
ОБЗОРЫ, РЕЦЕНЗИИ

Ксения Таракановская

ПУТЬ ЧЕРЕЗ ТЕРНИИ К АКАДЕМИЧЕСКИМ ЗВЕЗДАМ

Соколов М., Губа К., Зименкова Т., Сафонова Т., Чуйкина С. (2015) Как становятся профессорами: академические карьеры, рынки и власть в пяти странах. Москва: Новое литературное обозрение. 832 с. ISBN 978-5-4448-0280-9

DOI: 10.17323/727-0634-2020-18-1-157-161

Представленная к рецензированию монография в первую очередь будет интересна тем, кто является частью современной системы высшего образования, хотя она имеет потенциал охвата и более широкой аудитории с точки зрения актуальности тематики эмпирических кейсов устройства академической жизни в разных странах. Процесс трансформации образовательной системы, проблематизирующий положение профессоров в академии, ярко обрисовывается сквозь призму авторских образных определений «в свете пришествия массового образования, которое, принося гигантское финансирование в сектор, одновременно помещало профессоров между молотом министерских запросов и наковальной студенческих мотивов» (С. 750). По своему содержанию монография богата историческим и эмпирическим материалом. Стилю изложения присуща живость, метафорические обороты и эпитеты, иронические отступления, провокационные умозаключения. Текст разбавлен отрывками из интервью, проведенными не только с сотрудниками, занятыми преподавательской и исследовательской деятельностью, но и с информантами, которые на момент исследования имели опыт рецензирования работ коллег, входили в комиссии по оценке деятельности образовательных учреждений, работали на административных позициях.

Ксения Сергеевна Таракановская – аспирантка, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия. Электронная почта: ktarakanovskaya@hse.ru

Пять глав из шести непосредственно касаются академических социологических карьер в Германии, Франции, Великобритании, США и России. Уточним, что анализ академических карьер в разных странах производится авторами как на уровне индивидов (Германия, Франция), так и на уровне организаций (Великобритания, США). Первая глава погружает в описание вариативного карьерного трека во Франции, принципиальное положение в котором отводится престижу образовательного учреждения (обучение в Эколь нормаль – связующее звено в биографиях наиболее известных французских мыслителей). Здесь можно узнать о разных видах диссертационных комиссий – жюри «плюшевых мишек», жюри «дэвид копперфильд», жюри «харакири». В первом случае состав определяется сетью дружеских отношений, во втором – необходимостью создания искаженного ощущения включенности в процесс известных в научной области исследователей. Последний вариант демонстрирует готовность идти на риск, в результате чего диссертант либо получает все (карьерный толчок из-за признания сильнейших представителей той или иной области), либо – ничего, оказавшись полностью раскритикованным, что станет серьезным барьером для последующего академического развития. Статус «мандарина», лучшего из лучших, – отдельный сюжет, присущий французскому академическому устройству, вероятность обретения которого зависит от определенной комбинации биографического, интеллектуального, административного, социального и символического признаков.

Вторая глава посвящена академической карьере в Германии, предьявляющей систему жестких требований, невыполнение которых грозит безвозвратным исключением, сводя карьерные шансы к минимуму. Среди наиболее серьезных императивов – закон об «ограничении академического времени», согласно которому на защиту диссертации и хабилитацию отводится по шесть лет, запрет инбридинга (трудоустройство университетами своих выпускников), разрыв между получением квалификации и трудоустройством. Несмотря на ограничения профессорский статус предоставляет ряд преимуществ: денежные компенсации и надбавки, достойная пенсия, повышение формального статуса (Enders 2001).

В третьей главе авторы обозначают критерии успешного академического трудоустройства в США: «известность степени, рекомендации от значимых ученых и публикации в хороших журналах» (С. 253). Отличительная особенность американских университетов по сравнению с другими странами – экономическая автономия, что служит источником постоянного соперничества между академиями внутри страны за привлечение внимания потенциальных «доноров» (и отражает иерархию университетов). Поэтому при построении академической карьеры в Америке высока цена того, в каком университете была присвоена степень. Схожим образом работает академическая структура Великобритании и следующая глава повествует о самовоспроизводимости иерархии университетов там. Ключевым оказывается

«ресурсный багаж» университета, определяемый его возрастом. Так, ядро образовательной элиты – Оксфорд и Кембридж, затем – лондонские колледжи. Успех академической карьеры, как и в России, зависит от сформированной сети личных контактов, а сходство с американской системой состоит в дифференциации университетов по признаку источников финансирования.

Предпоследняя глава освещает карьерные траектории, реализуемые в различных институциональных формах в России, а также показывает высокую значимость выслуги и накопленного социального капитала (знакомства с теми или иными учеными, обоюдная благодарность, приверженность той или иной академической культуре). Отсутствие регионального среза (ключевой источник данных – результаты исследования в Ленинграде-Петербурге в 1960–2000-х гг.) в российской главе не дает полной картины, так как студенческие культуры имеют региональные различия, а усиленная миграция абитуриентов в столичные агломерации и региональные центры – фактор потенциальной дифференциации академической жизни с точки зрения межрегионального сравнения.

Заключительная глава обобщает размышления об устройстве академических миров и приближает читателя к ответу на главный мертонианский вопрос: «В каких институциональных условиях интеллектуальное превосходство становится рыночным преимуществом» (С. 797). Он является связующим в авторском изложении и проходит красной нитью на протяжении всей книги. Ответ на вопрос кроется в определении соотношения институциональных условий, предлагаемых университетами, и творческим потенциалом (талантом), представляющим атрибутом конкуренции за того или иного ученого.

Возвращаясь к обозначенной цели данной книги (описание индивидуальных карьер социологов в разных странах при учете особенностей функционирования академических систем), авторы обращаются к теориям обмена, статусного символизма, классовой стратификации, культурного и социального капиталов. По моему мнению, в теоретическую основу монографии встраивается теория дисциплинарной власти Мишеля Фуко (Фуко 1999). Предположим, что форма непрерывного оценивания преподавателей и исследователей в академиях – есть проявление паноптикума, внешний контроль со стороны групп аутсайдеров политикой принуждения, выраженной требованиями, отказ от следования которым приводит к исключению из академической среды. С одной стороны, непосредственный контроль не реализуется буквально, но, с другой стороны, опосредованно ощущается в постоянно воспроизводимом режиме (например, необходимость публикационной активности ученых).

Соотношение преподавательской, исследовательской и административной работы отражает процессы трансформации академических идентичностей (Абрамов и др. 2015), что может быть рассмотрено с позиции концепции баланса жизни и труда (*work-life balance*). Ключевые положения

концепции свидетельствуют о формировании индивидуальных стратегий нахождения равновесного положения между построением карьеры и личной (семейной) жизнью (Clark 2000). В этой связи гендерный аспект, встроенный в индивидуальные карьерные биографические линии, позволяет рассмотреть дополнительные особенности академических карьерных путей в разных странах. К слову, на примере Германии прослеживается более позднее завершение хабилитации женщин, что детерминируется сложностью сочетания семейных и рабочих обязательств, как итог – недопредставленность женщин-профессоров на академическом рынке (Enders 2001).

Недостаточное рассмотрение авторами монографии академических вознаграждений затрудняет раскрытие стратегий достижения эффективных контрактов между университетами и профессорами. Остаются нераскрытыми в полной мере некоторые вопросы. Происходит ли спад исследовательской и преподавательской активности при существовании контрактов постоянного найма (в контексте разных оптических систем)? Совместима ли практика распространения постоянных контрактов с эффективностью, увеличением заработных плат или, наоборот, приводит к «отмиранию» необходимой институциональной гибкости?

Отмечу, что заданная авторским коллективом исследовательская перспектива обретает безусловную актуальность в текущих условиях активного преобразования высшего образования и модели университетов. Так, возникновение неолиберальной модели университетов вводит новые «правила игры», определяющие стратегии построения академической карьеры, межстрановые особенности которой, как показывают авторы монографии, имеют отличительные черты.

Список источников

Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. (2015) Академический профессионализм в эпоху перемен: ролевые субидентичности и трансформация бюджетов времени. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, 6 (130): 136–152.

Фуко М. (1999) *Надзирать и наказывать: Рождение тюрьмы*. Москва: Ad Marginem.

Clark S. C. (2000) Work / Family Border Theory: A New Theory of Work / Family Balance. *Human Relations*, 53 (6): 747–770.

Enders J. (2001) A Chair System in Transition: Appointments, Promotions, and Gate-keeping in German Higher Education. *Higher Education*, (41): 3–25.

Kseniya Tarakanovskaya

THROUGH DIFFICULTIES TO THE ACADEMIC STARS

Sokolov M., Guba K., Zimenkova T., Safonova T., Chuykina S. (2015) *Kak stanovyatsya professorami: akademicheskie kar'ery, rynki i vlast' v pyati stranakh* [How to Become Professors: Academic Careers, Markets and Power in Five Countries]. Moscow: Novoe literaturnoe obozrenie. 832 p. ISBN 978-5-4448-0280-9

DOI: 10.17323/727-0634-2020-18-1-157-161

Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terentiev E. A. (2015) Academic Professionalism in the Era of Change: Sub-identities and Transformation of Time-Budgets. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, (6): 136–152.

Clark S. C. (2000) Work / Family Border Theory: A New Theory of Work / Family Balance. *Human Relations*, 53 (6): 747–770.

Enders J. (2001) A Chair System in Transition: Appointments, Promotions, and Gate-keeping in German Higher Education. *Higher Education*, (41): 3–25.

Foucault M. (1999) *Nadzirat' i nakazyvat': Rozhdenie tjur'my* [Surveiller et punir: Naissance de la Prison]. Moscow: Ad Marginem.