

ГЕРОНТОКРАТИЯ И КАРЬЕРНЫЕ ТРАЕКТОРИИ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Ключевые слова: карьерная траектория в высшей школе, *stony capitalis*, проблемы управления человеческим капиталом в высшей школе.

Данная статья относится к категории концептуальных и представляет результат одного из этапов в исследовании развития регионального университета как активного участника региональной экономической системы и специфики управления человеческим капиталом в высшей школе. В статье отражен концептуальный подход к проблеме «старения» в системе управления университетом, исследуются не только радикальное отражение явления «старения», но и попытки сохранения преемственности поколения в академической среде. Целью статьи является попытка разобраться в проблеме поколений, а также понять – геронтократия является причиной или следствием сложившейся ситуации в высшей школе и как можно с ней бороться. Написание статьи обусловлено тем, что, несмотря на кажущуюся очевидность решения вопроса кадрового состава университета в пользу более молодого поколения специалистов, при более внимательном взгляде становится понятно, что проблема геронтократии и попытки борьбы с ней путем лишь омоложения кадрового персонала требуют более осторожного подхода. Причина, как показано в статье, в специфике академического сообщества и особенностях карьерных траекторий в университете. В рамках исследования были выделены существующие карьерные траектории в высшей школе и проанализированы различные влияния поколенческого вопроса на их эффективные реализации (включая карьеру предпринимателя, новую карьерную траекторию для отечественного университета). Большое внимание уделено менторству, которое наиболее полно отражает такую специфику академического сообщества, как необходимость преемственности поколений. К результатам можно отнести предлагаемые механизмы преодоления явления геронтократии, как то: развитие репутационных механизмов; развитие и совершенствование системы менторства как участия старшего поколения в жизни университета, регулирование возрастных цензов для занятия всех административных должностей в системе высшего образования. Ограничения для исследовательского процесса проявились в следующем: карьерные траектории редко существуют сепаратно друг от друга, они соприкасаются в той или иной степени, однако всегда одна траектория доминирует. Тем не менее управленческие перверсии (типа геронтократии) в одной карьерной траектории могут напрямую влиять на эффективность другой траектории, особенно это касается административных должностей (администратор – ученый). Понимание специфики множественности карьерных траекторий и осознание наличия и опасностей управленческих перверсий должны быть учтены в кадровой политике вуза, программах по развитию и привлечению качественного человеческого капитала в вуз, которые должны быть направлены в равной степени на мобилизацию социального лифта для молодых сотрудников и на сохранение традиций и культурного фона университета, что невозможно без развития системы менторства. В статье впервые рассмотрены карьерные траектории в университете, отражающие специфику академического общества. Подчеркиваются негативные последствия управленческого стиля в деятельности университета, когда устанавливается «потолок» для молодого талантливого поколения. Рентоориентированная демонстрация «поддержки молодых ученых» – распределение рейтинговых стипендий, корпоративных грантов среди «своих», лоббирование проектов «своих» людей в рамках федеральных и областных программ приводит к действительной неэффективности подобных мероприятий.

В настоящее время в работах, посвященных модернизации структуры университета, часто затрагивается вопрос о качестве человеческого капитала его сотрудников. Одним из аспектов изучения трансформации системы высшего образования считается проблема омоложения кадров высшей школы. Исследователи геронтогенезиса часто свидетельствуют, что с возрастом выработка «полезного» человеческого капитала снижается,

происходит спад творческой продуктивности и в большинстве случаев в поздний период оттогенеза носителю не свойственна высокая сохранность творческого труда [3, с. 44]. Считается, что в пожилом возрасте носитель капитала справляется с освоением новых технологий с большим трудом, чем более молодой представитель высшей школы, так как возникают сложности психологического порядка при овладении теми формами

**Красикова Татьяна Юрьевна* – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и финансов, Иркутский национальный исследовательский технический университет; Российская Федерация, 664074, Иркутск, ул. Лермонтова, 83; +7 (3952) 405 100; krasikova_tatyan@mail.ru.

Огнев Дмитрий Владимирович – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики и менеджмент, Иркутский национальный исследовательский технический университет; Российская Федерация, 664074, Иркутск, ул. Лермонтова, 83; +7 (3952) 405 100; odv1974@rambler.ru.

деятельности, которые противоречат ранее приобретенным паттернам – стереотипам поведения [3, с. 38]. В настоящее время университеты должны выполнять роль источника производства и трансляции таких знаний, которые способны повлиять на становление и воспитание студента таким образом, чтобы будущий специалист способствовал положительным структурным изменениям в экономике. Готовность преподавателя к освоению технологий и демонстрации на собственном примере является первостепенной задачей для кадров высшей школы.

В литературе часто можно встретить термин «геронтократия» применительно к описанию кадровых проблем, с которыми сталкивается университет. Под геронтократией понимается такой стиль управления, при котором реальная власть сосредоточена в руках старшего поколения, при этом общий стиль управления отличается консерватизмом, конформностью, несклонностью к переменам, а порой и активным сопротивлением им, и др. При этом более молодое поколение поставлено в рамки подчинения установкам (в том числе психологическим) более старшего поколения. При таком стиле управления социальный лифт эффективно работает только на тех, кто вписывается в установки и психологические представления старшего поколения, и отбор происходит исходя из личных предпочтений и/или соответствия поведения молодежи ожиданиям «стариков» (например, послушность, согласие, родственные отношения, принадлежность к семье старого друга), а не исходя из наличия таланта, способностей или

иных признаков творческой успешности молодого поколения. Действительно, в некоторые вузах, особенно региональных, где затруднены ротация и обновление человеческого капитала, проблема «старшего поколения» превратилась в геронтократию с ярко выраженными признаками подобного стиля управления: сопротивление реальным переменам, консерватизм, длительная несменяемость кадров, ведущая к отсталости и упадку. Это затрудняет развитие университетов в меняющейся парадигме высшего образования.

В нашей стране проблема старения кадров усугубилась социальными кризисами 90-х гг., когда отток человеческого капитала из сферы высшего образования усилился, что привело не только к концентрации здесь более старшего поколения, но и дополнительно – к существующей проблеме «разрыва поколений».

Из табл. 1 можно заметить, что на протяжении трех лет (2009–2012) возрастная структура практически сохраняется, а доля ППС старше 50 лет держится на отметке около 45 %. Таблица 2 демонстрирует отсутствие существенных изменений в возрастной структуре исследователей в высшем образовании.

Несмотря на кажущуюся очевидность решения вопроса кадрового состава университета в пользу более молодого поколения специалистов, при ближайшем рассмотрении оказывается, что проблема геронтократии и попытки борьбы с ней путем лишь омоложения кадрового персонала требуют более осторожного подхода. Причина, как мы покажем ниже, в специфике академического

Таблица 1

Структура ППС государственных и муниципальных образовательных учреждений высшего профессионального образования по возрастным группам, %*

Возрастная группа	2009–2010 гг.	2010–2011 гг.	2011–2012 гг.
До 30	13,7	11,9	10,9
30–39	22,5	24,4	24,8
40–49	18,3	19,7	18,2
50–59	21,3	20,9	20,8
60 и старше	24,2	25,0	25,4

*Источник: [5, с. 213].

Таблица 2

Средний возраст исследователей в высшем образовании, лет*

Возрастная группа по ученым степеням	2008 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Всего	47	47	46	47
Кандидаты наук	50	50	48	49
Доктора наук	59	61	60	60

*Источник: [4, с. 241].

сообщества и особенностях карьерных траекторий в университете. Целью нашего исследования является попытка разобраться в данной проблеме и понять: явление геронтократии является причиной или следствием сложившейся ситуации в высшей школе и как можно с ней бороться.

Изначально следует уточнить, в каких сферах управления высшей школой проявляется геронтократия. На данный момент в высшей школе существуют четыре основные карьерные траектории: карьера ученого, преподавателя, администратора и предпринимателя (исходя из новой функции университета – предпринимательской).

Предприниматель. Данная карьерная траектория является относительно новой для практики отечественной высшей школы. Она связана, главным образом, с процессом коммерциализации вузовской науки, причем обязательно инновационной ее составляющей. Показатель успешности данной карьерной траектории один – это коммерческий результат, то есть занятие определенной доли рынка на основе определенного спроса, ресурсов и ответственности. Разумеется, в ситуации, связанной с предпринимательством на базе университета, играет огромную роль вопрос наличия связей, особенно с государственными структурами. Это часто подразумевает наличие определенного возраста (и отсюда жизненного опыта) у носителя предпринимательской функции (или принадлежности к определенному предпринимательскому клану, чаще всего семейного характера). Однако признаки геронтократии, даже при наличии участников предпринимательского процесса солидного возраста, могут негативно отразиться на конечном результате. В конечном итоге это обстоятельство служит неким регулирующим механизмом, предохранителем от геронтократии

в данной карьерной траектории. Стимулирование предпринимательства у студентов и аспирантов и наличие программ молодых предпринимателей на федеральном, региональном и локальном уровнях существенно понижает средний возраст предпринимателя вуза, создает атмосферу конкуренции и аналогичным образом служит механизмом-предохранителем. Более того, данная карьерная траектория считается для отечественной практики довольно новой. Ее успешность сопряжена с определенными сложностями – финансовая нестабильность, бюрократические трудности, неопределенность при ожидании коммерческого результата (особенно в инновационной сфере) и пр. Отсюда следует, что принятие рисков больше свойственно молодому поколению в силу психофизических свойств [1].

Таблица 3 показывает возрастную структуру по исследователям, занятым в предпринимательской сфере. Выборка охватывает не только сферы образования, однако таблица демонстрирует тенденции увеличения удельного веса возрастных групп до 39 лет со снижением иных групп, что может свидетельствовать в пользу наших предположений относительно склонности более молодого поколения к принятию рисков и коммерческих неопределенностей и отсюда – к предпринимательской деятельности.

Ученый. Тезис, что все великие научные открытия были совершены в возрасте до 30 лет, был актуален до середины прошлого века. Постулат, приписываемый А. Эйнштейну: «Ученый, который не сделал крупного открытия до 30 лет, уже никогда его не сделает», отражавший ситуацию в физике в 20-е гг. XX в., начинает терять актуальность в современной научной картине мира. На данном этапе развития науки зачастую те, кто рано расцвел, добиваются наибольших успехов в более зрелом

Таблица 3

Структура исследователей в предпринимательском секторе по возрастным группам*

Возрастная группа	2008 г.		2012 г.	
	Количество, чел.	В процентном отношении от общего числа	Количество, чел.	В процентном отношении от общего числа
Всего	209 579	100,00	192 285	100,00
До 29	39 743	18,96	44 417	23,10
30–39	26 840	12,81	33 697	17,52
40–49	33 992	16,22	24 270	12,62
50–54	28 373	13,54	20 606	10,72
55–59	29 208	13,94	22 582	11,74
60–69	36 400	17,37	31 545	16,41
70 и старше	15 023	7,17	15 168	7,89

*Источник: [4, с. 213].

возрасте. Тот же Эйнштейн внес самый большой вклад в теорию относительности в 1930-е гг., когда ему уже было за 50 лет. Исследование, проведенное Бенджамином Джонсом и Брюсом Вайнбергом, показало, что за исключением нескольких случаев, в основном произошедших в 1920–30-е гг. в связи с появлением квантовой механики, общий тренд таков, что средний возраст ученых, совершивших крупное открытие, растет. Так, возраст лауреатов по физике до 1905 г. составлял 37 лет, а после 1985-го – около 50. Для химиков – 36 и 46 лет соответственно, а для медиков – 38 и 45. До 1905 г. 20% всех премий получили ученые, сделавшие свои открытия до 30 лет. К 2000 г. это число упало до нуля [9].

История науки знает примеры, когда в серьезные научные открытия были вовлечены ученые в

возрасте после 60–70 лет. Ильин в своей работе, посвященной психологии творчества и креативности, приводит исследования У. Денниса, который изучал продуктивность известных ученых, достигших возраста 80 лет. Деннис выяснил, что в большинстве случаев их продуктивность после 60 лет отнюдь не снижалась [3]. В частности, Ламарк, как известно, не прекращал работу по написанию «Естественной истории» вплоть до 86 лет. Вопросы продуктивности ученого – это, безусловно, в первую очередь вопрос самоорганизации его деятельности, самоконтроля умственной деятельности, а также комфортных условий для его научных изысканий. К последнему можно отнести деятельность его учеников и последователей, которые, как правило, берут на себя ношу технической организации деятельности ученого – например,

Таблица 4

Численность исследователей по возрастным группам в Российской Федерации*

Исследователи	2008 г.		2010 г.		2011 г.		2012 г.		2013 г.	
	Количество, чел.	В процентном отношении от общего числа	Количество, чел.	В процентном отношении от общего числа	Количество, чел.	В процентном отношении от общего числа	Количество, чел.	В процентном отношении от общего числа	Количество, чел.	В процентном отношении от общего числа
Всего	375 804	100	368 915	100	374 746	100	372 620	100	369 015	100
До 29 (включительно)	66 191	18	71 194	19	75 612	20	75 498	20	73 869	20
30–39	53 364	14	59 910	16	64 970	17	68 415	18	74 961	20
40–49	62 733	17	54 113	15	52 168	14	50 122	14	50 149	13
50–59	98 756	26	88 362	24	85 249	23	81 612	22	75 995	21
60–69	64 528	17	60 997	17	61 173	16	61 863	17	60 952	17
70 и старше	30 232	8	34 339	9	35 574	9	35 110	9	33 089	9

*Источник: [4].

Таблица 5

Численность исследователей в секторе высшего образования*

Исследователи в высшем образовании	2008 г.		2012 г.	
	Количество, чел.	В процентном отношении от общего числа	Количество, чел.	В процентном отношении от общего числа
Всего	33 160	100,00	43 024	100,00
До 29	6 379	19,24	8 894	20,67
30–39	6 164	18,59	8 955	20,81
40–49	5 964	17,99	6 744	15,67
50–54	3 999	12,06	4 273	9,93
55–59	3 760	11,34	4 139	9,62
60–69	4 937	14,89	6 166	14,33
70 и выше	1 957	5,90	3 853	8,96

*Источник: [4, с. 240].

составление и редактирование рукописей и лекций, организацию публичных выступлений и пр.

Возрастная структура исследователей в секторе высшего образования представлена в табл. 5.

Ученый и его научные достижения оцениваются не только собственно академическим сообществом, но и обществом в целом, особенно если речь идет о социально значимых научных или коммерчески успешных проектах.

Критерии успешности данной карьерной траектории можно разделить на две группы – формальные и неформальные. К формальным относятся публикационная (или патентно-лицензионная) активность ученого, принадлежность к научной школе (которую тоже можно оценить с точки зрения ее успешности), наличие учеников (аспирантов, докторантов) и т. д. Неформальные критерии – это известность в академических кругах, которая складывается в том числе и на основании формальных критериев успешности данной карьерной траектории. В последнем случае оценка успешности предполагает наличие развитого и добросовестного репутационного механизма для довольно закрытого социума, к которому относится академическое сообщество. Данный механизм предполагает взаимодействие неформального института самоконтроля академического сообщества (внутрипрофессиональное суждение) и неформального института оценки обществом эффективности работы ученого. Таким образом, происходит качественная оценка успешности ученого, например его публикационной активности. Частным следствием подобного воздействия данного механизма на этот критерий можно считать искоренение проблемы формальных соавторов – ситуации, когда в силу тех или иных причин «ученый» записывает себя в соавторы статьи, к исследованиям по которой он не имеет никакого отношения (например, более старший и/или облеченный властным ресурсом сотрудник университета настаивает на включении его в список соавторов).

С формированием общественной оценки эффективности работы ученого/университета более или менее ясно – в данном случае требуется открытость академического сообщества для общества, активное участие общества в развитии системы популяризации научной деятельности и пр. В ситуации с развитием механизмов репутационного саморегулирования академическим сообществом не все так просто. В своей статье «Коррупция как негативный фактор, влияющий на развитие университета как ядра региональной инновационной системы» [10] мы указывали специфику академического сообщества, в котором человеческий

фактор имеет огромное значение и симпатии-антипатии играют значительную роль в процессе принятия решений. Во многом успешность карьеры ученого зависит от административных решений, и тут карьерная траектория ученого очень тесно связана с траекторией администратора, которую мы рассмотрим далее.

Преподаватель. Мы намеренно выделили данную карьерную траекторию, хотя ее можно было рассмотреть в траектории ученого, поскольку в высшей школе, как правило, эти траектории плотно связаны.

Однако выделение карьеры преподавателя имеет следующие обоснования. Во-первых, нередко в условиях современной системы высшего образования преподаватель читает лекции в одной предметной области науки, а исследования ведет в другой. Таким образом, он воспроизводит в рамках кафедры капитал образовательных знаний, а в рамках своего исследования – капитал научных знаний. Соответственно, критерий эффективности его карьерной траектории должен быть другим.

Во-вторых, несмотря на то, что преподаватель в идеале должен заниматься как преподавательской, так и научной деятельностью, в реальности происходит естественный выбор траектории. Часть преподавателей больше вовлечены в научную деятельность, а часть охотнее занимается именно педагогической работой, которая выражается в организации олимпиад, студенческих конкурсов, кураторстве, руководстве студенческими школами, иных взаимодействиях со студенческим сообществом.

Влияние возрастного фактора в данной траектории можно увидеть в следующем. Необходимость реформ высшей школы ставит вопрос готовности преподавателя к освоению современных технологий и демонстрации на собственном примере способности к обучаемости. На эффективное выполнение данного условия успешности карьерной траектории существенно влияет возраст преподавателя. Кроме того, сложившаяся в аудитории так называемая «ассиметрия авторитета» автоматически переносится в кабинеты кафедр, где более молодой воспринимается как более неопытный и где слово более старшего считается законом по умолчанию. Это можно рассматривать как проявление профдеформации со стороны более старшего поколения преподавателей, снижающее степень демократии в академической среде и способное привести к конфликту поколений среди преподавателей.

Администратор. Успешность данной карьерной траектории определяется эффективностью

принимаемых решений администратором для развития университета.

Про академическое общество как среду, на которую направлены административные решения, необходимо сказать отдельно. С одной стороны, академическое общество всегда представляло собой некий конгломерат, сильно зависящий от государства (финансирование, контроль, формирование системы образования, заказов на исследования). С другой стороны, государство оставляло видимость свободы, отдавая на усмотрение научного коллектива решение таких вопросов, как кадровая политика и пр.

Академическое сообщество сформировалось под влиянием средневековых гильдий, отсюда сохраняющиеся принципы демократии (выборность ректора, членов ученых советов) и известная закрытость данного института науки от общества. В российской традиции правила поведения академического общества, формирование автономности и некоторой элитарности ученого были заимствованы из западного мира, что было обусловлено самим процессом создания института высшего образования в нашей стране.

Ротация кадров здесь низкая. На рынке труда предложение для занятых в сфере высшего образования, как правило, ограничено (в регионе не так много образовательных учреждений соответствующего уровня), отсюда возникает «оседлость»: преподаватель может проработать в одном университете всю свою жизнь. «Оседлость» приводит к формированию устойчивых связей внутри коллектива, что частично выражается в появлении семейных династий. Таким образом, неформальные отношения становятся более значимыми, чем формальные, установленные законом, уставом, правилами внутреннего распорядка или иными нормативными актами.

Семейственность отражается на высшей школе двояко. С одной стороны, династическая преемственность – это одна из особенностей академического сообщества, когда знания, опыт и «секреты профессии» передаются из поколения в поколение, то есть наследование стиля научной жизни и культуры, несомненно, необходимо поощрять. С другой стороны, в ситуации, когда речь идет об организационном управлении и старший представитель династии принимает управленческое решение в пользу представителя своей династии, руководствуясь исключительно семейными предпочтениями и заручившись поддержкой дружественных ему лиц, также облеченных властным ресурсом, семейственность представляется явлением, которое отрицательно отражается на

развитии университета. Такая ситуация отражает не только негативные стороны геронтократии. Здесь речь идет о ярких проявлениях так называемого «кумовского капитализма» (*crony capitalis*). «Национальный процесс отбора талантов сломан: постоянно можно найти интеллектуально развитых людей на черной работе, в то время как посредством удерживают высокие посты», – считает Д. Зингалес [13]. Принятие решений при таком положении дел преследует достижение скорее целей личных или определенных группировок, чем цели развития университета, что ставит под вопрос успешность такого администратора.

С. Роуз-Аккерман в своем исследовании прямо указывает, что «членов общества с налаженными взаимными личными связями может мало заботить вопрос об эффективности функционирования рынка и государственного сектора» [6]. Личные интересы вступают в противоречие с общественными, и попустительство наносит несомненный урон развитию университета. Возникающие споры, которые имеют отношение к юридической стороне дела, оказываются слишком дорогостоящими (в силу того, что законодатель императивно не прописывает правила кадровой политики в университете, оставляя это на усмотрение коллектива) по сравнению с так называемыми доверительными сделками (имеются в виду сделки с использованием неформальных рычагов воздействия на участников, например в виде ожидания ответной сделки в русле фаворитизма).

Таким образом, вопрос реформ и необходимой трансформации университетов немало зависит от степени присутствия в системе управления университета *crony capitalis*, а геронтократия – это следствие «кумовского капитализма» наряду с nepotизмом, фаворитизмом и пр.

Во многом на процветание геронтократии в административной траектории влияет реакция законодателя в отношении нормативных актов, которые касаются кадровых вопросов университета. Если их проанализировать, можно заметить, что законодатель очень деликатно обходит тему возраста: в частности, возрастные ограничения установлены только для ректора и директоров институтов (регулируются местными локальными актами, однако существует возможность занятия должности директора/декана до 70 лет).

Надежда законодателя на рациональность представителей высшего образования понятна. Однако показательно, что попытка ввести те же квалификационные требования к занятию должностей в сфере высшего профессионального образования в 2011 г. (Приказ

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н г. Москва «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»» [2]) с целью, например, закрепить процесс занятия должностей доцентов лицами, которые обладают ученой степенью кандидата наук или званием доцента, а профессоров – ученой степенью доктора наук или званием профессора, зачастую ни к чему не приводит. Аттестационная комиссия может, учитывая сложившиеся устойчивые личные связи и пользуясь лакуной в законодательстве, принять во внимание только один критерий «успешности» кандидата на должность – это солидный возраст (причем при довольно посредственных результатах работы в реальности). И при этом нередко возникают ситуации, когда молодой ученый, обладающий ученой степенью, «ждет» освобождения ставки доцента, так как он еще не достиг уровня «достойной уважаемости» у аттестационной комиссии или иного органа управления, принимающего решение в соответствующем поле деятельности.

Иногда эта свобода с возрастными ограничениями превращается в анекдотические ситуации, как это было в 2014 г. с избранием 79-летнего заведующего кафедрой в одном из региональных вузов с категорией НИУ на безальтернативной основе.

Если университеты на данный момент не способны сами добросовестно отрегулировать кадровую политику, тогда необходимо, чтобы государство взяло под контроль этот вопрос и обязало университеты разрабатывать локальный акт по исчерпывающим требованиям к кандидатам на переизбрание должностей доцента и профессора при проведении конкурсов, а также исчерпывающие требования к избираемым заведующим кафедрами и директорам/деканам и особенно – к их возрасту.

А как же менторство?

Надо понимать, что высшая школа – это система создания знаний, для которой принцип преемственности поколений и наличие института менторства играют не в последнюю роль в процессе формирования культурного фона университета. Опыт старшего поколения имеет огромное значение, следовательно, проблему старения работников высшего образования нельзя решать радикальным способом.

Однако институт менторства относится больше к карьерной траектории ученого и преподавателя, чем администратора. В разделах, посвященных данным карьерным траекториям, мы указывали на необходимость сохранения преемственности поколений в системе генерирования и трансляции знаний и опыта. Тем более что средний возраст наибольшей научной результативности имеет тенденцию к увеличению [9], что, несомненно, отражается на особенностях реализации карьерной траектории ученого. Это объясняется, во-первых, демографическими сдвигами, в результате которых изменился жизненный цикл человечества, и общей картиной старения населения. Во-вторых, объем знаний, необходимых ученому для его продуктивной деятельности в современных условиях, возрос даже по сравнению с XIX – началом XX в.

Игнорирование важности данного факта отечественными реформаторами и происходящее сокращение кадров высшей школы, вызванное реформами, тоже не способствуют взаимопониманию между поколениями ученых и преподавателей. Старшее поколение считает, что молодые не обладают нужной квалификацией в силу недостаточного опыта. Молодым же кажется, что старшее поколение излишне консервативно и не способно своевременно реагировать на вызовы времени. Однако институт менторства как раз помогает сохранить баланс между поколениями ученых и преподавателей, а именно присутствием в этой системе талантливой и продуктивной старшей генерации, способной продуцировать свой накопленный опыт молодому поколению. В такой системе взаимодействия поколений возраст становится позитивным преимуществом, в отличие от геронтократии, когда в силу возраста человек проявляет свои отрицательные психофизические характеристики.

Выход из ситуации

Есть ли решение данной проблемы? По нашему мнению, есть. Основная проблема – в неэффективных действиях и решениях, на которые оказывает влияние в том числе возраст ЛПР, в частности, в неспособности руководителей, достигших определенного возраста, отвечать на вызовы внешней среды. Причем геронтократию часто сложно рассматривать отдельно, как правило, она является следствием присутствия *crony capitalis* в высшей школе и сопровождается иными явлениями, такими как nepotism, favoritism и пр.

В ситуации с геронтократией необходим поиск механизмов, которые бы нивелировали

отрицательные проявления возрастного фактора (например, авторитаризм, косность мышления) и при этом эффективно использовали положительные проявления возрастного фактора (например, опыт, менторство) в интересах развития сферы высшего образования. В рамках данной статьи нам бы хотелось предложить три таких механизма.

1. Развитие репутационных механизмов превратит академическое сообщество в действительно саморегулируемую организацию, где репутация ученого будет зависеть не только от количественных показателей его работы, но и от его способности нести ответственность за слова, действия и рекомендации по отношению к своему собрату-коллеге. Принимая во внимание, что репутация как раз тот механизм, благодаря которому проводится граница между достойным и недостойным поведением, она может служить обязательным условием для понимания сотрудником университета действительной эффективности своей работы и саморегулирования качества собственной деятельности независимо от того, в какой карьерной траектории он находится на данный момент.

Вопрос формирования репутационных механизмов сравнительно «молодой» для отечественной высшей школы. В российском обществе он больше известен в связи с инициативой ВАК относительно реформы в сфере защиты диссертационных работ: повышения качества диссертационных исследований и прозрачности процедуры защиты научных исследований. Также репутация в научной литературе рассматривается в связи с деятельностью рейтинговых агентств [8] и наукометрическими исследованиями о влиянии репутации (как выражения весомости ученого) на цитируемость его научных работ [12].

Однако в более широком смысле репутация как саморегулируемый и неформальный институт законов и правил достойного поведения является противовесом институту сформировавшихся управленческих перверсий, в частности таких, как геронтократия. В идеальном выражении репутационный механизм считается эффективным, когда вопрос имиджевых потерь становится более важным, чем вопрос получения ренты (ориентации на ренту) в ситуации принятия решений в условиях той же геронтократии. То есть выгода от достойного поведения должна быть не меньше, чем предполагаемое рентоориентированное поведение. Иными словами, если убытки от недостойного поведения будут выше, чем выгода от рентоориентированного поведения, в данном случае мы можем говорить об эффективном репутационном механизме.

Необходимо понимать, что оценка «достойное – недостойное» относится к категории морали, следовательно, формируется общественным мнением. Таким образом, прозрачность действий академического сообщества является основным условием для формирования эффективного репутационного механизма. Иными словами, академическое сообщество должно быть открыто гражданскому обществу.

В своей статье «Эндаумент в российских университетах: проблемы и перспективы» [11] мы рассматривали группы потенциальных партнеров в сфере формирования исследуемого источника финансирования. Однако в рамках настоящего исследования нам хотелось бы еще раз остановиться на двух группах, которые, как нам кажется, могут оказать положительное влияние на прозрачность академического общества в случае их активного участия в деятельности университета: 1) выпускники и члены их семей; 2) бизнес-сообщество (работодатели).

В первом случае речь идет о влиянии внутренней среды со стороны потребителей образовательных услуг как заинтересованных в развитии университета с точки зрения «участника» образовательного процесса и членов его семьи. Во втором – о влиянии внешней среды со стороны «потребителей» выпускаемого «товара» – молодого специалиста.

Формы такого взаимодействия могут быть разными – от ассоциации выпускников до попечительских советов. Однако вопрос стоит о четком понимании активности и результативности подобных сообществ, что не всегда может иметь место в современной ситуации.

Также одним из условий формирования внутриакадемического репутационного механизма может считаться создание здоровой конкуренции среди преподавательского и научного состава, ротация кадров и пр. Этого можно достичь при помощи внутренних рейтингов, которые в данный момент активно внедряются в университетах. Также способно положительно повлиять сетевое взаимодействие между университетами в виде создания межвузовских ассоциаций преподавателей с целью повышения качества преподавания и управления в университетах.

2. Развитие и совершенствование системы менторства, которое следует рассматривать как развитие системы участия старшего поколения в жизни университета. В частности, речь идет о развитии научных школ или подобных им научных сообществ, где вопрос преемственности поколений, сохранения и передачи опыта талантливому

старшего поколения становится важным для генерирования знаний, умений, воспитания более молодого поколения ученых, а также формирования и консервации культурного фона академического сообщества. Эффективная работа данного механизма подразумевает наличие талантливой и продуктивной старшей генерации в системе высшего образования и продуцирование опыта у молодой генерации для сохранения баланса между поколениями ученых.

Возможно, к предполагаемой системе передачи опыта можно отнести введение в систему высшего образования РФ института президентства [см. 7]. При складывающейся традиции президентом университета становится бывший ректор, который вышел за пределы «возрастного ценза». Президент поддерживает уже налаженные и налаботанные связи с государственными и муниципальными структурами, промышленным сектором в рамках развития университета.

Однако более детальное рассмотрение функций президента в парадигме высшего образования заставляет предположить, что этот институт гораздо ближе к попыткам установить систему внешнего управления университетом. В эту систему вводится единица с представительскими функциями (в отличие от ректора с исполнительными функциями), которая обладает необходимыми знаниями и опытом и действует во внешней среде университета (закон закрепляет, хотя и не императивно, требуемый опыт работы в должности ректора). При этом данная единица в теории выгодно отличается от так называемой категории внешних «эффективных менеджеров», не понимающих специфику академического института образования и науки. Тем самым данная единица служит неким предохранителем от превращения университета в «корпорацию» (выполнение задачи «эффективного предпринимательства» университетскими комплексами не должно выводить университеты за границы академизма, лишая их способности к адаптивной гибкости как общественных институтов, которые участвуют самым непосредственным образом в генерировании культурной среды общества).

Институт президентства – явление относительно новое для сферы высшего образования, и эмпирического наблюдения пока слишком мало для полноценного анализа. Однако необходимо отметить, что анализ части уставов и положений показал, что отсутствуют нормы, регулирующие вопрос подотчетности президента органам управления университета (изредка указывается на необходимость отчитываться за два месяца

до истечения срока трудового контракта), что может превратить должность президента в исключительно почетную, без ориентированности на результативность.

3. Третий превентивный механизм – это регулирование возрастных цензов для занятия всех административных должностей в системе высшего образования. Механизм подразумевает, как мы отмечали выше, необходимость участия государства в надзоре за кадровой политикой университета в данном направлении.

Это, пожалуй, наиболее сложный вопрос, требующий весьма осторожного подхода. Одна из долгосрочных целей проводимых реформ высшего образования – построить такую систему управления университетами, чтобы они были саморегулируемой системой без постоянного вмешательства государства как вечного арбитра в тех же кадровых вопросах.

В свою очередь, политика перекладывания на государство полной ответственности в вопросах развития университета и «историческое» ожидание от него участия в роли не только постоянного источника финансирования, но и вечного арбитра, ставит вопрос об управлении университетом исключительно в режиме ручного управления, которое мы и наблюдаем в отечественной системе высшего образования. Механизм ручного управления, как известно, показывает свою эффективность в краткосрочных перспективах и в условиях кризиса. Однако относительно долгосрочной перспективы говорить об эффективности подобного стиля управления не приходится. Управленческие «перверсии» возникают в системе непрозрачности и жесткой вертикальной иерархии управления [10]. Ставящаяся таким образом под угрозу автономия управления университетом нивелирует роль репутационных механизмов как саморегулируемого компонента в управлении университетом.

Вмешательство государства в подобных вопросах может служить вспомогательным механизмом, но отнюдь не основным.

Проблема геронтократии – это следствие ситуации, сложившейся в высшей школе. Не важно, сколько лет ученому или преподавателю. Важно качество его работы, его отношение к производимому или транслируемому им знанию. Однако возраст – это фактор, который при рассмотрении существующих тенденций влияет на производительность труда в университете.

Геронтократии в высшей школе способствует сложившееся *crony capitalis*; она тесно взаимосвязана с другими управленческими «перверсиями», такими как фаворитизм или поколенческое,

семейное, клановое кумовство. Борьба с этими явлениями должна заключаться в снижении роли факторов, благоприятствующих их формированию, и в создании механизмов, препятствующих их развитию.

Последствия такого управленческого стиля в деятельности университета, когда для молодого талантливого поколения устанавливается «потолок», на наш взгляд, имеют далеко отложенный эффект и представляются более чем серьезными. Рентоориентированная демонстрация «поддержки молодых ученых» – распределение рейтинговых стипендий и корпоративных грантов среди «своих», лоббирование проектов «своих» людей в рамках федеральных и областных программ – приводит к действительной неэффективности подобных мероприятий, грантов, программ. При таком положении дел полностью нарушается принцип «социального лифта» как одного из основных факторов, влияющих на развитие и приращение человеческого капитала в сфере образования, науки и инноваций.

Список литературы

1. Артюшина А. Заложники лаборатории. Как российские технари делают бизнес // Слон. 2013 [Электронный ресурс]. URL: <http://slon.ru/biz/1026515/> (дата обращения: 12.12.2014).
2. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2011/05/13/spravochnik-dok.html> (дата обращения: 01.12.2014).
3. Ильин Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности. СПб.: Питер, 2009. 444 с.

4. Индикаторы науки: 2014: статистический сборник. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. 280 с.

5. Индикаторы образования: 2013: статистический сборник. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2013. 400 с.

6. Роуз-Аккерман С. Коррупция и государство. Причины, следствия, реформы. М.: Логос, 2010. 356 с.

7. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://минобрнауки.рф/документы/2974> (дата обращения: 01.04.2015).

8. Global university rankings and their impact (2011). European University Association [Electronic resource]. URL: http://www.eua.be/Libraries/Publications_homepage_list/Global_University_Rankings_and_Their_Impact.sflb.ashx (accessed: 03.09.2012).

9. Jones B., Reedy E. J., Weinberg B. A. Age and scientific genius. NBER Working papers series, (2014) [Electronic resource]. URL: http://www.nber.org/papers/w19866.pdf?new_window=1 (accessed: 01.09.2014).

10. Krasikova T., Ognev D. Corruption as a negative factor affecting the development of university as a core in regional innovation // Actual problems of Economics (Ukraine). 2014. Vol. 11, no. 161 P. 161–166.

11. Krasikova T., Ognev D. Endowment in Russian university: problems and prospects // Actual problems of Economics (Ukraine). 2015. Vol. 2, no. 164. P. 199–205.

12. Petersen M. A. [et al.] Reputation and impact in academic careers // Proceeding of National Academy of Sciences of the United States of America. 2014. Vol. 111, no. 43.

13. Zingales L. Crony Capitalism and the Crisis of the West // The Wall Street Journal. 2012. June 6 [Electronic resource]. URL: <http://online.wsj.com/news/articles/SB10001424052702303665904577450071884712152> (accessed: 10.12.2013).

*Krasikova T. Yu., Ognev D. V.**

Irkutsk National Research Technical University, Irkutsk, Russian Federation

GERONTOCRACY AND CAREER IN UNIVERSITY

Key words: carrier in university, crony capitalis, management of human capital in university.

This article is of a conceptual type and represents the result of one of the stages of research concentrated on the development of regional university as an active participant of regional economic system and specific features of human resources management at higher educational institutions. The article represents conceptual approach to the problem of ageing in the university management system and analyses not only radical reflection of ageing but also attempts at preserving continuity of generations in academic sphere. The article looks into generation problem and attempts to understand whether gerontocracy is a cause or a consequence of the situation existing in higher education and what can be done about it. The reasons behind writing the article is that despite seemingly evident solution – favouring younger staff members, in-depth study of the topic demonstrates that solution to this problem should be more delicate than just enrolling young specialists. As the article shows the reason for that is the specific character of academic community and peculiar features of career trajectories in higher education. The research identifies existing career trajectories in higher education and analyses different generation – related factors influencing their effective implementation (including entrepreneurial career, a new career trajectory for national universities). Attention is paid to mentorship which fully represents

*Krasikova Tatiana Yurievna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor at Economics and Finance Department, Irkutsk National Research Technical University; Lermontova str., 83, Irkutsk, 664074, Russian Federation; +7 (3952) 405-100.

Ognev Dmitry Vladimirovich, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor at Economics and Management Department, Irkutsk National Research Technical University; Lermontova str., 83, Irkutsk, 664074, Russian Federation; +7 (3952) 405-100.

specific traits of academic community with necessary generation continuity. Among the article outcomes there is a set of suggested gerontocracy overcoming mechanisms such as development of reputation mechanisms; development and improvement of mentorship mechanism which should be viewed as the development of the system of older generation involvement into the life of the university; regulation of age limitations for all administrative positions in the higher education system. Limitations for research process can be as follows: career trajectories are seldom separated from each other and one trajectory usually dominates. Nevertheless managerial perversions (such as gerontocracy) in one of the career trajectories can have direct influence on efficacy of another trajectory, particularly in the case of administrative positions (administrator- researcher). Understanding specific features of multiple career trajectories and danger of managerial perversions should be considered in university staff policy as well as in personnel enrollment and development programs that should be aimed both at social elevation mobilization for younger specialists and preservation of university traditions and cultural environment which is impossible without mentorship system development. The article analyses career trajectories at the university with the reflection of academic community peculiarities. The article emphasises negative consequences of managing university setting limitations for young talented generation. Such things as dissemination of rating stipends and corporate grants among “insiders”, lobbying “insiders” projects within the framework of federal and regional programs lead to factual inefficacy of such events.

References

1. Artyushina, A. Zalozhniki laboratorii [Hostage in laboratories], *Slon* [Elephant], available at: <http://slon.ru/biz/1026515/> (accessed: 12.12.2014).
2. *Edinyi kvalifikatsionnyi spravochnik dolzhnostei rukovoditelei, spetsialistov i sluzhashchikh* [Unified Qualifying Guide for Managers, Professionals and Employees], available at: <http://www.rg.ru/2011/05/13/spravochnik-dok.html> (accessed: 01.12.2014).
3. Il'in, E. P. *Psikhologiya tvorchestva, kreativnosti, odarenosti* [Psychology of Creation, Creativity, Talents], Saint-Petersburg, Piter, 2009, 444 p.
4. *Indikator nauki: 2014* [Scientific Indicators: 2014], Moscow, Natsional'nyi issledovatel'skii universitet «Vysshaya shkola ekonomiki», 2014, 280 p.
5. *Indikator obrazovaniya: 2013* [Education Indicators: 2013], Moscow, Natsional'nyi issledovatel'skii universitet «Vysshaya shkola ekonomiki», 2013, 400 p.
6. Rouz-Akkerman, S. *Korrupsiya i gosudarstvo. Prichiny, sledstviya, reformy* [Corruption and Government. Causes, Consequences, and Reform]. Moscow, Logos, 2014, 356 p.
7. *Federal'nyi zakon ot 29 dekabrya 2012 g. № 273-FZ «Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii»* [Federal Law of December 29, 2012 № 273-FZ “On Education in the Russian Federation”], available at: <http://минобрнауки.рф/документы/2974> (accessed: 01.04.2015).
8. *Global university rankings and their impact (2011)* *European University Association*, available at: http://www.eua.be/Libraries/Publications_homepage_list/Global_University_Rankings_and_Their_Impact.sflb.ashx (accessed: 03.09.2012).
9. Jones, B., Reedy E. J. & Weinberg, B. A. *Age and scientific genius. NBER Working papers series*, available at: http://www.nber.org/papers/w19866.pdf?new_window=1 (accessed 01.09.2014).
10. Krasikova, T. & Ognev, D. Corruption as a negative factor affecting the development of university as a core in regional innovation, *Actual problems of Economics (Ukraine)*, 2014, vol. 11, no. 161, pp. 161–166.
11. Krasikova, T. & Ognev, D. Endowment in Russian university: problems and prospects, *Actual problems of Economics (Ukraine)*, 2015, vol. 2, no. 164, pp. 199–205.
12. Petersen, M. A. [et al.]. Reputation and impact in academic careers, *Proceeding of National Academy of Sciences of the United States of America*, 2014, vol. 111, no. 43.
13. Zingales, L. Crony Capitalism and the Crisis of the West, *The Wall Street Journal*, 2012, June 6, available at: <http://online.wsj.com/news/articles/SB10001424052702303665904577450071884712152> (accessed 10.12.2013).

