А. С. Калгин, Н. А. Гнисюк, А. С. Астахова

Между сектой и корпорацией: как формируются университетские этосы

Александр Сергеевич Калгин — магистр социологии, PhD. Приглашённый исследователь, Центр исследований примирения, Институт социологии, Университет Бонна (Германия). **E-mail:** akalginall@gmail.com. **ORCID:** 0000-0002-4133-1063.

Николай Алексеевич Гнисюк — магистр социологии. **E-mail:** brebabai13@gmail.com.

Анастасия Сергеевна Астахова — кандидат социологических наук. Декан Философско-социологического факультета ИОН РАНХиГС. **E-mail:** astakhova-as@ranepa.ru.

Аннотация: Регуляция современных университетов сегодня всё больше выстраивается в логике корпоративной метафоры. Изобилие менеджерских практик, таких как введение различных показателей эффективности — всё это исходит из общеупотребимого теоретического языка описания академии как корпоративной структуры. В центре этой структуры предполагается рациональный индивид, принимающий решения в результате калькуляции издержек и выгод. Однако мы фиксируем парадокс, заключающийся в обилии учёных, которые действуют, как кажется, экономически и социально невыгодно. Соглашаясь на чрезмерную нагрузку, они испытывают повышенный стресс от менеджерских практик. Мы называем этот парадокс «необъяснимым остатком мотивации».

В экономически-корпоративном подходе существует полемика вокруг этой проблемы. Например, с точки зрения экономистов сделана попытка её решения через добавление в калькуляцию учёных нематериального «академического вознаграждения». В рамках настоящей статьи мы показываем несостоятельность этого решения и предлагаем другое. Его суть заключается в альтернативном развитии метафоры университета как секты в Веберианском смысле. В статье разбираются реальные кейсы работы двух московских университетов и демонстрируется, что за экономически рациональными на первый взгляд отношениями стоит ценностно-рациональная система сектантского характера, облекающая менеджерские практики дополнительными смыслами и функционалом.

По результатам качественного исследования на материале 25 интервью мы иллюстрируем, как концепты «этоса», «тревоги о спасении» и «избранничества» позволяют нам объяснить парадокс необъяснимого остатка мотивации. Мы показываем, как под маской экономически-рациональной корпорации скрывается работа университетских этосов, сектантских процедур отбора и поиска свидетельств о спасении.

Ключевые слова: наука, университеты, мотивация, Вебер, тревога о спасении, социология организаций

Для цитирования: *Калгин, А. С, Гнисюк, Н. А., Астахова, А. С.* Между сектой и корпорацией: как формируются университетские этосы // Пути России. 2026. Т. 4. № 2. С. 113–140.

> «По-видимому, основным в современных исследованиях университетов является вопрос о специфичности этого образования: обладает ли оно самодостаточностью или же растворяется в мире „нормальных“ организаций?»
>
> *Павлюткин, 2011, с. 109*

Введение

Возьмём за отправную точку расхожее представление о том, что университетский учёный по сравнению с работником частного сектора с сопоставимым стажем получает более низкий денежный доход и часто перерабатывает. В теории организаций об университетах существует дискуссия относительно того, можно ли считать их «нормальными организациями», или они являются организациями особого рода. Сегодня в университетах внедряется всё больше элементов, заимствованных из «нормальных организаций» [Павлюткин, 2011].

Традиционно это принято связывать с внедрением менеджерских практик в сферу образования. Ярким выражением этой тенденции является всё большее распространение практик формализованной оценки учёных (их публикационной активности и иных сфер их деятельности). В этой работе мы описываем то, как чужеродные практики внедряются в университетскую жизнь. Наше описание позволит высветить напряжение, связанное с заимствованием практик из одного контекста в другой. Оно позволит ярче наблюдать черты университетов, которые отличают их от «нормальных организаций» и то, как эти черты проявляются в ситуации конфликта организационных моделей.

Общая задача и цель настоящей статьи — попытаться восполнить существующий пробел в современных языках описания, которые служат основой для управленческих решений и менеджмента университетов и показать, в чём можно искать причину «необъяснимого остатка мотивации» среди учёных.

Первый раздел посвящён реконструкции доминирующей сегодня концептуальной модели, отталкивающейся от метафоры университета как производственной корпорации. Речь идёт о менеджерских моделях, основывающихся на различных вариантах теории рационального выбора и применяющихся в таких практиках, как оценка преподавателей, учёт и премирование за количество и уровень публикаций, требование повышения публикационной активности, цитируемости, и прочих управленческих практиках. В этих моделях

существует известная проблема необъяснимого остатка мотивации, о которой говорят и эмпирические данные, и ряд теоретиков. Мы реконструируем эту полемику, демонстрируя общее слепое пятно в современных языках описания работы университетов. Иными словами, мы очерчиваем проблему различения и объяснения, на решение которой направлено дальнейшее содержание статьи.

Второй раздел посвящён альтернативной концептуализации мотивации учёных. Мы прочитываем метафору корпорации не как «промышленной фирмы», а в её исконном значении как «союза равных». В рамках развития этого прочтения мы предлагаем задействовать теоретический ресурс социологии религии Макса Вебера, в частности, понятие секты. Мы адаптируем этот концептуальный аппарат для работы с академической средой. Нами задействуются концепты этоса, тревоги о спасении, испытания, религиозной квалификации, священных благ, благочестивого поведения и избранничества. В итоге второй раздел предлагает собранный и потенциально продуктивный язык для решения проблемы необъяснимого остатка мотивации в академической среде.

Заключительный раздел посвящён эмпирической апробации предложенной модели. В нём приводятся результаты нашего качественного исследования в двух крупных российских университетах. На основе 25 глубинных интервью мы обнаруживаем явные кейсы необъяснимого остатка мотивации, не вписывающиеся в модель «академического вознаграждения» [Кузьминов, 2004], но согласующиеся и объяснимые в рамках предложенной нами концептуализации. В частности, мы разбираем три наиболее значимых и часто повторявшихся сюжета функционировавших в логике тревоги о спасении, избранничества и этоса. В заключении статьи суммируется объяснительный потенциал предложенной концептуализации с точки зрения решения существующей проблемы необъяснимого остатка мотивации.

Университеты как «ненормальные организации»

Анонимный автор из Оксбриджа (собирательный термин, образованный от слияния названий двух университетов Великобритании: Оксфордского и Кембриджского) на страницах газеты The Guardian жалуется на то, что зарплаты в этих университетах даже не обеспечивают молодым учёным возможности покрывать затраты на проживание [Academics anonymous, 2015]. Сравнивая зарплаты в Оксбридже с английским университетами «второго эшелона», он отмечает, что в последнем случае они значительно выше (а стоимость жизни — ниже). При этом автор жалуется на переработки и необходимость

прилагать чрезмерные усилия не только чтобы попасть внутрь, но и чтобы там оставаться.

Это не единичный случай. На страницах британской прессы можно встретить множество публикаций, в которых описывается проблема переработок в академии, выгорания на работе, психических расстройств из-за переработок и даже суицидов среди учёных [Guo, 2014; Krause, 2018; Shaw, 2014]. Основная тема этих публикаций — учёные стабильно перерабатывают. Академические исследования также отмечают, что академики испытывают по этому поводу сильный стресс [Jacobs, Winslow, 2004].

Эта проблема актуальная и для России. В отечественной литературе есть исследования, указывающие на то, что сотрудники университетов испытывают значительный стресс от переработок и плохого баланса работы и личной жизни. В том числе это увязывается с активным включением российских университетов в глобальную «гонку рейтингов», результатом чего становится всё возрастающее давление на учёных со стороны менеджеров [Абрамов, Груздев, Терентьев, 2019].

Для постановки исследовательской проблемы, на примере которой мы хотим проиллюстрировать эвристический потенциал нашей концептуализации, мы выделим три основных момента:

1) академиков можно причислить к профессионалам, которые значительно «перерабатывают» [Muurlink, Poyatos Matas, 2011];
2) в академии распространено недовольство формализованными процедурами оценки [Harley, 2002];
3) эти процедуры оценки связываются со значительными негативными переживаниями — чувством неопределённости, фрустрации, растерянности [Archer, 2008][1].

Назовём это признаками присутствия некоторого «необъяснимого остатка мотивации». Учёные зачем-то работают много, хотя платят им относительно мало. При этом они выражают недовольство.

Для объяснения этого наблюдаемого парадокса мы строим наше рассуждение, отталкиваясь от концепта «базовых метафор», в частности, метафоры «корпорации». Понимание университета меняется, из «академической корпорации» он превращается в фирму по производству образовательных услуг. Куракин и Филиппов [Куракин, Филиппов, 2006] говорят о смене базовой метафоры. Слово «корпорация» вместо своего исконного значения — союза равных учёных — приобретает новое значение — крупная фирма, производящая товар. Университет продолжает называться академической корпорацией, но значение слова теперь иное. «Пожалуй, разговоры об университете как корпорации, в любом смысле, имеют одно важное значение.

[1] На языке нашей концептуализации мы говорим о том, что они являются психологическими коррелятами «*тревоги о спасении*».

Они позволяют ориентировать исследование на поиск базовых интуиций и базовых метафор. В основании осмысленного поведения лежит схема организации опыта. В конечном счёте, с ней соотносятся те определения ситуаций, которые потом находят своё продолжение в наблюдаемом поведении» [Куракин, Филиппов, 2006].

Наше предположение заключается в том, что различные практики университетской жизни в разной степени совершили переход из одной метафоры (касты, секты избранных) в другую (промышленная фирма), и этим обусловлены те напряжения, которые мы наблюдаем. Попытки этого осмысления можно найти, например, у исследователей высшего образования. Так, Павлюткин [Павлюткин, 2011] указывает на два различных понимания университета — университет как «обычная/нормальная организация» (ordinary organization) или как особый вид организации, которому присущи особые свойства и особая структура.

Отличительными признаками университетов называли разное: коллегиальное управление, особый вид анархии в принятии решений, «слабое сцепление» (loose coupling) организационных элементов, неясность и неоднозначность организационных целей [Павлюткин, 2011, с. 106].

Павлюткин отмечает, что тенденцией последнего времени является переход к пониманию университета как обычной организации, которой можно управлять с помощью инструментария, созданного для управления в частных фирмах или государственных бюрократиях. Здесь традиционным является упоминание доктрины New public management, в рамках которой делается попытка стереть грань между управлением в организациях частного сектора и организациях публичного сектора, в том числе университетах.

В чём сходятся многие исследователи университетов, так это в том, что механизмы оценки результативности заслужили дурную славу среди учёных. Критика многообразна: оценку публикационной активности критикуют с точки зрения теории вытеснения внутренней мотивации, рассматривают в бурдьевистском ключе как практику доминирования [Archer, 2008]. Harley [Harley, 2002] указывает на то, что учёные солидарны в своей ненависти к процедурам оценки их результативности, но, тем не менее, продолжают их проходить.

Парадоксальность университетской организации

Рассмотрим некоторые языки описания, которые использовали другие исследователи для осмысления проблемы «необъяснимого остатка мотивации» в университетах.

Многие описания университета строятся на этой «менеджерской» метафоре. Так, влиятельная точка зрения заключается в том, чтобы рассматривать «мотивационный остаток» как признак наличия в научной работе определённого «академического вознаграждения»: «Преподаватели и исследователи получают наряду с денежным доходом и внешним социальным статусом дополнительное «академическое вознаграждение» — **удовлетворение** от процесса творческой деятельности, удовлетворение от признания коллегами результата, своих достижений, удовлетворение от очень качественного потребления, практически неотделимого от творческого труда, потребления, «перетекающего» в содержательную деятельность» [Кузьминов, 2004, с. 7].

Логика «академического вознаграждения» используется в ряде работ по экономике труда [Eriksson, Kristensen, 2014] и теории организаций [Hussain и др., 2024]. В первом случае, исследователи показывают, что неденежные выгоды, такие как гибкий график и доступ к ресурсам университета, часто компенсируют более низкую зарплату в академии. Это согласуется с гедонистической теорией оплаты труда, согласно которой работники могут охотно соглашаться на более низкую зарплату, если она компенсируется выгодами на рабочем месте, удовлетворяющими личные или профессиональные потребности. Во второй работе авторы говорят о том, что учёные могут соглашаться на более низкую оплату труда в обмен на возможность делать полезный общественный вклад. Авторы показывают, что представление академической работы как общественно полезной может вести к тому, что учёные соглашаются на более низкую зарплату, руководствуясь внутренней мотивацией, а не внешней.

Эта логика объяснения работает в рамках модели рационального выбора, ограничиваясь тем, что расширяет набор благ, которые получает учёный от своей работы: в его рациональный расчёт входит набор таких специфических благ, как признание, творчество и т. д. Однако этот язык описания не позволяет учесть специфических для университета мотиваций, таких как принадлежность к «касте» равных в рамках традиционной метафоры корпорации. Мы говорим здесь о предельных мотивациях, избегающих калькуляции.

О столкновении разных базовых метафор университета говорят некоторые российские авторы. Так, Емельянов и Павлюткин [Емельянов, Павлюткин, 2014] используют метафору «дара», чтобы говорить об отношениях, возникающих в университете. Понимание знания как дара они противопоставляют рыночной логике, в которой университет рассматривается как фирма по производству продукта, знание становится товаром. Можно предположить, что рыночная метафора (образование как товар) вытесняет органицистскую метафору (образование как функция общественного организма по воспроизводству себя).

Существующие языки описания очевидно не улавливают «необъяснимый остаток мотивации» учёных, поскольку исходят из второго понимания метафоры «корпорации» — университета как фирмы. В этой работе мы делаем попытку заполнить этот пробел и предложить альтернативный язык описания, исходя из метафоры корпорации как «союза равных» и опираясь на социологию Макса Вебера.

Метафора университета как секты

Чтобы решить проблему «необъяснимого остатка мотивации», мы обращаемся к метафоре корпорации не в её современном значении промышленной фирмы, а в её исконном значении касты избранных и союза равных. Это значение не чуждо университетам. Так, в обзоре биографии Макса Вебера А. Ф. Филиппов замечает, что научная работа и успешная защита диссертации молодым Вебером позволила ему получить «публичное признание своего, приглашение в цех, в касту избранных». [Филиппов, 2019, с. 315].

В этом биографическом описании мы можем видеть то выраженное кастовое начало, которое присуще университетам. Твоя принадлежность к организации характеризует тебя как личность. Ты не просто наемный работник, но ты член корпорации (касты, секты, ордена, кружка, племени [Becher, Trowler, 2001]), которая сращивается с тобой как с личностью.

В настоящей работе при создании прикладной концептуализации мы обращаемся к метафоре секты (религиозной общины). Укажем на несколько моментов, которые стали предпосылками выбора именно этой метафоры: секта уже хорошо концептуализирована социальными теоретиками (прежде всего Максом Вебером, но не только), можно относительно легко провести аналогии между сектой, как она описана этими теоретиками, и университетскими коллективами.

К описанию секты как института обращались многие теоретики после Вебера [Niebuhr, 1996; Troeltsch, 1996; Wilson, 1961]. Ключевым отличием между сектой и церковью можно назвать добровольный характер вступления: «...секта — это добровольная общность, члены которой присоединяются к ней по своей свободной воле» [Troeltsch, 1996, с. 64].

Метафора секты уже использовалась в отношении академических коллективов. В статье “Faith struggles in science: Academic schools as religious sects ” [Follert, Daumann, 2021] используют экономическую теорию религии и метафору секты для описания научных школ. Авторы моделируют научные школы как квазисекты, поскольку они имеют сопоставимую структуру затрат и выгод, а также показывают, при каких обстоятельствах учёный как потенциальный член присоединя-

ется к научной школе. Исследователи делают вывод о том, что научные школы, подобно религиозным сектам, могут привлекать учёных за счёт социальной структуры, солидарности, идентичности и других социальных и психологических механизмов.

Другим взаимосвязанным ключевым понятием социологии религии Вебера является понятие «этоса». Это понятие также использовалось в исследованиях университетов. Обратимся к исследованиям академического «этоса». К примеру, в статье "University ethos versus the idea of sustainable development " [Łaszczyk, Kulesza, 2020] рассматривается роль университетов не только в сфере науки и образования, но и в контексте социальной ответственности и устойчивого развития. Авторы отмечают, что современные университеты должны не только стремиться к достижению научной истины, но и активно влиять на социальную динамику путём развития человеческого капитала и подготовки специалистов, готовых к изменениям и вызовам на рынке труда. Таким образом, «этос» рассматривается как некое «долженствование», некая предписываемая университетам позитивная роль.

Стенкамп [Steenkamp, 2017] в статье The exploration of university ethos — neoliberalism versus entrepreneurial wisdom анализирует изменения в этосе университетов в контексте современных вызовов, связанных с четвёртой промышленной революцией. Университеты реагируют на экономические сдвиги и требования рынка. В работе анализируется, как неолиберализм стимулирует университеты к принятию более коммерческого и предпринимательского подхода к образовательному процессу, ориентированному на достижение экономической эффективности и финансовой самостоятельности.

Богданова в работе «Этос университета: социологическая операционализация потенциала „неписаных правил“» [Богданова, 2017] описывает концепцию этоса университета как важного внутреннего ресурса, поддерживающего его институциональную идентичность. Этос университета включает ценностные ориентиры и нормы, формирующие «культурный код» данного учебного заведения. Таким образом, можно видеть, что существующие исследования фокусировались на различных аспектах университетского этоса, однако нам не удалось найти работ, посвящённых механизму отбора в секты и его веберовской интерпретации как средства создания этоса (трансляции культуры). В литературе по организационной культуре одной из классических работ является статья Шейна, предлагающая теорию социализации и отбора как средства трансляции организационной культуры и «индоктринации» новичков [Schein, 1990], однако и в этой работе мы не находим указания на то, чем же движимы кандидаты в члены организации. Их стремление к работе и желание «вписаться» в организацию воспринимаются как данность.

При этом, центральным отличием нашего подхода и перспективности веберовской оптики является то, что мы можем указать

на «движущую силу» или «мотив», который заставляет «новичков» двигаться вперед через этапы отбора. Вебер указывает, что в поиске знаков своего «избранничества» протестант движим «тревогой о спасении». Это — предельная мотивация, она способна заставить человека стремиться к прохождению отбора даже если это требует значительного напряжения сил, и связано со значительными издержками.

В нашей работе мы модифицируем этот концепт, формулируя понятие «академическая тревога о спасении», который функционирует в академическом мире аналогично «тревоге о спасении» в мире религиозном.

Концептуализация

Мы предлагаем рассмотреть университет как религиозную общину. В рамках нашей концептуализации мы видим университет и, в частности, процесс прихода в него новых сотрудников и их адаптации, как процесс входа сектантов в секту и усвоение ими «этоса» секты.

Основным источником для нашей концептуализации служит небольшая статья Макса Вебера «Протестантские секты и дух капитализма» [Вебер, 2016a]. Кроме этого, мы обращаемся к книгам «Протестантская этика и дух капитализма» [Вебер, 2016b] и «Хозяйство и общество» [Вебер, 2016c].

Центральная идея Вебера в работе «Протестантские секты» заключается в том, что секты формируют особый «этос» или «дух» протестантизма, который становится основным элементом «духа капитализма» (эта связь выстраивается Вебером в «Протестантской этике»). Статья написана на основе наблюдений Вебера, сделанных им во время поездки в Америку. Вебер описывает механизм, посредством которого секты формируют этос протестантизма:

1) в секты вступают добровольно, по своему выбору (т. е. в них вступают не все, а лишь те, кто этого хочет; таким образом, происходит самоотбор);
2) в секту принимают не каждого (сектантов принимают «лишь после самой тщательной „проверки“ и педантичного изучения их „образа жизни“, начиная с самого раннего детства» [Вебер, 2016a, с. 189]»;
3) после вступления сектант должен постоянно подтверждать своё «избранничество» «благочестивым поведением».

Отдельно подчеркнём, что в первую очередь нас интересует именно аргументация Вебера в статье «Протестантские секты», в которой он рассматривает институт сект и их общественную функцию, и лишь во вторую очередь аргументация «Протестантской этики»,

в которой Вебер показывает корни «духа капитализма» в религиозных доктринах некоторых протестантских течений. Доктрина даёт ответ на вопрос «зачем?» (к чему следует стремиться), а институты — на вопрос «как?» (что следует делать, стремясь) [Забаев, 2019, с. 24].

Мы выделяем три ключевых концепта: «избранничество», «этос» и «тревога о спасении» и предлагаем рассмотреть через их призму практику академической жизни.

Центральной для социологии религии Вебера является его реконструкция доктрины о предопределении, которую он приписывает протестантским кальвинистским сектам.

Кратко изложим социологическое значение доктрины о предопределении к спасению следующим образом. Есть некоторая ненаблюдаемая характеристика — «избранничество», т. е. предопределение к спасению. О том, что такое спасение есть некоторые представления, которые делают его предельно желанным. Условия его получения — это «средства к спасению». По признаку избранничества люди делятся на избранных и отверженных (толпу). Точно знать о том, являешься ли ты избранным или нет, нельзя, но можно искать знаки «избранничества». Существует *механизм отбора*, посредством которого, как принято считать, избранные могут быть отделены от толпы. Этот механизм отбора состоит из трёх элементов:

1) человек должен стремиться к спасению (иметь *тревогу о спасении*);
2) он должен пройти проверку своего поведения и быть допущенным в секту;
3) он должен своим *благочестивым поведением* показывать, что он действительно *избранный*.

Вступление в секту имеет двоякий эффект:

1) *внешне* это подтверждение «религиозной квалификации», т. е. удостоверение того, что кандидат обладает некими *качествами*;
2) *внутренне* для вступившего в секту это «удостоверение в собственном избранничестве» (удостоверение в спасении)[2].

Проходя через троякий механизм отбора, протестантский сектант становится носителем *этоса протестантизма*: «…не этическое учение религии, а то этическое отношение к жизни, которое поощряется в зависимости от характера и обусловленности средств к спасению, предлагаемых данной религией, является „ее“ специфическим „этосом“ в социологическом значении этого слова» [Вебер, 2016b, с. 199].

[2] «…рассмотренная нами выше взаимосвязь между идеей предопределения и испытания избранности, которая основана на стремлении обрести субъективную “certitude salutis” (уверенность в спасении), является не чем иным, как пиетистской разработкой первоначального учения Кальвина» [Вебер 2016a: 97].

Протестантские секты становятся, таким образом, центрами, создающими этос протестантизма. В отличие от церкви, они отбирают и воспитывают *качества*, а не наказывают за проступки. «Нет, вероятно, более действенного воспитательного средства, как это известно нам из опыта, чем подобная необходимость социального самоутверждения в кругу товарищей» [Вебер, 2016b, с. 199].

Исследовательские вопросы

Чтобы найти решение вопроса о «необъяснимом остатке мотивации» мы можем использовать нашу концептуализацию. Мы предлагаем искать истоки «необъяснимого остатка мотивации» в трёх элементах: «этосе», «избранничестве» и «тревоге о спасении. Ключевым концептом для всех трёх является «механизм отбора». Таким образом, мы формулируем три исследовательских вопроса:

A. Как связано усвоение этоса университета с прохождением механизма отбора
B. Как связано прохождение механизмов отбора с поиском знаков избранничества
C. Как воспринимается и описывается респондентами опыт переживания «академической тревоги о спасении»

Если нам удастся найти свидетельства присоединяющихся к «элементам отбора» функции удостоверения в избранничестве, тревоги о спасении и существования связанных с этим концептами разных этосов, то, мы получим свидетельства наличия в университетах тех мотиваций, которые не укладываются в модель «академического вознаграждения».

Методология

Данные были собраны с помощью качественных полуструктурированных интервью в две волны: в период с августа по сентябрь 2019 года и в период июнь-июль 2024 года. В исследовании приняли участие 27 информантов из двух университетов: 16 из одного университета, 12 из другого, (один из участников работал и учился в обоих университетах).

Мы не раскрываем реальных названий отобранных вузов, далее они представлены под псевдонимами: Москбридж (МБ) и Гумбольдтшулле (ГШ). Рассматриваемые вузы изначально специализировались преимущественно на социально-гуманитарных направлениях подготовки и исследований, но в настоящее время в Гумбольдтшулле присутствует более широкий круг образовательных программ.

Интервью проводилось среди представителей разных направлений подготовки. Для интервью с представителями Гумбольдтшулле отобраны сотрудники направлений: антропология, государственное и муниципальное управление, история, международные отношения, политология, психология, социология, филология, философия, экономика. Сотрудники и выпускники Москбриджа привлекались для интервью с направлений: социология, политология, история, менеджмент, искусство и гуманитарные науки.

Москбридж представляет собой сравнительно небольшое по количеству обучающихся учебное заведение с большим упором на подготовку на уровне магистратуры, которая позиционируется как отбор в «настоящие учёные». Поэтому было принято решение к интервью привлекать не только сотрудников, но и выпускников, рассматривающих для себя научную и педагогическую карьеру.

Информанты рекрутировались методом «снежного кома» — сначала опрашивались знакомые, затем их просили дать контакты их знакомых.

Интервью записывались и транскрибировались. Анализ проводился с помощью программы nVivo 12. Сначала создавались коды, соответствующие элементам концептуализации, затем с помощью этих кодов кодировались ответы респондентов. Создавались отдельные коды под темы, которые не вписывались в элементы концептуализации. Затем эти дополнительные коды группировались по тематическим блокам. В целом, процедура кодирования следовала логике «теории концептуализации» и метода качественного анализа данных [Батыгин, 1995; Blaikie, 2000].

Результаты

В этом разделе мы фокусируемся на результатах, относящихся к трём ключевым концептам: этос, избранничество и академическая тревога о спасении. В полевом исследовании мы обнаружили работу трёх этих концептов и смогли зафиксировать их актуальность и функции в рамках академического сообщества как секты. Мы приводим краткие иллюстративные цитаты для описания этих концептов и показываем их связь с проблемой «необъяснимого остатка мотивации».

Этос

«Железные люди» Гумбольдтшулле

Понять этос конкретного университета или сообщества бывает непросто. Мы используем тот же приём, который использовал Вебер,

цитируя письмо Франклина и различая в нём черты «духа капитализма». Например, возьмём текст из официальной стенгазеты ГШ. В этом тексте один из руководителей университета описывает качества успешного академика через метафору «железных людей», которые подобно участникам триатлона преодолевают значительные трудности и демонстрируют исключительную выносливость и многозадачность: «*Поспорили однажды пловец, велосипедист и бегун — кто сильнее и выносливее. Так родился триатлон. Те, кто успешно преодолевает длинную дистанцию — 4 км плыть, 180 километров ехать и 42 км бежать — да, без перерыва на еду (питание по ходу дистанции) и тем более отдых и сон, — становятся железными людьми… А ведь мы успеваем и много чего ещё — хотя, казалось бы, куда больше? … И да, всё это на фоне «плыть, бежать, крутить» И значит, мы все — железные люди*».

Кейс ГШ и этос «железных людей» в некотором смысле особенно интересен в рамках нашего исследования, потому что в этом этосе моральным императивом становится положительное отношение к переработкам, многозадачности и предельной трудоспособности (если не сказать, трудоголизму). Именно в этом контексте критика теории «академического вознаграждения» представляется продуктивной, т. к. здесь мы должны встретить искажения инструментальной рациональности под влиянием «тревоги о спасении», проявляющиеся ярче, чем где бы то ни было.

«*Герои текста*» Москбриджа

Что касается этоса Москбриджа, мы можем обратиться к рекламным материалам университета. В одном из промо-роликов университет описывается как место, где «*…трудно учиться. Люди, которые проходят первый курс, считают себя настоящими героями, за этот год они прочитали столько научной литературы, сколько, возможно, не читали в течение всей своей предыдущей жизни*».

Один из преподавателей Москбриджа называет особую практику работы с текстом «обрядом инициации».

Самопрезентация этоса

Собранные нами данные показывают, что этос не только транслируется публичной самопрезентацией университетов. Он также и воспроизводится на личном уровне рядовыми сотрудниками и студентами:

> «*ГШ — это место, в котором только если херачишь, тебя ждёт какой-то рабочий успех… Мне кажется, что в ГШ ждёт успех тех,*

кто многостаночник. То есть надо и хорошо исследовать и хорошо преподавать и ещё, конечно, уметь хотя бы как-то ориентироваться в административных делах» (Гумбольдтшулле).

Усвоение этоса

Наши данные показывают, как вышеописанные этосы усваиваются внутри ГШ и МБ. В первую очередь посредством практики отбора — специфическим внутренним практикам инициации. Говоря о своих коллегах, перешедших в университет из другого регионального вуза, информант отметил, что, попадая в ГШ, они меняются:

«Академические культуры очень отличаются. Интересно наблюдать, как в [региональном кампусе] ГШ много людей работает, кто перешли из [другого местного университета]. Эти люди были совершенно другие из той культуры. Они начали работать здесь. Они попадают в новую среду, и они начинают работать по-другому» (16-2019-Гумбольдтшулле).

Особой удачей с точки зрения доступных данных является то, что в 2016 году автором было выполнено пилотное исследование по сравнению корпоративных культур Гумбольдтшулле и [другого ведущего университета]. Один из этих сотрудников в промежутке между этими «замерами» успел пройти через ряд отборочных карьерных мероприятий, в рамках которых нужно было «работать за идею», без явных академических или финансовых выгод делать образовательные проекты для нужд университета. Респондент успешно завершил эти ступени карьерного отбора.

Интервью с этим сотрудником было проведено независимо от его старых ответов. При этом в некоторых моментах респондент значительно изменил своё отношение. Дадим для сравнений две цитаты, иллюстрирующие «впитывание этоса», если в 2016 году респондент был настроен крайне критично к ГШ, то в 2019 году после прохождения всех карьерных этапов отбора, он говорил уже как полноценный носитель этоса, «избранный»:

«Надоела бюрократия, надоело, что ГШ притворяется, что они такие демократичные и прогрессивные, на самом деле всё та же бюрократия. Все те же проблемы, что и в [другом университете], а на самом деле и хуже. Потому что они усугубляются типичным фирмачевским подходом и принципом организации работы по типу соковыжималки» (2016-Гумбольдтшулле).

(*Интервьюер: «Другие информанты до тебя говорили, что в ГШ плохо с бюрократией»*) *«Это они ещё бюрократии не видели! Вот в [другом университете] — там бюрократия. Справку 2-НДФЛ в ГШ получить очень просто — оставил заявку на сайте, пришёл получил. В [другом университете] надо записаться ровно в 3 часа, потом пойти в один кабинет, в другой в третий. В ГШ гораздо лучше с бюрократией, чем в [другом университете]. ГШ идёт по пути убавления бюрократии»* (2019-Гумбольдтшулле).

Аналогично, в Москбридже, студенты в самом начале сталкивались с необходимостью писать исследовательские эссе в условиях жестких дедлайнов и огромного объёма чтения. Те, кто продолжал не вписываться в общие для всех правила, а пытаться упрашивать преподавателей продлить сроки сдачи работ или поменять жёсткие правила, до конца учёбы не доходили. Доходили до выпуска те, кто принимал и интернализировал правила «любви к дедлайнам и эссе», то есть усваивал местный этос «героя текста»:

«...это было парадоксально для меня открытием, я всегда вела там философию, историю культуры, мы всегда работали с текстами. Но здесь я поняла, что главное в студенческой аудитории — это текст. И вокруг текста начинают возникать разные связи преподавателей и студентов, студенты с текстом, преподаватели с текстами. И вот этот опыт, эти практики, эти технологии, в общем, открыли, как там Бахтин писал, да, для меня мир культуры впервые, да, культуры впервые. Вот. И что? И я была вдохновлена этим опытом не только технологическим условно, но и самой моделью образовательной...» (2024-Москбридж).

«Я научилась реально сдавать в дедлайн только на втором году, спасибо магистратуре.... Поэтому, да, вот на второй год я научилась уже формулировать, структурировать, набирать источники вовремя и сдавать реально вот в дедлайн, проверив, ещё вычитав, и как бы хороший текст. Я помню один текст, я даже настолько успела заранее написать, что ещё вычитала, да вычитала так, что мне слов перестало хватать» (2024-Москбридж).

Невпитавшие этос

На уровне интервью мы показали, что этос и его усвоение — это не просто красивые слова и маркетинг, а реально переживаемая людьми внутренняя трансформация. Не все её принимают, для кого-то этос остается чуждым. Те, кто не проходят карьерные этапы отбора, не

становятся «избранными», а попадают в категорию «отверженные» в терминах Вебера.

Интересно отметить пример невпитавших этос. В первую очередь это были люди, которые изначально рассуждали в рациональной логике выгод и издержек, не брали дополнительную нагрузку, не проходили карьерные испытания, требующие «сектантского духа» и «необъяснимого остатка мотивации». В итоге они не впитывали этос и не достигали статуса «избранных» и «сходили с дистанции» вплоть до ухода из академической среды либо оставались на невысоких карьерных позициях.

Например, один из респондентов не разделяет ни желания работать за бесплатно, ни ценностей «железных людей»... (он не смог пройти карьерные этапы отбора ГШ, не прошёл оценку академической продуктивности и разочаровался в перспективе получать надбавки):

> «*[идеальный гумбольдтшуллец] это человек, который без вознаграждения будет так работать. Мне грустно от этого, мне не нравится, что так было*» (10 -2019-Гумбольдтшулле).

Другой респондент, также «сошедший с дистанции» в ГШ, охарактеризовал свою ситуацию так: «*я выпустился из этих этапов отбора с чёрной меткой*». Эта ремарка относилась к карьерным перспективам в ГШ.

Ещё один пример: респондент, который, по собственному мнению, вряд ли пройдёт этапы карьерного отбора, охарактеризовал своё отношение так:

> «*Я просто сходил в начале года на такое отвратительное мероприятие для новых сотрудников, где тоже выступал [один из руководителей], и там вещал о том, как он тут всех построит. И что мне это не понравилось. Мне не понравилась реакция окружающих, которые хлопали, хотя он рассказывал как раз про эту процедуру оценки публикаций, что всё будет очень жёстко, как нам каждому, конкретно всем, будет очень жёстко и т. д.*» (01-2019-Гумбольдтшулле).

Похожая механика описывалась Вебером в примере «немецкого родственника» [Вебер, 2016, с. 275]. Подобно тому как скептически настроенный родственник видит в крещении сектантов не реальную веру, а только способ открыть банк, также и сотрудник, не разделяющий «сектантский дух» ГШ, не испытывает пиетета к прохождению карьерных этапов отбора и видит в них способ принудить к бесплатной работе и переработкам.

Избранничество

В статье «Протестантские секты и дух капитализма» Вебер показывает, как принадлежность индивида к некоторым замкнутым группам становилась значимой для определения его социальных (в том числе экономических и профессиональных) характеристик. Причём задача выступать в качестве «нравственного аттестата личности» изначально приписываемая скорее религиозным сектам, со временем распространилась на разного рода клубы и ассоциации.

Вебер отмечает: «Типичный янки ещё в прошлом поколении проходил на своём жизненном пути целую серию подобных замкнутых обществ: от Boys club в школе через Athletic club, Greek letter society… Доступ к ним был равносилен рекомендации к социальному продвижению и в первую очередь давал внутреннюю уверенность в своём «избранничестве». [Вебер, 2016а, с. 279].

Таким образом Вебер показывает, как «избранничество» выражается в самом факте принадлежности к замкнутому союзу людей (по какой-то причине считающемуся значимым). Что заменяет в светской организации «высшую религиозную аттестацию» секты? И можно ли говорить о чём-то подобном в университете?

В части интервью сотрудников обоих вузов мы встречали образные описания, выражающие чувство принадлежности к чему-то возвышенному.

Информанты ГШ метафорически описывают это так:

> «*Как будто я в музее смотрю на что-то очень драгоценное такое, на корону золотую, она под стеклом, не могу до неё дотронуться. Поражает, что я нахожусь в том месте, где находится корона, я рядом с ней.* ***То, что я рядом с ней нахожусь, я как бы допущен****. Допущен, что может быть кто-то не допущен, я могу попасть на закрытую экскурсию, посмотреть*» (Гумбольдтшулле).

Похожее описание встречаем и среди студентов и сотрудников МБ:

> (*Интервьюер: «Относительно твоей активности по организации конференции, ты бы могла сказать, что ты работала за идею?»*) «*Конечно. Я же никакие деньги не получала. То есть абсолютно, да, это было желание как-то привлечь больше людей, собрать толпу какую-то,* ***чтобы они тоже прикоснулись к этому алтарю***» (13-2019-Москбридж).

Этосы разные, но благоговение и поиск избранничества — это то, что объединяет участников исследования из обоих университетов.

Но чувство избранничества не является гарантированным, и его нельзя получить раз и навсегда. Поиск знаков избранничества — это

постоянная задача сектанта, движимого тревогой о спасении. Наша гипотеза относительно Гумбольдтшулле заключалась в том, что знаками избранничества становятся формализованные инструменты оценки результативности учёных — инструменты управления по результатам.

Приведём несколько цитат, иллюстрирующих рефлексию о «знаках избранничества». Говоря о своих переживаниях по поводу получения награды «Отличный педагог» и индивидуального исследовательского гранта, информант выразился так:

> «*Многие очень эмоционально этот момент переживают* (о неполучении премии „Отличный педагог“). *И у меня было, когда я первый раз получил лучшего препода, было такое:* **О, да, я не говно.** *Извините. Не могу по-другому сказать.* ***Всё-таки я не говно. Штампик получен, теперь и умереть не страшно****. То же самое было когда я получила грант исследовательского проекта.* ***То есть каждое получение какого-то такого грантика даёт тебе некоторую дозу эндорфинов и говорит, что да, ты достоин»*** (08–2019-Гумбольдтшулле).

Относительно Москбриджа наше изначальное предположение о том, что механизмы отбора работают уже на уровне обучения в магистратуре, задало направление поиску «знаков избранничества» в практиках обучения. Информант, заканчивающий первый год обучения и пишущий магистерскую диссертацию, выразился следующим образом:

> «*Я до сих пор чувствую, что я какой-то первак».*
>
> (*Интервьюер: «Как ты думаешь, когда твое мироощущение поменяется?»*) «*Когда я напишу диссер, напишу все эссе.* ***Тогда я почувствую, что я в стае»*** (13-2019- Москбридж).

Другой респондент из Гумбольдтшулле, который только недавно вошёл в группу карьерного отбора, и прошёл свою первую оценку публикаций, увязал прохождение этих этапов с удостоверением в том, что он настоящий научный сотрудник.

> «*Это как продолжение* ***моей фантомной карьеры учёного*** [*смеется*]. *Началось всё с того, что я вообще не понимал, что такое научный сотрудник. Потом я должен был пройти вот эту оценку… А если я уж остался, то, может, что-то надо и дальше придумать… То есть я попаду в группу карьерного отбора, то я ещё не просто научный сотрудник, я развиваюсь, то есть научный сотрудник, который продолжает,* ***не просто случайно туда попал,*** *он что-то ещё там, как-то* ***тыркается-тыркается****, как-то идёт дальше по этой, так сказать, карьерной лестнице научного сотрудника.* [*смеется*]. *Это как бы следующая ступень, вот она мне приоткрылась, я не знаю, какая ещё за*

ней будет, но вот следующая такая. ***Это как, я не знаю, морковка на веревочке»*** (01-2019-Гумбольдтшулле).

«Скорее моя миссия в том, чтобы продолжать вот эту школу правильного проектирования, да, которая зародилась на факультете вот этого правильного менеджмента, который не просто про там, выстраивание процесса поскорее про те эффекты, да, которых мы хотим добиться, если что-то создаём» (2024-Москбридж).

Тревога о спасении

Ключевым для нашего исследования является концепт «тревоги о спасении». Мы полагаем, что этот концепт, взятый из социологии религии Вебера, позволяет объяснить источник того «необъяснимого остатка мотивации», которую нельзя свести к «академическому вознаграждению». В ходе интервью была сделана попытка нащупать отсылки к переживаниям, которые можно было бы интерпретировать как работу «тревоги о спасении». В особенно удачных интервью уровень откровенности и рефлексии оказался достаточным, чтобы получить подтверждение наличия таких переживаний. Интересным является тот факт, что респонденты не связывали эту «тревогу о спасении» с тем, что они были готовы больше или усерднее работать. Для них это были как бы разные плоскости: одна — это неуверенность в своём статусе, другая — мотивации, связанные с готовностью много работать без вознаграждения. Во втором случае упоминались чувство долга, желание быть полезным, желание сделать свой вклад в жизнь университета.

Мы указываем, что эта тревога не направлена ни на деньги, ни на статус. Главная мотивация — это получение уверенности в избранничестве, в своём достоинстве как настоящего учёного и члена университетского коллектива.

Этот респондент упоминал, что для него процедура оценки связана с волнением и страхом. На вопрос о том, в чём причина такого волнения, он(а) ответил(а), что не может указать на причину страха, т. к. как кажется, взрослые люди не должны бояться подобных инструментов контроля.

«Да, странно, что ***все так боятся этой оценки.*** *Действительно, странно. Казалось бы, все взрослые люди. Какая оценка? Кого можно напугать какой-то оценкой? Просто чуть как-то напоминает какое-то школярство. Одна моя коллега, она работает уже не знаю, сколько лет, наверное, больше, чем мне. И она так боится. Так начинаешь чуть задумываться, почему люди так боятся оценки, это очень странная вещь»* (01-2019-Гумбольдтшулле).

«...*Есть такое какое-то психологическое ощущение, что* ***тебе как бы должны поставить какую-то такую печать „для работы в науке пригоден“,*** *но только мне её как-то до сих пор не ставят, я не знаю где её выдают, скажите, пожалуйста, если узнаете...*» (20–2019-Москбридж)

В терминах нашей концептуализации мы можем охарактеризовать этого респондента как типичного сектанта, который стремится вести благочестивую жизнь и искать знаки спасения, оставаясь всегда неуверенным в нём до конца.

Интересно, что дальше этот информант сам обращается к «Протестантской этике» Вебера, чтобы пояснить свои чувства, именно отсылкой к концепту «избранничества» (с этим респондентом мы концептуализацию не обсуждали и после интервью респондент сказал, что это его давняя ассоциация и о моей концептуализации он не слышал ранее).

«... *это очень схоже с логикой протестантов,* ***где ты работаешь и не знаешь, избран ли ты, но ты продолжаешь работать, и ты никогда этого не узнаешь, пока не сдохнешь,*** *и ты не должен об этом думать, а должен только работать. Поэтому про эту печать — это тоже такая же хрень, ты никогда о ней не можешь знать...*» (20-2019-Москбридж).

Далее респондент говорил о том, что ни на одно осязаемое событие он не может смотреть как на то самое подтверждение.

«...*в этом есть ещё и дополнительная параноидальная петля в этом процессе попытки убедиться, что с тобой всё нормально, ты получаешь некоторый фидбек (или не получаешь) и после этого ты пытаешься понять, каким образом ты должен трактовать этот фидбек и этот результат работы как некоторое подтверждение, что ты идешь по правильному пути, и тут возникает много веток для интерпретации, которые не позволяют тебе это сделать однозначно, поэтому логичной тактикой для меня является то, чтобы не придавать этому слишком большого значения, т. к. можно застрять в попытках интерпретации этих успехов...*» (20-2019-Москбридж).

При этом этот респондент 1) ездил на все выездные школы Москбриджа и ему нравится формат; 2) организовал секцию на студенческой конференции; 3) сдал вовремя все эссе и 4) вовремя написал диссертацию; 5) стремится написать статью в социологический журнал.

Отношение к процедуре оценки публикаций (институализированная тревога о спасении)

В нашей выборке у многих респондентов оценка академической продуктивности порождает страх, неуверенность, волнение.

Вопрос: «Какие переживания внутренние порождает эта процедура оценки публикаций?»

— «Конкретно у меня (не знаю, как у других) вызывает чувство, мягко говоря, волнения. Мне страшно, когда я думаю об этом применительно к себе» (01-2019-Гумбольдтшулле).

— «Волнение и страх» (10-2019-Гумбольдтшулле).

— «чувство дискомфорта… Это очень большой стресс я понимаю, что для всех» (09-2019-Гумбольдтшулле).

— «Надо цензурно говорить? Это просто кошмар. Это просто адище. Я не знаю, топор на шее» (08-2019-Гумбольдтшулле).

В Москбридже нет таких формализованных менеджерских процедур, «тревога о спасении» связывается с этапами профессионального роста:

«…первые полгода мне было страшно, мне было страшно даже в аудиторию входить, студенческую, потому что я всё время себя, ну, как бы соизмеряла, ну, вообще, ***а имею ли я право входить вот в эту студенческую аудиторию****, более того, студенческую аудиторию имени Канта или моего любимого Бурдье»* (2024-Москбридж).

«Скажем так, я думаю, что со стороны студентов как раз [признание] это чувствуется лучше. То, чего, наверное, людям не хватает, это признание со стороны, наверное, администрации. То есть особенно те, кто приходят из ГШ с их надбавкой за отличное преподавание, с их какой-то публичностью. <…> То, чего здесь не хватает. Это явно. Люди получают с одной стороны признание, но не получают с другой стороны. И очень ждут этого, по-видимому. Поэтому это какая-то односторонняя получилась история» (2024- Москбридж).

Объяснение «необъяснимого остатка мотивации»

Отдельной сквозной темой, которая появлялась во многих интервью была, если выразиться коротко, «работа за идею». Те информанты, которых мы бы классифицировали как успешно прошедших отбор и причисленных к касте «избранных», с воодушевлением говорили о готовности «работать за идею». Те, кого мы бы отнесли к «отвержен-

ным», напротив, как правило скептически воспринимали подобную возможность. В Гумбольдтшулле мы можем это проиллюстрировать на примере добровольных образовательных проектов, группы карьерного отбора, в Москбридже — на примере организации студенческой конференции.

«Ну да, это какие-то идейные люди [которые участвуют добровольных образовательных проектах], потому что на проведение этого семинара вот это как раз та вещь, которая — за идею. Ты на нём не заработаешь» (16-2019-Гумбольдтшулле).

«Конечно, я работаю за идею. Всё что я делаю в высшем образовании, я делаю за идею» (22-2019-Гумбольдтшулле).

(Интервьюер: «Тебе близко было бы такое выражение: я работаю за идею?») «...все воспринимают как ***само собой разумеющееся****, если им говорят: вот у нас конференция, вот давайте кто-то будет организовывать кофе-брейк в этот день, в тот день.* ***Т.е. есть некоторая даже физическая работа, которая не имеет отношения к науке, которая поддерживает эти мероприятия, и её выполнение ложится на плечи студентов, преподавательского состава или аспирантов»*** (20-2019-Москбридж).

Чтобы объяснить подобное в логике «академического вознаграждения» мы должны предположить, что в университете люди готовы ради «академического вознаграждения» даже «уходить в минус» в прямом денежном смысле. Осмысленно расширить модель рационального выбора до покрытия таких эксцессов нельзя, и нам представляется более экономным предположить наличие ценностной мотивации. Впитывание и воспитание этоса создаёт в человеке тревогу о спасении, которая становится той мотивацией действовать не целерационально. Например, проходить дополнительные испытания и брать нагрузку не ради финансового или академического вознаграждения, а ради эфемерного ощущения принадлежности к «секте избранных» и утоления тревоги о спасении через знаки избранничества.

Наши данные наглядно показали ситуации, в которых информанты готовы выполнять работу «за идею», т. е. «вкалывать бесплатно» (08-2019-Гумбольдтшулле), из-за мотивирующей их «тревоги о спасении». Члены университетского коллектива связывают с менеджерскими по своей сути мероприятиями возможность получения «знака избранничества», рассматривая их как «благочестивое поведение», некий долг. Тот, кто слышит в себе это веление долга, и есть тот, кто успешно пройдёт механизмы отбора и будет благочестивым поведением подтверждать своё избранничество.

*«Ну да. Это научная этика и советский дух, а хрен его знает, короче…**этот нарратив очень близок в тех научных сообществах, которые я видела.** Он время от времени немножко отличается, но основной лейтмотив „Ну, конечно, в науке вы денег не заработаете. Поэтому если вы пошли в науку, то, вероятно, вы тут что-то другое делаете. Вы же не тупой, чтобы всем этим заниматься, если вам это неинтересно?“».*

Заключение

Итак, в заключении, суть нашего аргумента можно изложить следующим образом. Мы полагаем, что объяснение систематических переработок и фрустрации учёных должно быть дополнено и расширено за счёт включения в рассмотрение таких предельных мотиваций, как поиск подтверждения в своём избранничестве («пригодности к науке»). Мы предлагаем воспользоваться теоретическими ресурсами социологии религии Макса Вебера, указав на их применимость для объяснения мотивов учёных в университетах. Ключевыми понятиями для нас здесь выступают понятия «этоса», «избранничества» и «тревоги о спасении».

Мы показали, что попытка вписать стремление к подтверждению своей избранности в модель рациональной калькуляции выгод и издержек не даёт удовлетворительного результата. Эта предельная мотивация избегает включения в калькуляцию, т. к. должна иметь предельную значимость. «Тревога о спасении» — это не просто одна тревога в ряду множества тревог, но это та тревога, вокруг которой строится самоощущение «избранного» или «настоящего учёного». Мы продемонстрировали релевантность «тревоги о спасении» для университетской действительности, тем самым обозначив весомый аргумент для критики концепции «академического вознаграждения»

В ходе нашего исследования мы выявили типичные случаи, описываемые респондентами как «готовность вкалывать за бесплатно, из чувства долга», которые не укладываются в рамки влиятельной теории «академического вознаграждения». Мы предложили проблематизировать эту теорию, обратившись к веберовскому концепту «тревоги о спасении» и поиска удостоверения в своём «избранничестве».

Мы описали университеты как религиозные общины (секты). Эта концептуализация позволяет нам описать то, как университеты культивируют свойственный им «этос». Мы обратились к концептуализации секты как института отбора и воспитания определённых качеств.

На основе этой подготовительной работы становится возможным описать вторжение в университетскую среду элементов менед-

жеристской культуры. Подтверждение избранничества переходит на формализованные инструменты оценки результативности учёных. В свою очередь, дополнительное «обременение» этих технократических инструментов «сверх-мотивацией» поиска избранничества делает их управленческое воздействие особенным, характерным именно для таких особых организаций, как университеты. Отзываясь на вынесенную в эпиграф настоящей работы цитату, мы можем заметить, что университеты — это не «обычные организации».

Выращенные в логике стимулов и рационального выбора, эти инструменты переносятся в среду, наполненную иными смыслами, зачастую гораздо менее инструментально-рациональными, связанными с такими понятиями, как «избранничество», «тревога о спасении». Такое описание позволяет лучше понять, почему в академической среде столь распространены фрустрация и неудовлетворённость механизмами оценки результативности учёных.

Полученные нами на примере двух университетов результаты иллюстрируют объяснительный потенциал нашей концептуализации, однако мы не претендуем на её универсальность для всех типов университетов.

Литература

1. *Абрамов, Р. Н., Груздев, И. А., Терентьев, Е. А.* Баланс работы и личной жизни и источники стресса научно-педагогических работников российских исследовательских университетов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3.
2. *Батыгин, Г. С.* Лекции по методологии социологических исследований // 1995.
3. *Богданова, М. В.* Этос университета: социологическая операционализация потенциала «неписаных правил» // Социологический журнал. 2017. № 2. С. 153–170.
4. *Вебер, М.* Протестантские секты и дух капитализма // Избранное: Протестантская этика и дух капитализма. М.: Центр гуманитарных инициатив, 2016a.
5. *Вебер, М.* Избранное: Протестантская этика и дух капитализма. М.: Центр гуманитарных инициатив, 2016b.
6. *Вебер, М.* Хозяйство и общество. Очерки понимающей социологии в 4 томах. Том 1. Социология. Москва: Высшая школа экономики, 2016c.
7. *Емельянов, Н. Н., Павлюткин, И. В.* Университет и дар: постановка проблемы // Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия 1: Богословие. Философия. Религиоведение. 2014. № 56 (6).
8. *Забаев, И. В.* Ницшеанский взгляд на стодолларовую купюру: чтение веберовской «Протестантской этики» в связи с замечаниями современного экономиста // Экономическая социология. 2019. Т. 20. № 1.
9. *Кузьминов, Я. И.* Образование в России. Что мы можем сделать? // Вопросы образования. 2004. № 1. С. 5–30.

10. *Куракин, Д., Филиппов, А.* Возможность корпорации: к социологическому описанию университета // Неприкосновенный запас. 2006. № 4–5. С. 48–49.
11. *Павлюткин, И. В.* Конструирование университета как организации // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 1.
12. *Филиппов, А.* Элементарная социология. Москва: Рипол-Классик, 2019.
13. Academics anonymous. Only the rich can afford to work at Oxford and Cambridge // The Guardian. 20 Nov. 2015.
14. *Archer, L.* Younger academics' constructions of «authenticity», «success» and professional identity // Stud. High. Educ. 2008. Vol.. 33. No. 4. P. 385–403.
15. *Becher, T., Trowler, P.* Academic tribes and territories. Buckingham: Open University Press, 2001.
16. *Blaikie, N. W. H.* Designing social research : the logic of anticipation. Cambridge; Malden, MA: Polity Press, 2000.
17. *Eriksson, T., Kristensen, N.* Wages or Fringes? Some Evidence on Trade-Offs and Sorting // Journal of Labor Economics. 2014. Vol. 32. No. 4. P. 899–928.
18. *Follert, F., Daumann, F.* Faith struggles in science: Academic schools as religious sects // Rationality and Society. 2021. Vol. 33. No. 4. P. 424–447.
19. *Guo, P.* Why academics feel overworked // Inside Higher Ed. 2014.
20. *Harley, S.* The impact of research selectivity on academic work and identity in UK universities // Studies in Higher Education. 2002. Vol. 27. No. 2. P. 187–205.
21. *Hussain, I. et al.* Pay Suppression in Social Impact Contexts: How Framing Work Around the Greater Good Inhibits Job Candidate Compensation Demands // Organization Science. 2024. Vol. 35. No. 2. P. 525–549.
22. *Jacobs, J. A., Winslow, S. E.* Overworked faculty: Job stresses and family demands // Annals of the American Academy of Political and Social Science. 2004. Vol. 596. P. 104–129.
23. *Krause, G.* We must confront the culture of overwork to tackle academia's mental health crisis // Times Higher Education. 2018.
24. *Łaszczyk, J., Kulesza, E. M.* University ethos versus the idea of sustainable development // Szkoła Specjalna. 2020. Vol. 81. P. 5–10.
25. *Muurlink, O., Poyatos Matas, C.* A higher degree of stress: academic wellbeing // in higher education. 2011. P. 60.
26. *Niebuhr, H. R.* The Social Sources of Denominationalism. // Theology and sociology: A reader / R. Gill [Ed]. London: Cassell, 1996.
27. *Schein, E. H.* Organizational culture. // American Psychologist. 1990. Vol. 45. No. 2. P. 109–119.
28. *Shaw, C.* Overworked and isolated–work pressure fuels mental illness in academia // The Guardian. 8 May, 2014.
29. *Steenkamp, R. J.* The exploration of university ethos-neoliberalism versus entrepreneurial wisdom // Problems and Perspectives in Management. 2017. Vol. 15. No. 3. P. 147–156.
30. *Troeltsch, E.* The social teaching of the Christian churches // Theology and sociology: A reader / R. Gill [Ed]. London: Cassell, 1996.
31. *Wilson, B. R.* Sects and society.: Univ of California Press, 1961.

Alexander Kalgin, Nikolai Gnisiuk, Anastasiia Astakhova

Between a sect and a corporation: how university ethos is formed

Alexander Kalgin — MA Sociology, PhD, Visiting researcher, Center for Reconciliation Studies, Institute of Sociology, University of Bonn. **E-mail:** akalginall@gmail.com.

Nikolai Gnisiuk — MA Sociology. **E-mail:** brebabai13@gmail.com.

Anastasiia Astakhova — MA Sociology, Cand. Sc. Dean of the Faculty of Philosophy and Sociology, Institute of Social Sciences RANEPA. **E-mail:** astakhova-as@ranepa.ru.

Abstract: The regulation of modern universities today is increasingly organized in the logic of the corporate metaphor. The abundance of managerial practices such as the introduction of various performance indicators — comes from the commonly used theoretical language describing academia as a corporate structure. At the center of this structure is assumed to be a rational individual who makes decisions as a result of cost-benefit calculations. However, we capture the paradox of an abundance of academics who act in ways that seem economically and socially disadvantageous: welcome excessive workloads, and experience increased stress from managerial practices. We call this paradox the "unexplained residual of motivation."

In the economic-corporate approach there is a polemic around this problem. For example, an economic solution has been proposed by addition of non-material "academic reward" to the utility calculation of academics. Within the framework of this article, we show the failure of this solution and propose another one. Its essence lies in an alternative metaphor of the university as a sect in the Weberian sense. The article analyzes empirical cases of two Moscow universities and demonstrates that behind seemingly economically rational relations there is a value rational system of sectarian character, which endows managerial practices with additional meanings and functionality.

Through qualitative research based on 25 interviews we illustrate how the concepts of "ethos", "salvation anxiety" and "chosenness" allow us to explain the paradox of unexplained residual motivation. We show how the mask of the economically rational corporation hides the workings of university ethos, sectarian selection procedures, and the search for signs of salvation.

Keywords: academia, universities, motivation, Weber, salvation anxiety, sociology of organizations

For citation: Kalgin, A., Gnisiuk, N., Astakhova, A. (2026) Between a sect and a corporation: how university ethos is formed. *Russia's Directions*. Vol. 4. No. 2. P. 113–140.

References

1. Abramov, R. N., Gruzdev, I. A., & Terent'ev, E. A. (2019). Balans raboty i lichnoj zhizni i istochniki stressa nauchno-pedagogicheskih rabotnikov rossijskih issledovatel'skih universitetov [Work-life balance and sources of stress for the academic staff in Russian research universities]. *Monitoring Obshhestvennogo Mnenija: Jekonomicheskie i Social'nye Peremeny.* No. 3. (In Russ.)
2. Anonymous Academic. (2015). Only the rich can afford to work at Oxford and Cambridge. *The Guardian*. 20 Nov.
3. Archer, L. (2008). Younger academics' constructions of "authenticity", "success" and professional identity. *Studies in Higher Education*, *33*(4). P. 385–403. DOI: 10.1080/03075070802211729.
4. Batygin, G. S. (1995). *Lekcii po metodologii sociologicheskih issledovanij [Lectures on the methodology of sociological research]*. (In Russ.)
5. Becher, T., & Trowler, P. (2001). *Academic tribes and territories*. Open University Press.
6. Blaikie, N. W. H. (2000). *Designing social research: The logic of anticipation*. Polity Press.
7. Bogdanova, M. V. (2017). Jetos universiteta: Sociologicheskaja operacionalizacija potenciala «nepisanyh pravil» [University Ethos: Sociological Operationalisation of the Potential of "Unwritten Rules]. *Sociologicheskij Zhurnal*. No. 2. P. 153–170. (In Russ.)
8. Emel'janov, N. N., & Pavljutkin, I. V. (2014). Universitet i dar: Postanovka problemy. [The university and the gift: Posing the problem.] *Vestnik Pravoslavnogo Svjato-Tihonovskogo Gumanitarnogo Universiteta. Serija 1: Bogoslovie. Filosofija. Religiovedenie*. No. 56 (6). (In Russ.)
9. Eriksson, T., & Kristensen, N. (2014). Wages or Fringes? Some Evidence on Trade-Offs and Sorting. *Journal of Labor Economics*. No. 32(4). P. 899–928. DOI: 10.1086/676662
10. Filippov, A. (2019). *Jelementarnaja sociologija [Elementary sociology]*. Ripol-Klassik. (In Russ.)
11. Follert, F., & Daumann, F. (2021). Faith struggles in science: Academic schools as religious sects. *Rationality and Society*. No. 33(4). P. 424–447. DOI: 10.1177/10434631211008635
12. Guo, P. (2014). Why academics feel overworked. In: *Inside Higher Ed*.
13. Harley, S. (2002). The impact of research selectivity on academic work and identity in UK universities. *Studies in Higher Education*. No. 27(2). P. 187–205.
14. Hussain, I., Pitesa, M., Thau, S., & Schaerer, M. (2024). Pay Suppression in Social Impact Contexts: How Framing Work Around the Greater Good Inhibits Job Candidate Compensation Demands. *Organization Science*. No. 35(2). P. 525–549. DOI: 10.1287/orsc.2023.1675
15. Jacobs, J. A., & Winslow, S. E. (2004). Overworked faculty: Job stresses and family demands. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. No. 596. P. 104–129. DOI: 10.1177/0002716204268185
16. Krause, G. (2018). We must confront the culture of overwork to tackle academia's mental health crisis. In: *Times Higher Education*.
17. Kurakin, D., & Filippov, A. (2006). Vozmozhnost' korporacii: K sociologicheskomu opisaniju universiteta [The possibility of the corporation: Towards a sociological description of the university.]. *Neprikosnovennyj Zapas*. No. 4–5. P. 48–49. (In Russ.)
18. Kuz'minov, Ja. I. (2004). Obrazovanie v Rossii. Chto my mozhem sdelat'? [Education in Russia. What can we do?]. *Voprosy Obrazovanija*. No. 1. P. 5–30. (In Russ.)
19. Łaszczyk, J., & Kulesza, E. M. (2020). University ethos versus the idea of sustainable development. *Szkoła Specjalna*. No. 81. P. 5–10.
20. Muurlink, O., & Poyatos Matas, C. (2011). A higher degree of stress: Academic wellbeing. *In Higher Education*. No. 60.

21. Niebuhr, H. R. (1996). The Social Sources of Denominationalism. In R. Gill (Ed.), *Theology and sociology: A reader*. Cassell.
22. Pavljutkin, I. V. (2011). Konstruirovanie universiteta kak organizacii [Constructing the university as an organisation]. *Jekonomicheskaja Sociologija*. No. 12(1). (In Russ.)
23. Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*. No. 45(2). P. 109–119. DOI: 10.1037/0003-066X.45.2.109
24. Shaw, C. (2014). Overworked and isolated-work pressure fuels mental illness in academia. *The Guardian*. No. 8, 8 May.
25. Steenkamp, R. J. (2017). The exploration of university ethos-neoliberalism versus entrepreneurial wisdom. *Problems and Perspectives in Management*. No. 15(3). P. 147–156.
26. Troeltsch, E. (1996). The social teaching of the Christian churches. In R. Gill (Ed.), *Theology and sociology: A reader*. Cassell.
27. Weber, M. (2016a). *Izbrannoe: Protestantskaja jetika i duh kapitalizma [Selected: The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism]*. Centr gumanitarnyh iniciativ. (In Russ.)
28. Weber, M. (2016b). *Protestantskie sekty i duh kapitalizma. In Izbrannoe: Protestantskaja jetika i duh kapitalizma [Protestant sects and the spirit of capitalism. In Selected: Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism]*. Centr gumanitarnyh iniciativ. (In Russ.)
29. Weber, M. (2016c). *Hozjajstvo i obshhestvo. Ocherki ponimajushhej sociologii v 4 tomah. Tom 1. Sociologija. [Economy and Society. Essays on Understanding Sociology in 4 volumes. Volume 1. Sociology]*. Vysshaja shkola jekonomiki. (In Russ.)
30. Wilson, B. R. (1961). *Sects and society*. Univ of California Press.
31. Zabaev, I. V. (2019). Nicsheanskij vzgljad na stodollarovuju kupjuru: Chtenie veberovskoj «Protestantskoj jetiki» v svjazi s zamechanijami sovremennogo jekonomista. [A Nietzschean view of the hundred dollar note: A reading of Weber's Protestant Ethics in relation to the observations of a modern economist]. *Jekonomicheskaja Sociologija*. No. 20(1). (In Russ.)