

**ВЛАДИМИР БОГДАНОВ**

Научные школы — понятие в историографии столь же важное, сколько трудно определяемое. В 1977 г. М.Г. Ярошевский писал: «Термин “школа” <...> при всей своей неопределенности <...> означает, по общепринятому мнению историков, во-первых, единство обучения творчеству и процесса исследования, во-вторых, позицию, которой придерживается одна группа ученых в отношении других» [Ярошевский 1977: 86]. При том что научная школа — это организация *неформального* (именно неформального) общения ученых разных поколений, обмена идеями и обсуждения результатов, она исполняет роль транслятора предметного содержания, неких культурных норм и ценностей *от старшего поколения к младшему*. Здесь важно наблюдение О.Д. Шемякиной о значительной патриархальности во взаимоотношениях внутри таких корпораций: «Равенство членов корпорации в сочетании с патриархальными традициями, до сих пор сохраняющимися в университетской среде, во многом наполняет традицию общинного самоуправления и ответственности старших в роде “за молодых”» [Шемякина 2010: 307]. В воспитательном плане важно, что научная

**Владимир Павлович Богданов**  
Московский государственный  
университет  
им. М.В. Ломоносова  
vpbogdanov@gmail.com

школы является инструментом «воспитания исследовательского стиля мышления» и определенного методологического подхода к изучению проблемы [Ярошевский 1977: 29]. Довольно обстоятельно характеристика научных школ дана в статье В.К. Криворученко [Криворученко 2011]. Однако и она оставляет много неясностей. Например, остается открытым следующий вопрос. Научные школы подразумевают лишь вертикальные связи (учитель — ученик), т.е. это всегда коллектив, состоящий из разных поколений, или еще и горизонтальные (коллега — коллега)? Если второе определение также подпадает под понятие «научная школа», то почему его почти никогда не учитывают?

Автору этих строк пришлось заниматься изучением так называемой археографической школы Московского университета, к которой он сам себя относит [Богданов 2011]. В результате был составлен список лиц, участвовавших в полевых и камеральных исследованиях, проводимых под эгидой археографической лаборатории с 1960-х гг. Число их оказалось весьма впечатляющим — более 350 человек. Казалось бы, это и есть Школа. Однако выяснилась одна интересная деталь. Школа оказалась представлена только старшим поколением (собственно, ее основателем — И.В. Поздеевой), а также постоянно сменявшимися друг друга «молодыми исследователями». Среднее звено оказалось перманентно уходящим. При этом авторами археографических работ стал достаточно ограниченный состав лиц, не превышающий 50 человек, чье число работ может варьироваться от одной до полутора сотен. На 2010 г. защитило кандидатские диссертации 30 человек, докторские — 10. Но лишь пятая часть этих защит приходится на археографическую проблематику, а число диссертаций, защищенных по археографической проблематике в рамках МГУ, до сих пор не превышает пяти. Налицо явно некий «альтернативный коллектив», подавляющая часть которого занимается археографией как интересным времяпрепровождением и вовсе не относит себя к какому-либо исследовательскому сообществу. И если порядка пяти лет назад я с полной уверенностью мог назвать этот коллектив школой, то сейчас я не так в этом уверен.

Интересно, что при всей неопределенности термина «научная школа» в настоящее время он имеет важное институциональное значение, поскольку постоянно фигурирует как одно из направлений грантовой поддержки. При этом в большинстве случаев во главе коллектива должен быть «доктор наук», который и является «локомотивом» проекта вообще и пробивания гранта в частности. Однако если мы предположим, что большое значение имеют именно горизонтальные связи, то вопрос потребует рассмотрения совсем в иной плоскости. Но ответы

на вопросы «Форума» вовсе не требуют детальной юридической проработки. В данном случае лишь обращаем внимание уважаемых коллег на то, что эта проблема существует.

1

2

Как представляется, первый и второй вопросы «Форума» достаточно близки. При этом вопрос о том, стоит ли помогать начинающему исследователю, может иметь только утвердительный ответ. То, каким образом эта помощь может осуществляться, зависит во многом от самого исследователя. Кому-то необходима твердая рука научного руководителя, едва ли не за него пишущего статьи, кому-то достаточно сказать, что есть такие-то конференции, есть такие-то издания, и человек сам начинает двигаться в этом направлении. Единственное, на что может влиять научное сообщество в целом, — это создание научных площадок для применения сил молодыми исследователями:

- привлечение начинающих ученых к большим научным проектам, где бы они могли трудиться со старшими коллегами. Собственно говоря, это и есть общая научная традиция. Именно совместная работа опытных и начинающих исследователей является лучшим транслятором накопленного багажа;
- проведение собственно молодежных форумов. Издание по их итогам сборников трудов, экспонируемых в РИНЦ и других наукометрических системах, представляется наиболее действенной формой поддержки.

Одним из старейших таких форумов следует назвать проводимые (с 1995 г.) Самарским государственным университетом «Платоновские чтения», где ежегодно выступают молодые ученые (не имеющие степени кандидата наук) из разных научных и учебных центров страны. Прекрасной площадкой для фольклористов, этнографов, да и вообще «полевиков» стали школы, организуемые с начала 2000-х гг. Центром типологии и семиотики фольклора РГГУ (см. сайт: <<http://www.ruthenia.ru/folklore/Mast4.html>>).

Иногда предлагается организация разного рода молодежных изданий (типа «аспирантских сборников»), где могли бы публиковаться начинающие ученые. Однако в этом случае начинающие исследователи развиваются изолированно.

3

В связи с бурной информатизацией вопрос какой-либо дискриминации в плане публикаций стоит все менее и менее остро. Раньше, когда начинающий исследователь сам приносил статью в уважаемый журнал, чисто психологически ее было легче не принять. Здесь-то и выручал принцип «протектирования», когда за молодым исследователем стоял масти-

тый научный руководитель, чье имя открывало двери редакций. С развитием электронной почты и возможности пересылки статьи по e-mail автор в значительной степени обезличивается. Т.е. издатель в большей степени смотрит на содержание статьи, а не на возраст автора или имя его научного руководителя. Кроме того, если работа не подходит одному изданию, то ей легче найти место в другом издании. Еще 15 лет назад, когда изданий было значительно меньше, сделать это было гораздо сложнее. Общественный прогресс уравнивает возможности исследователей разных поколений. Это вовсе не отменяет протектирования (в котором в принципе ничего ужасного нет), но позволяет начинающему исследователю обходиться без протекции.

**4**

Поскольку само понятие «научная школа» достаточно обобщенное, то и сформулировать отношение к этому явлению трудно. Однако если говорить о школах как неких неформальных коллективах, то в их существовании есть свои плюсы и минусы. Так или иначе, научные школы могут как помогать исследователю (например, всем известно участие М.Н. Тихомирова в судьбе своего ученика Н.Н. Покровского), так и мешать ему.

Во-первых, любой представитель этой корпорации будет восприниматься не сам по себе, а как член этой самой школы, ученик того или иного Учителя.

Во-вторых, в любом человеческом сообществе конфликты неизбежны. И в случае конфликта с Учителем судьба ученика может быть весьма печальна. Он может быть изгнан не только из Школы, но даже из той или иной институции.

В-третьих, основатель Школы всегда находится в ситуации выбора: оставить ли после себя начатое им направление в виде многочисленных молодых генераций или сделать так, что данное направление будет ассоциироваться лишь с его именем. В этом случае начинается просто «вытаптывание» учеников.

В-четвертых (и это связано с третьим), Учитель может использовать учеников как «питателей», заставлять их делать всю черновую работу, а общие результаты труда подписывать своим именем.

Можно решить, что всё это изъяны «вертикальных» связей. Но иногда (правда, значительно реже) горизонтальные связи тоже могут оборачиваться негативом. Стоит вспомнить дискуссию 1970-х гг. о так называемом «новом направлении», в рамках которой произошел раскол среди учеников «Школы А.Л. Сидорова»: В.И. Бовыкина, П.В. Волобуева, К.Н. Тарновского...

5

Конфликтные ситуации, увы, в человеческом сообществе не редкость, и научная среда не исключение. При этом «конфликт Учителя и ученика», который в рамках научно-педагогических учреждений может вылиться в конфликт начальника и подчиненного, осложняется тем, что второго всегда легко выставить неблагодарным, зарвавшимся человеком, нарушающим принципы служебной субординации, превышающем полномочия и т.д. В этой ситуации действительно трудно давать отпор. Ученик-подчиненный не может использовать те же методы, что его Учитель-начальник. А такие конфликты не редкость, если, как было показано в ответе на предыдущий вопрос, Учитель действительно хочет оставить после себя «выжженное поле», т.е. сделать так, чтобы основанное им направление ассоциировалось лишь с его именем.

Единственный выход из этой непростой ситуации — четко выполнять свои должностные обязанности: диссертант, несмотря ни на что, должен писать диссертацию, научный сотрудник — выполнять возложенную на него научную нагрузку и четко соответствовать предъявляемым к его труду требованиям (подготовка определенного числа статей и монографий, участие в конференциях и т.д.). «Жена Цезаря вне подозрений». Важно не вступать в бесполезные дискуссии (тем более что «начальник всегда прав»), продолжать начатое дело с соблюдением всех формальностей (хотя я сам хронически далек от формализма, и это было самым трудным в моем карьерном движении).

\* \* \*

Подводя итог вышесказанному, остается заметить следующее. Скорее всего, даже в будущем понятие «научная школа» так и останется крайне аморфным, лишь в самых общих чертах отражающим некий научный коллектив, действующий продолжительное время. Существование этого коллектива может как позитивно, так и негативно отразиться на судьбе того или иного его представителя. Однако «в коллективе всегда легче». Сейчас, в частности, принадлежность к той или иной школе стала значительно влиять на наукометрические показатели автора. Если он работает «в коллективе», то его коллеги (собратья по Школе) гарантированно его цитируют. В этом плане показательно, что академик В.Л. Янин (признанный глава школы изучения средневекового Новгорода), про которого на сайте исторического факультета МГУ написано «под руководством В.Л. Янина окончили кафедру археологии 60 человек, в числе его учеников 25 кандидатов наук, восемь докторов и один член-корр. РАН», является лидером среди истфаковцев по числу цитирования в РИНЦ: число публикаций, фигурирующих в этой базе, — 128, число цитат — 1996, индекс Хирша — 16 (на начало сентября

2014 г.). В свою очередь, научкометрические показатели весьма сказываются на положении исследователя в той или иной организации. Таким образом, принадлежность к научной школе способна гарантировать некий статус.

Как бы ни складывалась судьба начинающего исследователя в коллективе, он должен как губка впитывать опыт старших товарищей: их отношение к труду, взгляд на проблемы, чтобы в дальнейшем ими руководствоваться или от них отталкиваться. При этом важно не забывать не только «вертикальные», но и «горизонтальные» связи в рамках коллективов. Это делает начинающих исследователей более устойчивыми и интегрированными в разные области знания. Более того, если для начинающего исследователя больше важны «вертикальные» связи, то в дальнейшем всё большую значимость приобретают «горизонтальные». Однако конфликты в любом коллективе (в том числе и научных школах) неизбежны, и выход из них зависит от мудрости обеих сторон. Главное, чтобы личные пристрастия и амбиции не мешали делать общее дело.

В заключение не могу не вспомнить опыт одного из своих Учителей — Леонида Васильевича Алексеева (1921–2008), крупного отечественного историка и археолога. Сам он был учеником (одним из первых) академика Бориса Александровича Рыбакова (1908–2001). Так получилось, что их взгляды разошлись в 1968 г. из-за событий в Чехословакии. Однако это никак не сказалось на их взаимоотношениях как начальника и подчиненного, что и создало почву для примирения уже в конце 1980-х гг. А сам Б.А. Рыбаков уже в 1998 г. сказал: «Леонид Васильевич Алексеев не только крупный ученый, но и настоящий друг». Напомню, что из Школы Рыбакова вышли десятки известных историков и археологов. И все они сохранили благодарное отношение к Учителю, несмотря на то что нередко не сходились с ним во взглядах (ведь сам Борис Александрович, прожив длинную жизнь, стал свидетелем активного пересмотра своих концепций), особенно политических. Он никогда не ставил перед собой задачи «вытаптывания», а к младшему поколению (даже к первокурсникам) всегда относился как к потенциальным коллегам.

### Библиография

*Богданов В.П.* Археографическая школа Московского университета: люди и судьбы // Язык, книга и традиционная культура позднего русского средневековья в жизни своего времени, в науке, музейной и библиотечной работе XXI в.: Труды II Международной научной конференции (Москва, 30–31 октября 2009 г.) / Отв. ред. И.В. Поздеева. М.: [Б.и.], 2011. (Мир старообрядчества. Вып. 8). С. 77–93.

- Криворученко В.К.* Научные школы // Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». 2011. № 2 (март — апрель). <[www.zpu-journal.ru](http://www.zpu-journal.ru)>.
- Віцебскія старажытнасці. Матэрыялы навуковай канферэнцыі, прысвечанай 90-годдзю з дня нараджэння Л.В. Аляксеева. Віцебск, 28—29 кастрычніка 2010 г. Мінск, 2011.
- Шмякина О.Д.* Противоречия российского модерн-проекта и традиционная культура. Историческое наследие и современный контекст // Диалог со временем. 2010. Вып. 33. С. 298—320.
- Ярошевский М.Г.* Логика развития науки и научная школа // Школы в науке / Под ред. С.Р. Микулинского, М.Г. Ярошевского, Г. Кребера, Г. Штейнера. М.: Наука, 1977. С. 7—97.

## ВИКТОР ВОРОНКОВ

### Я делаю себе карьеру тем, что не делаю ее

Чтобы понять мою точку зрения на предмет академической карьеры, надо учесть, что я более двадцати лет проработал в государственных институтах Академии наук и еще столько же в институте, независимом от государства (НКО). Мне есть что сравнивать. Из моей перспективы сегодня академическая социальная наука в России разделена на формальную, государственную, официальную и независимую, неформальную (с точки зрения чиновников, которые, впрочем, и диктуют правила существования в науке). Нет в России никакого единого научного сообщества. Поэтому вопрос карьеры для исследователя в области социальных наук — это вопрос о том, где вы делаете эту «карьеру»: в государственном университете (или академическом институте) или в негосударственных организациях (либо даже как независимый исследователь). Да и что, собственно, считать карьерой?

Привычная модель успешной профессиональной биографии опирается на представление, что трудовая жизнь — это лестница, по которой человек поднимается, ориентируясь на негласные правила присвоения рангов, которым соответствует определенное вознаграждение (в монетарной и симво-

лической форме) в рамках какой-либо формальной корпорации, согласно возрасту и другим аскриптивным признакам. Если по-прежнему ориентироваться на такую нормативную модель профессионального продвижения, то в современном обществе у молодых ученых возникает немало трудностей.

Я вспоминаю, как несколько лет назад во время известного студенческого протеста против плохого преподавания на соцфаке МГУ мой добрый приятель и отличный профессионал Александр Бикбов в дискуссии получил отповедь от МГУ-шного же профессора Юрия Аверина. Когда Саша критически оценил одного из профессоров, ухитряющегося десятками публиковать всяческие учебники и монографии невысокого пошиба, то заслуженный профессор попенял ему: «Вы сколько монографий опубликовали, молодой человек? Вот когда у вас их будет столько, сколько у N, тогда и будете иметь право критиковать».

Возможности проведения инициативных исследований у молодого ученого в этой модели невелики. Они определяются правилами корпорации и естественно ограничены должностными барьерами. Проще всего «лечь под профессора», т.е. приспособить свои научные интересы к интересам ресурсного начальника-руководителя. Такой руководитель согласно правилам академической корпорации должен быть заинтересован в формировании собственной «школы» — институции академического поля, создающей дополнительные ресурсы приумножения славы и материального благополучия — личного и коллективного. Такие «школы» характерны для вертикально выверенных академических (российских) институтов. Чисто административное явление с жестким правилом для подчиненных: «шаг в сторону считать за побег».

Государственная российская наука сегодня тяжело больна. Особенно это наглядно при анализе ситуации в сфере социальных наук. Коррупция, подлог, плагиат, кумовство во многом определяют правила формальной карьеры. Наряду с честными исследователями существует огромное число тех, кто купил или списал диссертацию, но получил начальственную должность благодаря вненаучному социальному капиталу. Захожу на сайт известной консультационной фирмы и читаю расценки на производство ученых. Кандидатская диссертация — от 110 тысяч рублей, докторская — от 350 тысяч, написание монографии — от 60 тысяч, написание статьи в «ВАКовский» журнал — от 5 тысяч (в иностранном журнале с импакт-фактором, естественно, вдвое дороже). Тут же описание скидок разного рода и доплат за срочность (в других фирмах диссертация «все включено» может содержать и гарантированные вопросы с ответами в процедуре защиты и даже победный банкет). По день-

гам вполне доступно чиновнику или депутату, так что после тяжких государственных трудов можно спокойно доживать профессором, а то и заведующим кафедрой. Вас устраивают правила корпоративной карьерной игры в России?

Мне кажется, что задаваемые журналом вопросы о проблемах научной карьеры исходят исключительно из перспективы государства и подведомственной ему науки. Науки, организованной когда-то для обслуживания общества советского типа, но не подвергшейся необходимым реформам за последние четверть века. Но появилась и другая модель карьеры, когда ученый стремится не к «кассе», не к начальственным должностям, связанным с большими ресурсными возможностями. Свои достижения он соотносит, в первую очередь, с признанием той части профессионального сообщества, которое также ориентировано в своей деятельности скорее на удовлетворение научного любопытства, нежели на деньги и славу (в большинстве не презирая, конечно, эти символы заслуг).

Если бы мы сформировали параллельно рейтинги ученых, отмеченных государством формальными должностями и званиями, с одной стороны, и тех, кого само профессиональное сообщество считает ведущими учеными, с другой стороны, то, боюсь, что получили бы два набора имен, которые, вероятно, не пересеклись. Один список содержал бы имена важных академиков, ректоров, директоров академических институтов и т.п., никто из которых не попал бы в альтернативный рейтинг (поскольку научные заслуги многих из них никому не известны). Места же в альтернативном рейтинге распределялись бы в зависимости от признания в сообществе ориентированных на международные стандарты науки ученых и в международных исследовательских сетях.

Я понимаю, что «нет правды на земле, но нет ее и выше». И в карьерных правилах научного «зарубежья» много несправедливости, например, относительной дискриминации женщин и некоторых меньшинств, барьеров для молодых. Но Россия — это «что-то особенного», как говорила моя немецкая коллега Ингрид Освальд. Правила продвижения в здешней социальной науке сплошь и рядом слабо коррелируют с научными достижениями. И неважно, какой университет вы заканчивали. Неважно даже то, получили ли вы профильное базовое образование. Это связано не столько с особенностями карьеры, в частности в социологии, сколько со слабым уровнем ее преподавания чуть ли не во всех университетах, начиная с МГУ. Так что профессиональными учеными становятся те редкие студенты, которые — вопреки латентно воспитываемому в университетах отвращению к социологии — упорно

занимались самообразованием и которым посчастливилось вовремя встретить где-то «настоящего ученого».

Если же судить о роли «независимой» науки в обществе, то понятно, что будь ты хоть мировой звездой, не ты будешь устанавливать правила игры в науке официальной, а те «генералы», многих из которых за ученых-то счесть трудно, несмотря на все их научные регалии. Сегодня эти правила вполне соответствуют стране, в которой беззаконие принимается как норма.

Я не думаю, что в российских условиях молодые исследователи нуждаются в преференциях. Если они приобретают навыки, необходимые для исследовательской работы (а этому в университетах обычно не учат, поскольку сами учителя ничего не исследуют), то в современной науке формальная карьера перестает проблематизироваться. Стобишь чего-то, так тебе все карты в руки. Гранты на исследования, стажировки, приглашения на конференции и не только за рубежом, но и в России. Наиболее интересные и значимые исследования во всем мире проводят аспиранты в ходе подготовки диссертаций. Они еще романтики, счастливы в полевой работе, их научной мотивации обычно нет предела. И именно их доклады вызывают особый интерес на конференциях и семинарах, привлекающих новые поколения исследователей. Речь здесь уже идет не о зажиме молодых, а скорее о дискриминации профессоров (что, чаще всего, и разумно!). Для этих профессоров и без того полно официозных конференций, где произносимые ими тривиальности удачно дополняются выступлениями важных чиновников.

В независимой, не ангажированной социальной науке, которая не ставит своей целью обслуживать государство (я об этом уже когда-то писал [Воронков 2009]), престиж определяется не местом в корпоративной иерархии, не степенями и должностями, а значимыми научными достижениями. Индивидуализация, возможность выбрать чуть ли не любую биографию, новые виды ресурсов в современном обществе на фоне разрушения традиционных правил и ценностей позволяют по-иному понимать карьеру. Карьеру как рост признания коллег, таких же независимых ученых, членов «незримого колледжа», работают ли те в государственных институтах (реже), в НКО или числятся фрилансерами.

Конечно, им трудно получить поддержку в российских полугосударственных фондах (вроде РГНФ), которые созданы для финансирования в основном традиционных научных институтов и университетов. Я не говорю уже о своеобразии этических норм при распределении грантов в этих фондах. Однажды мне пришлось присутствовать при телефонном разговоре одного из экспертов фонда с другим маститым ученым. На вопрос

эксперта, почему он не подал заявку на продление финансирования, был получен ответ, что собеседник думал, что поддержка продлится автоматически. Эксперт пожурил коллегу и попросил быстренько написать формальную страничку заявки (через добрых пару месяцев после дедлайна!), поскольку грант на продление исследования для него специально попридержали (!).

Но сегодняшний молодой ученый с его знанием иностранных языков, знакомством с новейшей зарубежной литературой, с его космополитической установкой открытости миру вполне находит нетрадиционные (для институционализированного профессора советского типа) источники финансирования собственных проектов. В мире существуют сотни и тысячи фондов, поддерживающих науку. Не так трудно найти заинтересованных партнеров на Западе, вместе с которыми можно подать заявку на проект, провести нужную конференцию, к которым можно поехать на стажировку. Можно искать поддержки у бизнеса, у которого своих исследователей нет, но может возникнуть практический интерес к теме вашего исследования.

Я отнюдь не идеализирую возможности научной карьеры в России для молодых ученых. В последние годы политический климат в стране резко сузил возможности развивать независимую от государства науку. Уходят иностранные научные фонды. Получение зарубежного финансирования сопряжено с угрозами стигматизации (закон об «иностранцах-агентах», даже возможные обвинения в шпионаже). Государство недвусмысленно требует лояльности, под угрозой исчезновения целые направления исследований (в первую очередь, в области политики). Возвращается цензура, следствием чего становится повсеместная самоцензура. Карьера в государственных институтах требует компромиссов, которые многим представляются несовместимыми с честной научной деятельностью. В авторитарном государстве социальная наука задыхается. Наблюдается политически мотивированный отказ от карьерного роста: утечка мозгов за рубеж, уход из профессии, сознательное торможение символического признания, отказ от ответственности (такой вариант дауншифтинга политического происхождения).

Я убежден, что никакая формальная карьера не стоит свободы. Свободы исследовать то, что хочется, и с теми людьми, которые тебе близки по исследовательским интересам, мировоззренческим позициям, стилю работы. И во все более индивидуализирующемся обществе у нас уже хватает ресурсов выстроить собственную биографию по своему желанию. Это непросто. Выбор предполагает компромиссы. Но пессимизм

разума необходимо сочетать с оптимизмом воли. А карьера? Карьера конструируется сама по себе. Как сказал когда-то Евгений Евтушенко: «Я делаю себе карьеру тем, что не делаю ее».

### Библиография

*Воронков В.* О политизации общественных наук // Неприкосновенный запас. 2009. № 1. С. 33–44.

## АЛЕКСАНДРА КАСАТКИНА

**5** Моя собственная научная карьера находится в становлении и пока складывается сравнительно благополучно. Мне повезло еще во время обучения в Европейском университете в Санкт-Петербурге (ЕУСПб) получить постоянную позицию в научном институте РАН, и сейчас осталось только закончить и защитить диссертацию, т.е. я нахожусь в той самой ситуации «карьерной задержки»: согласно академическому стандарту, в моем возрасте уже давно полагается защититься. Серьезное препятствие — специфическое разделение труда, связанное в том числе и с возрастом, в также отчаянная нехватка рабочих рук в наших научных отделах. Каждый отдел получает годовой план по музейной работе — сверке коллекционных предметов, редактированию карточек в электронной базе данных. В некоторых отделах, в том числе и в моем, выполнение плана, «естественно», ложится на плечи самых молодых сотрудников: старшим трудно осваивать электронную базу, кроме того, многие заслуженные научные сотрудники считают ниже своего достоинства браться за монотонную рутинную работу с предметами и карточками каталога. И они во многом правы: работа подчас действительно механическая, однообразная и изнуряющая. Технических сотрудников, лаборантов, которым можно было бы поручить этот труд, не требующий серьезной квалификации, в нашем отделе нет, и воз-

**Александра Константиновна Касаткина**

Музей антропологии и этнографии им. Петра Великого (Кунсткамера) РАН,  
Санкт-Петербург  
alexkasatkina@gmail.com

возможности получить такие ставки не предвидится. Поскольку мое диссертационное исследование не связано ни с музейным делом, ни с коллекциями отдела, времени на то, чтобы им заниматься, остается совсем мало. Работа в институте — мой единственный источник средств к существованию, поэтому уйти в отпуск за свой счет, чтобы закончить диссертацию, я не могу.

Схожие причины стоят за многими известными мне случаями карьерных «отставаний». Аспирантам факультета антропологии ЕУСПб, которые настроены на качественное, хорошо продуманное и обоснованное исследование, кажется, никогда не удастся закончить диссертацию за стандартные три года обучения. Сейчас в ЕУСПб появилась программа поддержки перспективных диссертаций с очень неплохой стипендией на год, который можно посвятить только работе с текстом. Но, увы, те, кто закончил учиться до ее введения, должны искать поддержку сами. Кажется, наиболее распространенный способ — пойти учиться снова, обычно в магистратуру или аспирантуру западного университета, где будут платить достаточно высокую стипендию, которая позволит посвятить все свое время диссертации. Но это означает очередную карьерную задержку, еще на три, а то и на все шесть лет и отсутствие каких-либо четких перспектив после защиты. Еще немного побыть в учениках не так уж и плохо, у этого статуса есть свои преимущества. Однако в гуманитарной сфере конкуренция во всем мире очень велика, и получение степени отнюдь не гарантирует стабильной работы. Последнее и удерживает меня от такого пути и заставляет держаться за свое место в институте. В то же время без степени гораздо сложнее получить серьезный грант, попасть в научный проект или на стажировку.

2

У меня сложилось впечатление, что в российской гуманитарной среде для получения «пропуска» на престижную конференцию важен не столько возраст, сколько связь с определенным кругом, на который ориентируются ее организаторы — либо через личные знакомства или ученичество, либо через употребление «секретного кода» (принятого в этом кругу набора терминов и концепций или стиля исследования). В этом смысле «научные школы» оказываются эффективными для продвижения, но только в рамках узкого круга. Чтобы попасть в соседнюю «песочницу», где говорят на другом языке и думают в другом стиле, нужно предпринимать дополнительные усилия, заниматься культурным переводом и мимикрией.

Эффективным механизмом выявления и продвижения молодых талантов мне представляются коллективные исследовательские проекты, которые давали бы возможность и проявить

свои способности, и получить поддержку при прохождении этапов профессиональной социализации, и обрести опыт и собственные наработки, с которыми можно отправиться в самостоятельное плавание. Если «научная школа» складывается вокруг серии таких проектов, где старшие коллеги работают плечом к плечу с молодыми, это, на мой взгляд, можно только приветствовать. Многое, конечно, зависит от человеческих отношений, стиля руководства, готовности старшего поколения воспринимать новые идеи и интересы молодых исследователей.

## КАТРИОНА КЕЛЛИ

### Равные возможности и академическая карьера: химера, идеал или реальность?

1

Я выступаю в данном случае как человек, который много и основательно соприкасался с целым рядом академических культур в Европе и за ее пределами, но чья научная карьера протекала в основном в Великобритании. В академической культуре, которую я знаю лучше всего, позиция по отношению к проблемам равенства и многообразия на протяжении моей жизни менялась очень сильно. Два ключевых законодательных документа: акт 1976 г. о расовых отношениях и акт того же года о половой дискриминации (the Race Relations Act 1976, the Sex Discrimination Act 1976) — были приняты еще до того, как я начала свою университетскую жизнь, но потребовалось некоторое время, прежде чем дух этих законодательных актов стал частью политики найма. Я вспоминаю, что когда я проходила в 1987 г. собеседование для получения первой академической позиции, где я попала в список финалистов (я не получила ее), враждебный член комиссии упомянул о моих “commitments in Oxford” — «привязанностях в Оксфорде» (работа была в другом городе), отчетливо намекая на то, что «привязанности» означают гражданского мужа. Вопрос такого типа в терминах акта 1976 г. о половой

**Катриона Келли (Catriona Kelly)**  
Оксфордский университет,  
Великобритания  
catriona.kelly@new.ox.ac.uk

дискриминации был незаконным. Тем не менее совет чиновника, консультировавшего в Оксфорде женщин, был таков: «Не стремитесь сделать себя непопулярными, прибегая к жалобам».

За последние двадцать с чем-то лет к правилам стали относиться гораздо более серьезно, и я не могу вспомнить случая на интервью по поводу получения работы — и как член комиссии, и как кандидат — когда бы я столкнулась с откровенно дискриминационным вопросом такого типа. Когда вы включены в окончательный список или когда вы проводите собеседование для получения академической позиции в современной Британии, от вас ждут, что вы будете придерживаться продекларированных критериев и способствовать тому, чтобы интервью каждого кандидата следовало одному и тому же формату. Это может сделать процесс скучным для всех участвующих, но в целом кандидаты оказываются на высоте, а кроме того, их занятия и взгляды на жизнь являются достаточно различными, чтобы внести разнообразие.

Проблема возникает тогда, когда ты переходишь от «равенства» к «многообразию», от борьбы с дискриминацией к ситуации льгот и стимулов для представителей конкретных групп. Я в принципе этому симпатизирую, однако на практике часто трудно сделать выбор между категориями «особо незащищенных» людей. В настоящий момент британские академические институты пытаются выделить целый ряд «особенностей, находящихся под защитой» (“protected characteristics”). Помимо гендера и расы, основные среди них — это сексуальность и инвалидность.

Существуют и другие дифференцирующие факторы, которые могут не учитываться в процессе отбора и оценки. Например, отпуск по семейным обстоятельствам предоставляется в связи с рождением ребенка, но не в связи с уходом за неизлечимо больным супругом или родителем. Последний вариант может отнимать очень много времени, но не «пеленговаться»<sup>1</sup>. Равным образом никакого формального учета не делается для того, что можно назвать «академической прибавочной стоимостью»: замечательные достижения человека, не обладавшего в начале карьеры преимуществами образовательного бэкграунда, могут свидетельствовать о гораздо большем потенциа-

---

<sup>1</sup> Тем не менее людям обычно предлагают рассказать о факторах, которые могли бы означать, что их кандидатуры требуют особого рассмотрения (например, в случаях, когда от кандидатов «обычно ожидается», что им еще нет сорока лет или что с момента написания диссертации прошло не больше трех лет и т.д.). В данном случае могут быть упомянуты и любые семейные обстоятельства. Однако официальный отпуск ухаживающим не предоставляется, и поэтому их проблемы в известном смысле остаются «невидимыми».

ле в долгосрочной перспективе, чем то, что демонстрируют люди, которые на раннем этапе своей карьеры производят лучшее впечатление<sup>1</sup>.

Существует также проблема того, что реальные люди не всегда вписываются в четкие классификации, которые задаются благонамеренными людьми, определяющими политику. Например, является ли доктор А, представитель этнического меньшинства, имевший преимущества в финансовом и образовательном отношении (вырос в столице, посещал ведущий исследовательский университет), менее или более достойным кандидатом (в чисто моральных терминах), чем доктор Б, который принадлежит к титульной национальной группе, но жил в бедном постиндустриальном городе и учился в тамошнем университете, а кроме того, он первый член своей семьи, вообще посещавший университет? Общество Англии (Шотландия, Уэльс и Ирландия несколько отличаются) в некоторых отношениях является не столько классовым, сколько сословным<sup>2</sup>, так что возникают серьезные вопросы относительно того, какой «альтернативный» бэкграунд заслуживает большей поддержки.

Я не думаю, что другие академические культуры тоже решили эти проблемы, даже если они для начала их признали. Во всяком случае, сознательно или бессознательно, на комиссии, занимающиеся академическим отбором, очень влияет то, что они рассматривают (быть может, ошибочно) в качестве «объективных» критериев (например, число публикаций, появились они в престижных журналах или у престижных издателей). В лучшем случае «защищенные особенности» будут учитываться в финале отбора — чтобы решить, кто из двух кандидатов, равных в прочих отношениях, может попасть в список финалистов для получения места. Их значение опять сойдет на нет, когда будет сделан окончательный выбор.

Таким образом, хотя различные шорт-листы являются необходимым условием для приглашения кандидатов, не входящих в социальный мейнстрим, они, конечно, недостаточны. Британская академическая культура на сегодняшний день в значительной степени открыта для приглашаемых из других акаде-

---

<sup>1</sup> При отборе студентов смотрят именно на «потенциал» такого рода: чего достиг человек относительно тех возможностей, которые у него были? Однако на более позднем этапе это не учитывается.

<sup>2</sup> Я имею в виду, что выход из социальной страты вашего рождения может оказаться чрезвычайно трудным; в Англии выходцу из рабочей среды легче достичь благополучия в академической сфере, чем в юриспруденции или медицине, однако только в том случае, если у него прежде всего есть хорошее образование (это менее вероятно теперь, чем в 1950–1970-е гг., в эпоху расцвета гимназий).

мических культур (извне Соединенного Королевства)<sup>1</sup> и в гораздо меньшей степени для меньшинств, живущих внутри самой Британии. Это отчасти связано с недостаточной представленностью этих меньшинств в рамках всей системы высшего образования — ситуация, которую сменяющие друг друга правительства пытались решить без особого успеха, так что реальный прогресс займет, по всей вероятности, года, если не десятилетия.

Случай женщин является несколько особым, поскольку они не принадлежат к «меньшинству», как в рамках населения вообще, так и в академическом мире. В этом контексте позитивная дискриминация (affirmative action) (которая, по крайней мере, помогает формировать идеалы) может иметь смысл. Например, мой собственный университет решил способствовать лучшей представленности женщин, отчасти через участие в “national Athena Swan charter”<sup>2</sup>. Эта схема нацелена на женщин в так называемых «стержневых» (stem) дисциплинах (т.е. в математике, естественных науках, технологии, инженерном деле и медицине). До сих пор подобная схема отсутствует для женщин, занимающихся гуманитарными науками. Здесь представленность женщин, по-видимому, выше на нижних уровнях, но столь же невысока, как в «стержневых» дисциплинах, на высоких<sup>3</sup>. Сам по себе этот разрыв указывает на все еще существующие проблемы восприятия, свойственные университетским администрациям: позиции, в описании которых упоминается «лидерство» (даже в стране, где главой государства является женщина и которая была первой крупной индустриальной экономикой с женщиной-лидером), по-прежнему в подавляющем числе передаются мужчинам. Прошло почти 40 лет с момента появления законодательных документов 1970-х гг. о равенстве, но прогресс идет все еще медленно. И тем не менее существует возможность, что энергичное стремление к переменам приведет ко все возрастающему многообразию (как случилось, например, с чисто женскими шорт-листами в политике).

Гораздо более сложным вопросом и к тому же, по-видимому, не решаемым, является гарантия «честности» в смысле избра-

---

<sup>1</sup> К сожалению, этой открытости начали довольно сильно мешать осложнения в правилах получения визы, которые рассчитаны на то, чтобы максимально сократить количество приезжих не из ЕС. Но характерно, что эти трудности прежде всего критикуют представители академического мира, например ректор Кембриджского университета: <<http://www.theguardian.com/uk-news/2014/jun/02/cambridge-vice-chancellor-leszek-borysiewicz>>.

<sup>2</sup> См.: <<https://www.athenaswan.org.uk/content/charter>>.

<sup>3</sup> В то же время в ведущих британских университетах довольно много женщин являются членами Британской академии, что на национальном уровне традиционно рассматривается как высшая форма признания ученых, работающих в сфере гуманитарных наук. По-видимому, Академия в большей степени ориентируется на принципы равенства и многообразия, чем университеты.

ния наиболее достойного кандидата — самого умного, научно продуктивного, талантливого преподавателя и т.д. Мобильность в академических карьерах низка, в течение работы в конкретной институции человек легко может перейти от статуса «исследовательской звезды» к статусу «балласта» и обратно. Хорошо функционирует не тот факультет, который регулярно нанимает так называемых «звезд», но тот, который дает молодым ученым приличные возможности для развития и где внесённый людьми вклад по-настоящему признан, что бы это ни было. В конце концов, люди редко показывают блестящие результаты во всех типах деятельности, из которых складывается успешный ученый. Один может писать и активно публиковаться, но является плохим организатором, или может быть хорош на бумаге, но ужасен в общении. Тот, кому очень хорошо удается выстраивать отношения с грантодателями или кто является чрезвычайно эффективным руководителем исследовательского центра или координатором курса, может быть совершенно не популярен у студентов<sup>1</sup>. На протяжении своей карьеры человек может сам перестать быть продуктивным исследователем, но у него прекрасно получается создавать вокруг себя такое пространство, в котором смогут продуктивно работать другие.

Если критерии отбора и продвижения узки и если люди приобретают догматическую убежденность, что можно отличить «первоклассного ученого» с первого взгляда, катастрофа, по всей вероятности, неминуема<sup>2</sup>. В общем и целом факультеты, обладающие многообразием, являются более интересными и живыми, чем факультеты, которым свойственна однородность. Когда я думаю о людях, с которыми работаю и у которых есть международная научная репутация, я совсем не вижу между ними сходства в том, что касается гендера, сексуальности, вероисповедания, этнического, образовательного, культурного бэкграунда или чего-либо еще. Просто они обычно работают больше, чем окружающие, и еще их объединяет то, что они смотрят по сторонам (в том смысле, что не считают свою собственную институцию центром мира).

Как показывает этот пример, ученые едва ли могут функционировать в полном одиночестве. Все эти математические гении-аутисты, столь любимые британской и американской

---

<sup>1</sup> Конечно, существуют профессиональные фандрайзеры, однако на практике доноры часто хотят общаться именно с учеными, поскольку желание встретиться с ведущими интеллектуалами нередко оказывается мотивирующим фактором их щедрости.

<sup>2</sup> Могу назвать конкретный пример: в одном британском университете несколько лет назад начались сокращения на основе статистики продуктивности преподавателей. Пять лет спустя этот университет в международных рейтингах занимает не 17-ю, а 41-ю позицию.

массовой культурой, являются просто исключениями, подтверждающими правило. Я сталкивалась с людьми, занимающимися гуманитарными науками, которые убеждены, что только «ученый-одиночка» может создать значительную работу, однако мне кажется, что они заблуждаются (они просто не замечают или не признают помощь, которую получают от других). Но равным образом заблуждаются университетские администраторы и распорядители научных фондов, которые постоянно твердят о «коллективном исследовании» в смысле проектов, где каждый механически способствует исследованию одной конкретной темы.

Коллективные проекты предоставляют очень хорошее пространство для ученых в некоторых отношениях, но необходима гибкость; определенная степень автономии и возможность самостоятельного риска для участников являются существенными. Еще, конечно, стоит задуматься о том, как способствовать подобной гибкости в долгосрочной перспективе. Два возможных подхода: трудовые обязанности, которые можно пересмотреть по обоюдному согласию, и поощрительные денежные вознаграждения, которые учитывают достижения разных типов (в отличие от наградений лишь тех, кто достиг выдающихся результатов одним определенным способом, например получив предложения о работе из других мест или большие гранты)<sup>1</sup>.

В настоящий момент заметно движение в противоположном направлении, с поощрением смехотворно бессмысленных индикаторов «заслуг», таких как индекс цитирования, пугающим уровнем доверия к показным стратегиям «усовершенствования», таким как курсы по эффективности, которые бездумно копируют менеджерский жаргон, а также все возрастающим влиянием институтов «преподавания и учебы». Последнее представляется уместным, когда возникает вопрос о поддержке людей, недавно оказавшихся в профессии, но ведущие этих курсов часто стремятся контролировать преподавательский процесс, демонстрируя незнание местных условий и конкретной динамики преподавания, которая работает иначе, чем эффективное преподавание в аудитории. И кроме того, подобные курсы требуют от преподавателей тратить очень много времени на прописывание методологических принципов, которые умный человек в состоянии понять за несколько минут.

---

<sup>1</sup> Ученые традиционно сопротивляются подобной гибкости по совершенно здоровой причине, заключающейся в том, что отсутствие контроля над условиями найма может означать принуждение к выполнению неприемлемых обязанностей или другие формы незащищенности перед прихотями управленцев. Однако подобная гибкость может быть выстроена на добровольной основе.

2

Я, конечно, думаю, что молодым ученым надо предоставлять хорошее финансирование. Часто они занимают продуктивно иконоборческую позицию, у них есть энтузиазм и энергия для того, чтобы с пользой потратить деньги. Тот факт, что в сегодняшней Британии чрезвычайно трудно получить деньги для диссертационного исследования, завершения диссертации и работы после защиты, очевидно, негативно влияет на академическую культуру. Каждый год много блестящих претендентов, получающих места в ведущих британских университетах, в итоге не могут занять эти места потому, что не могут позволить себе приехать. И много весьма квалифицированных молодых ученых включаются в процесс «утечки мозгов», и до получения своей докторской степени, и после. Как только молодые ученые реально получают работу, финансирование (на сегодняшний день) становится относительно щедрым, эта ситуация улучшилась в значительной степени за последние 15–20 лет. Существует множество конкурсов для «начинающих ученых» наряду с престижными наградами, такими как премия Филиппа Леверульма (Philip Leverhulme Prize) и Гумбольдтовский фонд; обе институции исключают не молодых, а исследователей старшего поколения.

Гораздо более сложной является ситуация молодых (и немолодых) ученых, у которых нет постоянного места. В Соединенных Штатах существует понятная тревога относительно «адьюнктивизации» — распространенной практики найма молодых ученых на кратковременные ставки, низкие зарплаты, а иногда в неблагоприятных условиях (например, контракты с «нулевыми часами», когда человек делает академическую «сдельную работу», причем почти без учета обстоятельств, в которых он работает). «Адьюнктивизация», по всей видимости, менее распространена в Соединенном Королевстве, чем в Соединенных Штатах, быть может потому, что у профсоюзов там больше влияния. Однако постдокторанты и временные лекторы открыто исключены из числа получателей целого ряда грантов. Известны случаи, когда одаренные люди годами работают не в штате. Особенно беззащитны перед такой ситуацией родители маленьких детей (чаще всего матери), чьи супруги или партнеры работают в университете, который не может или не будет предлагать работу ему или ей<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Существует и другая сфера, где трудно достичь абсолютной справедливости. Британские университеты сопротивляются приему на работу супругов и партнеров, даже когда это люди исключительно квалифицированные. В американских университетах прием супругов порой может означать, что нанимают людей, чьей основной квалификацией являются отношения с тем, кого называют «звездой». Обе ситуации одинаково несправедливы.

Британская система также очень плохо работает в случае ученых, ушедших в отставку, хотя иногда люди достигают самого высокого уровня продуктивности именно в это время — когда они могут работать, не прерываясь, и опираться на десятилетия профессиональных занятий. Я уже указывала, что скептически отношусь к реформам политики найма, но полагаю, что щедрое финансирование исследований обладает фундаментальным влиянием на качество работы. Целенаправленно финансировать молодых ученых имеет смысл не только потому, что у них много энергии, но и потому, что раннее столкновение с конкурсом на получение финансирования поможет появиться слою преданных делу и опытных грантополучателей, когда эти люди достигнут среднего возраста.

Однако о тех, кому глубоко за 60 и больше, не следует совершенно забывать, как не следует забывать и об ученых, находящихся в середине пути и более старших, которым нужно время, чтобы реализовывать свои научные проекты; если от них ожидают, что они возьмут на себя организаторские функции (что является нормой) и не будут за это вознаграждены, это столь же нечестно. Если посмотреть на Россию, поразительной особенностью в данном случае, по сравнению со многими западными университетами, является отсутствие автоматического права на исследовательский отпуск, что неизбежно означает понижение научной продуктивности людей, которые заняты полномасштабным преподаванием. Несомненно, какие-то средства должны направляться государством на эти цели.

3

Я не сталкивалась ни с одной академической культурой (Соединенное Королевство, Россия, Ирландия, Германия, Франция, США, Австралия, Скандинавия... я могла бы продолжить список), где патронаж не играл бы определенной роли. Что касается Великобритании, весьма благоприятное письмо от научного руководителя, который известен комиссии, несомненно, является одним из основных факторов, влияющих на процесс отбора. Если один человек написал несколько рекомендательных писем, то комиссия обычно пытается понять (эксплицитно или нет), какова подразумеваемая в основе этих писем иерархия кандидатов. Тем не менее есть справедливые сомнения относительно способности влиятельных патронов по-настоящему оценить таланты учеников, которые подрывают их собственные предубеждения: «любимые» студенты отнюдь не всегда являются наиболее способными. Обратное, конечно, тоже верно.

Иногда комиссия запрашивает рекомендательные письма только после того, как она выстроила кандидатов в иерархическом порядке. Но и это может вызывать проблемы, поскольку именно рекомендательное письмо часто содержит подробно-

сти, позволяющие понять, скажем, свидетельствует ли статья кандидата X, опубликованная в престижном журнале, о его способностях в более общем смысле. Рекомендательные письма также могут объяснить разрывы в карьере и т.д. (т.е. как-то компенсировать асимметрию преимуществ, о которой я говорила в ответе на первый вопрос).

И наоборот, если письма отсутствуют, то колоссальная власть оказывается в руках отборочной комиссии — при сопутствующей опасности того, что члены комиссии вынесут поверхностное и даже предвзятое решение по кандидатам, чьи сферы занятий им незнакомы<sup>1</sup>. И хотя в Великобритании университеты остаются приверженцами практики непосредственных собеседований как третьего источника, свидетельствующего о качествах кандидата, совсем не очевидно, что люди, которые способны произвести впечатление на комиссию (за 30 минут), неизбежно окажутся лучшими на дистанции. Все было бы просто, если бы по всем трем критериям в лидеры выходил один и тот же человек, но так происходит отнюдь не всегда. В общем и целом, открытая война с патронажем, с одной стороны, может привести к победе мимолетного впечатления над заслугами, доказанными опытом; с другой стороны, слишком большое доверие явному успеху не может уверенно свидетельствовать о том, как человек справится в новой обстановке. Я думаю, у этих проблем нет единого решения.

## 4

Любая выстроенная интеллектуальная и педагогическая система обладает преимуществом порождать предсказуемые результаты, что, конечно, является и ее недостатком. Как привить общие ценности, ощущение профессионализма и интеллектуальной уверенности, не порождая стандартизацию и не делая людей узко мыслящими и самодовольными? Это сложный вопрос. Успешные ученые должны хорошо понимать то, что историк науки Томас Кун назвал «парадигмами», но если они хотят «сдвинуть» эти парадигмы, тогда их понимание должно идти дальше.

<sup>1</sup> Пример из личного опыта. Недавно я подавала на большой грант проект о позднесоветской и постсоветской культуре, весьма позитивно оцененный разными экспертами, которым я его показывала. Проект попал в комиссию, состоявшую главным образом из специалистов по культуре Западной Европы, причем понятой весьма узко — как литература и искусство. Их отзывы сочетали предвзятое отношение к междисциплинарной работе: «Это смесь антропологии, истории и социологии» — что ж, об этом и шла речь — с предвзятостью по отношению к любым занятиям современной культурой: «Работа по современной истории всегда приводит к спорным заключениям». Человек, который не является экспертом по данной теме, заявил, что существует «большая литература о проблемах перехода», в то время как в проекте было указано, что это не так для областей, которые должны стать предметом исследования. Меня обвинили в «незнании» литературы на нескольких европейских языках там, где никакой литературы не существует. В этом случае пара экспертных писем могла бы умерить высокомерие оценивающих, авторитетно рассказав про области, где они просто ничего не знают.

На практике очень трудно привить концепты и теории осмысленно, не легитимируя их, не превращая учащихся в сторонников этих построений. Результатом может быть что-то вроде академического «клонирования»; но без какого-то ощущения направления студенты и молодые ученые могут потерять свой путь вообще. Я думаю, что выход из этой дилеммы лежит, быть может, в понимании, что обучение научной работе строится на примерах и прямых рекомендациях (я вспоминаю замечание Лидии Гинзбург о Тынянове, что он «учил» именно так, т.е. давая в своих лекциях примеры того, как происходил его аналитический процесс, не объясняя каждому, что ему делать). Я сказала бы также, что молодые ученые учатся многому у своих коллег, так что академическая школа может, в конце концов, стать более разнообразной, чем кажется на первый взгляд, поскольку прямое влияние одного выдающегося человека может быть опосредовано (и поставлено под сомнение!) идеями и соображениями окружающих. И конечно, идеи могут трансформироваться, когда их автор делится ими на семинаре — в ситуации не столь располагающей к неизменности, как лекционная аудитория, не говоря уже о статье. Возможность спорить с идеями, которые при вас проговариваются, является большим преимуществом традиционного университета — в противоположность «виртуальному». (Таков мой спор с нынешней модой на MOOCs<sup>1</sup>.) В конечном итоге «школы» часто оказываются субъективно значимыми, а не объективно заметными явлениями. Учившиеся вместе люди легитимируют свои дружеские связи в качестве «школы»; это скорее жест маркирования, чем отражение каких-то важных особенностей.

5

Иногда читаешь заявление о приеме в аспирантуру и обнаруживаешь, что человек написал: «Я хочу быть ученым». Меня впечатляет такая степень уверенности, но не могу сказать, что когда-либо чувствовала это сама. Я очень постепенно приходила в мысли о том, что у меня есть интерес и способности, чтобы получить постоянную работу в академическом мире. И у меня не было никаких подобных мыслей о том, где и на что бы это могло быть похоже, лет до тридцати. Как и другие профессии XIX в. (право и медицина — два случая, имеющих отношение к делу), это требует длительного обучения, во время

---

<sup>1</sup> MOOCs, Massive Online Open Courses (массовые онлайн-открытые курсы), были инициированы крупнейшими американскими университетами в недавнем прошлом (см., к примеру, <<http://www.mooc-list.com/>>). Они предоставляют свободный доступ к академической науке для потенциально бесконечной аудитории, однако от традиционного дистанционного обучения (представленного, скажем, Открытым университетом в Великобритании) отличаются тем, что консультации и семинары, например, в таких условиях нельзя устраивать в массовом порядке, по крайней мере не бесплатно, так что учебный опыт оказывается фундаментально иным; это скорее напоминает учебные программы в средствах массовой информации, чем обычные лекции. Все это оказывается чем-то вроде рекламы высшего образования, но едва ли его заменой.

которого встречаются большие препятствия, и всё меньшему и меньшему числу людей позволяют переходить к следующему барьеру. Для того чтобы получить деньги на аспирантуру, тебе нужно получить степень бакалавра; только немногие аспиранты доходят до оплаченной постдокторской позиции; еще меньшее число получит постоянное место, а из них еще меньше в конце концов займет высшие университетские места. Более того, получение места и продвижение требуют (хотя отнюдь не все факультеты признают это) особого набора социальных и интеллектуальных навыков. Блестящего, но держащегося особняком (или просто несоциального), со всей вероятностью будут игнорировать. Есть ощущение, что большая часть академической жизни состоит в том, чтобы говорить, что то-то и то-то «недостаточно хорошо», и попадание в такую ситуацию может деморализовать. За последние несколько лет, кроме того, повысились ожидания, связанные с постоянным местом работы (количество публикаций, преподавательские навыки и административная нагрузка).

Все это вместе свидетельствует, что я не лучший советчик (никогда не «планировавший» свою карьеру систематически) и что академическая карьера в любом случае является процессом, сопряженным со случайностями: нередко закономерности возникают лишь ретроспективно, когда казалось, что плутаешь во тьме. Я полагаю, мне помогало стремление сохранить ощущение того, что интеллектуальные вопросы, к которым я обращалась, были изначально достойны изучения, и что по крайней мере работа, которую я делала, интересовала меня, даже если она и не казалась неизбежно «коммерческой». Кроме того, мне всегда нравилось писать. В самом деле, это удовольствие было чрезвычайно значимой причиной оставаться в академическом мире. И потом, мне страшно везло со студентами, которым я преподавала: их уровень — один из важных плюсов работы в большом, находящемся на хорошем счету университете, таком как Оксфордский или Лондонский. Если вы рассматриваете плату за работу, которую любите, как своего рода бонус, вы будете более счастливы, чем если вы пытаетесь угадать, что может быть необходимо для достижения карьерной цели X, Y или Z: то, что ученые старшего поколения и бюрократы рассматривают в качестве «достижений», в любом случае может измениться.

Главное — не ожидать чего-либо слишком быстро. Если вы хотите мгновенных результатов, вам надо заниматься журналистикой или вести блог. Часто у научной статьи нет никакого резонанса на протяжении недель или даже месяцев. А кроме того, резонанс может быть особого рода; хороший способ оценить это — подписаться на сайт <academia.edu>, где указывается чис-

ло загрузок. То, что ты считаешь своей лучшей работой, может и не быть среди лучших с точки зрения читателей публикаций.

Столь же непредсказуем отклик в долгосрочной перспективе на то, что ты делаешь. Я помню, как несколько лет назад разговаривала с коллегой-естественником, который участвовал в национальном исследовательском аудите, RAE (теперь переименованном в REF, хотя процедуры, в частности упор на библиометрию и другие предположительно «измеримые» критерии, остались в значительной степени теми же). Он заметил, что у выдающихся ученых есть одна общая черта — почти всем им несколько за сорок. В данных условиях ранний успех может оказаться проблемой: ты можешь остаться с «великим будущим позади», а не оправдавшиеся ожидания вызывают тяжелое психологическое состояние. Когда мой возраст приближался к тридцати, я очень завидовала людям, у которых уже была работа (мне было 33, когда подвернулось нечто постоянное, что было по британским стандартам очень поздно, и к этому времени я не получила ни одной позиции, на которую претендовала).

Теперь я думаю, что мне повезло. Я жила на исследовательские гранты. У меня был хороший список публикаций до того, как пришлось начать не только одновременно преподавать и заниматься наукой, но и делать то, что в Британии известно как «администрирование» (неизбежная бюрократическая работа, которую предполагает постоянное место)<sup>1</sup>.

Я чувствовала себя неудачницей в тридцать, но в пятьдесят картина выглядит по-другому. В середине карьеры не диссертация и не первая книга имеют значение, а то, что вы делали после них, а темы, избранные для получения первой степени, вряд ли пригодятся вам на всю жизнь<sup>2</sup>. Некоторые детали академической жизни весьма варьируются в зависимости от места, но эти соображения (работайте для себя, готовьтесь к длинному пути, во время которого придется менять маршрут) являются, как я полагаю, универсальными.

*Пер. с англ. Аркадия Блюмбаума*

---

<sup>1</sup> В Британии это неизбежно, поскольку такая позиция, как декан факультета, подвергается жесткой ротации. Болезнь, связанная с угрозой для жизни, является единственным приемлемым оправданием для того, чтобы не выполнять подобные обязанности. Никакая степень выученной беспомощности ни к чему хорошему не приводит.

<sup>2</sup> Очевидно, существуют некоторые исключения. Если вы занимаетесь историей Второй мировой войны или всемирно известной фигурой вроде Шекспира или Кафки, даже тогда сравнительный аспект обычно является полезным. Впрочем, мои самокритичные размышления указывают, что я меняла предмет занятий слишком часто: минус этой ситуации в том, что к тому моменту, когда люди добираются до книги, которую ты опубликовал три года тому назад, энтузиазм, который был у тебя по отношению к данной теме изначально, иссяк. К тому же академический престиж зависит в значительной степени от «глубины, а не от широты».

## АННА КУШКОВА

На мой взгляд, приглашение к дискуссии грешит излишней степенью обобщения или, скорее, «усреднения». Что такое «институциональная система современной науки» — вернее, о какой именно системе и какой именно науке идет речь? Если взять ситуацию в России, то, например, мое поколение, уже успевшее закончить институты или университеты в начале — середине 1990-х гг., оказалось в ситуации, где, с одной стороны, можно было продолжать делать «карьеру» в старых структурах (как в смысле научных институций, так и в смысле подходов), а с другой — у него появилась возможность изучать новые дисциплины и / или учиться по-новому, в первую очередь во вновь созданных тогда школах, каким был и Европейский университет в Санкт-Петербурге. Если я не ошибаюсь, в 1997 г. в моей «когорте» из десяти человек на факультете этнологии (теперь — антропологии) не было ни одного этнографа, а это значит, что многие начинали изучать новую область, вернее области, чуть ли не с нуля, «обрекая» себя тем самым на «запоздание по возрасту» к некоему условному моменту «научной зрелости».

Помешало ли это «запоздание» осуществлению тех или иных планов таких «поздних студентов», планов, не связанных с наукой — это вопрос иного, индивидуального плана (а что, разве и тут есть некая жесткая программа?), в то время как проблематика данной дискуссии во многом сформулирована как взгляд «сверху», с точки зрения институциональной статистики, ожидаемых закономерностей, желаемых количественных результатов. Про себя могу сказать — мне не помешало. На мой взгляд, «научная зрелость» определяется не количеством биологических лет исследователя, а количеством плодотворных лет профессиональной деятельности и тем, кем человек в этой профессии стал — начав тогда и там, где он начал.

Важен и второй момент, а именно специфика науки, о которой идет речь. Мой папа, всю жизнь занимавшийся дифференциальным исчислением, как-то сказал мне: «Если математик в 25 лет не защитил кандидатскую и уже точно не знает, о чем он будет писать докторскую, то он никогда не станет настоящим математиком». Да, конечно, это тоже некое усреднение, отражающее внутренний дисциплинарный взгляд на условную «карьеру», однако мой теперешний опыт подсказывает, что здесь есть нечто большее, чем только цифры. Есть наука — и есть наука, так сказать. Сейчас, когда у меня появилась возможность наблюдать 22–25-летних социальных антропологов, с которыми я снова села «за одну парту», я постоянно чувствую, как важен личный социальный опыт в изучении социального опыта других. Не знаю, как выразить это лучше — скорее всего, это как раз не очень поддается выражению в точных формулировках — но, возможно, это сравнимо с различием между изучением культуры своего языка — и культуры языка выученного. То, что Малиновский назвал «неуловимостями» (“the *imponderabilia*”) социальной жизни. Я вовсе не имею в виду, что в антропологии и в других социальных науках «чем позже, тем лучше», но лишь то, что нельзя одной общей статистической меркой мерить профессиональный путь исследователя в точных и в гуманитарных науках.

Меня не то что бы смущает, но скорее подтверждает мои опасения и повседневные наблюдения терминология, заданная в дискуссии: «конкурентоспособность», «продвижение», да и уж, если на то пошло, само слово «карьера». У меня нет иллюзий по поводу тотальной коммодификации всего и вся, в рамках которой всё становится «товаром» (более или менее продаваемым), всё может быть оценено в соответствии с заданными критериями «пригодности» и «применимости», всё должно быть выдано «на-гора» (включая, так сказать, и эти самые «неуловимости»). Но социальный антрополог во мне не перестает сопротивляться такому подходу. Что ж, наверное, поэтому я не воспринимаю работу «вне академии» как некую потенциальную страшилку (хотя прагматик во мне все-таки следует другим путем).

Глядя на моих коллег и знакомых, глубоко «укорененных» в академические структуры (как в России, так в Америке), т.е. людей, достигших той самой научной зрелости и — часто — заслуженного признания в своей области, я всякий раз ужасаюсь силе бюрократического давления, которому постоянно подвергаются люди, чтобы иметь возможность функционировать в рамках этих структур. Заключение «договоров на оказание образовательных услуг» в соответствии с «техническим планом» и «актами сдачи-приемки результата работы»; отчет-

ность, сопровождающая каждый шаг их профессиональной деятельности (например, предоставление «приказов о проведении мероприятий» с «программами мероприятий, списками присутствующих и текстами (тезисами, стенограммами) выступлений участников»); отчуждение (в том самом классическом смысле) результатов их труда со стороны академических институций (например, обязательный порядок регистрации работ в Российском индексе научного цитирования с указанием той самой институции, где работает человек, даже если работа не имела к ней прямого отношения). Не в этом ли одна из причин привлекательности позиции «независимого» ученого?<sup>1</sup> Впрочем, гарантирует ли это большую «успешность» последнего — это уже другой вопрос.

За «успешную» (и «своевременную») карьеру нужно платить. А любую сколь угодно хорошую идею можно довести до бюрократического и иного абсурда. В связи с этим я хотела бы сказать несколько слов об идее «равных возможностей» в науке.

На мое счастье, мне ни разу в жизни не приходилось быть объектом «позитивной дискриминации» по тому или иному признаку (коих много, и список, как говорится, потенциально открыт) — по крайней мере, мне хочется в это верить. Что сделала, то сделала своими руками, и чего не сделала — то ими же. Конечно, мне могут возразить (а иногда, собственно, и возражают): не родись ты тогда, когда ты родилась, в большом европейском городе, в обеспеченной профессорской семье, не видать бы тебе... — и далее опять же по списку. И самим своим «происхождением» (в широком смысле, сходном с понятием “background”) ты уже как бы воплощаешь социальное неравенство того времени и места, где тебе довелось...

Ну что ж, в какой-то мере я готова с этим согласиться. Да, наверное, появись я на свет, как одна моя знакомая, в конце 30-х, в казахстанской ссылке, куда семью депортировали исключительно потому, что отец был этнический немец (за что его самого сослали в лагеря, где он и умер), мать которой за взятку сменила ей в паспорте немецкое отчество на русское и которая потом, будучи взрослой, всеми правдами и неправдами сумела таки получить ленинградскую прописку, вне сомнения, моя жизнь сложилась бы иначе.

Вопрос, однако, в другом. Никто же, от антропологов и политиков до обывателей, не будет отрицать, что жизнь в той или иной мере «несправедлива» (хотя и будут вкладывать в это раз-

<sup>1</sup> Цитируется только что вступивший в силу «Договор коллективного подряда на выполнение работ (оказание услуг) по теме: Решение комплексных проблем в области наук о культуре в рамках реализации Программы стратегического развития РГГУ (проект 2.1.4)».

ные смыслы и иметь в виду различные возможные следствия этого утверждения). У каждого свой «старт» (в том числе — в смысле возраста, см. выше), однако формализация этого очевидного утверждения уже есть некий конструкт, из которого можно сделать вполне определенные (био)политические выводы. Не припомню точно этого расхожего выражения, но то, что «у африканского племени X не было своего Пушкина», не обязательно означает, что это а) следствие хищнической политики европейской колонизации и б) что надо срочно найти деньги на стипендию / создать ставку профессора для представителя племени X.

«Равные возможности» — где и относительно чего? Этимология слова «карьер» подразумевает движение, так сказать, из точки «а» в точку «б». Именно так — строчными, а не прописными, потому что не существует, даже если иметь в виду некую всеобщую «Академию», единой идеальной точки, к которой все и вся должны стремиться. Не существует универсальных (в том числе кросскультурных) критериев «успеха», «правильной» «карьеры» и т.д. *Кому и зачем* надо, чтобы у них был свой «Пушкин»? И что, собственно говоря, значит, что у них «его» «нет»?

С одним из частных вариантов «позитивной дискриминации» мне довелось столкнуться в прошлом году, когда я получала официальный университетский «доступ» к работе в «поле» (решение выдается американским Institutional Review Board после многочисленных «этических тренингов», заполнения бесчисленных бумаг и написания множества приложений). Ближе к концу этой процедуры система выдала следующий вопрос: «Какие усилия вы предпримете, чтобы обеспечить равный доступ к участию в интервью женщин и представителей меньшинств?» Вопрос был общий, т.е. относился не именно ко мне, а ко всем «полевикам». Иными словами, тема моего (или чьего-то другого) исследования, его задачи, его хронология и т.д. отходили на второй план — главное было «обеспечить доступ». Если честно — мой ответ был бы: «Не буду предпринимать никаких усилий». С радостью выслушаю кого угодно, кто может рассказать о том, что меня интересует, но специально — никаких. Но так ответить было нельзя — куда ж без доступа? «Спасло» меня то, что я беседую в основном с пожилыми и очень пожилыми людьми (а среди них как-то всё больше женщин), и то, что я изучаю бывших советских евреев: «*большинство* моих информантов принадлежит к этническому *меньшинству*», несколько издевательски написала я. И заявка была одобрена.

Я не против принципа равенства возможностей как такового и не против любого «разнообразия», но я против возведения идеи «позитивной дискриминации» в абсолют. Важно, на мой

взгляд, одно: делается это ради самих этих людей (к их благу — так, как они сами это понимают) или же предоставление им тех или иных привилегий помогает академическим институциям достичь каких-то своих целей (повышение рейтинга учебного заведения, привлечение дополнительных инвестиций и т.п.). Как избежать этой абсолютизации? Наверное, ответ на этот вопрос предполагает изучение способов производства смысла внутри самих этих академических институций, т.е., во многом, изучение самих себя.

## АЛЕКСАНДР НАЗАРЕНКО

### В окопе

Высказывая комментарии по предложенной теме, сложно не скатиться к эмоциональной критике проблем, которые возникают на пути исследователя в начале построения академической карьеры. В ходе написания своих соображений мне неоднократно приходилось останавливать себя и прекращать работу, так как текст приобретает характер оценки тех мер, что предпринимают управленческие структуры для поддержки молодых ученых. На мой взгляд, эти перерывы пошли на пользу, и я смог более четко сформулировать некоторые особенности академической жизни начинающего исследователя. Нижеследующие рассуждения подкрепляются теми примерами, с которыми я сталкивался и продолжаю сталкиваться на протяжении последних трех лет, когда решил связать свою жизнь с наукой и образованием. Добавлю, что моя дисциплинарная принадлежность, при всей условности этой формулировки, относится к социологии.

Многие аспиранты в региональных вузах напоминают солдат в окопах. Этот солдат сидит в надежном укреплении, подчиняясь команде старшего по званию «не высываться», и спокойно общается с сослуживцами. Ребята ведут занимательные беседы о вкладе того или иного теоретика в их

### Александр Павлович Назаренко

Северный (Арктический)  
федеральный университет  
им. М.В. Ломоносова,  
Архангельск  
aleksandr nazarenko29@gmail.com

исследовательскую тему, с иронией обсуждают научное мероприятие, организованное их кафедрой, или очередную научную статью местного доктора наук. Жизнь таких аспирантов идет своим чередом, спокойно и равномерно, периодически ускоряясь перед утверждением отчетов о проделанной работе за год на заседаниях кафедр. Результатом ускорения становятся необходимое количество статей в журнале из перечня ВАК, две трети из которых публикуются в издании того университета, где учится аспирант, плюс несколько статей в сборнике региональных конференций или заочных конференций с международным участием. К финишной черте защиты приходят не все, но те, кто до нее добираются, обязательно защищаются<sup>1</sup>, после чего получают легитимное право говорить от имени науки.

Можно ли в чем-то винить таких кандидатов наук? Мой ответ — нет. Они не выбирали правила игры. Более того, с формальной точки зрения, ими были выполнены все требования, предшествующие защите («ВАКовские статьи», конференции, справка об отсутствии плагиата в диссертации). Тогда к чему был весь предыдущий абзац, выполненный с некоторой иронией? Он был призван продемонстрировать тот вектор, который приобретает научная карьера молодого исследователя в случае подчинения команде «не высовываться». По сути, слыша такой приказ, аспирант начинает мыслить следующим образом: «Итак, научный руководитель предлагает мне не топиться публиковать результаты моего исследования в журнале “Антропологический форум”, считая материал “сырым”. Это может вызвать вопросы не только ко мне, но и, как он считает, к нему. Однако полученные эмпирические данные были представлены на серьезной конференции, и проделанная работа была высоко оценена ее слушателями. Возможно, критика, которая последует либо от редколлегии журнала, либо от читателей, негативно скажется на имидже моего наставника. Вполне вероятно, что после этого наши отношения испортятся и мне будет очень сложно защититься в том совете, где его мнение имеет большой вес. Лучше оставлю все как есть и буду спокойно руководствоваться теми советами, что мне дают».

На мой взгляд, если исследователь принимает подобное решение, он автоматически проигрывает в борьбе за престиж в поле науки. Прагматичная установка подготовить диссертацию за три-четыре года и защитить ее по тем правилам, что предлагает

---

<sup>1</sup> Сопутствующие защите диссертации процедуры — предмет отдельного обсуждения. Их выполнение — это сакральный эпизод в переходе от аспиранта к кандидату наук. Рефлексируя над своим опытом подготовки к защите, один мой знакомый заметил: «Когда все закончилось и я на следующий день проснулся, то в голове сидела только одна мысль — весь последний месяц на протяжении каждого дня и часа я подвергался насилию».

научный руководитель, выглядит наиболее легким путем. Но есть и обратная сторона медали: если исследователь не вылезает из окопа, то он не включается в коммуникативное пространство академического мира. Соответственно, он не знакомится с новыми концептуальными и методическими разработками, не владеет информацией о своих конкурентах, занимающихся схожей проблематикой, снижается качество его публикаций в научных изданиях и т.д.

Таким образом, мы имеем альтернативу: 1) остаться в окопе; 2) вылезти из него и рискнуть. Второй путь тяжелее и способен растянуть перспективу защиты диссертации на отрезок от пяти до восьми лет. Две стратегии — два типа исследователей.

Выбраться из окопа может мешать не только позиция научного руководителя. Начинающих исследователей отпугивает дискурс, складывающийся вокруг престижных академических журналов, или расходы на участие в конференциях. Да, есть проблема «длинных очередей» во многие академические издания России. Не менее серьезную трудность представляет трансфер до места проведения конференции, а также сопутствующие ему расходы на жилье и питание. Верным будет признать и то, что средства из федерального бюджета на научные командировки аспирант получает с задержкой<sup>1</sup>, при этом получение всех необходимых виз в командировочном задании занимает не менее трех недель. Многочисленные препятствия, мешающие вылезти из окопа, можно перечислять и перечислять.

Несмотря на это, выход есть. Если говорить о социологии, то можно привести порядка семи отечественных журналов, которые отдают предпочтение качеству публикаций, а не символическому капиталу их авторов<sup>2</sup>. Что особенно важно, за рубежом таких изданий сотни, и они открыты для совместной работы. Кроме того, частично, а в некоторых случаях полностью оплату трансфера и сопутствующих расходов на конференцию или стажировку может покрыть принимающая сторона. Для этого исследователю необходимо тренировать навыки поиска информации. Например, активно используя интернет, мониторить анонсы фондов о конкурсах на получение финансовой поддержки, сообщения исследовательских центров и лабораторий, порталы об оказании услуг для органов власти и юридических лиц.

---

<sup>1</sup> В силу многочисленных согласований на уровне вуза деньги поступают аспиранту уже после того, как он вернулся из командировки.

<sup>2</sup> Наиболее свежим примером является журнал «Социология власти», в котором после прихода новой редакционной команды в большом количестве стали публиковаться работы молодых исследователей, не имеющих ученой степени.

Теперь мне бы хотелось уделить внимание возрастным ограничениям, препятствующим занятию лучшей позиции в поле науки. Дискриминация по возрасту в отношении молодого исследователя (аспиранта) может проявляться различными способами. Одним из них является запрет выражать свое несогласие с решением старших коллег. Особенно показательной в этом плане является ситуация утверждения тем дипломных или магистерских работ на заседании кафедры. Приведу следующий пример. Студент предлагал тему диплома, в названии которой звучала формулировка «местный социум». На мой комментарий о размытости семантических границ этого понятия последовала агрессивная реакция со стороны научного руководителя, суть которой сводилась к вопросам: «А что вы, молодой человек, знаете о социуме?», «Брали ли вы в руки социологические словари?» и «Какое определение вы сами можете дать?» К сожалению, я не смог сдать этот экзамен. В тот момент, когда я начал отвечать на первый вопрос, мой маститый коллега предложил свою экспликацию понятия «социум» с особым акцентом на его предикате «местный».

Наиболее интересным для изучения проявлений возрастной дискриминации молодого исследователя является выполнение различных поручений от научного руководителя, заведующего кафедрой или других академических агентов. Эти задания разнообразны, иногда связаны с физической нагрузкой и, по мнению тех, кто выполняет их на постоянной основе, дают «зеленый свет» на защитах диссертаций. К ним могут относиться: встреча членов диссертационного совета на вокзалах и сопровождение их на такси до гостиницы; ведение практических занятий за научного руководителя на добровольных началах вне аспирантской практики; работа с типографиями, где печатается монография руководителя или членов кафедры, на которой числится аспирант; написание УМКД или исследовательских проектов от имени наиболее богатого символическим капиталом ученого<sup>1</sup>.

Есть предположение, что возрастная дискриминация в академическом мире нашей страны особенно сильно распространена на специальностях аспирантуры, где цифра приема — одно-два бюджетных места, и в тех университетах, где происходит

---

<sup>1</sup> Одной из распространенных исследовательских тем является изучение дискриминации в отношении молодых исследователей со стороны академических журналов. Мёртоновский эффект Матфея продолжает работать, затрудняя сокращение дистанции между богатыми символическим капиталом исследователями и теми, кто только стартовал в борьбе за академическое признание. Эта тема будет по-прежнему привлекать к себе внимание со стороны исследователей различных внутридисциплинарных полей социологии. Однако, используя перечисленные примеры, мне хочется сместить исследовательский фокус на те практики, поведенческие паттерны, которым следуют молодые люди, испытывая академическую дискриминацию по возрастному признаку.

слабое замещение поколений среди ППС. Не исключено, что предложенная гипотеза может быть модифицирована. О ее объяснительной способности можно будет говорить только после тестирования. Поэтому сейчас ограничимся несколькими пояснениями.

Небольшое количество аспирантов снижает конкуренцию между ними за аудиторную нагрузку, участие в исследовательских проектах, избрание в ППС кафедры или научно-исследовательский коллектив. Отсутствие соревновательного духа ведет к снижению качества производимого научного продукта. В этой связи, критерием получения учебных часов или денежных средств становится не результативность исследователя, а его лояльность тем, кто контролирует эти ресурсы. Как правило, их распределяет профессура.

Вторая причина, способствующая усилению возрастной дискриминации, более очевидна. На мой взгляд, она в основном характерна для региональных вузов. В ситуации слабого притока молодых исследователей в академическую сферу, а также низкой частоты защит кандидатских диссертаций смена поколений среди ППС происходит очень медленно, что увеличивает его средний возраст. Старшее поколение, находясь в большинстве, задает свои правила игры. Кто их не принимает, вылезает из окопа и мигрирует в направлении крупных академических центров<sup>1</sup>. На местах остаются те, кто готов подчиняться более уважаемым в силу своих лет и символических накоплений коллегам.

Добавлю, что покорность аспиранта старшим по возрасту продиктована желанием обеспечить спокойную защиту. Поэтому между соискателем ученой степени и агентами, от которых *par excellence* зависит ее получение, выстраиваются отношения господства — подчинения.

Далее я уделю внимание мерам, необходимым для поддержки молодых исследователей. Когда ведется обсуждение подобных вопросов, то они часто сводятся к материальному стимулированию. Логика проста: платите исследователям хорошие деньги, и результат придет. Как оценить результат научной деятельности, чтобы за него можно было заплатить «хорошие деньги»? Существует ряд показателей<sup>2</sup>, выполнение которых обеспечи-

<sup>1</sup> Некоторые просто бросают все и уходят из науки.

<sup>2</sup> Наивысшую концентрацию показателей научной деятельности можно встретить в проектах «эффективного контракта», постепенно реализующихся в системе высшей школы России. Безусловно, внедрение такой меры может оказаться в перспективе очень продуктивным. Принятие этого документа — процедура достаточно болезненная и вызывает много вопросов в академических кругах университетов. Из тех редакций «эффективного контракта» различных вузов, что мне удалось посмотреть, наиболее серьезный вопрос вызывает отсутствие нормативов в показателях, как между преподавательскими должностями, так и между учеными званиями.

вает высокий уровень заработной платы. Особый упор делается на публикации, особенно в зарубежных журналах. К примеру, в САФУ имени М.В. Ломоносова публикация в журнале, входящем в базу “Web of Science”, по количеству стимулирующих баллов в «эффективном контракте» эквивалентна публикации монографии.

Размер материальных выплат, ориентирующийся на выполнение нормативных показателей научной деятельности, имеет один серьезный недостаток. Он выражается в количественной, а не качественной оценке результативности труда исследователя. Как итог, наблюдается парадоксальная ситуация. С одной стороны, растет количество публикаций, докладов на конференциях, с другой, эти статьи и конференции, в большинстве своем, издавались и проводились в России, о них мало кто знает и, соответственно, на них почти никто не ссылается.

Подчиняясь количественной логике, начинающий исследователь приобретает финансово, но теряет качественно. Большую пользу могут принести меры, высвобождающее время на активные занятия наукой. Человек погружается целиком в свою предметную область, понимая, что за это он получает вполне приемлемые деньги, позволяющее сосредоточиться на исследовательских задачах и не искать дополнительные источники дохода<sup>1</sup>. Времени необходимо много, и оно не должно заполняться написанием десяти и более статей, цель которых — закрыть отчет по гранту. Такая практика не несет в себе научной ценности.

Более конструктивным видится иной подход к эффективности научного труда. За то время, что исследователь ведет свою работу (это может быть период обучения в очной аспирантуре), готовятся две, максимум три статьи с последующей публикацией как в зарубежных, так и в отечественных изданиях, считающихся наиболее престижными в своей области<sup>2</sup>. Если принять это требование, то меняется система оценивания научной деятельности. Теперь вопрос «Сколько статей опубликовано?» заменяется вопросами: «Что опубликовано?» и «В каких журналах напечатано?» При этом система денежных выплат за публикации в иностранных журналах, входящих в базы “Web of Science”, “Scopus”, может быть оставлена при наличии финансовых возможностей той институции, в которой работает исследователь. Речь не идет о каких-то огромных деньгах. Доста-

---

<sup>1</sup> Отличными примерами являются стипендиальные программы для магистрантов в Европейском университете (СПб) или программа «Академическая аспирантура» в НИУ ВШЭ.

<sup>2</sup> Обсуждение вопроса «Какие академические журналы считать престижными, а какие нет?» — отдельная тема, которая выходит за рамки этого текста.

точно, чтобы они имели стимулирующий эффект и побуждали к новым исследовательским практикам.

Формат работы не позволяет детально изложить все меры, способствующие развитию карьеры молодого ученого. Ниже предлагаются возможные решения основных проблем, с которыми, на мой взгляд, сталкивается начинающий исследователь. Не претендуя на всю полноту этого обзора, отмечу, что выделенные проблемы прежде всего относятся к отечественной университетской системе в регионах.

1. Проблема: отсутствие публикаций в престижных отечественных и зарубежных журналах. Возможные решения: разработка и чтение курсов академического письма для бакалавриата, магистратуры, аспирантуры; создание структурного подразделения в университете, с целью информирования исследователей о требованиях к публикациям в различных изданиях, обучения работе с электронными базами научных публикаций, а также корректура рукописей научных статей в зарубежные журналы.

2. Проблема: сложности с планированием, реализацией и отчетностью исследовательских проектов, поддерживаемых отечественными и зарубежными научными фондами. Возможные решения: организация научно-исследовательскими управлениями университетов на постоянной основе консультаций по критериям оценивания исследовательских проектов различными научными фондами, по написанию заявок на финансовую поддержку со стороны фондов, составлению исследовательского и финансового отчетов. Формирование у исследователей правовой грамотности, касающейся налогового обложения, сфер ответственности исполнителя и заказчика при выполнении НИОКР.

3. Проблема: снижение мотивации к тому, чтобы заниматься научной деятельностью. Возможные решения: разработка руководством университета инструментов стимулирования для повышения научной производительности исследователя. Это обновление библиотечных фондов и электронных подписок на научную периодику; информационная поддержка событий, организованных исследователем (публичные лекции, фестивали науки, конференции, исследовательские школы); закупка оборудования и программного обеспечения; снижение бюрократической нагрузки; приглашение известной профессуры для руководства исследовательскими проектами и чтения лекций из других институций; финансовая поддержка.

Этот перечень может быть продолжен. Например, проблема бюрократизации академической жизни в нашей стране является одной из наиболее острых. Касательно ее в настоящее время

я не имею четко оформленного плана возможных решений. Но мне хотелось бы особо подчеркнуть, что бюрократизация в вузах будет сохраняться до тех пор, пока существует асимметрия в оплате труда между профессорско-преподавательским составом и управленческим аппаратом. Из-за этого многие исследователи предпочитают занять административную должность в университетской структуре, тем самым снижая свою ориентацию на производство знания<sup>1</sup> и увеличивая масштабы бюрократизации.

Вернемся снова к солдату, сидящему в окопе. В какой-то момент он принимает решение послушаться и выйти из укрепления. Нарушив приказ, солдат становится чужаком. Его не изгоняют из родных войск, наоборот, понимают, что отщепенец, участвуя в баталиях по ту сторону окопа, может принести неопределимые сведения, привлечь союзников и их ресурсы. Но отношение бывших сослуживцев к послушавшемуся начинает меняться. Дискурсивно он приобретает такие ярлыки, как «шустрый», «излишне самоуверенный», «хамоватый» или «наглый».

Этот сюжет — иллюстрация моей карьеры. В совокупности она насчитывает почти три года. Начиналось все с розовых очков. Я пылал желанием что-то изменить, воспитывал в себе научную грамотность и формировал этос, посещал все защиты диссертационных советов, близких мне по дисциплинарной принадлежности, следил за научными публикациями местных авторов, писал проекты организации образовательных площадок, консультировал студентов по их полевой работе, тренировал свое письмо и занимался еще много чем. Сейчас мои стремления еще больше усилились, но есть проблема. Я не хочу тратить свои силы и знания на то место, где я работаю и учусь. На мой взгляд, развитие научной карьеры во многом зависит от той среды, в которой ты ее выстраиваешь. Исследователю нужно, чтобы его окружали люди, заботящиеся не о приросте своего символического капитала, а о приросте знания. Такое окружение должно болеть своим делом, предлагать идеи и увлекать ими других. Не бояться критиковать и находить аргументы против критики в свой адрес. Наличие интеллектуальной среды формирует дискурс, участие в котором развивает исследовательский потенциал новичка. Эта среда не должна выступать примером политических игр за руководящие посты в структуре университета. Ее цель — быть образцом настоящей преданности своему делу. Замечу, это идеально-типическая

---

<sup>1</sup> Наверное, любой, кто решил связать себя с академическим миром, сталкивался с проблемой: заниматься наукой и преподаванием или стать университетским функционером, создающим условия для улучшения образовательных и научных показателей вуза.

позиция. Настоящее положение дел в региональном вузе отличается от нее очень серьезно. Поэтому, когда реалии вызывают уныние, я перечитываю знаменитую мюнхенскую лекцию 1918 г. М. Вебера, работы Г. Башляра, Б. Рассела, К. Поппера.

Теперь коротко об этих самых реалиях. Если бы меня попросили выразить жизнь в академическом мире в нескольких словах, то первое слово бы было «переключение». За время, что я работаю в вузе, мне постоянно приходится ситуационно задействовать различные модели поведения. Во время общения с научным руководителем ты надеваешь одну маску, общаясь с университетскими функционерами — другую, ведя практические занятия со студентами — третью. Вариаций возможно множество. Тебе постоянно приходится контролировать все, что ты говоришь, следить за тем, что тебе говорит собеседник. Если ты расслабишься, то можешь вызвать непонимание или иронию со стороны коммуницирующих, что чревато репутационными рисками для твоей карьеры в дальнейшем. Все эти контексты блестяще описывает интеракционистская традиция.

Второе слово — это «выбор». Я каждый день принимаю решение в пользу какой-то альтернативы. К кому подойти с предложением организовать конференцию — к тому, кто может дать денег, или к тому, кто хорошо известен в академических кругах? В какой журнал послать статью, держа в уме те самые три «ВАКовские публикации», — в тот, который публикует быстро, но за деньги, в тот, который опубликует, но через год, или в тот, который может вообще не опубликовать, но при этом заденет твое самолюбие едкими комментариями рецензента?

Увы, никто из тех, кто совершает выбор, не застрахован от ошибок. Они необязательно происходят из-за изначально неправильно выбранных стратегий. Ошибаться можно от незнания и непонимания специфики академического мира. Оглядываясь сейчас назад и анализируя свои ходы, я могу назвать две основных ошибки: 1) написание диссертации в том же месте, где и было получено высшее образование; 2) непонимание важности знания иностранных языков в развитии научной карьеры.

Сделать выбор бывает очень не просто. Например, остаться в окопе и лишиться себя шанса в борьбе за признание в поле науки или поставить все на кон (трудовой стаж, стабильный заработок, перспективу карьерного роста) и рискнуть. Мне кажется, я принял правильное решение.

## НАТАЛЬЯ ПУШКАРЕВА

1

Более четверти века я отдала изучению влияния фактора пола на социальные процессы, поэтому компетентно ответить на поставленные вопросы могу лишь в связи с темой статуса женщин в научном сообществе в прошлом и настоящем. Ни о каком равенстве возможностей мужчин и женщин (при провозглашенности оногo) в нашем мире речь идти не может; научное сообщество — часть российского общества, а потому повторяет множество его черт. Молодым женщинам в современных академических НИИ чуть легче, нежели поколениям до них, исключительно в силу растущей феминизации этого сегмента профессионального рынка, а последняя напрямую связана с невысокими окладами. Области экономики, в которых много не зарабатываешь, быстро феминизируются — это уже трюизм. Особенности влияния фактора пола на научную карьеру рассмотрены во многих моих публикациях [Пушкарева 1997; 2002; 2005; 2006а; 2006б; 2007; 2008; 2010а; 2010б; 2011; 2012а; 2012б; 2012в; 2013а; 2013б; 2013в], будто подтверждающих старое русское изречение «Идти в науку — терпеть муку».

Вопрос о том, есть ли выход из положения, заставил меня собрать мнения представительниц разных научных профессий и дисциплин; этому посвящена специальная статья [Пушкарева 2014]. Здесь приведу лишь общее резюме...

Аутогинография женщин-ученых (рассказы женщин о себе в свободных биографических интервью) позволила выделить в особые секвенции детали воспоминаний о депривациях на жизненном и научном пути. Практически каждая жизненная история — текст, подчиненный своего рода агиографическому канону: лишения, унижения, сложности, препятствия — далее их преодоление и заслуженный успех, признание (выборка касалась женщин-профессоров, уверенных

**Наталья Львовна Пушкарева**

Институт этнологии  
и антропологии РАН,  
Москва  
pushkarev@mail.ru

в своей жизненной успешности). При анализе секвенций на первый план вышла корреляция между степенью трудности преодоленного и ответами на вопрос, нужна ли женщинам в науке (особенно молодым) помощь.

Чем больше было сложностей, чем трудней и самостоятельней научное восхождение, тем с большим жаром информанты отрицали необходимость создания каких-то особых организаций, программ и систем оказания помощи (о них они говорили как о «выдумках обиженных»). Еще бы! Такие программы и помощь снизили бы цену достигнутого ими статуса. Напротив, не слишком убивавшиеся по поводу самостоятельности своей карьеры, более молодые и уже наслышанные о западных организациях, объединяющих женщин-ученых и способствующих реализации их активной жизненной позиции<sup>1</sup>, уверенно говорили, что «дополнительная помощь не вредна», и перечисляли, в чем именно ожидают помощи и поддержки. Эта часть отвечающих говорила, что целевая, направленная поддержка может способствовать реальному изменению соотношения сил и более справедливому положению женщин в научной и административной структурах науки. Они придерживались партиципаторной модели управления наукой, идеи привлечения женщин во властные научные структуры для того, чтобы «женский голос» был услышан. Они убежденно говорили, что создание специальных организаций, объединяющих женщин-ученых, — это путь реальной помощи: «Помочь женщине-ученому прогрессировать в науке, сочетая это с семьей: предоставлять стипендии, “замораживающиеся” на случай отпуска по семейным обстоятельствам, помогать парам ученых найти работу по специальности в одном городе, создавать при университетах детсады, куда мать может отдать детей и в перерыве сбегать навестить их, и так далее».

2

Что может быть полезного в искусственном сдерживании и ограничении? В самой постановке вопроса, в формулировке о возможной «естественности» сдерживания молодых вижу проявление «научной дедовщины» (нам было трудно по молодости — пусть и вам будет нелегко и несладко). Кажется, надо делать все возможное, чтобы не подавлять активности и стремлений молодого поколения, идущего следом. Здесь есть, вероятно, тонкая грань между полной вседозволенностью и неко-

<sup>1</sup> Речь идет не только о «странах победившего феминизма» (Норвегия, Швеция, Дания, в известной мере и Финляндия), но и о части стран Центральной Европы и тем более США, т.е. о тех, где такие организации добиваются санкций в отношении деканов и администрации, в чем-либо дискриминирующих женщин (предпочитающих посылать в командировки на конференции молодых мужчин, не предлагающих денежных компенсаций для ухода за ребенком во имя сохранения молодых родивших женщин в научных проектах и т.п.).

торым «обузданием» — обучением молодежи умению работать в команде, совместно сочинять заявки на гранты, быть не индивидуалистами, слышать других и уметь встраивать их темы и интересующие их ракурсы изучения в проблематику, которая необходима подразделению и институту.

По нынешним временам перед молодыми учеными распахнуты все двери, фонды дают гранты с возрастными ограничениями (до 35 лет), перспективных и подающих надежды ждут за рубежом, и нам важно удержать их здесь. Специально для молодых женщин, сумевших заявить о себе в науке, существуют особые премии, самая известная из которых — Премия Л’Ореаль (к сожалению, исследовательницы гуманитарных специальностей на нее претендовать не могут). Есть и фонды грантовой поддержки (Фонд Лизы Мейтнер в Австрии специально поддерживает тех молодых исследовательниц, которым отказали другие фонды, и среди получивших в нем гранты немало россиянок).

Труднее не самым молодым талантам, а тем, кому уже за 35, а порой и за 40. Заботы о семье заставили этих представительниц научного сообщества снизить темпы карьерного и профессионального роста в молодости (у нас не принято откладывать рождение детей на возраст «около 40», как в Европе и США). Никакого особого материального стимулирования женщины в наших НИИ в этом возрасте получить не могут и считаются, если вовремя не вышли на защиту докторской, чуть ли не перестарками. «Никакой позитивной дискриминации, даже легкая отрицательная», — невесело заключила свой рассказ о трудностях с защитой докторской одна из моих информанток. Между тем это активный научный возраст для женщин, кто уже отходил свое в бронежилете социальных приличий, требований, запретов и разрешений, кто обрел за прошедшие годы собственную точку зрения и накопил исследовательский (да и социальный) опыт.

К ним — если уж говорить о возрасте в науке — и должно быть особое внимание: они уже многое знают, но еще многое могут.

**3**

Проблему возрастной дискриминации молодых считаю не надуманной только в отношении женщин-ученых. Кто, скажите, дискриминирует молодых мужчин в академических институтах? Да на них разве что не молятся: только пиши, только не увольняйся от нас...

А вот проблема протектирования — она общая и для постсоветской науки, и для науки европейской (в Германии так и говорят, что «каждому необходим витамин В», от *Beziehungen* — связи). Чем статуснее руководитель, тем легче его «школе»,

точнее — всем, кто приписан к нему. Ведь школы как таковой он может и не создать (иной раз понятие «научной школы» существует лишь на бумаге — заявке на грант, даваемый «школам»), но преимущества тех молодых людей, которые сумели не ошибиться в выборе научного покровителя, очевидны. Известны случаи, когда аспиранты крупных администраторов при сдаче текстов в реферируемые журналы специально отмечали не «порт приписки» (название НИИ или подразделения), а конкретно фамилию своего руководителя... Нередки случаи выбора научного консультанта как раз по показателям статусности (а не известности в науке и даже не по близости к интересующей тематике). Получить бесплатную консультацию у знающего специалиста по нужной теме удастся и без вписывания его во все документы, а для молодого ученого куда выгоднее иметь в руководителях (пусть номинальных) лицо со значительными «научными погонями». «Погоны» покровителя помогут получить и выдвижение на премию (чтобы было без проигрыша — без конкурентов при выдвижении), и грант, и особый научно-организационный иммунитет («непривлечение» к «общим работам», на которые бросают иной раз весь аспирантский корпус).

Черта ли это именно российской науки?

В известной мере. У нас все эти шероховатости заметнее, поскольку нет механизмов зашифровывания заявок и имен претендентов, как то принято за рубежом, практически отсутствует самовывдвижение. Между тем далеко не каждая молодая исследовательница решится прийти на Ученый совет, чтобы сказать, что тоже хотела бы испытать свои силы и предложить свой труд на конкурс или подать документы на единственное место, выделенное «сверху» под протекже кого-то из администрации. К тому же документы, может, и возьмут, но лоббировать будут не эту отважную персону, так что только время напрасно потеряет.

Можно, конечно, заявить, что ты лично как научный руководитель выше этих научно-коррупционных экзерсисов. Однако, начав играть по своим правилам (без активного лоббирования), ты заранее ставишь своих учеников в неравное положение по сравнению с теми, кому «помогают».

4

Научную школу, если работаешь в академическом институте, а не в вузе, создать не так-то просто. Талантливых и умных абитуриентов в аспирантуру первым делом разбирает себе начальство. Даже когда поступающие идут непосредственно к определенному специалисту, их могут отговорить делать это и перенаправить в другое подразделение. Но если препятствия преодолены, то аспирант(-ка), пришедший(-ая) именно в вы-

бранное заранее научное подразделение, к определенному специалисту — это бесценный потенциал для упрочения позиций той или иной концепции. Понятно, что, выучившись, те ученики, которые десяток лет назад робко переписывали определения и термины из работ своих научных учителей, возмужав и оперившись, легко вступают в полемику с тем, что было написано старшим поколением. Они воспроизводят, конечно, идеи своих научных руководителей, но уже подчас с большими поправками и с резкостью неофитов, завоевывающих свое место под солнцем, критикуют основателей научной школы. Разве есть повод на это обижаться?

Некоторые же, напротив, навсегда оказываются приверженцами подходов своих учителей. Среди таковых назову «пашутят» — тех, кто начинал научную карьеру в Секторе древнейших государств ИРИ РАН (тогда Института истории СССР АН СССР), руководимом членом-корреспондентом АН СССР В.Т. Пашуто. С большим пиететом относятся к своим учителям те, кто входил когда-то в группу по изучению истории частной жизни (ИВИ РАН, руководитель — Ю.Л. Бессмертный), истории ментальностей (тоже ИВИ РАН, руководитель — А.Я. Гуревич).

Научные школы ни в коей мере не тормозят развития науки. Они ее сплачивают и служат механизмом трансляции ценностей, подходов, методов, концептов от одного научного поколения к другому. Умение руководить своей научной школой требует от ее создателя таланта сплочения и личной самоотверженности. В российских обстоятельствах руководителями научных школ часто бывали специалисты без детей, без внуков, иногда и без семьи. Когда ученики заменяют семью, самоотдача руководителя ученикам становится еще более трепетной...

Старшее поколение ученых еще помнит, какими чертами характеризовалось общение научных руководителей с аспирантами в былые годы, когда молодежь часто бывала в домах своих учителей. Другой ритм жизни диктовал неспешность общения во время чаепитий и другую степень вовлеченности старших в дела и поступки младших. Вместе с научными идеями младшие воспринимали и образ мыслей своих учителей, и подчас (это прослеживается в биографических интервью) образ их жизни, иногда даже манеру одеваться, ее детали, а вместе с внешним копировали и внутреннее — степень самоотдачи делу, тщательность обращения с эмпирическим материалом, источниками.

Никакие современные заместительные формы научного сотрудничества — временные научные проектные группы, сетевые сообщества — не вернут нам тех времен, не восполнят глубины проникновения в дела друг друга основателей научных школ и тех, кого они выпестовали. Они живут лишь в памяти

5

тех, кому повезло быть в молодости окруженным разновозрастными единомышленниками во главе с Учителем, и иногда проявляются в рисунке уже их поведения, их отношений со своими учениками.

Несмотря на феминистский призыв больше говорить о себе публично и чаще поверять обсуждаемое явление собственным опытом, соотносить с пережитым тобой лично («Личное есть политическое!»), в российском контексте это делать очень трудно. Такой рассказ предполагает нарушение неписаных конвенций молчания о себе (неэтично ставить собственную персону в центр разговора) и, в силу незавершенности свершенного (научная карьера продолжается, причем продолжается в контексте прежнего окружения, в том числе научно-административного), создает определенные опасности. Как исследовательница, выслушавшая множество биографических интервью с «учеными дамами» и соотнесшая их опыт со своим, могу подтвердить: самой трудной на карьерной лестнице является ступень «после защиты докторской» [Пушкарева 2013б]. Или ступени...

До этого исследовательница считается молодой, растущей, перспективной, а после взятия рубежа — не слишком нужной, ведь во главе подразделений администрация любого института предпочитает видеть мужчин. И женщины в российском научном сообществе, как известно, предпочитают подчиняться не другим женщинам, а мужчинам [Bachtold, Werner 1973]; и руководители институтов предпочитают опираться на мужчин (даже если должности утверждаются Ученым советом, все же представление на должность исходит, как правило, от руководителя учреждения). К тому же, как заключила одна из отвечавших на вопросы о гендерной асимметрии в научном сообществе, «гранты даются под личностей, а личности в науке — почти всегда среди мужчин» [Дежина].

Мужчине может быть предложена защита «авансом» при назначении руководителем подразделения («Мы доверяем вам лабораторию и надеемся, что в ближайшие два года вы выйдете на защиту докторской!»); женщинам такие назначения и такой разговор и не снится. К этому женщинам-ученым надо быть готовыми; нам в мужском мире науки приходится труднее...

Практически все информанты-женщины всех научных специальностей, защитившие докторские диссертации в возрасте до 40 лет (такова была выборка одного из моих проектов), сообщали, что после собственно защиты им никто ничего не предлагал: ни должностей, ни подвижек в зарплате (приходилось самим обосновывать и добиваться, часто в администрации им предлагалось остаться на той же должности «старших»,

поскольку у институтов были ограничены ставки «ведущих», а реального конкурса не объявлялось), ни включения в состав ученых советов, экспертных советов фондов, ни уж тем более скорого продвижения в члены-корреспонденты. (Исключение — научная судьба одной из отвечающих на вопросы, прошедшей в РАН по молодежной квоте по географии и, кстати, в условиях реформирования РАН в 2013 г. проявившей себя исключительно честной и социально-активной участницей протестных выступлений.)

Оценивая собственные и схожие жизненные стратегии и поведение в научном сообществе, хочется пожелать новому поколению исследовательниц, идущему следом, быть более смелыми и последовательными в отстаивании собственной заметности (о правах я и не говорю), уметь находить формы привлечения внимания к собственным достижениям. Что же касается самой жизни научного сообщества, то в оценке работы отдельных его представительниц и представителей должно быть больше прозрачности и длиннее список критериев, по которым судят об успешности.

Очевидно, что ни один из ученых не может работать с растущей эффективностью год от года на протяжении всей жизни; наукометрические показатели (индексы цитирований и Хирша) безжалостно регистрируют все периоды спадов публикационной активности и научно-организационных неудач. Но без них не обходится ни одно научное восхождение. Что еще важнее, «пропуски», «спады» могут быть связаны с неожиданным равнодушием к сюжету, еще недавно бывшему топовым (скажем, история протестных выступлений рабочих в начале XX в. оказалась преданной забвению вместе с историей КПСС) и оказавшемуся несправедливо выкинутым на задворки науки. Молодым исследовательницам стоит быть готовыми и к тому, что научная тема, еще недавно считавшаяся открытой для обсуждения, внезапно может превратиться в запретную (история и теория сексуальной культуры, проблемы ЛГБТ-сообщества).

Число публикаций сразу после защиты докторской у любого ученого велико, но переход к новым темам, особенно не связанным с темами двух защит (кандидатской и докторской), — долговременное и нелегкое дело, в котором на помощь кого-то рассчитывать уже не приходится. Об этих сложностях, об обязательном, но трудном периоде научного взросления мне хочется предупредить своих младших коллег. Предупредить, вселяя в них веру в свои силы. И не стоит забывать — вслед за известным американским политиком Мадлен Олбрайт — о том, что «в аду есть особое место — для женщин, которые не помогают другим женщинам» [Shellenberger 2012]. Оно не для нас ☺

**Библиография**

- Дежина И.* Ищите, женщины! <<http://maryxmas.livejournal.com/156950.html>>.
- Пушкарева Н.Л.* «Выдумки обиженных женщин» или «дополнительная помощь не вредна»? О необходимости создания организаций женщин-ученых // Российская гендерная история с «юга» на «запад»: прошлое определяет настоящее: материалы Шестой международной научной конференции РАИЖИ и ИЭА РАН, 3–6 октября 2013 года, Нальчик / Отв. редакторы Н.Л. Пушкарева, М.А. Текуева. Нальчик: Каб-Балк. ун-т, 2013а. Т. 2. С. 65–68.
- Пушкарева Н.Л.* «Выдумки обиженных женщин» или «дополнительная помощь не вредна»: нужна ли женщинам-ученым социальная защита? // Журнал исследований социальной политики. 2014. № 1. С. 39–60.
- Пушкарева Н.Л.* «Да зачем мне это нужно?!» (почему российские женщины-ученые не «рвутся спесиво» к научной славе) // Н.Л. Пушкарева (ред.). Российская повседневность в зеркале гендерных отношений: Сборник статей. М.: НЛЮ, 2013б. С. 838–855.
- Пушкарева Н.Л.* «Да зачем мне это нужно?» Почему российские женщины-ученые не «рвутся спесиво» к научной славе? // Жизнь в женском свете. К 60-летию В.И. Успенской. Тверь: Изд-во Тверского гос. ун-та, 2012а. С. 161–173.
- Пушкарева Н.Л.* «Ума не надо»: социальные представления о женщине — научной работнице в советском и постсоветском обществе // Труды Карельского научного центра РАН. Сер. «Гуманитарные исследования». 2013в. № 3. С. 89–98.
- Пушкарева Н.Л.* «Умные, но бедные» (Фольклор о женщинах-ученых как скрытая форма гендерной дискриминации) // О.В. Шнырова (ред.). Гендерная дискриминация: проблема, подходы, решения. Иваново: Изд-во Ивановского гос. ун-та, 2008. С. 232–263.
- Пушкарева Н.Л.* Libido academica (гендерный аспект просопографии академической жизни) // Антропологический форум. 2011. № 14. С. 168–192.
- Пушкарева Н.Л.* Еще раз об огне мыслей и звуках голосов первых русских женщин-историков // Личное есть историческое: сборник, посвященный юбилею профессора Т.Г. Леонтьевой / Сост. А.В. Белова; под ред. А.В. Беловой. Тверь: Твер. гос. ун-т, 2012б. С. 109–113.
- Пушкарева Н.Л.* Женщины в российской науке конца XX — начала XXI века: обобщение количественных характеристик // Женщины в российском обществе. 2010б. № 3. С. 24–36.
- Пушкарева Н.Л.* Женщины-ученые в постсоветском фольклоре // Вестник РГНФ. 2007. № 1 (46). С. 30–40.
- Пушкарева Н.Л.* Женщины-ученые в постсоветском фольклоре // Этнографическое обозрение. 2006б. № 4. С. 39–59.
- Пушкарева Н.Л.* Из небытия: женские имена в российской науке начала XX в. // Научные ведомости БелГу. 2010а. Т. 1. № 13. С. 143–150.

- Пушкарева Н.Л.* Образованные женщины и женщины-ученые в исторических судьбах России X–XX вв. // *Lomonossow*. 2002. No. 3. S. 5–26.
- Пушкарева Н.Л.* Первые российские женщины-ученые: опыт типизации индивидуальных жизненных стратегий // А.И. Евстратова (ред.). *Женщины в отечественной науке и образовании*. Иваново: Юнона, 1997. С. 3–8.
- Пушкарева Н.Л.* «Умные, но бедные»: Повседневный быт женщин-ученых в советской и постсоветской России // Тез. VI Конгресса этнологов и антропологов России. СПб.: МАЭ РАН, 2005. С. 290.
- Пушкарева Н.Л.* Этнография современной российской науки: гендерный аспект // Л.С. Егорова и др. (ред.). *Российское общество. Гендерное измерение*. Иваново: Юнона, 2006а. С. 5–32.
- Пушкарева Н.Л.* «Новые ниши»: российская наука на рубеже тысячелетий и ее женские кадры // Л.В. Тычинина (ред.). *Россия и мир: вчера, сегодня, завтра. Проблемы психологии и образования*. М.: МГИ им. Е.Р. Дашковой, 2012в. С. 5–23.
- Bachtold L.M., Werner E.E.* Personality Profiles of Gifted Women Psychologists // *Science as a Career Choice: Theoretical and Empirical Studies*. N.Y., 1973. P. 551–569.
- Shellenberger S.* Madeleine Albright on Barriers Broken and Barriers that Remain // *The Wall Street Journal*. 2012, May 7. <<http://online.wsj.com/news/articles/SB10001424052702304746604577383721974234282>>.

## АННА СОКОЛОВА

Наиболее трудным, в том числе психологически, в карьерном продвижении был для меня период после рождения моего первого ребенка. Мне было 24, я училась в аспирантуре и была готова совмещать материнство и научную работу. Впрочем, достаточно быстро выяснилось, что окружающее российское академическое сообщество не только не готово поддержать мое стремление «не выпасть из обоймы», но порой открыто его порицает. В этот период я получила возможность участия в одной из программ серии HESP ReSET. По опыту участия в зарубежных конференциях, на которых я часто видела молодых мам с детьми, я предполагала, что моя маленькая дочь (которая в этот период жизни в основном спала и не изда-

вала лишних звуков) не сможет стать препятствием для моего участия в программе. Однако я ошибалась. Российские организаторы программы, узнав, что я собираюсь приехать на первую сессию семинара с ребенком, отказали мне в участии, а ко второй сессии выяснилось, что мое место уже занято другим кандидатом, о чем мне даже не сообщили. Ситуацию не изменил даже тот факт, что моя мама была готова поехать со мной, чтобы дать мне больше свободы во время занятий. Такое отношение старших коллег в самом начале академической карьеры, несомненно, подорвало мой энтузиазм в исследовательской работе.

Впрочем, сейчас я понимаю, что проблема была не только в конкретных организаторах, но и в общем отношении к молодым матерям в академической (и не только академической) среде в России. Действительно, в других странах отношение сильно отличается. Так, в Германии на многих конференциях оргкомитет организует небольшие детские сады кратковременного пребывания для того, чтобы женщины-исследовательницы могли тоже представить результаты своих трудов. Многие научные фонды не только вычитают время ухода за ребенком из академического стажа (что важно, если возможность подачи заявки ограничена определенным сроком после получения PhD), но и предоставляют дополнительное финансирование для детей и помощь в организации быта для женщин-участниц. И речь идет о странах не только Европы и Америки. Например, в Минске в Национальной библиотеке Беларуси работает детская игровая комната, что позволяет женщине не откладывать свою работу в долгий ящик, а просто взять ребенка с собой.

## ЕЛЕНА ФИЛИППОВА

Научное сообщество в России и в других странах — это особый цех, имеющий внутреннюю структуру и иерархию, определенные «правила игры» и коды поведения. Внутри этого цеха существуют дисциплинарные подразделения, в каждом из которых есть своя специфика. Я буду говорить о «ближнем круге» — дисциплине, границы которой очерчиваются названиями «этнология» — «социальная и (или) культурная антропология». Некоторые соображения, которые я выскажу, относятся и к другим дисциплинам (по крайней мере, социальным / гуманитарным).

**Елена Ивановна Филиппова**  
Институт этнологии  
и антропологии РАН,  
Москва  
elena\_filippova89@yahoo.fr

Начну с общеизвестного факта: в сегодняшней российской науке среднее поколение исследователей составляет очень тонкий слой. Это не только количественная, но и качественная проблема: в определенной мере можно говорить о том, что прервалась традиция передачи знания и опыта от поколения к поколению. Ситуация усугубляется идеологическим и парадигматическим поворотом, который совершила наша гуманитарная наука на рубеже веков (поворотом, впрочем, далеко не завершенным), что также создает предпосылки для «разрыва непрерывности». Вдобавок слишком большая разница в возрасте между старшим и младшим поколениями, скорее всего, способствует тому, что «молодыми» ученые остаются лет до 40, а то и дольше.

Кто и как «пробивается» сегодня в науку, а кому это не удастся и почему? Вопрос о «равенстве возможностей», поставленный редакцией «Антропологического форума», представляется очень актуальным. Попробую поразмышлять на эту тему, отталкиваясь от некоторых подсказок, содержащихся в анонсе дискуссии.

### *О молодых ученых*

Все мы знаем, что на протяжении нескольких последних десятилетий наука в России финансируется по остаточному принципу. Это имеет следствием падение престижа научной работы, отток молодых в другие сферы деятельности или за границу. Кстати, в последнее время ситуация в науке в Европе и США тоже ухудшилась, и молодые специалисты все чаще не находят работу по специальности и там, довольствуясь временными контрактами или постдоками. Во Франции, например, только среди моих знакомых как минимум десяток талантливых молодых исследователей, защитивших диссертации в последние шесть-семь лет, так и не смогли трудоустроиться. В таких условиях сохранять верность своему научному призванию становится все труднее, особенно если нет других источников дохода и нужно кормить семью. Это ставит под удар в первую очередь именно молодых ученых, которым нужно начинать жизнь с нуля и воспитывать детей, что становится все более дорогим удовольствием. Зарплаты научных работников в целом низки, а у младших научных сотрудников, да еще без степени — просто смехотворны. Значит, нужно либо отказываться от семьи, либо откладывать ее создание на неопределенное время, либо заниматься наукой параллельно с зарабатыванием денег другим способом. А ведь именно в начале научного пути нужно тратить очень много времени на чтение, нужно посещать семинары и конференции — просто чтобы послушать других, понять, над чем сейчас работают, какие теории выдвигают.

гаются, в каком направлении движется наука, а не чтобы прочитать свой доклад и уйти, как это нередко можно наблюдать.

Что можно и нужно сделать для улучшения положения молодых ученых? Скажу сразу, что обычно я принципиально возражаю против каких бы то ни было квот и иных форм «позитивной дискриминации» по гендерным, расовым, этническим и прочим основаниям: считаю, что эти меры неэффективны и подрывают доверие к тем, кто ими пользуется. Однако применительно к молодым ученым, с учетом тех материальных трудностей, о которых шла речь выше, мне кажется оправданной финансовая помощь для участия в конференциях (освобождение от регистрационного взноса оргкомитетом конференции, предоставление гранта на оплату этого взноса, оплата командировочных расходов). Все это, разумеется, только при условии конкурсного отбора докладов.

Дискриминационным мне кажется априорный отказ оргкомитетов некоторых конференций рассматривать студенческие работы. Думаю, что каждому должна быть предоставлена возможность предложить доклад на конференцию, и дело программного комитета — оценить оригинальность, самостоятельность и качество заявки. Причем рассматриваться должны анонимные заявки, чтобы статус заявителя не влиял на решение его судьбы. Еще раз повторю, что живое общение, участие в дискуссиях, знакомства, которые заводятся на конференциях, — важная составляющая становления исследователя, вхождения его в профессиональный цех.

Кстати, большинство грантов предназначены именно для молодых ученых (докторантов и постдоков, или с возрастным ограничением до 30, 35 или 40 лет) — что можно считать формой «позитивной дискриминации». Есть и такая практика, когда для получения коллективных грантов устанавливается обязательная доля «молодых участников» (как, в частности, в недавно созданном РНФ, где для подачи заявки на грант нужно обязательно включить в состав коллектива двух студентов и двух аспирантов). По опыту знаю, что это работает плохо: молодых порой включают в заявку, чтобы выполнить условия грантодателя, но не ожидают от них реального вклада в реализацию проекта.

С повсеместным распространением компьютеров и другой оргтехники из штатного расписания гуманитарных институтов исчезла должность лаборанта. Однако рутинная техническая работа осталась: подготовка заявок и отчетов по грантам (занимающая все больше времени), организация конференций, редакционно-издательская работа... Часто эти обязанности возлагают на молодых сотрудников. Если объем такой работы велик и речь идет не о разовых поручениях, а о постоянной нагрузке, есть риск, что на собственно научную деятельность

будет оставаться недостаточно времени и сил. Дальше возникает замкнутый круг: у молодого ученого мало публикаций, соответственно, откладывается защита — и в то же время все понимают, что он выполняет полезную работу, а потому уволить его было бы недальновидно и несправедливо. Поэтому ему продолжают давать лаборантские (по сути) поручения, и постепенно эта ситуация начинает восприниматься как естественная и самим сотрудником, и его коллегами. Чтобы «прорваться» в такой ситуации, нужно иметь мощную мотивацию, чтобы параллельно с технической работой заниматься и собственно наукой. Некоторые вместо этого просто уходят туда, где за офисную, по сути, работу платят гораздо больше.

Особая тема — публикации. Тут очень много проблем. Сегодняшние молодые ученые (школьники и студенты 1990-х) — поколение постэпистолярное, привыкшее изъясняться на языке SMS-сообщений. Похоже, что ни школа, ни университеты больше не учат писать связные тексты и тем более не дают навыков создания текста научного. По опыту работы в журнале «Этнографическое обозрение» могу сказать, что молодые авторы часто не умеют структурировать свои статьи, не знают, как обращаться с источниками и цитируемой литературой, не умеют оформлять сноски и к тому же пишут таким стилем, что вклад редактора в подготовку текста к публикации впору считать соавторством. Я не говорю здесь об откровенной халтуре или плагиате — такие статьи можно сразу же отклонить. Нет, речь о тех случаях, когда автор вроде и исследование самостоятельное провел, и материал получил интересный, но не в состоянии изложить свои мысли на бумаге.

Что делать редакции? Отказать? Переписать текст заново? Знаю, что некоторые журналы публикуют статьи аспирантов вне очереди, потому что публикации нужны для защиты. Другие берут за такие публикации деньги, и немалые: хочешь защититься — изволь платить. Эта практика кажется мне недопустимой и компрометирующей саму идею научного журнала. Выход, наверное, один: учить авторов писать. В идеале, преподаватели должны учить студентов, научные руководители — аспирантов (хорошо бы также включить в курс аспирантской подготовки практикум по написанию и оформлению статей). Большую помощь молодым ученым и аспирантам могло бы оказать обсуждение их статей с коллегами (например, на заседаниях отделов, секторов, кафедр, и т.д., и т.п.), а иногда — соавторство с более опытными исследователями, в процессе которого начинающий автор приобрел бы практические навыки работы с текстом на всех этапах его создания. Но требования к качеству статей как по содержанию, так и по форме должны быть высокими и без скидок на возраст.

### *О научных школах*

Судя по формулировкам предложенных редакцией вопросов, «научные школы» вызывают скорее негативные ассоциации: они рассматриваются как форма протектирования, их подозревают в «воспроизводстве идей старшего поколения» и «торможении развития науки». Мне кажется, что, как и любой институт, сами по себе научные школы не могут быть ни вредными, ни полезными — все зависит от конкретных людей и их идей. «Научная школа» — институт неформальный, она формируется вокруг сильного и авторитетного ученого, но включает не только его непосредственных учеников (аспирантов, сотрудников), но и в более широком смысле — последователей и единомышленников. Школа может сохраняться и после смерти ее основателя — до тех пор, пока сохраняют влияние его идеи.

Научные школы, как мне кажется, явление в науке необходимое и неизбежное. Они способствуют развитию научного знания, заставляя оппонентов оттачивать свои аргументы и подвергать сомнению собственные взгляды. Проблемы начинаются тогда, когда, чтобы перекрыть путь выразителям «противной» точки зрения, в ход идут административный ресурс или личные связи. Но такое поведение, как и «протектирование» в смысле предоставления необоснованных привилегий в ответ на личную лояльность, выходит за рамки понятия «научная школа».

Более серьезной проблемой мне представляется фрагментированность нашего дисциплинарного цеха. Существует несколько изолированных друг от друга сообществ, занятых разработками мало связанных между собой тем, объединенных под общим названием «этнология / антропология» (сюда же входят и физические антропологи, но о них вообще разговор особый). Члены этих сообществ собираются на конференциях, публикуются в одних журналах, цитируют друг друга. Соответственно получается, что чем больше людей изучают одну и ту же проблему с одних и тех же методологических позиций, тем они оказываются влиятельнее. В наименее выгодном положении оказываются исследователи, не входящие ни в одно из этих сообществ. Это могут быть не только «независимые» ученые, находящиеся вне университетских или академических структур, но и члены академического «истеблишмента», разрабатывающие проблематику, далекую от мейнстрима.

### *О подготовке кадров*

За рубежом главную роль в формировании будущего ученого играет завершающая часть его обучения, когда он фактически

ведет собственное исследование под руководством именитого специалиста и в составе научной лаборатории. Это дает ему возможность заранее присмотреться к тому, как «работает» наука, а также по мере необходимости консультироваться не только с собственным научным руководителем, но и с другими учеными. В России принятое решение о ликвидации аспирантуры в академических (или уже бывших академических?) институтах и сосредоточение ее в университетах превращает аспирантскую подготовку в продолжение высшего образования с посещением лекций и семинаров. Университеты у нас, увы, в подавляющем большинстве случаев не ведут исследовательской деятельности (я говорю о гуманитарных факультетах), а потому непонятно, каким образом будут организованы диссертационные исследования и кто и как будет ими руководить. Такая реформа окончательно оторвет учебный процесс от научной деятельности, а это значит, что молодым кандидатам будет еще труднее находить свой путь в науке.

### *О статистике и дискриминации*

Приведенные для «затравки» обсуждения цифры относительно гендерного и этнического неравенства в науке в разных странах выглядят впечатляюще. Однако исследователи меньшинств уже не раз писали о том, что не всякое неравенство обусловлено дискриминацией, поэтому я бы хотела предостеречь от слишком прямолинейных выводов. Во всяком случае, если отставание женщин по всем показателям и можно отнести на счет дискриминации, то дискриминация эта скорее системная, нежели свойственная именно научному сообществу (похожие распределения обнаружатся при подсчете доли женщин в бизнесе, политике, на высших управленческих постах и т.п.). Наши общества (даже европейские, не говоря о российском) все еще очень традиционны в том, что касается распределения гендерных ролей в семье. Ведение домашнего хозяйства, бюджетени по уходу за детьми — все это ложится прежде всего на плечи женщины. Не говоря уже о беременностях и родах, надолго «выключающих» женщину из обычной жизни и тормозящих ее профессиональный и карьерный рост. Между тем счастливая семейная жизнь и благополучные дети в глазах общества и самой женщины свидетельствуют об успешной самореализации, дополняющей или компенсирующей не столь высокие, как у мужчин, научные достижения. Можно ли изменить ситуацию с помощью квотирования? Не думаю, это скорее утвердило бы общество в мнении о том, что женщины не способны добиваться равных с мужчинами результатов в свободной конкуренции.

## РЕВЕККА ФРУМКИНА

## Молодежь в науке

3

*Проблема «научных школ» и отношения между «маститыми» и «начинающими»*

4

Как правило, принадлежность к одной и той же школе отчасти уравнивает позиции разных ученых — начинающих и более зрелых — по отношению к «внешнему» миру, поскольку в пределах школы ее адепты разделяют достаточно жесткие конвенции как относительно избранного предмета исследований, так и выбора методов.

По части предмета и методов изначально (нередко вынужденно) предполагается согласие, однако о *ценностях* неизбежно раньше или позже все-таки начинают дискутировать — но чаще всего это значит, что школа начинает распадаться. На этом — неизбежном для живой науки — этапе *сомнений по поводу оснований* обычно и вспыхивают конфликты, не обязательно между старшими и младшими, а скорее между занимающими разные *по перспективности* позиции.

По крайней мере, часть подобных конфликтов не всегда благотворна для научной деятельности: запрет *на споры внутри школы* обычно означает безоговорочное принятие позиций лидера. Если эти позиции более содержательны, чем требования элементарной научной гигиены, то чем раньше они начнут почитаться как аксиомы, тем печальнее судьба школы.

Замечу, что научные школы могут иметь настолько разные функции, что, полагая инструментальным само понятие «научной школы», мы должны помнить, что на деле мы оперируем очень *разными* структурами и процессами. «Молодая», *становящаяся* школа неизбежно делит исследователей на «своих» и «чужих». Соответственно как малообоснованная хвала, так и вполне разумная хула оказываются столь же неизбеж-

ными, как зависимость результатов от неустрашимых внешних факторов или статистические погрешности выборочного метода.

Поэтому проблему я усматриваю не столько в безоговорочной поддержке «своих» / «молодых» именно в качестве *своих*, сколько в перенесении в сферу науки обычаев «боев без правил».

Принадлежа к лингвистам поколения «бури и натиска», в качестве безусловных не просто научных, но прежде всего этических авторитетов я застала А.А. Реформатского, П.С. Кузнецова и В.Н. Сидорова — представителей Московской фонологической школы. Это были носители русской интеллигентской этики. Защищая нас, молодежь, перед «инстанциями» (начальство, партбюро и проч.) и помогая нам именно как *начинающим*, эти лидеры были весьма требовательны к сути наших хоть и новых, но нередко весьма несовершенных и излишне амбициозных построений.

Протежирование в науке, на мой взгляд, неизбежно, и даже если мы объявим его злом, это ничего не изменит. Первые шаги будущего ученого чаще всего сообщают нам о его или ее *возможностях*, т.е. начинающий автор претендует на добавление, уточнение, улучшение, подтверждение или опровержение чего-либо, сделанного ранее в сфере, до того уже признанной как научно важная, значимая и т.п. Судить же о результатах будут, скорее всего, другие круги или другие поколения.

В нормально развивающейся науке на вопрос «почему мы изучаем то, что изучаем» в каждом частном случае уже ответили лидеры. А если этот вопрос становится витальным для начинающего, это чаще всего означает, что наука — это не самое подходящее для него занятие. Тем самым в рамках отдельной научной школы *сомнению подвергается отнюдь не все*. Потенциально такая ситуация конфликтна, но функционирование науки — в отличие от догматики — подобные конфликты предполагает.

Влиятельность научного руководителя в немалой степени и состоит в том, что его позиции разделяются не только его прямыми учениками и адептами, но и более широким кругом коллег, признающих право этой школы «изучать то, что они изучают». Протежирование нередко либо заменяет реальное понимание того, чем занят ученик того или иного авторитетного ученого (это, с моей точки зрения, неизбежно), либо позволяет снизить уровень требовательности к результатам (увы, последнее случается чаще, чем хотелось бы).

### *Личный опыт*

Мне представляется, что способы работы с начинающими молодыми учеными существенно различаются в разных областях знания. Разумеется, немалую роль играет отношение к *ценностям*, преобладающее в той или иной среде, а также реальное, а не прокламируемое положение ученых в социуме.

1. Обычно говорят о зависимости «младших» от «старших», однако в моем опыте куда более радикальную роль играла моя зависимость именно от «младших», т.е. от наличия «рук». Продуктивные конфигурации в течение многих лет составлялись естественным образом на базе моего домашнего семинара (см.: [Фрумкина 2003]).

2. Этот семинар эволюционировал не только в соответствии со сменой научных задач, но и в зависимости от общего фона жизни в нашей стране; именно поэтому я его закрыла осенью 1991 г., на пике подъема общественной жизни.

3. Задним числом я могу оценить масштаб совершившейся тогда смены приоритетов: для кого-то наука осталась целью, пусть временно отложенной; для других — средством. Сама я тоже была вынуждена подрабатывать уроками английского, но именно *вынуждена*. Однако уже в середине 1990-х бывшие «младшие» и в еще большей степени «вновь появившиеся» стали ориентироваться на *жизнеустройство*, а вовсе не на науку как таковую.

В частности, аспирантура в Москве стала прежде всего эффективным *средством*... Для меня это означало, что придется свернуть все работы, основанные на экспериментальных исследованиях.

4. Круг моих интересов тем не менее расширился: я закончила монографию, которая вышла в США, написала несколько больших резюмирующих научных статей, затем мемуары, позже учебник, который вышел недавно уже 5-м изданием, две книги эссе и т.д.

### **Библиография**

Фрумкина Р. «Жаль, что вас не было с нами...» // Новое литературное обозрение. 2003. № 59. С. 469–481.

## КАТАРИН ХОДЖСОН

2

За последние двадцать пять лет положение молодых исследователей в Соединенном Королевстве существенно изменилось. Если раньше от аспирантов ожидалось, что они будут заниматься только своими диссертациями и до окончания этой работы им можно вообще ничего не публиковать, то теперь их поощряют даже на очень ранних стадиях исследования представлять свои результаты на конференциях. И те, кто хотел бы закрепиться в науке, быстро понимают, что для этого необходимо искать возможности публиковаться в рецензируемых журналах с хорошей репутацией. В этом можно усматривать похвальное стремление дать молодым исследователям возможность развиваться, принимая участие в мероприятиях, которые являются частью академической жизни и позволяют многое узнать о ее правилах. Многие научные центры теперь организуют аспирантские конференции, где молодые ученые в дружелюбной атмосфере могут подготовиться к своим первым шагам в мире научного общения; куда более охотно, чем раньше, принимают молодых исследователей и крупные международные конференции. Модель «ученичества в науке», которой раньше следовала аспирантура (PhD), эволюционирует и приобретает всё более выраженные черты обучения профессии.

Несмотря на то что подобные инициативы выглядят как способ поддержать исследователей, находящихся в самом начале карьеры, представление о том, что начинающий ученый должен «показать себя», прежде чем его примут в академическое сообщество, все еще сохраняется. Более того, теперь от молодых исследователей ожидается, что они будут использовать любую возможность продемонстрировать свои профессиональные качества и собирать портфолио конференционных докладов и публикаций,

**Катарин Ходжсон**  
**(Katharine Hodgson)**

Университет Эксетера,  
Великобритания  
K.M.Hodgson@exeter.ac.uk

только бы их сочли достойными получения первой постоянной работы. Расширение возможностей для молодых ученых идет параллельно с возрастающей профессионализацией науки, и это дает основания предположить, что происходящее представляет собой не столько создание площадки для честной игры, сколько в какой-то степени посвящение аспирантов в новую академическую культуру, претерпевшую существенные изменения за последние два-три десятилетия.

В последнее время британские ученые регулярно проходят аттестацию и на национальном уровне, и на уровне своих учреждений, причем особое внимание уделяется высокому качеству публикаций и количеству полученных грантов, так что для выходящего на сцену нового поколения исследователей постоянное пребывание под оценивающим взглядом — часть «нормальной» среды обитания. В результате формируется культура активной работы на наращивание своего капитала: молодые исследователи имеют возможность участвовать в различных мероприятиях, зная, что это часть «неписаного расписания», а их успехи повлияют на то, как их будут оценивать при приеме на работу. Бывает, что от кандидата на преподавательскую позицию требуется не только законченная диссертация и пара статей в журналах, но и подписанный контракт на публикацию книги в каком-нибудь престижном научном издательстве. В начале 1990-х гг. в области российских исследований, где я работаю, таких людей практически не было. Сейчас они наверняка есть.

В самой по себе профессионализации нет ничего плохого, и более активное вовлечение аспирантов в интеллектуальную жизнь научного сообщества, несомненно, идет на пользу и им самим, и их старшим коллегам. И все же завышенные ожидания ложатся серьезным грузом на тех, кто сейчас заканчивает или вот-вот закончит свои диссертации. Конечно, это можно рассматривать как хорошую подготовку к нервному напряжению и необходимости преуспевать во множестве разных сфер одновременно, которые ожидают тех, кто сумеет завоевать академическую позицию, но у обладателей постоянных оплачиваемых ставок нет хотя бы тех финансовых проблем, с которыми сталкиваются те, кто еще не нашел постоянную работу.

**5**

В моей карьере сложнее всего, несомненно, было сначала найти работу университетского преподавателя в области моих интересов, а затем найти позицию, которая была бы чем-то более серьезным, чем краткосрочный контракт. Когда я начинала писать диссертацию в 1987 г., меня предупреждали, что к моменту ее завершения у меня едва ли будет большой выбор возможностей трудоустройства, если вообще удастся что-то

найти. Четыре года спустя эти предсказания начали сбываться. Осознание, что я действительно хочу продолжать научную карьеру, пришло ко мне одновременно с открытием, что вакансий в этой сфере негусто. В таких обстоятельствах свою первую работу я нашла во многом благодаря удаче — это объявление появилось, как раз когда я приступала к финальному редактированию своей диссертации. Не исключено, что если бы меня тогда не взяли на ту работу, я бы выбрала другую карьеру, поскольку больше никаких вакантных позиций не было и не предвиделось.

Прошло несколько лет, прежде чем я всерьез задумалась о каком-то карьерном росте, до этого я была слишком озабочена вопросом, куда пойти работать, когда истечет срок контракта. После семи лет преподавательской работы меня взяли на один факультет русистики, который, в отличие от того, где я работала прежде, собирались закрыть, но в итоге не закрыли. Это не означало конец неопределенности, но мне повезло, что я пришла туда одновременно с еще одной начинающей исследовательницей, и вместе мы смогли обеспечить себе гарантии на будущее, насколько вообще в Британии можно говорить о гарантиях, когда дело касается работы, связанной с «малым» языком.

Похоже, сейчас для молодых исследователей в моей области немного изменилось. Мне случалось видеть блестящие заявления о приеме на работу от ученых, которым удалось, переходя с одной временной работы на другую, иногда с неполной занятостью, набрать впечатляющее исследовательское портфолио. Сложно сказать, какой совет можно дать тем, кто сейчас находится в том же положении, что и я, когда начинала свой путь. Впрочем, на самом деле их положение во многом отличается от моего: они более профессиональны, лучше знают правила игры. Кто знает, может быть, они бы смогли предложить той мне, какой я была в 1991 г., лучший совет, чем я могу дать им сейчас.

*Пер. с англ. Александры Касаткиной*

## БЕТ ХОЛЬМГРЕН

Так случилось, что на данный момент наименее защищенная в американской академической среде группа еще и стремительно увеличивается в размерах. Это преподаватели на временных контрактах, приглашенные преподаватели, доценты и ассистенты (adjunct assistant professors). Группа эта разрастается из-за кошмарной ситуации на рынке труда во всех гуманитарных областях и во многих областях социальных наук, которая сложилась за последнее десятилетие. Администраторы высших учебных заведений только и думают о том, как обеспечить выполнение учебной программы при как можно меньших затратах. Если профессор выходит на пенсию или уходит в отпуск, на его место берут преподавателя или приглашенного преподавателя, чей статус позволяет выплачивать самую низкую заработную плату. Только что защитившиеся аспиранты часто отчаянно стремятся получить опыт работы и потому соглашаются на такие позиции. И обычно трудятся года два, а то и больше, за небольшую зарплату, пока (в лучшем случае) не получат должность с гарантией представления к пожизненному зачислению в штат (tenure-track position<sup>1</sup>), что даст хоть какой-то шанс получения постоянной работы в будущем.

В остальных случаях люди со степенями могут большую часть своей карьеры оставаться преподавателями (в США этим словом обозначается ступень иерархии, более низкая, чем любая профессорская позиция<sup>2</sup>), и, в конце концов, возможно, получат повышение до должности старшего преподавателя, которая обычно подразумевает

**Бет Хольмгрен**  
(Beth Holmgren)

Дюкский университет,  
Дарем, США  
beth.holmgren@gmail.com

<sup>1</sup> Tenure-track position — в американской образовательной системе временная преподавательская должность, гарантирующая, что кандидатура ее держателя будет принята во внимание в случае, если в штате освободится постоянная позиция tenure, которая является пожизненной, т.е. с нее невозможно уволить (Прим. пер.).

<sup>2</sup> Т.е. более низкая, чем профессор или даже доцент (adjunct-professor) (Прим. пер.).

если уж не плавный взлет от «ассистента» (assistant) до «ассоциированного» (associate), а затем и «полного» (full) профессора с соответствующими финансовыми приобретениями, то хотя бы гарантию зачисления на постоянную занятость. Не говоря уже о том, что у преподавателей, приглашенных преподавателей и доцентов (adjunct) остается очень мало времени для своих собственных исследований.

Как читатель, должно быть, догадывается, большинство преподавателей или доцентов в гуманитарной сфере — женщины. В некоторых университетах среди доцентов сейчас зреет движение за образование профсоюза. Это нужно, чтобы добиваться гарантий установленной шкалы заработной платы, медицинской страховки и других благ, которые в академической сфере обычно дает должность, предшествующая пожизненному зачислению в штат (tenure-track position), таких как пользование компьютерной, печатающей и копировальной техникой, финансирование поездок на конференции и семинары. Это очень тяжелая борьба, потому что администраторы заинтересованы в привлечении доцентов из других мест. Положение преподавателей и исследователей в статусе доцентов можно сравнить с другими мигрирующими работниками, чьи права почти никогда не признаются.

Несмотря на ухудшение ситуации на рынке труда, уровень наставничества молодых исследователей в славянских и восточноевропейских исследованиях в последнее десятилетие повышается. Крайне важным представляется: а) поощрять культуру наставничества среди штатных преподавателей и б) искать финансирование (через университеты или через частные пожертвования) для поддержки участия аспирантов и молодых ученых в конференциях и конкурсах (расходы на транспорт, проживание, награды). Большинство съездов и конференций национального уровня в США включают секции или семинары при участии исследователей старших поколений, которые рассказывают, как получить деньги на публикацию, как сделать из диссертации рукопись книги, как устанавливать контакты с другими исследователями, как вести переговоры с академическими издательствами по поводу готовящейся рукописи и т.п.

Хороший наставник для молодого исследователя — это (почти) всё: источник моральной поддержки и советов по поводу того, в каких конференциях лучше участвовать и в каких журналах / издательствах публиковаться, а также коллега с хорошими связями, который не только прокомментирует черновик статьи, но и включит молодого исследователя в специальную тематическую подборку в журнале или сборнике, которую делает он сам или другие коллеги из старшего поколения ученых. В США

в наших объединенных областях исследований при рассмотрении кандидатуры молодого ученого репутация факультета и научного руководителя имеет гораздо большее значение, чем принадлежность к той или иной интеллектуальной школе. Если аспирантка заканчивает свою диссертацию под руководством профессора X, у которого уже есть репутация поставщика сильных кандидатов на неплохие позиции, то у нее есть очень хороший шанс найти работу через два-три года после окончания аспирантуры.

Это значит, что с одной стороны, хорошие исследователи старшего поколения в нашем поле должны быть едины в нескольких лицах. Они неизбежно должны быть прекрасными учителями, а также продуктивными, дотошными и интересными учеными. Но важно еще и поддерживать контакты с коллегами своего уровня и дать своим студентам хорошую выучку за время аспирантуры. Хороший наставник должен быть одновременно строгим учителем и энергичным и проницательным личным инструктором. Это значит, что он может посоветовать первоначально подававшей надежды студентке отказаться от продолжения научных занятий, если выяснится, что у нее недостаточно таланта, целеустремленности, выдержки и характера.

Тем, кто хочет поступить в аспирантуру в какой-либо области славянских / восточноевропейских исследований, следует очень тщательно подойти к выбору университета. Им необходимо выяснить, насколько хорошо там учат, готовят к профессиональной деятельности и трудоустраивают защитившихся выпускников. Поэтому особенно трудно попасть на программы, где работают самые лучшие наставники, на десять мест там может быть до 400 претендентов, и из этих десяти, может быть, только один получит работу в качестве специалиста по славянским исследованиям. Но мне кажется, что с точки зрения профессионализма нет никакого смысла писать диссертацию, если рядом нет хорошего научного руководителя.

Одно из самых моих больших сожалений связано с тем, что я не сделала передышку между университетом и аспирантурой. Это непрерывное движение было ошибкой, потому что я не была уверена, что хочу стать исследователем, даже когда уже писала диссертацию. Я не проверила другие карьерные возможности, и у меня не было хорошей ролевой модели исследователя / преподавателя, которому я бы хотела подражать. Я не видела перед собой такой модели в значительной степени потому, что среди старшего поколения исследователей в моей области было слишком мало женщин. Только когда я уже стала профессором, я осознала все богатство возможностей вы-

страивать свой профессиональный образ и общение в соответствии с особенностями своего характера

Я не возьмусь гадать, что может быть лучше для студентов в российской академической системе. Я не знаю, с какими финансовыми и профессиональными трудностями сталкиваются здесь молодые люди. Но я точно знаю, что современные американские студенты обычно тратят несколько лет на интеллектуальные и профессиональные поиски: учатся или работают за границей, едут на стажировку, получают степень магистра, чтобы познакомиться с другими дисциплинами или профессиями. В аспирантуру редко поступают студенты, которые только что закончили колледж или бакалавриат.

Для академической карьеры характерны очень трудная работа, скромная оплата и существенно отложенное вознаграждение. Поэтому жизненно важно, чтобы начинающий исследователь был уверен, что это именно тот путь, которым она (или он) хочет идти. Дни, когда молодые люди шли в науку просто потому, что больше нигде было не устроиться, остались позади. Я говорю своим студентам и молодым коллегам, что им стоит оставаться в науке, только если они любят то, чем занимаются: исследовать, концептуализировать, писать и переписывать, вдохновлять студентов на семинарах или лекциях. Мой опыт свидетельствует о том, что если у вас нет страсти и даже некоторой заикленности на том, что вы изучаете, о чем пишете или чему учитесь, вы обречены на угрюмое озлобление.

*Пер. с англ. Александры Касаткиной*

## МАРК ЭЛИ

1

На этот вопрос сложно ответить, потому что «восприятие» формируется в достаточно раннем возрасте, задолго до того, как человек становится профессиональным исследователем. Борьба против этнических, гендерных и прочих предрассудков в тот момент, когда люди входят в академическую среду, уже слишком поздно. Университеты и исследовательские институты должны внимательно отслеживать официальные процедуры, связанные с наймом и карьерным продвижением: в аттестационные комиссии нужно включать людей, которые

### Марк Эли (Marc Elie)

Центр изучения России,  
Кавказа и Центральной Европы,  
Париж, Франция  
marc.elie@cercec.cnrs.fr

хорошо осознают проблематику различий и разнообразия, а также самих представителей меньшинств. Если человек чувствует, что решение комиссии подвергает его дискриминации по этническому, гендерному, возрастному, физическому и т.п. признаку, у него должно быть право подать апелляцию.

2

У меня нет ощущения, что молодые исследователи находятся в особенно уязвимой позиции в моей дисциплине и моей стране (история, Франция). В наименее выгодном положении оказываются те ученые, у которых нет постоянного места работы. С ними обходятся плохо, невзирая на возраст. Да, необходимо принять меры, чтобы это изменить — открыть возможность получать гранты для всех, у кого есть степень, и, что еще более важно, сделать карьеру ученых без постоянного места работы более стабильной, чтобы они стали менее уязвимы.

3

На мой взгляд, протектирование — это плохо, когда оно распространяется на подбор людей на ключевые карьерные позиции. В этом случае протектирование — серьезное препятствие равенству. Протектирование можно существенно ограничить, запретив университету брать на позицию преподавателя или исследователя человека, который получил в этом университете степень. Другим решением могли бы стать квоты, но они могут и усилить ощущение неравенства.

4

Мне кажется, в моем дисциплинарном поле школы не очень распространены. Может быть, в социальных науках их больше. В истории трудно обнаружить школы мысли, хотя активные сети протектирования здесь — обычное дело.

5

Мне не доводилось сталкиваться с дискриминацией в моей карьере, поскольку я не принадлежу к какому-либо из меньшинств, существующих в моей стране. Мои трудности были обычны для большинства только что защитившихся исследователей: поиск работы, поиск очередного гранта, пренебрежение со стороны старших коллег и т.д.

*Пер. с англ. Александры Касаткиной*

## ИРЕН ЭРМАН

### Превратности академической карьеры в Швейцарии

#### *Время истории*

Своеобразие швейцарской научной жизни и карьерных траекторий во многом сформировалось исторически или, точнее, бла-

Ирен Эрман (Irene Herrmann)  
Женевский университет,  
Швейцария  
Irene.Herrmann@unige.ch

годаря особенностям швейцарской политической истории и той роли, которую в ней сыграли (или которая им приписывается) швейцарские университеты на протяжении XIX в. Первым университетом на швейцарской территории стал университет Базеля, основанный в середине XV в. Несколькими десятилетиями позже по мере распространения Реформации некоторые протестантские кантоны создали «Академии», где намеревались обучать своих пасторов. На самом деле эти заведения представляли собой просто теологические факультеты. Некоторые из них постепенно развивались, включали другие факультеты, такие как школа права или факультет искусств. Однако до XIX в. большинство молодых талантливых и состоятельных швейцарцев обучались за границей, во Франции или (более вероятно) в одном из знаменитых немецких университетов [Brändli].

В начале 1830-х гг. в большинстве протестантских и наиболее богатых кантонов прошла мягкая революция, так называемая «Реставрация», нацеленная на распространение либеральных идей и политических структур. На самом общем уровне заявления «революционеров» провозглашали поддержку принципов свободы. Эта крайне расплывчатая и сложная формулировка включала разнообразные элементы, исходившие из швейцарских реалий и адаптированные к ним. На национальном уровне швейцарские либералы планировали укрепить существующие (очень немногочисленные) централизованные структуры в стране. Однако в то же время они хотели сохранить федерализм, и большинство планировали свою жизнь и политическую деятельность исключительно в границах своих крошечных кантонов. Важность федерализма была особенно очевидна в области экономики. Невзирая на свои истинно либеральные убеждения, «реставраторы» проводили крайне предвзятую таможенную политику, нацеленную исключительно на защиту сельского хозяйства или промышленности их родных кантонов [Herrmann 2014: 390 ff.].

Федерализм, однако, не должен был препятствовать становлению демократических систем управления. Поэтому реформаторы провозглашали парламентский способ принятия политических решений и наделяли законодательную власть решающими полномочиями, чтобы она могла контролировать исполнительную. Интересно, что парламенты кантонов формировались на основе всеобщего избирательного права. Надо признать, что «всеобщее» не означало «тайное» и «недифференцированное». Голосовать могли только мужчины, достигшие совершеннолетия и, что еще более важно, родившиеся в этом кантоне. И все же, несмотря на все свои ограничения, это право было чрезвычайно щедрым, ведь оно давало боль-

шинству граждан возможность высказать свое мнение в управлении *Res publica*, а значит, улучшить свою жизнь [Kölz 2006: 374 ff.]. Более того, в некоторых кантонах право голоса не связывалось с богатством, так что даже бедные люди не были безнадежно отстранены от участия<sup>1</sup>.

Это объясняет, почему на уровне отдельных индивидов свобода довольно часто воспринималась как эквивалент равенству. Конечно, «реставраторы» говорили не о социальном или экономическом равенстве. Они подразумевали «всего лишь» правовое и политическое равенство. Это значило, что все граждане (мужского пола) должны подчиняться одним и тем же правилам и пользоваться одними и теми же правами, независимо от статуса их семьи и / или их богатства. Однако реформаторы также хорошо понимали потенциальный риск такой политической программы, ведь люди должны знать, за кого, а значит и за что они голосуют. Другими словами, они осознавали, что (будущим) гражданам необходимо умение читать, писать, считать — короче говоря, думать самостоятельно, без влияния церкви [Herrmann 2014: 397].

Этот ключевой тезис лег в основу создания системы обязательного государственного школьного образования. Она была направлена и на формирование хороших граждан, и на демонстрацию превосходства либеральных ценностей. Чтобы достичь последней цели, было создано еще несколько университетов, в основном за счет увеличения и усовершенствования прежних протестантских академий. В XIX и XX вв. шло дальнейшее усложнение швейцарского академического ландшафта. После того как в 1848 г. на национальном уровне (но не на уровне отдельных кантонов) пришли к власти радикальные либералы, новое правительство основало «Федеральный технологический институт». В 1893 г. запоздалым ответом «культуркампу»<sup>2</sup> был открыт первый католический университет. В начале XXI в. в Швейцарии имеются десять университетов и два «федеральных технологических института»<sup>3</sup>. Однако, несмотря ни на что, в том числе и реформы законодательства<sup>4</sup>, во всех этих институциях по-прежнему глубоко чувствуется

<sup>1</sup> Примечателен случай Женевы.

<sup>2</sup> Политика подчинения церкви государству в Германской империи при Бисмарке (1870-е гг.) (Прим. пер.).

<sup>3</sup> <<http://www.crus.ch/information-programmes/les-universites-suissees.html?L=1>> (дата доступа: 07.04.2014).

<sup>4</sup> Как ни странно, научно-критического анализа результатов этой недавней политики, по-видимому, не проводилось вообще, за исключением пары отчетов, произведенных теми же инстанциями, которые несут ответственность за реализацию законов <<http://www.crus.ch/information-programmes/egalite-des-chances-etudes-genre-programme-cus-p-4/rechte-navigation/publications-pfec-jusqu'en-2013-inclus.html?L=1>> (дата доступа: 09.05.2014).

влияние тех явлений, которые определяли развитие швейцарских университетов в XIX в.: федерализма, демократии и эгалитаризма.

### ***Бремя федерализма***

Федерализм означал, что каждый швейцарский университет долгое время финансировался только тем кантоном, где был расположен. В результате все они располагали сравнительно большим пространством для маневра и становления своей особой академической культуры. Несмотря на то что с 1960-х гг. швейцарское федеральное правительство принимает участие в финансировании университетов и несмотря на принятие Болонской системы в 1999 г., эти культурные различия сохраняются. Поэтому дать «общую картину» швейцарской академической жизни и обычаев не так уж просто [Schenker-Wicki, Hürlimann 2006: 61 ff.]. Федерализм, присущий швейцарской университетской системе, вынуждает ограничиться описанием некоторых общих тенденций с несколькими примерами, которые здесь берутся главным образом с различных исторических факультетов, которые я знаю лучше других.

Официально федерализм не влияет на швейцарскую академическую политику: важно только высокое качество. Болонская система действительно облегчила обмены и между кантонами, и с внешним миром. Однако очевидно, особенно на факультетах истории, что географическое происхождение играет главную роль в решении вопроса о том, кому предложат позицию. Интересно, что в некоторых университетах склонны отказывать кандидатам из своего кантона. Таким образом они, вероятно, стремятся имитировать авторитетный *modus operandi*, подобный сложившемуся в американской системе, который изначально был введен и действовал в несравнимо более масштабном академическом поле. Точнее, они хотят избежать того, что считают «ловушкой локализма». В результате выпускники этих университетов почти не имеют шансов получить работу в своей альма-матер... или где-либо еще в Швейцарии, поскольку большинство других исторических факультетов предпочитают брать местных жителей.

Эта тенденция наиболее заметна в некоторых университетах франкоговорящей части Швейцарии. В этих учреждениях большинство профессоров защитили диссертации там же, где сейчас преподают. Возможно, в последнее время это неписаное правило стало более гибким. Однако оно по-прежнему чувствуется, особенно на исторических факультетах. За ним стоят различные причины. Главным образом это «комплекс меньшинства», религиозного и / или политического. Местное

происхождение кандидата всегда гарантирует, что он разделяет местную культуру, способен использовать соответствующий код при общении, не будет очернять своих предшественников, которые попали сюда по тому же принципу, и, что еще более важно, будет стремиться воспроизводить ценности своего университета.

Эта система не только отсеивает большинство кандидатов извне, но и способствует формированию и консолидации научных школ. Поскольку один из основных критериев продвижения ученых — это прохождение защиты в том же институте, члены отборочных комиссий обычно давно знают отобранных кандидатов. Иногда они даже учились у того профессора, чье место в итоге получили. Так или иначе, они были избраны не только потому, что обладали исследовательскими достоинствами, но и прежде всего потому что хотели продолжать темы, методы или научные подходы своих предшественников. Поэтому некоторые исторические институты тесно связаны с единственным широко известным (в Швейцарии) ученым, и обычно требуется около 20–30 лет, или два академических поколения, чтобы его имя и влияние угасли — если только какие-нибудь коллеги в приступе зависти, злости или усталости не решат избавиться от него быстро и радикально, взяв на работу представителя какой-нибудь другой научной школы.

Формирование таких школ не всегда хорошо сказывается на уровне и репутации соответствующих университетов<sup>1</sup>, но этому трудно противостоять по дисциплинарным, структурным и идеологическим причинам. Швейцария — страна небольших размеров, но большого разнообразия. Это значит, что для каждого исследования, связанного с местными реалиями, нужны специалисты, которых, по понятным причинам, мало. Более того, здешний федерализм, который стал результатом разнообразия и воспроизводит его, не дает почти никаких возможностей препятствовать процессу сверху. Изменения должны совершаться изнутри, а это зачастую оказывается очень нелегко, не только из-за академического воспроизводства, устроенного в духе Бурдьё, но и из-за провозглашаемой демократической организации университетов.

### ***Бремя демократии***

Одной из главных (если не самой главной) целью первых швейцарских университетов было воспитать по-настоящему ответственных граждан, способных сознательно распорядиться

---

<sup>1</sup> <<http://www.universityrankings.ch/institutions?c=Switzerland>> (дата доступа: 13.04.2014).

дарованными им демократическими правами. Университеты также должны были прямыми и косвенными средствами способствовать распространению демократии, давая технические знания, достойные демократической Швейцарии, и более того, обучая истории в отчетливо патриотически-демократическом ключе [Herrmann 2010: 144–146]. И тем не менее четко выраженное стремление устроить университеты или управление ими согласно общим демократическим принципам не наблюдалось.

Правда, надо сказать, что все больше университетов начинают вводить что-то вроде демократического *modus operandi*, где-то перенимая принцип политического функционирования своих родных кантонов, где-то следуя недавнему закону, который принуждает проявлять больше уважения к демократическим процедурам<sup>1</sup>. В первом случае демократические начинания касаются процесса принятия решений, в который вовлечены представители всех академических категорий. Учитывая, что большинство решений принимается открытым поднятием рук (а не тайным голосованием через бюллетени) и что во всех остальных отношениях эта система крайне иерархична и зависит от воли узкого круга лиц, этот механизм в целом способствует усилению и воспроизведению статус-кво. Что касается тех университетов, которым пришлось «демократизировать» свою организацию, подчиняясь закону, они до сих пор, несмотря ни на что, находятся под глубоким влиянием немецкой академической системы, в которой *Ordinarius*<sup>2</sup> имел почти феодалную власть над учеными и студентами под его началом. Можно сказать, что в отличие, например, от Франции там нет никаких постоянных позиций, кроме профессорских (эквивалент американского *full professor*<sup>3</sup>). Несмотря на недавнее введение новых должностей старшего преподавателя (*assistant professor*) или доцента (*associate professor*), профессорские позиции по-прежнему относительно немногочисленны, а те, кто их занимает, имеют огромную власть.

Я не хочу сказать, что швейцарская академическая система не пытается быть демократической: пытается, и даже очень усердно. Один из лучших примеров — гранты, выдаваемые Швейцарской академией наук, которая присуждает их столь щедро, что часто это первая и единственная институция, куда исследователи обращаются за финансовой поддержкой<sup>4</sup>. От этого щедро раздаваемого финансирования зависят учебные планы

---

<sup>1</sup> См., например: <[http://www.geneve.ch/legislation/rsg/f/s/rsg\\_C1\\_30.html](http://www.geneve.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_C1_30.html)>.

<sup>2</sup> Ординарный профессор, заведующий кафедрой (нем.). (Прим. пер.)

<sup>3</sup> В США: профессор, получивший постоянную позицию в университете (Прим. пер.).

<sup>4</sup> <<http://www.snf.ch/fr/encouragement/aide-selection-instrument-encouragement/Pages/default.aspx>> (дата доступа: 13.04.2014).

большинства аспирантов. На эти гранты можно более чем достойно жить. Основная идея этой системы, видимо, в том, что те, кто получил такой грант, настолько хороши, что заслужили достойные условия для своей работы, а это, в свою очередь, гарантирует лучшие научные результаты. Более того, хорошие научные результаты должны вымостить дорогу к постоянным позициям.

Однако эти щедрые гранты имеют строгие временные ограничения. Поэтому они не могут компенсировать тревоги по поводу устойчивого дефицита промежуточных постоянных позиций, что оставляет исследователям один выбор: или стать профессором, или уйти из мира науки. Получается парадокс: большинство аспирантов живут одновременно в состоянии роскоши и неопределенности. Как правило, у людей нет другого выбора, кроме как подавать заявки на эти гранты, так что в конце концов они оказываются слишком великовозрастными для рынка труда, на который рано или поздно вынуждены выходить с уже сформировавшейся привычкой к комфортной жизни и уверенностью в том, что ее могут гарантировать их личные усилия и более общая идея равенства.

### ***Время равенства***

Некоторые историки полагают, что стремление к демократии основано главным образом на сильном желании равенства [Martin 1980: 174]. Действительно, движение «Реставрации» намеревалось дать швейцарским гражданам мужского пола гарантии правового и политического равенства. Предполагалось, что оба вида равенства позволят каждому гражданину занять свою «естественную» позицию в обществе, а именно достичь уровня благосостояния, соответствующего его способностям; положение вещей, которое можно счесть приемлемым при условии, что все будут воздерживаться от демонстрации своего богатства. Такой образ мыслей имеет множество следствий, особенно в академическом мире.

Официально забота о равенстве предполагает, что для того, чтобы получить ту или иную позицию, кандидату необходимы «всего лишь» интеллект, работоспособность и желание достичь своих научных целей. В реальности эта система явно игнорирует социальное неравенство или скорее воспроизводит его. Интеллекта, работоспособности и целеустремленности недостаточно, если не знать, как именно их следует проявлять, чтобы показать себя в наиболее выгодном свете. Эта проблема не специфична для швейцарских университетов, но именно здесь она оказывается особенно острой из-за по меньшей мере двух характерных явлений.

Во-первых, эта тенденция усугубляется вышеупомянутым дефицитом промежуточных позиций. Этот провал типичен для швейцарской образовательной системы, которая долгое время отказывалась поддерживать создание учебных программ, направленных на овладение узкими специальностями (за исключением врачей и юристов). Понимание того, как можно получить желаемую позицию, традиционно считается важной частью академической подготовки. Теперь же, несмотря на эгалитарные устремления, лежащие в основе недоверия к специализации, в результате получается все что угодно, только не равенство. Система в ее сегодняшнем виде благоприятствует тем, у кого есть доступ к более широким социальным сетям и капиталу, независимо от их политических прав или экономического положения. Другими словами, она тоже способствует воспроизводству университета и общества в целом.

Во-вторых, иллюзия равных возможностей создает препятствия так называемым меньшинствам, буквальные или символические. Первые можно проиллюстрировать примером судьбы студентов-католиков в протестантских кантонах (и наоборот). Правда, с распространением культурной секуляризации эта дискриминационная структура становится все менее заметной. И все же те студенты-католики, для которых важна их вера, скорее будут избегать протестантских университетов, и эта ситуация ясно показывает, как принадлежность к меньшинству затрудняет получение академической позиции.

Эти препятствия еще более очевидны во втором случае, с положением женщин в швейцарских университетах. В то время как среди студентов женщины составляют большинство (особенно на гуманитарных факультетах), их относительное количество падает по мере продвижения вверх в академической иерархии и составляет около 15 % от общего числа постоянных профессоров (*full professors*)<sup>1</sup>. Здесь ситуация тоже постепенно улучшается. Однако этот процесс идет очень медленно, невзирая ни на какие стимулы, рекомендации и угрозы. Конечно, эта ситуация не специфична для Швейцарии и характерна для большинства стран, где позиция университетского профессора наделена престижем. Но в Швейцарии эта тенденция особенно очевидна, потому что те материальные и психологические механизмы, которые лежат в ее основе, здесь особенно значимы.

---

<sup>1</sup> <<http://www.crus.ch/information-programmes/egalite-des-chances-etudes-genre-programme-cus-p-4/professeur-e-s-module-1.html?L=1>> (дата доступа: 13.04.2014).

Швейцарское богатство объясняет, почему здесь профессора в среднем получают очень хорошие зарплаты<sup>1</sup>. Более того, их социальный статус часто становится предметом зависти, что, вероятно, связано с размером страны и ее антиаристократическим образом мыслей, благодаря чему интеллектуалы издавна играют здесь заметную роль. Понятно, что немногие мужчины согласятся поделиться этими преимуществами. В таком контексте лозунг равенства часто используется, чтобы отсеять кандидатов-женщин.

Как правило, эта операция проводится неосознанно, когда применяются скрытые критерии качества и преимуществами мужчин становятся явная уверенность в себе или «серьезность». Случаются, впрочем, и исключения, когда этот же критерий осознанно обращается в пользу женщин. Тогда женщина может пройти отбор и стать профессором, но строго в порядке исключения. Эта стратегия покровительства отдельным выдающимся личностям характеризуется критиками как символическое предоставление равных прав (“tokenism”), и у нее есть три главных (осознанных и признаваемых?) функции [Jost, Hunyady 2005]. Во-первых, она представляет мнимое доказательство справедливости академической системы, подтверждая, что «аутсайдеры» все-таки иногда получают позиции. Во-вторых, она уничтожает всякую возможность солидарности среди женщин, поскольку каждая из них надеется стать «избранной». И наконец, выбор в порядке исключения кандидата, который на самом деле может и не представлять собой ничего исключительного, можно использовать, чтобы доказать, что при всем мнимом политическом и даже экономическом равенстве женщины все-таки проявляют меньше интеллекта, трудоспособности и целеустремленности, чем мужчины... Хотя губительность такой линии аргументации все более очевидна все большему количеству людей, бороться с ней придется еще долго, поскольку другие (врожденные) особенности швейцарской университетской культуры затрудняют ее выявление и осуждение.

### **Вывод**

Три перечисленные «исторические» особенности обладают различным статусом. В то время как основания университетов гордиться своей демократичностью и эгалитарностью все еще довольно эфемерны, федерализм (пока?) вполне реален. Более того, федерализм становится одним из препятствий на пути

---

<sup>1</sup> <<http://www.letemps.ch/Page/Uuid/de148c40-a288-11e1-b46c-1169b052ad18>> (дата доступа: 13.04.2014).

к демократии и равенству, поскольку часто затрудняет какой-либо внешний контроль и способствует формированию и консолидации научных школ, враждебных разнообразию.

Сейчас очевидно, что эта конфигурация упорно сопротивляется переменам, главным образом из-за исторической роли швейцарских университетов. Поскольку они с самого начала создавались именно для того, чтобы распространять демократию и равенство в условиях федерального устройства, членам университетского сообщества, а также общества в целом нелегко признать или даже просто увидеть, что эти цели так и не были достигнуты, точнее, что путь, избранный для их достижения, ведет к антидемократическим явлениям и неравенству, которые особенно тяжело сказываются на аспирантах и особенно — на аспирантках. И все же, хотя в швейцарском случае источником этих проблем кажется академический федерализм, винить только его было бы неверно, поскольку федерализм в некоторых отношениях действительно выполняет важную культурную миссию. Кроме того, страны с не федеральным устройством сталкиваются с теми же сложностями, так что найти подходящую альтернативную модель не так уж просто.

Тем не менее ситуацию нельзя назвать ни отчаянной, ни безнадежной. Федерализм пока еще имеет большое влияние, но в глобальном мире он, несомненно, обречен на перемены. Более того, демократия обретает все большую важность, и хотя у кого-то тенденция придавать равную ценность идеям каждого может вызывать тревогу, она делает более весомым мнение аспирантов. Наконец, равенство все больше распространяется в обществе в целом, так что у университетов скоро просто не останется выбора, кроме как предоставить больше мест, например, профессорам-женщинам, что бы об этом ни говорили сотрудники-мужчины. Другими словами: швейцарские университеты были призваны изменить историю, но придет время, и история изменит их.

### Библиография

- Brändli S.* Université // Dictionnaire historique de la Suisse. <<http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/f/F10418.php>>.
- Herrmann I.* Zwischen Angst und Hoffnung. Eine Nation entsteht (1798–1848). Geschichte der Schweiz. Basel: Schwabe Verlag, 2014.
- Herrmann I.* Switzerland. Atlas of European Historiography. The Making of a Profession 1800–2005. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2010.
- Jost J.T., Hunyady O.* Antecedents and Consequences of System-Justifying Ideologies // Current Directions in Psychological Science. 2005, Oct. Vol. 14. No. 5. P. 260–265.

*Kölz A.* Histoire constitutionnelle de la Suisse moderne. Ses fondements idéologiques et son évolution institutionnelle dans le contexte européen, de la fin de l'Ancien Régime à 1848. Berne; Bruxelles: Stämpfli; Bruylant, 2006.

*Martin W.* Histoire de la Suisse. Lausanne: Payot, 1980.

*Schenker-Wicki A., Hürlimann M.* Universités suisses: échec ou succès du financement fondé sur les résultats? // Politiques et gestion de l'enseignement supérieur. 2006. Vol. 18. No. 1. P. 61–78. <[www.cairn.info/revue-politiques-et-gestion-de-l-enseignement-superieur-2006-1-page-61.htm](http://www.cairn.info/revue-politiques-et-gestion-de-l-enseignement-superieur-2006-1-page-61.htm)>.

*Пер. с англ. Александры Касаткиной*

## ИГОРЬ ЯНОВИЧ

1

Квантитативными исследованиями в социологии науки на сегодня совершенно надежно показано, что, к сожалению, ученые «тоже люди» и испытывают в своей профессиональной деятельности влияние собственной (часто неосознаваемой) предрасположенности против уязвимых групп. Например, в только что вышедшей статье [Milkman et al. 2014] описывается эксперимент, в котором американские исследователи разослали шести с половиной тысячам университетских профессоров одно и то же «студенческое» письмо, но подписанное разными именами — например, Бред Андерсон (имя, с большой вероятностью принадлежащее белому мужчине англосаксонского происхождения) или Хуанита Мартинез (имя, маркирующее его обладательницу как наверняка имеющую латиноамериканские корни, что в США ассоциируется с малоквалифицированным трудом, низким уровнем образования и бедностью). Письмо было написано от лица студента или студентки, которые просят профессора встретиться с ними, чтобы обсудить возможное поступление в аспирантуру. (Надо уточнить, что в США студенты очень редко идут в аспирантуру того же вуза, где получили бакалаврскую степень, т.е. речь шла о том, чтобы профессора помогли советом, а вовсе

**Игорь Сергеевич Янович**

Тюбингенский университет,  
Германия

[igor.yanovich@uni-tuebingen.de](mailto:igor.yanovich@uni-tuebingen.de)

не оказали прямую поддержку в поступлении на свой факультет). Конечно, легко предположить, что многие профессора, увидев письмо от студентки или студента, чьего имени они не помнят из своих курсов, не станут соглашаться на такую встречу. Однако, как выяснилось в эксперименте, несмотря на этот факт, квазистудент с мужским англосаксонским именем удостоивался ответа чаще, чем все остальные. Таким образом, ровно ничего не зная о студенте, многие профессора оценили его перспективность в науке в немалой степени исходя из его гендерной и этнической принадлежности.

Конечно, этническая и гендерная принадлежность крайне редко бывает единственным фактором, влияющим на отношение к какому-либо ученому — или возможному будущему ученому. Это лишь один фактор из многих, и качество работы, которую человек делает, тоже играет свою роль. Но, учитывая результаты такого рода экспериментов, которых на сегодняшний день накоплено значительное количество, можно с уверенностью сказать: представителям и особенно представительницам уязвимых меньшинств приходится «прыгать выше», чтобы коллеги их заметили и оценили их работу по достоинству. И, конечно, эта проблема характерна не только для США: попробуйте представить себе среднюю реакцию российского профессора на e-mail от Петра Кузнецова и от Умризы Курбонасейновой. Для кого-то разницы не будет, а для кого-то, увы... Такая ситуация, несомненно, вредит развитию науки — и вряд ли какой-либо ученый всерьез может это отрицать. Однако будучи в каком-то смысле передовой частью общества, научная среда может и в некотором роде обязана что-то делать для исправления такой несправедливости, ведь в конечном счете она мешает поиску истины, чем все мы в академических кругах занимаемся в меру своих сил.

Какая именно поддержка может быть нужна? Если коротко, то, конечно, поддержка должна быть прежде всего работающей, а чтобы выяснить, что именно работает, нужно пробовать много разных методов. Но кое-что вполне можно сказать и сегодня. Например, нередко оказывается очень важным, чтобы у начинающих исследователей и исследовательниц, принадлежащих к уязвимым меньшинствам, был доступ к такому ресурсу, как общение и советы преподавателей. Ведь почти каждый сегодняшний ученый может вспомнить общение с прекрасными учителями, которые зажгли его или ее интерес к исследованиям и часто как-то помогали советом по мере того, как тогдашний студент понемногу развивался и искал свой путь в науку. Однако, как показывает в том числе описанный выше эксперимент, при прочих равных люди из уязвимых меньшинств получают, увы, меньше внимания и, так сказать,

безусловного уважения к их стремлению стать учеными, чем здоровые мужчины титульной национальности из хорошо образованных семей. Специальные инициативы, направленные на сокращение такого разрыва во внимании, не могут не помочь привести в науку большее число талантов.

Однако нельзя забывать о том, что любая, даже самая хорошая на бумаге инициатива может работать только тогда, когда реализующие ее люди четко понимают ее внутреннюю логику и важность воплощения в жизнь. Но, как опять же показывает эксперимент Катрин Милкман и ее коллег, ученые далеко не всегда свободны от предрассудков. А ведь общение с неправомерно предубежденным взрослым ученым может не помочь, а наоборот, подорвать веру в себя даже у самого талантливого человека. Поэтому не менее важно, чтобы внутри уже существующей академической элиты — доцентов, профессоров, академиков — постоянно шло общественное обсуждение, направленное на разрушение предрассудков и выработку объективных критериев оценки коллег и младших товарищей.

Важность такой работы по внутриуниверситетской борьбе с несправедливостью трудно переоценить. Не секрет, что во многих российских аспирантурах поступающим прямым текстом заявляют, что юношам отдают предпочтение при приеме — даже если по факту принятые юноши оказываются куда слабее поступающих девушек и в итоге уходят из аспирантуры, так и не сумев написать диссертацию. Известны и многие случаи, когда при распределении ставок в России предпочтение отдается мужчинам, так как «им нужно кормить семью» (как будто женщинам, в том числе, например, одиноким матерям, не нужно этого делать...). Так что помимо мер какой-то специальной поддержки для уязвимых меньшинств было бы неплохо хотя бы начать искоренять существующую прямую и сознательную дискриминацию. А для этого нужно прежде всего о ней говорить: большинство ученых твердо привержены ценностям честности и признания чужих заслуг и могут потакать существующим порочным практикам часто лишь от того, что не осознают, насколько несправедливы и неэффективны те с точки зрения прогресса науки.

**2**

Подобное, пожалуй, можно сказать о многих карьерах. Первые годы работы акушеркой или электриком тоже будут во многих отношениях самыми сложными. Значит ли это, что все трудности, с которыми сталкиваются молодые ученые, естественны и полезны? К сожалению, совсем необязательно — это зависит от характера трудностей.

Возьмем, к примеру, участие в конференциях. Конечно, словившемуся исследователю высокого уровня проще написать

хорошие тезисы, полно описывающие релевантное для данной области высококачественное исследование. Молодым ученым может быть труднее, за счет меньшего опыта, провести такое же качественное исследование; труднее увидеть широкую перспективу, в которой это исследование важно; труднее выразить свои мысли наиболее емко и эффектно. Все это навыки, которые приходят с опытом. Однако порой прием тезисов на конференцию зависит совсем не только от качества поданной заявки. Иногда организаторы могут решить принять тезисы известного ученого просто потому, что по умолчанию предполагают более высокое качество исследований, не анализируя содержание самой заявки. (От таких вещей отчасти помогает анонимное рецензирование.) Навыкам, названным выше, нужно учиться, но зачастую у молодых ученых нет доступа к ресурсам, которые бы им в этом помогли, например советам доброжелательных старших коллег. Молодые ученые часто бывают сильнее загружены преподавательской и административной работой, и поэтому у них может объективно оставаться меньше времени на исследования и оттачивание профессиональных навыков. И наконец, даже когда заявку молодого ученого включили в программу, у него или нее может просто не оказаться средств для того, чтобы приехать на конференцию, так как доступ к финансированию у молодых специалистов тоже в среднем ниже, чем у старших коллег.

3

Мне кажется, что на этот вопрос очень трудно ответить общим образом, слишком сильно могут различаться формы организации научной жизни в разных странах и даже разных университетах одной страны.

Касательно *институционализированных* научных школ я не могу высказываться компетентно, так как мало сталкивался с таким явлением. Однако допуская, что в каких-то вопросах принадлежность молодого ученого к «научной школе» может помочь, я бы отметил, что привязка помощи к такого рода вертикальным структурам несет в себе очень большие риски. Во-первых, сама идея «школы» предполагает преемственность идей. Но что делать ученым-новаторам, которые, к примеру, объединяют в своей работе сильные стороны сразу нескольких исследовательских традиций? Во-вторых, концепт «научной школы» предполагает довольно большую власть людей, находящихся в ее главе. Однако известно, что сила научного сообщества состоит во многом в распределении ответственности среди широкого сообщества равных. Такое распределение помогает сгладить любые случайные флуктуации, возможные, когда решения принимаются единолично. Конечно, не стоит и демонизировать научные школы: когда научно-административные решения принимаются единолично начальством вроде

директора института или декана факультета, риски создаются ничуть не меньшие. Однако важно понимать, что само по себе создание институционализированных научных школ вовсе не решит все имеющиеся проблемы. Успешность таких структур будет зависеть от конкретных деталей воплощения в жизнь.

Что касается квот, этот механизм при правильном использовании может принести много пользы, однако, опять же, вовсе не решает всех проблем. Из опыта американских университетов, практикующих введение небольшого числа позиций, специально выделенных для найма уязвимых меньшинств, можно с уверенностью сказать, что с научной точки зрения такие квоты приводят к прекрасным результатам. В результате общей дискриминации на академическом рынке труда качество лучших кандидатов, относящихся к меньшинствам, будет выше среднего качества ищущих работу кандидатов, поэтому специальный найм по квоте с очень большой вероятностью приведет в университет прекрасного, талантливого исследователя или исследовательницу. Однако, разумеется, это никак не отменяет того факта, что при всех остальных процедурах замещения позиции все те же силы дискриминации будут систематически приводить к тому, что продвижение будут получать не самые талантливые, а самые социально-конформные, самые «удобные» кандидаты. Сами по себе квоты могут только чуть исправлять общий баланс на уровне конечного результата, но вовсе не искореняют действия предрассудков.

5

Пожалуй, произведший на меня самое неизгладимое впечатление случай произошел в середине 2000-х, когда, закончив с отличием филологический факультет МГУ им. Ломоносова, я с поддержкой преподавателей кафедры собрался поступать в аспирантуру на том же факультете. Вступительные экзамены в аспирантуру проводились осенью, а летом я получил с факультета интересный звонок: от меня, как и от всех проживавших в Москве и области поступающих, потребовали... в течение нескольких недель бесплатно поработать на организации студенческих вступительных экзаменов. Называлось это «практикой», хотя, конечно, ни о какой практике в такой ситуации не может быть и речи: ни я, ни другие поступающие в аспирантуру в тот момент, разумеется, не имели никакого формального отношения к филологическому факультету МГУ.

Я просто не стал ходить на такую незаконную «практику», однако от товарищей узнал, что никто больше так поступить не решился — все они отработали требуемые недели. Когда же я пришел подавать документы осенью, мне сказали, что вступительные экзамены у меня просто не примут, т.е. не поставят мне никакой отметки и не зарегистрируют, что я вообще на

них приходил, если, конечно, я вдруг не сумею принести личное разрешение декана филологического факультета, своей рукой допускающей меня к экзаменам. Стало понятно, что незаконное привлечение бесплатной рабочей силы происходит с личного одобрения декана. Получить аудиенцию у декана, чтобы узнать все-таки, дадут ли мне сдать экзамены или же незаконно в этом откажут, было непросто. Для этого мне понадобилось несколько дней пытаться застать декана на рабочем месте, а когда мне повезло и декан на факультет приехала, я провел около пяти часов в приемной, ожидая, согласится ли меня выслушать. Подозреваю, что если бы не помощь посочувствовавшей мне профессора (ей тоже несколько часов пришлось ждать встречи с деканом на стуле в приемной, что, честно говоря, само по себе меня потрясло — как-то ненормально, по моему, когда для решения рабочего вопроса профессору нужно часами ждать в приемной декана), если бы она не предложила пригласить меня в кабинет вместе с ней, думаю, увидеть декана в тот день мне так бы и не удалось.

Подпись на бумаге, «допускавшей» меня к экзаменам, декан во время той встречи поставила. Однако через пару недель я с удивлением узнал, что после этого она сделала жестокий выговор заведующему моей кафедры за мое неподобающе наглое поведение. (Даже оставляя за скобками то, насколько честно декану факультета кричать на зав. кафедрой по поводу поступков *студента*, мне трудно сказать, в чем же именно заключалась моя наглость. Возможно, дело в том, что в ответ на вопрос декана, что же я буду делать, если она не поставит своей подписи, я честно ответил, что буду тогда искать другую аспирантуру...)

Традиция же незаконного использования бесплатного труда на филологическом факультете МГУ, как я слышал пару лет назад, так и продолжается в той же форме. При этом я бы хотел подчеркнуть, что трудно обвинять в пассивности вчерашних студентов, которые безропотно подчиняются незаконным требованиям. Мне в некотором роде повезло: к моменту поступления в аспирантуру в моем послужном списке молодого ученого уже появились выступления на престижных международных конференциях, первые рабочие контакты с ведущими профессорами и даже опыт организации в Москве с коллегами (студентами и аспирантами) небольшой международной конференции с конкурсным отбором на основе анонимного рецензирования коллективом международных экспертов. Ориентируясь на профессиональное общение с российскими и зарубежными коллегами, я не мог воспринять всерьез незаконные требования «отработать» доступ к экзаменам. Но ведь помимо моей собственной работы, получить такой научный опыт мне

в значительной степени помогло большое везение. Например, без огромного вклада моих прекрасных и очень доброжелательных учителей, которые помогли мне сделать первые шаги в научной карьере, у меня не получилось бы достичь к получению диплома того чувства научной общности, которое помогло не поддаться на незаконные требования филологического факультета МГУ. Но ведь далеко не всем талантливым людям везет попасть в такие же исключительно благоприятные обстоятельства. Ответственность за обман и эксплуатацию будущих ученых лежит не на вчерашних студентах, а целиком и полностью на сотрудниках МГУ, которые бесстыдно пользовались и, вероятно, продолжают пользоваться административным ресурсом для достижения незаконных целей.

### Библиография

*Milkman K.L., Akinola M., Chugh D.* What Happens Before? A Field Experiment Exploring How Pay and Representation Differentially Shape Bias on the Pathway into Organizations. *Social Science Electronic Publishing*, 2014. <[http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2063742](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2063742)>.