011) и о том, почему не все управляется сетевыми механизмами, был поставлен лишь недавно.»

«Каждый взрослый обитатель академического мира может монетизировать свои решения, позволяя покупать их по каждому из этих вопросов тому, кто предложит наибольшую цену. Этот механизм называется в современном русском языке «откатом», и формальные методы оценки, так отравляющие жизнь ученым, есть прямое отражение желания как-то предотвратить его использование. Однако, и менее прямолинейное обращение к нему – не для прямого обогащения, а для открытия морального кредита, создания сети обязательств, привязывающих других к себе.»

«Словом «боссы» обозначим исполняемые ими функции и противопоставим их руководителям формальных структур.»

«Неизбежным следствием положения вещей является то, что сети привыкают смотреть на организации как на свою собственность.»

«Директор вольно или невольно должен представлять интересы организации, не сети. Там, где существуют какие-то внешние критерии эффективности, директор должен обеспечивать соответствие этим критериям.»

«Если есть ресурсы, которые можно проесть сегодня, а можно инвестировать в развитие организации завтра, директор гораздо более предрасположен думать о завтра, чем коллектив.»

«Одна из причин воспроизводства истеблишмента в любой крупной организации заключается в том, что остальные члены истеблишмента предпочитают иметь дело с людьми, помнящими, кто кому что должен.»

«Часть истеблишмента может не обладать никаким специализированным знанием вовсе, что естественно, делает введение любых жестких стандартов еще менее реальным.»

«Для завкафедрой выгодно в этих условиях отбирать тех, о чьем послушании ему не надо будет постоянно заботиться и кто не будет расти чересчур быстро.»

«Забота об ученике оставляет заботящегося с теплым чувством от собственного соответствия высоким моральным стандартам.»

«Главным выигрышем завкафедрой от найма может быть демонстрация собственной лояльности какому-то академическому семейству, пусть даже кандидат неудобен ему лично.»

«То, что большинство университетов в итоге приняли какие-то требования к «остепененности», показывает, что в конечном итоге интересы организации пересиливали на уровне определения общей стратегии, хотя и не обязательно брали верх на уровне кафедральной тактики.»

«В постсоветском университете для тех, кто эпизодически или постоянно смотрит на академический мир лишь как на источник дохода.»

«Закрепление тематического профиля, которые сильно сокращают полезность отнятого для потенциального захватчика. Мы видели, что в университете возможности разных подразделений отнимать друг у друга ресурсы всегда ограничены.»

«В самом устройстве академии заложена высокая отнимаемость ключевых ресурсов. Если один сектор получает ставку, то другой теряет ее; если один сотрудник получает надбавку, то другой ее лишается.»

«Советские социологи хотели быть нужными и востребованными, советниками принцев, но на своих, условиях заказчика. Идеал, который они изобрели для себя, был идеалом пророка, иногда нисходящего из своего

уединения, чтобы определить судьбы мира, а остальное время посвящающего медитации.»

«Вот институт формирует сектора и тематику секторов, подает это в качестве заявки в Академию наук, в Президиум Академии наук, и те, если что-то не вызывает, ну, явного какого-то противодействия, там, по разным соображениям, это утверждают и в виде задания спускают вниз (в.н.с., Олд-центр).»

«Имея возможность выбирать свое руководство и не испытывая давления сверху, сотрудники академии могли жить в свое удовольствие, насколько им это позволяли стесненные средства.»

«Часть финансирования с 2006 года должна была распределяться пропорционально набранным баллам оценки показателя результативности научной деятельности (ПРНД).»

«Сделать так, чтобы действительно сконцентрироваться отчасти, потому что у нас есть сложность, что довольно многие сотрудники, как бы это сказать, сроднились достаточно давно со своей тематикой и очень неохотно вписываются в иные вещи, даже близкие вещи. То есть каждый пытается отстоять свою вот автономию.»

«Административные позиции включают заведующих секторами, заведующих отделами (если таковые есть), заместителей директора, ученых секретарей и директора.»

«Степень могла гарантировать наличие способностей, но не гарантировала фактическое использование этих способностей.»

«Любой сбой в такой этикетной системе влечет за собой необратимые последствия; тот кто ощущает себя ущемленным, неизбежно вдобавок ко всему теряет еще и лицо, озвучивая обиду, а упрекая других в том, что они поживились за его счет, но неизбежно бросает им еще и тяжкое оскорбление.

Хуже того, поскольку моральные свойства ученых всегда переплетаются с их интеллектуальными свойствами, а жесты взаимной экономической заинтересованности – с жестами интеллектуального признания, то сбой в поддержании декорума оказывается моментом, когда выясняется, что одни участники взаимодействия совсем не так высоко ставят научные достижения других, как они демонстрировали ранее.»

«Ту энергию, которую они (сотрудники института) сохраняли, они расходовали на предприятие вне института, а не в нем.»

«Я-концепция обитателей Вест-сайда (и во многом Олд-центра) строилась на том, что они не являются чиновниками или любой другой разновидностью офисных работников. Многие из них демонстрировали преувеличенный ужас при необходимости заполнения самых простых бюрократических форм.»

«Привилегии распространились в том числе и на преподавателей, занявших административный пост. В хрониках ЕУСПБ есть легенда о декане, который то ли искренне не подозревал, что электронная почта служит основным каналом административной коммуникации, то ли просто уехал дописывать книгу, но в течение нескольких месяцев находился полностью вне контакта как с подчиненным ему факультетом, так и с ректоратом.»

«Черта грантовой экономики, которая отчетливее всего проявляется именно на примере коллективных грантов, - это ее зависимость от эффективно действующих сетей. Проект должен быть реализован в ограниченное время, которое не оставляет возможности для поиска на анонимном рынке.»

«В дополнение к ним в университете широко распространялись гранты, на самые крупные из которых не объявлялись конкурсы и которые являлись личным выражением веры высшей администрации в того или иного профессора. Существовало несколько способов заслужить эту веру. В

некоторых случаях она основывалась на личном знакомстве, мастерстве академического рассказа и способности произвести общее впечатление «западности». В других случаях она завоевывалась международными публикациями. В третьих – имело место уважение к организационному таланту.»

«Деньги поступали от правительственных контрактов, в основном прикладного свойства. Чтобы сохранить позицию основного источника правительственной экспертизы, требовалось постоянно участвовать в цикле выполнения исследований. Инициативные сотрудники обнаружили, что их буквально затягивает выполнение госконтрактных исследований, суливших, кроме того, более быстрые и крупные деньги, чем дали публикации . даже если можно было переформулировать тему по своему усмотрению, сам темп освоения средств не оставлял особых возможностей превратить большинство данных в статьи. Способность оставить след в интеллектуальной истории является производной от способности откладывать финансовое удовлетворение. Эта способность, возможно, является самым дефицитным карьерным ресурсом.»

«Государев человек или свободный художник?»

Schrank A. and Whitford J. (2011) The Anatomy of Network Failure, *Sociological Theory* 29(3): 151-177.

«Стимулирующие выплаты, обеспечивающие повышение результативности деятельности научных работников и руководителей научных учреждений.»

«Индустриальные системы подразумевают существование набора стандартных показателей, позволяющих суперагенту потенциально проследить всю цепочку агентов первого рода вниз, до самого последнего исполнителя, не вникая в характер их деятельности.»

«Администрирование, не говоря уже о преподавании, в описанных нами системах зарезервировано за людьми, проявившими себя как ученые, даже если польза от компетенции исследователя при исполнении их непосредственных функций сомнительна.»

«Хорошо информированный гражданин.»

«Есть известное несогласие в отношении того, насколько точно способность быть критиком в науке совпадает со способностью быть творцом.»

«Они в принципе заинтересованы в сокращении числа имеющих доступ к той же экономической нише, и, не имея возможности обменять свой голос «за» на какие-то блага, они, при прочих равных, должны, предпочитать голосовать “против”.»

«Это объясняет то, что несмотря на все прочие преимущества индустриальных систем для чиновников, их редко удается внедрить, пока ученые выступают против них общим фронтом и не находятся группы внутриакадемических союзников, признающих, что такой способ смотреть на академический мир вполне легитимен.»

«Для агента нежелание нести ответственность может перевесить нежелание сделать ошибку.»

«Неовеберианская социология рассматривает дисциплины как самую распространенную в современном мире форму монополизации экспертизы или консолидации культурного авторитета (Starr, 1982). Только врач имеет право официально определять, успешно ли другой врач провел операцию. Extractable (его чрезмерное и неоправданное использование одним уменьшает возможность его использования другими). Excludable (не всегда возможно ограничить доступ к нему).»

«Институционализация салонной подозрительности в виде всевозможных коллегиальных органов, представляющих дисциплины, во многом строится на ожидании базовой враждебности, испытываемой ученым к потенциальным конкурентам. Ученые подозревают других ученых в стремлении незаслуженно перетянуть фокус коммуникации на себя, не в склонности растрачивать средства или как-то иначе экономически паразитировать на доверии окружающих.»

«Люди не упустят случая выявить и наказать другого за прегрешения.»

«Одна из старых истин в социальных исследованиях науки (Whitley, 1984), однако гласит, что там где развитие дисциплины полностью вверено существующему истеблишменту, возможна лишь тщательно дозированная оригинальность. Он может обеспечить воспроизводство нормальной науки в рамках парадигмы, но не смену парадигм.»

«Именно аспирантская аудитория, не имеющая ставок в существующем интеллектуальном порядке, может служить важнейшим динамическим фактором. Ученики стимулируют интеллектуальную активность своих учителей гораздо сильнее, чем те – своих учеников.»

Материалы подготовлены Ольгой Александровной Алёхиной.