

Динамика неформальных практик воспроизводства академических элит в системе российского высшего образования

Научный руководитель – Темнова Лариса Витальевна

Вербицкая Анна Кирилловна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра современной социологии, Москва, Россия

E-mail: a.verbitskaya@gmail.com

Исследования последних лет в области социологии образования фиксирует трансформации неформальных институтов кадрового воспроизводства — инбридинг и династии. Данные процессы проявляются в росте доли сотрудников, получивших образование и построивших карьеру в одном учреждении, а также в увеличении числа научных династий, где профессиональный статус передается внутри семей или закрытых научных школ [8,10].

Теоретический анализ данной проблематики опирается на концепции социального воспроизводства П. Бурдье и Ж.-К. Пассерона [1], согласно которым семейная принадлежность к образованной элите становится ресурсом, конвертируемым в институционализованные формы признания — ученые степени, должности, доступ к экспертным сетям и др. Концепция научного этоса Р. Мертона [6] задает нормативный идеал меритократии, предполагающий распределение академических позиций на основе универсальных критериев компетентности. Однако эмпирические данные свидетельствуют о том, что в условиях ресурсной неопределенности неформальные сети начинают выполнять функции снижения транзакционных издержек и обеспечения локальной стабильности [3]. Веберовская категория «социального закрытия» [2] позволяет интерпретировать практики инбридинга как стратегии ограничения доступа к дефицитным ресурсам — работе в вузе, получению грантов, доступ к публикационным площадкам — с целью сохранения групповых преимуществ.

На сегодняшний день, согласно данным НИУ ВШЭ [7], доля преподавателей, работающих в вузах, где они получили базовое образование, в ведущих российских университетах варьируется от 18% до 35%, достигая максимальных значений в естественно-научных и гуманитарных дисциплинах с узкой специализацией (физика, филология, история). Исследование К.А. Пойкер [8] демонстрирует, что в профессорско-преподавательском составе МГУ и ряда региональных опорных вузов около 25% сотрудников имеют родственников в академической среде данного учреждения, что свидетельствует о выраженном династийном компоненте кадрового воспроизводства.

Академический инбридинг, определяемый как практика найма собственных выпускников, имеет двойственный характер воздействия на академическую среду. С одной стороны [10], он способствует сохранению преемственности научных школ, передаче неявного знания (tacit knowledge) и укреплению институциональной идентичности. С другой, фиксируется устойчивая корреляция между высоким уровнем инбридинга и снижением научной продуктивности [11]: h-индекс публикационной активности групп с преобладанием «внутренних» наймов на 15–20% ниже, чем в подразделениях с высокой кадровой мобильностью, что объясняется дефицитом внешней конкуренции и когнитивного разнообразия [9].

Особую значимость приобретает анализ механизмов передачи статуса в научных династиях. Исследование Д.П. Исаева и О.Ю. Посуховой [5], проведенное на материале биографических интервью с представителями академических семей, выявило эволюцию моделей

профессиональной преемственности. Если в советский период доминировала активная модель наследования, основанная на идеологической и профессиональной социализации, то в постсоветский период наблюдается диверсификация стратегий: от пассивного воспроизводства статуса до межпрофессиональной мобильности и гибридных форм, сочетающих лояльность семейной традиции с адаптацией к рыночным условиям академического труда.

Институционализация неформальных практик кадрового воспроизводства имеет многоуровневые социальные последствия. На микроуровне ограничение возможностей вертикальной мобильности для кандидатов, не включенных в локальные сети, формирует барьеры входа в профессию. На мезоуровне усиление гомогенности кадрового состава снижает потенциал когнитивного разнообразия, необходимого для генерации инновационных исследовательских программ. На макроуровне доминирование партикулярных критериев отбора подрывает доверие к институтам науки и образования, способствуя оттоку квалифицированных кадров: по оценкам НИУ ВШЭ [7], около 10% молодых кандидатов наук рассматривают возможности эмиграции, что коррелирует со снижением позиций российских вузов в международных рейтингах в период 2020–2024 гг.

Особую остроту приобретает этическая проблема. Отсутствие прозрачных процедур отбора и оценки компетенций создает условия для воспроизводства не только профессиональных, но и социальных привилегий, что противоречит принципам равного доступа к образованию и научной карьере [12]. В условиях цифровизации и открытой науки данные практики могут снижать привлекательность российских исследовательских институтов для международного сотрудничества.

Направления институциональной адаптации предполагают дифференциацию практик инбридинга через внедрение гибридных моделей: введение квот на внешний найм (30–40%), развитие программ академической мобильности с обязательным периодом работы в сторонних организациях, формализацию критериев отбора, создание механизмов независимой оценки с привлечением международных экспертов. Данные меры позволяют минимизировать риски стагнации и социальной эксклюзии, сохраняя потенциал научных школ как институтов передачи неявного знания.

Таким образом, анализ феномена династийности и инбридинга в российском высшем образовании требует интеграции классических теоретических подходов — от социологии воспроизводства П. Бурдьё до веберовского анализа социального закрытия — с современными эмпирическими исследованиями.

Источники и литература

- 1) Бурдьё П., Пассерон Ж.-К. Воспроизводство: образование, общество, культура. М.: Просвещение, 2007.
- 2) Вебер М. Хозяйство и общество. М.: Изд. дом ВШЭ, 2016.
- 3) Зборский Г.Е., Шуклина Е.А. Социология образования: прикладной аспект. М.: Гардарики, 2008.
- 4) Гельман В.Я. «Подрывные» институты и неформальное управление в современной России // *Полития*. 2010. № 2. С. 6–24.
- 5) Исаев Д.П., Посухова О.Ю. «Я точно не стал бы заниматься наукой...»: особенности передачи статуса в научных династиях России // *Социологические исследования*. 2024. № 10. С. 104–115.
- 6) Мертон Р. Научный этос // *Социология науки*. М.: Праксис, 2006. Мониторинг экономики образования: ежегодный доклад / Под ред. И.Д. Фрумина, Л.М. Гохберг. М.: НИУ ВШЭ, 2023.

- 7) Пойкер К.А. Научные династии в современной России: социологический анализ // Социологические исследования. 2018. № 5. С. 89–101.
- 8) Сивак Е.В., Юдкевич М.М. Академический инбридинг: за и против // Вопросы образования. 2009. № 1. С. 170–186.
- 9) Устиненко М.А. Академический инбридинг в российских вузах // Ученые заметки ТОГУ. 2024. Т. 15. № 1. С. 175–179.
- 10) Юдкевич М.М., Горелова О.Ю. Академический инбридинг: причины и последствия // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 1. С. 73–83.
- 11) Van den Brink M., Benschop Y. Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs // Organization. 2012. Vol. 19. № 4. P. 507–524.