

## АКАДЕМИЧЕСКАЯ КАРЬЕРА В США: ПРАВИЛА ИГРЫ И МОТИВЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ (По мотивам личных наблюдений и непосредственного участия)

Юрий Француз  
кандидат экономических наук, Master of Arts, Ph.D candidate

Как российский гражданин, обучающийся в докторантуре университета Миннесота (США), я часто приезжаю на Родину для сбора данных и просто пообщаться с друзьями. И в разговорах с последними обнаруживаю, что их представления о писаных и неписаных правилах академической карьеры в США крайне смутные. Вопросы типа «К тебе хорошо относится профессор, ценит тебя, почему он тебя не устроит на работу в университет?» или «Останешься ли ты после получения степени в своем университете?» я часто передаю своим коллегам по ту сторону океана, и те весело смеются. Правда, такую же реакцию в России вызывают и вопросы аспирантов и просто друзей из Миннесоты. Так бы и оставались все эти «непонятки» на вербальном уровне, если бы не блестящая презентация доклада о карьере социолога, сделанная М. Соколовым в Леонтьевском центре. В докладе был поднят вопрос, вызвавший бурную дискуссию, — о мотивах выбора академической карьеры. Начались межстрановые сравнения, и мне удалось включиться с «разбором полетов» в стране пребывания. И у слушателей, и у меня возникла идея об изложении вопроса подробно в профессиональном журнале.

Что такое академическая карьера в США? Это профессиональная деятельность, которая, как и в других странах, осуществляется в рамках Академии. Но, в отличие от российской и ряда других европейских национальных академий, курирующих научно-исследовательские институты, в США под Академией понимается, в основном, сеть научно-исследовательских университетов (research universities). За небольшим исключением, позиции академического сотрудника соответствует должность преподающего профессора. Университеты в США делятся на исследовательские и «преподавательские» (teaching universities). Хотя исследование, и преподавание осуществляется в каждом из этих типов, основной упор различается соответственно.

Первое условие для попадания в систему Академии — получение докторской степени по философии (Ph.D). Эта степень дается специалистам, защитившим диссертацию в области таких гуманитарных дисциплин, как экономика, социология, антропология, история, культурология, лингвистика и политические науки. Для получения степени требуется поступление в докторантуру (Graduate School), обучение в ней и окончание ее с защитой диссертации на выходе.

Что представляет собой программа докторантуры (Graduate Program)? При небольших междисциплинарных и межуниверситетских различиях основные положения следующие. Во-первых, требуется набрать нужное число баллов, или «кредитов» («credits»). Последние даются за прохождение курсов, которые представлены в огромном числе: основной акцент докторской программы — получение профессиональной подготовки. В отличие от «кандидатской программы» в СССР/ России, где обучение сводится к курсам, необходимым для сдачи четырех экзаменов кандидатского минимума, для получения примерно 50 требуемых кредитов (один курс — 3–4 кредита) требуется пройти около 15 курсов. В рамках каждого курса необходимо сдать 2 экзамена (Midquarter — в середине четверти/семестра и Final — в конце) и написать минимум одно эссе (курсовая работа). Объем работы, связанный с написанием такого эссе в курсе «Theory Construction», помню до сих пор — оно было написано по трехтомнику Дж. Александера «Научная логика в социологии».

Хотя выбор курсов осуществляется самим докторантом (аспирантом), существуют общие предписания: должно быть определенное соотношение теоретических и методологических курсов, определенное число «внешних» по отношению к департаменту (т.е. прослушанных в других, непрофильных отделениях Университета) курсов и т.д. Помимо кредитов, есть еще несколько протокольных мероприятий, как-то: прохождение общего квалификационного экзамена (Integrative Qualify Exam — аналог первой части кандидатского минимума по специальности в России), предварительные устная и письменная защита (Preliminary Written Defense, Preliminary Oral Defense — аналог русской «предзащиты»), предварительное слушание (Prospectus Hearing) и, наконец, окончательная защита (Final Defense). Первая процедура осуществляется после первых лет в докторантуре и в социологии представляет собой обобщающее эссе по пяти теоретическим разделам (социальная теория, социальная психология, социальная организация, принципы конструирования теории и методология социального исследования). Следующие два этапа связаны с защитой (письменной и устной) обзора литературы по проблематике, Prospectus Hearing — защита эмпирического плана исследования, и, наконец, Final Defense — защита диссертации. Последние стадии, включая защиту, курирует Комитет по защите. Он состоит из пяти профессоров, и его выбирает, с их согласия, сам докторант. Основные условия этого выбора: из пяти человек должно быть три «инсайдера» и два «аутсайдера». «Аутсайдеры» — профессора из «внешних» (несоциологических) отделений, где докторант проходил курсы. Из трех «инсайдеров» руководитель должен быть ассоциированным или полным профессором, остальные два — соответственно, теоретиком и методологом. Никакого жестко сформированного Ученого Совета нет.

Несколько слов об оплате обучения. Для большинства докторантов, которые не в состоянии оплачивать свое обучение, предоставляется ставка teaching assistant (ассистент по преподаванию), а затем и instructor (преподаватель). Первый помогает профессору в проверке работ и консультировании студентов, второй — читает самостоятельный курс. Работа на этих должностях дает, помимо небольшой зарплаты, также и автоматическое освобождение от платы за обучение, так называемое tuition waiver. Поэтому среди претендентов на эти должности, открывающиеся заново каждый год, существует высокая конкуренция. Для отбора на ассистентские ставки каждый год обучения производится аттестация докторанта. В зависимости от его прогресса по программе (числу полученных кредитов, в соответствующие годы сданных Integrative Qualify и Preliminary Oral Exams, а также GPA (grade point average — средний балл по курсам)) и рейтингу его ассистентско-преподавательской деятельности в соответствии с оценками студентов, каждый год принимается решение о возобновлении ставок ассистента и преподавателя.

Наконец, заветная Ph.D степень получена, и можно, собственно, начинать академическую карьеру, то есть подавать заявление на работу профессора в университете. Принципиальный момент: в тот университет, где получена Ph.D степень, на работу не принимают! Это очень существенное отличие от практики поступления в аспирантуру, а затем устройстве доцентом на кафедру в СССР / России. Причина

правила не брать на работу своих бывших докторантов в университетах США проста: не мешать кровь. Там прекрасно понимают, как переплетение интересов руководителей и докторантов с прицелом на позицию в том же департаменте приведет к появлению междусобойчиков, подхалимажа и т.д. Поэтому — рынок труда (job market).

Кого, по каким критериям и как принимают в университеты США? Здесь самое место упомянуть, что хотя существуют временные, или контрактные (contractual) ставки профессоров (например, Visiting Professor — приглашенный профессор), основная форма (и главный приз) — получение так называемой tenure, т.е. пожизненной позиции. В университетах США профессора не избираются и не переизбираются по конкурсу, а принимаются в университет на позицию tenure-track — своего рода пяти — шестилетний испытательный срок для получения tenure. Работа на tenure-track обычно совпадает со званием «ассистент — профессор», а получение пожизненной ставки (tenure), как правило, совпадает с присвоением звания «ассоциированный профессор». Впоследствии наиболее выдающиеся представители этой категории, уже получив заветную ставку и написав гору классики, устаиваются высшего звания «полный профессор». После чего, как шутят в Академии, умирают со спокойным чувством.

Итак, начало собственной академической карьеры — подача заявления на позицию tenure-track профессора университета. Сообщения о наличии вакансии появляются в социологическом издании «Footnotes» и в Интернете. Ответ на такие объявления с приложением CV (Curriculum Vitae) называется «горячим письмом». «Холодные письма» — просто рассылка заявлений о себе на случай появления вакансий. В сообщениях о наличии вакансий указываются требования и пожелания к потенциальным кандидатам. Обычно сюда включаются желаемые области интереса (например, социология девятнадцатого поведения или международная демография), опыт и владение преподаванием определенных курсов, наличие teaching portfolio, свидетельствующего об опыте успешного преподавания и наиболее распространенное «свидетельство публикаций и получения грантов». Акценты, соответственно, расставляются на разные пункты в исследовательских и «преподавательских» университетах.

Попытаюсь показать на примере большинства этих требований, насколько трудно достижимо их соблюдение и о каком высоком профессионализме оно говорит.

**Публикации.** Хотя в требованиях не указано, в каких именно журналах они должны быть, известно, что входным билетом в более или менее престижный университет на tenure-track являются публикации в «святой троице»: American Sociological Review, American Journal of Sociology и Social Forces. Процесс подготовки статьи для этих журналов крайне трудоемок даже в случае их согласия на публикацию (мой руководитель показал мне 72 варианта своей статьи). А процент публикаций в этих трех журналах от общего числа присылаемых рукописей составляет 5–10 (!) процентов. Журналы эти реферируемые, со «слепым» и анонимным обзором экспертами, рекомендующими публикации. Зарубежные публикации мало что значат в плане критерия отбора кандидата, так как неясны условия принятия к публикации и уровень конкуренции в таких изданиях.

**Гранты.** Опять же, хорошо известно о высокой степени конкуренции за получение грантов, и получение ставки tenure-track, для которой желательно иметь несколько грантов на большие суммы, является нелегкой задачей.

**Опыт успешного преподавания** подлежит четкой фиксации. После каждого прочитанного курса студентам раздается огромный размер опросный лист, заполняемый в отсутствие преподавателя (доброволец из числа студентов относит этот лист в департамент, после чего он сдается в компьютерный центр на обработку). На основе

огромного количества вопросов, включающих такие как: «В какой мере преподавание курса склонило Вас к тому, чтобы сделать социологию своей профессией?», «Как Вы оцениваете способность преподавателя донести свои знания в доходчивой форме?», «Как Вы оцениваете общую атмосферу, сложившуюся в аудитории?», или «В какой степени преподаватель привнес в курс общие знания о повседневной жизни?», составляется кумулятивный рейтинг преподавателя по каждому курсу, прикладываемый к teaching portfolio наряду со «свободными» отзывами.

Со всеми эми достижениями (credentials) новоиспеченный Ph.D, сумевший за нелегкие и очень нетучные годы докторантуры преумножить вышеозначенные свершения, рассылает свое CV. И если он попал в счастливое число пяти-шести (из примерно сотни на одну tenure-track позицию) отобранных для интервью кандидатов, то он может попытаться свое счастье. Поскольку и в этом счастливом случае шансы на успех невелики (20%), то соискателям рекомендуют вписаться в программу frequent flyers («те, кто часто летает») с тем, чтобы заработать в конечном итоге после серии интервью право на бесплатный полет. Не выйдя с tenure-track, можно бесплатно полететь на Гавайи заливать раны.

Что же заставляет становиться участником этой гонки с препятствиями и непредсказуемым финалом? Ведь даже у получивших tenure-track, шансы на обретение tenure (пожизненной ставки) не так велики: эта должность достается 30–35 % от числа получивших tenure-track. А в наиболее престижных университетах tenure получают вообще единицы. Известно, что, например, в Гарвардском Университете tenure практически не дают никому. Однако на tenure-track туда стремятся легионы. Это как брак с Элизабет Тейлор — всегда кончается разводом, но отказаться невозможно.

Несколько лет на tenure-track в ставке assistant professor — это выжимание пота, новые попытки доказать, что ты, как Христос, способен на семь чудес — в преподавании, публикациях, менторстве, выбивании грантов, — и за относительно небольшие деньги (средняя зарплата assistant professor в отделениях социологии — 38 000 долларов в год). И если tenure не получишь, то ты снова на нуле, начинаешь строить карьеру заново, подавая заявку в другой университет.

В одном из разговоров здесь, в России, моя знакомая говорила о жизни одного профессора, который вот так все время и живет, то на tenure-track, то на временных ставках, как о большой удаче (всегда при работе). В США же такая жизнь — синоним кошмара, ибо среди всех неудобств и неопределенностей такого положения есть одно крайне важное, связанное с домом. Если ты снимаешь квартиру или дом, ты теряешь деньги. Если покупаешь дом в расрочку (берешь mortgage), то одна процедура покупки нового в связи с переменной места работы, при невыплаченной полностью ссуде, отнимает все силы и ресурсы.

Рядом с департаментом социологии в Университете Миннесоты есть школа менеджмента имени Карлсона, входящая в десятку лучших. Хорошо известно, что ее выпускники, получив MBA (мастер бизнес-администрирования), не имеют проблем с поиском работы и их стартовая зарплата в среднем 60 000 долларов в год. И многие выбирают эту карьеру по понятным соображениям. Но далеко не все — выбор в пользу менее предсказуемой и ниже оплачиваемой академической карьеры многие также делают и в самые плохие годы, когда в силу демографического фактора (многочисленное поколение бэби — бума) конкуренция на академическом рынке особенно жесткая.

Более того, выбор существует не только между бизнесом и социологией, но и между разными вариантами трудоустройства после получения Ph.D в области социологии. Академическая карьера — не единственно возможная после получения этой степени. Существует множество дру-

гих возможностей — получение места в некоммерческих и правительственных организациях, в исследовательских фирмах, в меньшей степени — в бизнес-структурах, и ряд других. Работа в большинстве этих структур более высоко оплачивается, однако главным призом для окончивших докторантуру все же является попадание на работу в Академию (т.е. Университеты). По многочисленным разговорам и данным систематических наблюдений вырисовываются следующие основные мотивации:

1. Наличие *tenure* — единственная позиция в системе рабочих мест США, где человека не могут уволить, даже если он попадет в тюрьму (и такие случаи бывали): выйдя из нее, вернется на работу. Все остальные виды наемного трудоустройства, включая и высокооплачиваемый менеджмент, не исключают возможности увольнения.
2. Свобода в отношениях, выборе тем исследования и соблюдении норм. Частично свобода вытекает из наличия *tenure*, ибо получивший его профессор в гораздо меньшей степени зависит от босса, чем в корпоративном мире. Профессор имеет полную свободу в выборе тем, его публикации и получение грантов не связаны с отношением к нему администрации департамента и университета. Нормативная же свобода связана скорее с академической традицией. Если, например, работник корпорации, приехав из отпуска, расскажет, что провел его не на коммерциализированных курортах типа Очо-Риос, Вайкики-Бич или Малибу, а в мексиканской деревушке и при том под мышкой будет держать не «Fortune», а «Rolling Stone», это не будет способствовать интегрированию в коллектив и карьерному продвижению. В академической же социологической среде это вполне нормальное поведение. Одно из лучших моих воспоминаний — отдых в семье растафарианцев на Ямайке, куда меня определил профессор, ежегодно выезжающий туда во время вязюжных миннесотских зим: у него грант на изучение граффити на еврейском кладбище в Кингстоне. И отдых, и рассказ о нем на отделении социологии вполне укладывались в принятый формат.
3. Достаточно высокий престиж. В США вообще сильное статусное несоответствие — доход и состояние не жестко коррелируют с уважением и престижем. Даже в бизнесе, какой бы то ни было богатейший магнат, скажем, конфетной индустрии или недвижимости (*real estate*) сильно уступает в престиже менее состоятельному предпринимателю в области высоких технологий. Образование же, как показывают модели стратификации, вносит самостоятельный вклад в уровень престижа, помимо влияния на последний опосредованно, через более высокий доход. Что до статуса профессора университета, то согласно одному социологическому исследованию, в котором престиж конвертировался в цифровой континуум от 1 (безработный) до 100 (Билл Гейтс), его престиж приравнялся к 74. Выше по престижу — судьи, высокопоставленные категории врачей, менеджеры крупных корпораций, рок-звезды. Уважительное отношение к профессионалам вообще, и профессорам в частности, ощущается вживую, не только по сухим данным опроса. Как-то я был на приеме у бывшего сенатора штата, ставшего владельцем крупной сети мебельных магазинов, и наблюдал, как присутствующие на приеме сливки бизнес-сообщества подчеркнуто уважительно представляли немногих присутствующих членов академического сообщества.
4. То, что называют «Nice life». Сюда входит и общение с образованными и более разносторонними по сравнению с корпоративным миром людьми, и особый дух кампуса, включающий интеллектуальную и молодежную энергетику, и обычно красивая природная среда обитания кампуса.
5. Особая часть «Nice life», связанная с наличием свобод-

ного времени. Рабочий график в неакадемическом мире США очень уплотнен, и отпуска маленькие: в среднем — две, а для имеющих большой трудовой стаж — три недели. В Академии же достаточно свободный трудовой режим — помимо лекций и офис — часов для консультирования студентов профессор не обязан находиться в присутственном месте. Как минимум половину лета профессора отдыхают, есть также длительный зимний *break*, а в университетах с четвертной системой обучения, также и весенний. Кроме того, раз в семь лет профессора имеют так называемый *sabbatical* — частично оплачиваемый годичный академический отпуск, используемый для повышения квалификации в каком-либо научном центре по желанию.

6. Этот фактор редко указывают в качестве мотивирующего, но я рискну допустить возможность его существования. Хотя доходы профессоров любого ранга уступают доходам целых категорий юристов, врачей и менеджеров, они все же достаточны для вполне сносного существования. Названная мною выше средняя зарплата начинающего профессора (*assistant professor*) достаточно для покупки дома в рассрочку и обеспечения первоочередных нужд в большинстве регионов страны. Следует также иметь в виду, что в Академии существуют также скрытые доходы. Прежде всего, это касается медицинского страхования. У большинства работодателей в США отсутствует медицинское страхование, поэтому служащим приходится покупать частные страховки. Это всегда затраты и риск — можно купить страховку на 10 000 долларов и заболеть на 50 000 долларов, а можно купить страховку на 50 000, а заболеть на 1 000 — в обоих случаях накладно. Университеты же — одни из немногих институтов, предоставляющие так называемую «страховку от работодателя». Другой формой является выплата из фондов за участие в семинарах и конференциях. И, конечно же, получение грантов и карьерное продвижение способствует определенному повышению уровня жизни. Я привел этот возможный мотив выбора академической стези, потому что не исключено, что это — иллюстрация социологической теории о том, что при минимальном удовлетворении базовых нужд остальные критерии (престиж, самореализация) становятся значимыми.

Теперь мне бы хотелось подробнее остановиться на механизме академической карьеры, в частности на том, кто и в какой форме принимает решение о продвижении. Меритократична ли система карьерного роста, востребованы ли профессиональные качества и достижения аппликантов на разные позиции? В первой части статьи я сделал упор на жесткость системы отбора на *tenure-track* позиции. Частично высокая степень конкуренции за эту позицию ситуативна и связана с перепроизводством ослепленных *Ph.D* в 60–70 годы, время пика интересов к социальным наукам. Но в целом, критерии отбора на этой стадии карьеры и несколько иные на последующих, достаточно характерны. Решения о продвижении принимает так называемый *Promotional and Hiring Committee* (ПНТ) (Комитет по найму и продвижению), избираемый на собрании департамента (отделения) орган. И хотя чаще всего во главе его стоит *Chair* (председатель) департамента, его мнение не является директивной для остальных членов. Частично это связано с культурной традицией, а частично — с достаточной независимостью от председателя членов ПНТ, многие из которых имеют *tenure*. Я на собственном опыте столкнулся с рассогласованием мнений председателя и членов ПНТ. После получения *Master's degree* мое CV нашел на компьютерном сайте председатель ПНТ (и одновременно департамента социологии) *Mankato State University*. У них открывалась годичная вакансия преподавателя, а поскольку у меня есть награда, полученная за преподавательское ассистирование, он рекомендовал прислать документы на конкурс. Он

взял все письменные и устные отзывы, пробивал мою кандидатуру на заседании РНТ, но большинство высказалось за человека, уже преподававшего там, о чем он с сожалением и сообщил мне. Когда я слышу здесь в России разговоры, вроде «я устрою его на кафедру», то звучит это очень непривычно и поднимает многие вопросы, как-то: «Не будет ли соискатель чувствовать себя обязанным и из-за этого зависимым в отстаивании научных взглядов?» или «Может ли один человек сделать наиболее эффективный выбор и пренебречь личной приязнью / неприязнью?».

Я работал в РНТ по приему в университет Миннесоты представителем докторантов и свидетельствую, что сама постановка вопроса о проведении фиктивного конкурса «под кого-то» с заранее предreshенными результатами нелегальна. Это, во-первых, противоречит культурным традициям и, во-вторых, снижает эффективность выбора. Что такое эффективный выбор и почему существует заинтересованность в нем? И при приеме на *tenure-track*, и при получении *tenure*, и при дальнейших карьерных продвижениях (к «полному профессору», например), руководствуются, в основном, качеством преподавания, публикациями и грантами. Репутация качественного преподавания способствует притоку студентов и аспирантов, а значит и увеличению денежных поступлений либо в виде платы за обучение, либо косвенно, через *tuition-waiver*. Наличие публикаций в престижных изданиях является одним из критериев ежегодного составляемого рейтинга департаментов (отделений) университетов; чем выше рейтинг, тем больше приток федеральных и штатных ассигнований. Чем больше сумма и количество полученных грантов, тем больше возможность для создания рабочих мест (интервьюеров и других), и тем выше рейтинг отделения при получении новых высококачественных результатов. Кто же позволит кому-либо в угоду личным предпочтениям поступиться выигрышной для всех эффективностью?

Вспоминаю последнее заседание РНТ, посвященное приему в университет профессора на *tenure-track*. Что прежде всего обсуждалось? Написаны ли статьи претендентов «solo» или в соавторстве (и кто был соавтором в последнем случае), какие курсы читали претенденты, и что из этого набора особенно полезно для нашего отделения; есть ли «международный фокус» в исследованиях (в связи с возрастающей модой на «компаративистику»). Присутствовала и политика. В основном это касалось того, как при выборе не нарушить хрупкий баланс между социологическими остроконечниками и тупоконечниками — «количественниками» и «качественниками».

Означает ли это, что такая система безупречно обеспечивает отбор всего лучшего в науке и, соответственно, продвижение тех, кто способствует созданию высоких образцов? На взгляд многих моих коллег, с которыми я солидарен, нет. Несмотря на мощный заслон преференциализму и случайностям в отборе, поставленный данной системой, она не является совершенной, прежде всего из-за неравного доступа разных школ социологии к журнальным публикациям и грантам. Хотя ситуация и меняется, «квантификационное» направление явно имеет преимущество перед «качественниками», «полевыми» и этнометодологами. Хотя есть мнение, что само существующее положение на рынках публикаций и грантов отражает меньшую ценность последних, с этим можно поспорить. Установление монополий научных школ и недопущение в институциональную среду чужаков — хорошо известный и отработанный механизм. Хотя смена парадигм (например, сдвиг от функционализма к конфликтной и интеракционистской социологии) находит отражение в востребованности соответствующих направлений.

В равной степени нельзя считать оптимальным распределение грантов, публикаций и вакансий между узкими отраслями социологического знания. Например, в силу меньшей востребованности и в журналах, и в университетах

тах теоретической социологии (по сравнению, например, с анализом девиантного поведения), представителем первого направления гораздо труднее пробиться «в люди». Это, конечно, среднестатистическая картина. Есть отличные примеры, как «крутые» теоретики делают «крутую» карьеру. Так, упоминавшийся Дж. Александер, написавший классический трехтомник «Научная логика в социологии» (к сожалению, не переведенный на русский язык), в 32 года стал полным профессором высокопрестижного UCLA.

Кроме того, и «внутри» любого направления существующие правила не застраховывают от недооценки тех достойных ученых, которые не играют по ним. Споры нет, наличие грантов на исследование многое говорит о квалификации их получателей, но можно проводить и очень значимые работы по материалам вторичных данных. Таким путем пошел мой первый руководитель профессор К., написавший книгу о жизненном цикле, которая стала бестселлером. Но, поскольку она основывалась на вторичных статистических и социологических данных, и профессор К. не привлек денег грантодателей для самостоятельного исследования, он так и не получил полного профессора. К слову сказать, в разговорах со мной он часто упоминал, что «сделал то, что считал нужным сделать, знал о последствиях этого для карьеры, но не жалел о своем выборе». Для меня это один из примеров настоящего подхода к делу, когда человек выбирает реальные ценности, а не идет на поводу у (всюду) несовершенной системы.

Мне кажется, мощным заслоном преференциализму являются также унифицированные квалификационные требования на всех этапах академической карьеры. Невозможно себе представить отделение не только престижного, но и самого заурядного университета, в котором рядом работали бы в должности профессора доктор философии, прошедший сито Graduate School, и ученый, получивший эту степень за написание двадцатистраничного трактата где-нибудь в Буркина Фасо. Также невозможно представить себе, чтобы в более или менее престижном университете наряду с автором, прошедшим жесткий отбор «святой троицы» социологических журналов, работал бы в той же должности исследователь, опубликовавший (пусть и блестящие) статьи в неконкурентоспособном, нереперируемом журнале. На более высоких ступенях карьеры действуют сходные «закономерности». Уверен, что нет ни одного полного профессора в серьезном университете, не имеющего нескольких монографий в престижном издательстве вроде Cambridge University Press. Причем для публикации в подобном издательстве монография не только должна быть признана качественной, но и выдержать огромную конкуренцию за право быть изданной.

Хотя применение единообразных критериев в социальных науках затруднительно, и сами они несовершенны, все же обеспечивается достаточно жесткое соответствие не только между научным вкладом и занимаемой позицией в отдельно взятом университете, но и между научным потенциалом кандидата и возможностью получения позиции в университете определенного уровня (ранга). Двое маститых «полных» профессоров, один из моего университета, другой из одного калифорнийского, рассказывали мне, как их аппликации отклонило отделение социологии Чикагского Университета, занимающего второе место в рейтинге дисциплины (первое делят университеты Висконсин — Мэдисон и Беркли). Хотя оба профессора имеют несколько (соответственно 3 и 5) широко признанных монографий по политической социологии, Университет Чикаго отказал им на том основании, что он берет написавших работы по корневым проблемам политической социологии (как-то: фундаментальные законы в отношениях и взаимодействии государства, элит, классов). Мотивом отказа послужило то, что эти профессора написали работы по более частным вопросам (соответственно, по роли рационального выбора в становлении нацизма и по влия-

янию демографической структуры общества на развитие революционных ситуаций).

Жесткие иерархические критерии существуют «внутри» каждого из основных требований, предъявляемых на протяжении академической карьеры. В начале статьи я уже упоминал важность для устройства профессором рейтинга преподавательской деятельности. В нем учитываются не только качество преподавания и спектр наиболее востребованных дисциплин, но также и характер должности, на которой осуществляется преподавание. Teaching portfolio докторанта котируется ниже соответствующего документа у преподавателя, взятого на временную работу. Причина в том, что в первом случае, как я писал в начале статьи, работа спонсорская (предоставляемая университетом от года к году для освобождения от платы за обучение), во втором — рыночная. Устройством на такую работу будущий претендент на должность профессора доказывает, что он котируется на рынке труда (marketable).

Такая градация предусматривает определенные стратегии при устройстве профессором. На tenure-track можно подавать еще до получения Ph.D степени, после получения кредитов и устной предзащиты (Preliminary Oral). Такой статус называется Ph.D Candidate, или ABD (all but dissertation — все, кроме диссертации), и в объявлении о работе обычно пишут: «ABD considered, Ph.D preferred». За время до защиты ABD может выйти на рынок и укрепить свое CV за счет «стороннего» преподавания. Если же делать это после получения Ph.D, то время начнет работать против него: каждый год неустройства на должность профессора делает претендента все более не marketable, не котирующимся на рынке. Однако существует распространенное мнение, что ускоренное получение Ph.D помогает дальнейшему трудоустройству. Одна моя хорошая знакомая, назовем ее Ирина, постоянно рассказывает мне о том, как работает эта система, живя всю жизнь в Питере (на основе того, что «все говорят»), призывает к скорой защите, считая, что это поможет пробиться в Академию. То, что во всех беседах о трудоустройстве (job talks) в университете призывают к другим стратегиям — пустяки, ведь «все» этого не говорят...

Хочется отметить и еще два фактора, препятствующих субъективизму и блатняку в академической карьере. Первый — четкое указание характера должности (временная или постоянная). Эмигрантка, не связанная с Академией, сетовала на недобрых работников университета: ее знакомая 15 лет работает на контракте, а tenure все не дают. Это очень «наше» представление о том, как делается карьера — за это время человека признают — полюбят, появятся знакомства, ну и вперед к tenure! Как же не дать — специалист отличный, да и человек неплохой. На самом же деле в объявлении о работе четко указываются три варианта: 1) контракт, включая возобновляемый контракт (случай с нашей знакомой); 2) tenure-track; 3) контракт с возможностью перерастания в tenure-track позицию. Все эти условия жестко соблюдаются, причем в последнем случае изменение характера позиции зависит не от индивидуальных качеств, а от структурных изменений (например, от изменения рейтинга департамента и увеличения ассигнований). Никакие личные симпатии / антипатии, звонки именитых ученых или угрозы сильных мира сего (если кто-либо позволил бы себе такое), не способны это изменить.

Последний из перечисленных факторов — ограниченность административного ресурса. Все назначения и продвижения осуществляются по цепочке: РНТ во главе с Chair, Dean (декан), Provost (проректор), President (президент университета), Boards of Regents and Trustees (Совет регентов и попечителей). Первые три должности — административные, но занимаемые учеными, Президент и Совет — представители административно — деловых кругов. Как правило, настоящее решение принимается в департаменте (отделении) и утверждается его главой (Chair). В редких случаях

декан, курирующий несколько департаментов (отделений) того же профиля, осуществляет ревизию решений департамента. Все последующие ступени — проштамповка. И хотя не было ни одного случая, когда бы администраторы — Президент и Совет — вмешались в решения первых двух ступеней, критики такой системы считают (и справедливо), что само существование такой возможности у американского «райкома» недемократично и аморально.

Во время многочисленных разговоров на эти темы с коллегами и знакомыми часто слышу, что всюду и везде существуют сходные критерии и механизмы отбора, ибо человеческая натура одинакова, и, кроме того, отовсюду слышно, что в Америке многое построено на связях. Что до человеческой природы, трудно с этим не согласиться. Но я надеюсь, мои коллеги поддержат меня в убеждении, что социальная структура и нормы способны активизировать одни части природы и жестко ограничить проявление других. Мы все, я думаю, наблюдаем сильные вариации в соотношении элементов человеческой природы и ее проявления за короткий период больших социальных изменений.

Что до связей, то они оказывают влияние, но понимаются совершенно по-другому. Кроме того, их значимость сильно различается в разных сегментах общества. В корпоративном мире роль личных знакомств и протекций значительно больше, чем в Академии. Но и там существуют пределы допущений некомпетентности за счет лояльности и предпочтений.

В воспоминаниях участников знаменитого скандала с Моникой Левински есть такой эпизод. Героиня скандала шантажирует Билла Клинтона и требует устроить ее на высокооплачиваемую работу. Президент звонит своему другу, влиятельному бизнесмену и бывшему председателю городской лиги Вернону Джордану с просьбой помочь решить проблему. Джордан начинает обзванивать знакомых с менеджера известной косметической фирмы «Ревлон». Тот просит прислать резюме Моника и после изучения говорит, что с ее опытом на высокооплачиваемую должность она не тянет. Джордан идет дальше по списку...

В Академии связи — это почти всегда заработанный социальный капитал. Если докторант хорошо зарекомендовал себя с профессиональной стороны, его руководитель будет счастлив дать ему рекомендацию для поступления на tenure-track. Вернее, рекомендация дается не докторанту, а посылается (без показа ему) в место потенциального трудоустройства. Здесь опять же стараются не допустить пересечения профессиональной аттестации и личных отношений, на которые может повлиять прочтение докторантом рекомендации. Последняя имеет вес при принятии решения о приеме на работу, но она никогда не заменит перечисленных выше объективированных критериев. Если даже допустить, что Нобелевский лауреат даст блестящую рекомендацию претенденту, не имеющему публикаций в реферируемых журналах и с посредственным преподавательским рейтингом, она немногого будет стоить.

Это не означает, однако, полного «равенства возможностей» для получения работы и, соответственно, для последующего продвижения. Согласно авторитетному социологическому исследованию, главными предпосылками устройства на tenure-track являются ранг университета, присвоившего Ph.D, и имя руководителя. Хотя исследование оставило открытым вопрос о том, связана ли эта корреляция с лучшим качеством публикаций и презентаций на интервью у докторантов высококоранговых университетов, или же с магией «марки» университета, в любом случае, дети высокооплачиваемых родителей имеют большие шансы на попадание туда, а, следовательно, и на лучшее устройство в дальнейшем. Правда, есть стратегия, позволяющая нивелировать это преимущество. Ранг университета не влияет на возможность поступления в престижный университет на позицию post-doc после получения Ph.D. А включение в CV двух — трехгодичной стажировки на

post-doc в престижном университете приравнивается к получению Ph.D в таком же университете, с точки зрения повышения шансов на получение tenure – track.

Последнее, на чем хотелось бы остановиться, это на том, что я бы назвал моделированием жизни. Последнее возможно, если предпринимаемые шаги с большой вероятностью приводят к соответствующим результатам. В свое время, в начале 90-х годов, работая ассистентом профессора, я прочел 150 эссе студентов на тему: «Моя жизнь в 2050 году». В эссе фигурировали планы трудоустройства, бракосочетания, покупки дома, откладывания денег для воспитания детей, вплоть до ухода на пенсию. Думается, такое моделирование возможно не только из-за относительно предсказуемой общественной жизни, но и из-за большой корреляции между предпринимаемыми действиями и результатом.

Мне кажется, в российской действительности, в частности в Академии, преобладает ситуативный подход. В большинстве разговоров с коллегами доминируют текущие, не стратегические оценки: («получил грант, купил компьютер» или «был на конференции, очень интересно, и место приятное»). В комментариях и оценках российских знакомых мало отражается «модельный» подход к жизни. Например, когда я рассказываю о том, что преподавал в университете и в колледже, российские знакомые оценивают это очень высоко. В действительности для получения работы в «преподавательском» университете это просто здорово, а для карьеры в исследовательском университете немного поможет, но публикации гораздо важнее. Но вопрос, какую из этих академических карьер избирает собеседник, не возникает. Или, когда мои знакомые узнают, что я получил предложение координировать на российском рынке поставки биодобавок одной фирмы, относятся к этому также, как к положительному фактору моей академической карьеры. Как это связано между собой, никто не интересуется. А если бы такой вопрос возник, ответом на него было бы «в лучшем случае никак», ибо запись об административно-предпринимательском опыте в CV как минимум не помогает в университетских амбициях.

Частично, как я думаю, такие оценки связаны со смутным представлением о том, как добиться продвижения в Академии США (на то, чтобы понять это, у меня и у других докторантов ушли долгие годы). Но не исключаю, что имеет место и отсутствие представления о жизни как о серии выборов, каждый из которых с определенной вероятностью обеспечивает продвижение и результат в соответствующей сфере деятельности. Впрочем, различные особенности менталитета — это тема отдельного исследования, которая находится вне профессиональной компетенции автора.

В американской же Академии в силу ее алгоритма продвижения, преобладает стратегический подход. Например, получив такой-то грант, поучаствовав в такой-то конференции и опубликовавшись там-то, я могу рассчитывать на такую-то позицию или такой-то университет. Такое мышление характерно для всех этапов академической карьеры.

«Полный профессор», например, опубликовав новаторскую монографию, обеспечивает себе новое позиционирование на академическом рынке. В нашем университете

недавно происходило нечто подобное с профессором К., который, издав пособие по социальной статистике, сразу стал получать предложения от других университетов. Чтобы оставить профессора у себя, Университет Миннесоты увеличил ему годовой оклад (с 72 000 долларов до 90 000 долларов). Хотя деньги часто являются мотивацией для позиционирования на академическом рынке, существуют и другие притягательные силы. Часто профессора таким образом получают возможность попасть в университет, в социологическом отделении которого доминирует близкая им узкая проблематика. Недавно на позицию в университете Миннесоты претендовал профессор Л. из более престижного Penn State. Причина: хотел быть ближе к новому объекту своего исследования — городу. Но и для «полного» профессора в самом-самом престижном университете всегда есть стимул (помимо творческого интереса) к моделированию своих действий и свершений: попасть на sabbatical (частично оплачиваемый год академической вольницы) в интересующий научный центр, получить повышение оклада и высокий buy-out (это специальное предложение об особо высокой пенсии в случае выхода на нее в специально оговоренный срок). Для многих выход на пенсию не означает конца академической активности — пишутся программы, издаются книги.

Что хочется сказать в заключение? По обе стороны океана в социологии работают талантливые и преданные этой науке люди, увы, в системе всюду далеко не совершенной. О позитивах и негативах академической карьеры в США я попытался рассказать, не претендуя на полноту анализа. Содержит ли эта система потенциальные угрозы для развития науки? Можно ли попытаться перенести на российскую почву то, что есть в той организации позитивного?

Я бы очень просил коллег поучаствовать в дискуссии на эти темы, и не только на эти. Социологи знамениты тем, что часто предлагают совершенно иной угол рассмотрения известной проблемы. Свежий пример: после либеральных постулатов о становлении цивилизованного рынка в России блестящая книга В. Волкова «Силовое предпринимательство» предложила иной взгляд на этот феномен как на мир «кидков и разводок». Не заслуживают ли реальные практики академической карьеры в России столь же открытого и профессионального анализа? Может ли ментальность людей измениться таким образом, что сделанное в нарушение объективированной процедуры отбора «закрытое» предложение о работе в Академии будет восприниматься не как высшее счастье, а как приглашение к участию в жизни «по понятиям», плохо совместимому с человеческим достоинством? Мне кажется, при любом шаге — карьерном, научном, тусовочном, стоит вспомнить святоотеческое определение достоинства: «Потребность не умалять высокое предназначение человека (в служении добру) и его душевные дары (бессмертие, разумность, свободу) пристрастием и рабством ограниченному, временному».

Как сторонник критической социологии, считаю изменение окружающего мира одной из миссий профессии. У российских социологов — огромный позитивный опыт содействия социальным изменениям. Всюду система академической карьеры имеет столько изъянов, что заслуживает серьезного совершенствования.