

Юдкевич М. М., Горелова О. Ю.*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

АКАДЕМИЧЕСКИЙ ИНБРИДИНГ: ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ¹

Ключевые слова: инбридинг, политика найма, преподаватели вузов, академический рынок труда.

Статья «Академический инбридинг: причины и последствия» представляет собой аналитический обзор академических исследований, посвященных практике найма вузами своих выпускников. Статья представляет собой авторский переработанный перевод главы «Academic Inbreeding: State of the Literature» из книги *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education. Global Perspectives* / ed. by Maria Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley. Palgrave Macmillan, 2015. Целью работы является систематизация и обсуждение причин, последствий и возможных методов борьбы с инбридингом, который чаще всего рассматривается как практика, связанная с противоречивыми последствиями для вуза и академической системы в целом.

Инбридинг широко распространен во многих странах, в том числе в России, и считается среди большинства руководителей российских вузов приемлемой, а в ряде случаев и предпочитаемой практикой. Анализ существующей литературы показывает, что основными причинами распространенности практики «вращения» являются важность социальных связей в процессе найма, закрытость академического рынка труда, желание сократить издержки от поиска и найма кандидатов извне, а также восприятие инбридинга и имобильности в качестве академической нормы. Многочисленные исследования показывают, что сотрудники вуза, являющиеся его выпускниками, отличаются по ряду важных характеристик (таких, как публикационная продуктивность, преподавательские установки, вовлеченность в профессиональные сети и пр.). Вместе с тем однозначного мнения о последствиях инбридинга не существует. Отчасти отсутствие согласия о том, является ли инбридинг положительной или отрицательной практикой, объясняется тем, что в большинстве стран он распространен скорее в элитных вузах.

Однако более популярна та точка зрения, что вузам не следует злоупотреблять наймом своих выпускников, поэтому во многих работах авторы рассматривают возможные способы борьбы с данной практикой. Наиболее эффективной мерой против инбридинга является его формальный запрет, развитие открытого рынка труда и стимулирование мобильности преподавателей. На основании анализа литературы в заключительной части статьи даются рекомендации по снижению последствий практики инбридинга в российских вузах.

Данная статья будет интересна в первую очередь руководителям высших учебных заведений, занимающихся вопросами кадровой и научной политики, а также исследователям, интересующимся проблемами академической профессии и управления вузами.

Наем высшими учебными заведениями преподавателей из числа своих выпускников – естественная, но не слишком разумная практика: естественная, поскольку выпускники хорошо знакомы людям, ответственным за процесс отбора; неразумная, потому что инбридинг может грозить университету опасными последствиями [16, р. 90].

найма вузами своих выпускников, характеризующее его как негативный и нежелательный феномен. Уже на протяжении столетия вопрос о негативных и позитивных последствиях инбридинга является одной из самых противоречивых и дискуссионных тем в сфере университетского управления.

В начале 2015 г. в издательстве «Palgrave» вышла книга *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education. Global Perspectives* («Академический инбридинг и мобильность в системе высшего образования. Глобальные перспективы») [49]. Эта работа является первым по своему масштабу международным сравнительным исследованием инбридинга в восьми странах, где эта практика широко распространена (Аргентина,

Введение

Слова президента Гарвардского университета (1869–1909) Чарльза Элиота выбраны в качестве эпиграфа не случайно. Пожалуй, это одно из самых известных (и одно из самых первых) высказываний, посвященных инбридингу – практике

* Юдкевич Мария Марковна – кандидат экономических наук, доцент, проректор Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», 101000, Москва, ул. Мясницкая, 20; +7 (916) 667-01-72; yudkevich@hse.ru.

Горелова Ольга Юрьевна – стажер-исследователь международной научно-учебной лаборатории институционального анализа экономических реформ Института национальных исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»; +7 (920) 741-34-89; ogorelova@hse.ru.

¹ Данная статья представляет собой авторский переработанный перевод главы «Academic Inbreeding: State of the Literature» книги *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education. Global Perspectives* / ed. by Maria Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley. Palgrave Macmillan, 2015.

Китай, Япония, Россия, Словения, ЮАР, Испания и Украина). Основываясь на количественных и качественных данных, эксперты из перечисленных стран, объясняют причины распространенности и укорененности этого явления, а также рассматривают его последствия для отдельных преподавателей и для академической системы страны в целом.

Среди стран, рассматриваемых в книге, есть и Россия, в которой наем университетами собственных выпускников является широко распространенным явлением. Обсуждение российского кейса основано на данных интервью с руководством ряда региональных вузов и исследования «Динамика академической профессии», проведенного в 2012 г. [40]. В посвященной этому главе рассматриваются причины высокого уровня инбридинга в России, а также его последствия на различных уровнях. С точки зрения исследователей, причины инбридинга связаны с закрытостью академического рынка труда, функционированием кафедральной системы, высокой значимостью социальных связей, а также восприятием инбридинга и академической немобильности как нормы. Важную роль в закреплении и воспроизводстве инбридинга играет и преподавательская ориентация высших учебных заведений. Если же говорить о последствиях, то они близки к тем, что были выявлены в более раннем исследовании, выполненном на российских данных [1]: преподаватели, являющиеся выпускниками того вуза, в котором они работают, больше склонны к административной работе, больше занимаются преподаванием и меньше – исследовательской работой, публикуют хоть и больше статей, но в журналах более низкого качества.

Кейсы различных стран, подробно обсуждаемые на страницах этой книги, позволяют читателю увидеть, что даже у глубоко укорененных феноменов академической жизни есть как вполне рациональные, поддерживающие их механизмы, так и возможности их изменения.

В этой статье мы даем краткий обзор работ, посвященных академическому инбридингу. Мы считаем, что глубокое понимание причин инбридинга и его возможных последствий является ключевым фактором формирования конкурентной и эффективной университетской кадровой политики. В первой части работы дается определение понятия «инбридинг» и рассматриваются различные причины, приводящие к его распространению. Во второй части приводятся положительные и отрицательные последствия инбридинга на уровне преподавателей, вуза и национальной академической

системы в целом, после чего рассматриваются возможные меры по снижению негативного воздействия данного феномена.

Определение инбридинга

Под *академическим инбридингом* понимают практику найма университетами своих выпускников. Сам термин был позаимствован из биологии, где он используется для обозначения «близкородственного скрещивания» [1, с. 172]. «Инбридинг» – наиболее популярный термин для обозначения такой практики отбора кандидатов, однако иногда в литературе можно встретить и другие термины, такие как «эндогамия» [18, 37], «академический nepotизм» [18] и «местная циркуляция» [5].

Отдельные авторы используют разную операционализацию понятия «инбридинг». В большинстве недавних исследований подчеркивается важность места получения последней достигнутой степени (обычно PhD) новыми преподавателями [33]. В этих работах преподаватели считаются выращенными внутри (или *инбридами*), если они работают в том университете, где получили свою степень PhD, однако происхождение всех остальных степеней не учитывается [9, 15, 24, 26].

Многие исследователи проводят различия между такими понятиями, как «чистые инбриды», преподаватели, первым местом работы которых был не тот вуз, в котором они учились, но которые впоследствии вернулись в свою альма-матер (в англоязычной литературе они обозначаются термином *silver-corded* [2, 7, 12, 20, 22, 40]), а также «мобильные инбриды» – «инбриды, чья исследовательская или преподавательская практика во время получения докторской степени проходила в другом вузе, или преподаватели, работавшие постдоками в другом вузе, прежде чем устроиться на работу в свою альма-матер» [22, р. 492].

Первый интерес к инбридингу

Еще со времен Чарльза Элиота проблема найма вузами своих выпускников стала важной темой для изучения. Дж. МакНили [31] в одном из первых исследований инбридинга выяснил, что средние зарплаты инбридов несколько выше по сравнению с другими преподавателями. Тем не менее автор предостерегал, что инбридам не хватает широкого кругозора и опыта, поэтому большое их число среди профессорско-преподавательского состава университета может привести к снижению эффективности его работы. Ривз с коллегами [36] отмечали, что преподавателям-инбридам может

потребоваться больше времени, чтобы добиться финансового и профессионального признания. Некоторые другие ранние исследования инбридинга также свидетельствуют о том, что преподаватели, работающие в вузе, в котором учились, обладают меньшей научной продуктивностью и больше склонны заниматься административной работой [14, 21].

В отличие от ранних работ, посвященных инбридингу, фокусирующихся на распространности этого явления, более свежие исследования чаще рассматривают причины и последствия данной практики.

Причины инбридинга

Причины инбридинга можно разделить на две большие группы: *внутренние* (относящиеся в самом университете) и *внешние* (не зависящие от университета и объясняемые характеристиками академической среды либо иными внешне обусловленными причинами).

Среди внешних причин инбридинга исследователи выделяют несколько факторов. *Уровень развития академической системы* страны является важным предиктором инбридинга: «на ранних стадиях развития системы высшего образования (и университетов) практика инбридинга является неизбежной и, возможно, обязательной или желательной» [23, р. 37], поскольку она помогает университетам быстро развивать их исследовательский и учебный потенциал. В определенный момент инбридинг может помочь вузу войти в группу элитных учебных заведений, что объясняет, почему и инбридинг, и элитные университеты зарождаются на ранних стадиях эволюции академической системы [2].

Это также объясняет, почему элитные университеты во многих странах демонстрируют более высокий уровень инбридинга по сравнению с другими вузами страны. Работы многих исследователей демонстрируют, что уровни инбридинга в целом выше в более престижных университетах [2, 15, 23, 25, 46]. Б. Берельсон [2] отмечает, что высокие уровни инбридинга в элитных университетах – «статистическое следствие» их доминирующей позиции внутри соответствующей системы, поскольку они являются основными производителями кандидатов наук, которых им и приходится нанимать, в то время как более молодые университеты, появляющиеся на более поздних стадиях развития академической системы, могут нанимать преподавателей из числа выпускников элитных университетов [23]. Тот факт, что элитные

университеты являются основными производителями преподавателей с кандидатской или докторской степенью, также объясняет вывод о том, что ведущие образовательные учреждения в США нанимают преподавателей из числа своих выпускников и выпускников конкурентов, чтобы сохранить свой элитный статус [11]. Распространенность инбридинга в элитных вузах ведет к их кадровой изоляции, поскольку «чем выше престиж факультета, тем больше инбридинг преподавателей и тем меньше шансов у не выпускников» [29, р. 310].

Тот факт, что *уровень престижа факультета* может объяснять уровень инбридинга, был также проиллюстрирован М. Йимом [48], который обнаружил U-образную зависимость между этими переменными. Уровень инбридинга выше на наиболее и наименее престижных факультетах, поскольку отделения с подобными характеристиками ощущают больше свободы в том, чтобы не следовать нормам найма извне. В то же время на факультетах со средним уровнем престижа инбридинг распространен менее, поскольку такие отделения обладают большей конформностью по отношению к принятым нормам, не приветствующим инбридинг.

Еще одной внешней причиной инбридинга может стать *изолированное географическое расположение* или *недостаток финансирования*. В таких условиях инбридинг является функциональным (вынужденным) и направлен на то, чтобы в условиях экономической нестабильности сохранить ресурсы для преподавателей, нанятых извне [30]. Например, Р. МакГи [30] объяснял достаточно высокий уровень инбридинга (29%) в Техасском университете его удаленностью от всех остальных университетов США, что мешало профессорам переходить в другие вузы. МакГи также отмечал, что недостаток финансирования является ключевым фактором, способствующим найму собственных выпускников, поскольку такая практика требует меньше ресурсов: преподаватели-инбриды, как правило, больше преданны своему университету и для того, чтобы их нанять и удержать, не требуется большого финансирования. Тот факт, что инбридинг может являться следствием недостаточного финансирования, также проиллюстрировал Камачо [6], доказав, что более высокие уровни инбридинга коррелируют с меньшими инвестициями в научно-исследовательскую работу. Используя данные Ежегодника Евростата за 2001 г., он доказывает, что доля инвестиций в научно-исследовательскую деятельность в ВВП отрицательно связана с инбридингом ($r = -0,75$, $P = 0,0018$), и делает вывод о том, что инбридинг

является следствием плохой инвестиционной политики.

Инбридинг может также быть следствием *закрытой системы найма*, когда о вакансиях не сообщается публично и кандидаты извне даже не знают о них и не имеют возможности подать заявление о приеме на работу. Хорта, Сато и Йонезава [23] утверждают, что непрозрачные механизмы процесса отбора при приеме на работу являлись одной из главных причин высокого уровня инбридинга в Японии. Реформа системы найма, обязавшая японские университеты размещать объявления о вакансиях на национальном и международном уровне, помогла существенно снизить уровень инбридинга в национальной образовательной системе [23].

Еще одной внешней причиной инбридинга является общее *отношение* к нему и мобильности в *стране*. Например, раньше в Японии найм преподавателей из числа выпускников вуза считался положительным явлением, и только модернизация национального рынка труда начала менять менталитет представителей академической профессии [23].

Все остальные причины инбридинга можно условно отнести к «внутренним», поскольку они исходят непосредственно из желания администрации факультета нанимать собственных выпускников и поддерживаются ключевой ролью неформальных социальных связей в процессе найма [37].

Наиболее распространенной причиной инбридинга, которую называют многие исследователи, является просто *удобство найма человека, находящегося «под рукой»* для администрации [30]. Айзенберг и Велс [15] в своей работе, посвященной проблеме инбридинга на факультетах права в США, объясняли, что руководители могут нанимать собственных выпускников, если те хорошо пишут на схожие темы и тем самым могут повысить научную продуктивность самих сотрудников факультета. Авторы также подчеркивали, что важность социальных связей в процессе найма, может привести к тому, что на работу будут приняты не только самые лучшие выпускники, но и другие студенты, которые, к примеру, хорошо проявили себя на занятиях, но не так успешны с научной точки зрения. Это происходит по причине того, что иногда преподаватели не могут достаточно объективно рассматривать собственных выпускников, поскольку слишком близки к ним и не способны оценить их справедливо [15].

Годешо и Луве [18] также отмечают, что академический инбридинг происходит по причине

этической лояльности к кандидатам, являющимся выпускниками нанимающего института и имеющим связи с теми, кто осуществляет процесс отбора. Найм выпускников помогает *сократить издержки*, связанные с процессом выбора кандидатов извне, особенно с точки зрения времени, необходимого для рассмотрения заявлений незнакомых кандидатов и для адаптации и оценки новых преподавателей [18]. Кроме того, главы факультетов могут предпочитать нанимать собственных выпускников, с которыми у них уже сложились длительные отношения, поскольку такая практика позволяет руководителям распределять ресурсы внутри университета таким образом, который кажется им наиболее выгодным [37].

Университеты могут также предпочитать найм собственных выпускников, чтобы *«снизить неопределенность и риски»*, связанные с приемом на работу «чужаков» [28, р. 160]. Небольшие вузы, находящиеся на периферии, могут заниматься практикой инбридинга, потому что их выпускники, как правило, являются «приверженцами локальной культуры» [4, 19], которые больше преданы университету и вносят больший вклад в его благополучие по сравнению с преподавателями, пришедшими извне. Инбриды обычно уделяют больше времени внутренней университетской деятельности (такой, как преподавание и административная работа). Они также способствуют большей стабильности университета, снижая риски увольнения, особенно в тех странах, где все преподаватели вузов являются государственными служащими и имеют одинаковые права во всех университетах, которые, в свою очередь, не могут влиять на размер вознаграждений преподавателей [35].

Вузы могут нанимать своих выпускников, если для них *важна преподавательская миссия*. В таком случае инбриды могут быть приняты на работу не на основании их научной продуктивности, а благодаря «преподавательскому потенциалу» [15], в том числе благодаря возможности преподавать определенные курсы в соответствии с существующими учебными планами. Если исследовательские качества внешних кандидатов оценить достаточно легко (на основании научных работ, презентации результатов на семинаре и т. д.), то оценка преподавательских качеств является более проблематичной в краткосрочной перспективе. Инбриды могут способствовать формированию очень специфичных подходов к преподаванию, поскольку в создании собственных курсов они руководствуются опытом, полученным в качестве бывших учеников и учебных ассистентов в данном

университете [39]. Такая практика приводит к сохранению и воспроизведению из поколения в поколение одних и тех же программ обучения, которые могут не соответствовать стандартам обучения в других университетах.

Последствия инбридинга

Последствия инбридинга могут рассматриваться на разных уровнях: практика приема на работу вузами своих выпускников может оказывать влияние на индивидуальные характеристики преподавателей, стратегии факультетов, деятельность вузов в целом и, наконец, на академическую систему на макроуровне.

Большинство исследователей инбридинга единодушно признают его отрицательное воздействие на макроуровне. Что касается эффектов на институциональном уровне, здесь последствия инбридинга могут значительно различаться для разных университетов, программ, курсов, дисциплин [8, 13, 15]. Если речь об индивидуальном уровне, большинство работ сравнивают научную продуктивность преподавателей – инбридов и неинбридов, определяемую как количество публикаций за определенный период, а также их качество (оцениваемое с помощью различных индексов цитирования).

В разных странах в разные периоды времени исследователи приходили к различным выводам о связи инбридинга и публикационной активности преподавателей. Одно из первых исследований показало, что количество публикаций у инбридов значительно ниже, чем у преподавателей, являющихся выпускниками других вузов [14]. Авторы также выяснили, что чем больше уровней образования преподаватель прошел в том вузе, где он работает, тем более сильно проявляются различия между инбридами и неинбридами.

В значительной доле последующих работ, посвященных инбридингу, исследователи получали схожие результаты [12 (США), 15 (США), 20 (США), 22 (Португалия), 24 (Япония), 26 (Турция), 39 (Россия)]. Однако при контроле на разные виды публикаций выводы иногда отличались. Так, Даттон выяснил, что преподаватели, работающие в том вузе, который они закончили, являются авторами большего числа книг, хотя статей издают меньше [12]. Хорта [22] в исследовании инбридинга в Португалии выяснил, что инбриды по сравнению с неинбридами публикуют меньше статей в международных журналах и больше – в национальных. Он также рассматривал преподавателей с разной степенью мобильности и сделал вывод о том, что

«чем менее мобильными являются преподаватели, тем меньше они публикуются в международных изданиях, но тем больше их национальная научная производительность» [22, р. 501]. Некоторые работы свидетельствуют о том, что инбриды реже руководят кандидатскими диссертациями по сравнению с неинбридами [22, 26].

В то же время существует ряд работ, авторы которых либо не находили статистически значимых различий в научной продуктивности инбридов и неинбридов, либо даже констатировали лучшую производительность преподавателей, учившихся в том вузе, где работают [8–10, 30, 33, 41, 46, 47].

В некоторых работах, посвященных инбридингу, отмечается *разница в распределении рабочего времени* у инбридов и неинбридов. Сивак и Юдкевич [1] отмечали, что «инсайдеры» (термин, используемый ими для обозначения инбридов) склонны уделять больше времени тем видам деятельности, которые заметны только внутри их университета, например преподаванию, консультированию и административной работе. Вайер и Конрад [47], напротив, выяснили, что инбриды меньше времени уделяют преподавательской работе – как подготовке к занятиям, так и самому процессу обучения. Также некоторые исследователи отмечают, что преподаватели, нанятые извне, уделяют больше времени исследовательской работе [12, 47].

Некоторые исследования инбридинга свидетельствуют о том, что преподаватели-инбриды больше ориентированы на *обмен информацией и коммуникацию* внутри вуза, в то время как неинбриды в большей степени ориентированы во вне [22, 24, 34, 39, 45]. Это значит, что инбриды обычно обсуждают академические вопросы и обмениваются идеями только с преподавателями, работающими на том же факультете, и меньше сотрудничают с коллегами из других подразделений и тем более из других вузов. Такой внутренний обмен информацией может проявляться в большом числе цитирований преподавателями своих коллег, работающих в том же университете [45].

Склонность к внутреннему обмену информацией, а также недостаток более широкого опыта у инбридов может привести к сужению академического кругозора [31]. Пелз и Эндрюс [34] отмечали, что инбриды ведут себя менее креативно и в меньшей степени склонны к инновациям по сравнению со своими коллегами, нанятыми извне. Это может быть следствием того, что преподаватели-инбриды воспроизводят научные идеи своих руководителей, поэтому их профессиональный

кругозор уже [15]. В результате преподаватели, работающие в вузе, который они закончили, обладают меньшим профессиональным признанием в академическом сообществе: например, одно из первых исследований инбридинга показало, что инбриды реже включаются в национальный справочник исследователей [14].

Инбридинг может оказывать влияние на *продвижение по карьерной лестнице*. Илс и Кливленд [14] отмечали, что на всех ступенях карьеры, вне зависимости от занимаемой позиции, инбридам требовалось для повышения на несколько лет больше, чем их коллегам, нанятым извне. Кроме того, инбридам требовалось больше времени для того, чтобы заслужить профессиональное признание со стороны коллег и руководства [36]. Харгенс и Фарр [20] также засвидетельствовали более медленное продвижение по службе преподавателей, работающих в том вузе, где они учились, даже при контроле на публикационную активность. Авторы указывали, что их результаты соответствуют выводам МакГи [30] о том, что, несмотря на то что продуктивность инбридов не ниже, чем у неинбридов, они медленнее продвигаются по карьерной лестнице и несут большие преподавательские нагрузки. Такая дискриминация является следствием функционального инбридинга, при котором выпускники университета имеют худшие условия приема на работу, чтобы сохранить ресурсы для преподавателей, нанятых извне [30]. Дискриминация инбридов может проявляться также в более низких зарплатах, несмотря на то что их научная производительность такая же, как у неинбридов. Также бывшие выпускники вуза могут чувствовать дискриминацию в недостаточной поддержке. Это может произойти, если от инбридов ожидают, что они лучше знакомы с академической средой вуза и потому могут быстрее и лучше «проявить себя» [3].

Тем не менее не вся литература по инбридингу поддерживает вывод о том, что инбриды испытывают дискриминацию с точки зрения скорости продвижения: в Испании преподаватели, работающие в том вузе, где учились, получают пожизненные контракты раньше, чем неинбриды, на основании чего можно предположить, что инбридинг может ускорить академическую карьеру на ранних стадиях [9]. Инанк и Тансер [26], в свою очередь, выяснили, что средний стаж работы инбридов значительно больше, чем стаж преподавателей, нанятых извне.

Таким образом, влияние инбридинга на индивидуальном уровне на преподавателей

разнообразно и зачастую неоднозначно. На уровне вуза и академической системы в целом исследователи констатируют значительно меньше последствий инбридинга, которые, однако, также могут быть положительными и отрицательными.

Одним из главных негативных последствий инбридинга на институциональном уровне является *атрофия (стагнация) научного знания* и академическая фоссилизация внутри института. Свежие идеи в организацию могут принести преподаватели, нанятые извне: их связь с другими вузами обеспечивает внешний обмен информацией и помогает предотвратить «застой» знаний [24]. Инбриды, в свою очередь, почти не способствуют развитию учебного заведения, а, напротив, сдерживают изменения и приводят к его статичности [42, p. 432]. Таким образом, вузы с высоким уровнем инбридинга становятся инертными, им сложнее адаптироваться к меняющейся окружающей среде, в результате чего они «перестают соответствовать стандартам и ставят под сомнение свою социальную полезность и даже легитимность» [38 – цит. по: 24, p. 426].

В результате описанных выше последствий инбридинг может привести к значительному ухудшению преподавательской и исследовательской деятельности университета [18]. Инанк и Тансер также выяснили, что большое количество инбридов на одном факультете может негативно влиять на общую производительность всех его сотрудников: на тех факультетах, где очень много инбридов, даже нанятые извне преподаватели, обладают более низкой научной продуктивностью [26].

Поскольку преподаватели-инбриды больше ориентированы на профессиональные коммуникации с коллегами внутри вуза, их можно назвать «приверженцами локальной культуры», более преданными своему месту работы, чем профессии в целом [19]. В связи с тем что таким преподавателям не хватает внешнего признания, они *снижают престиж факультета* и делают свое место работы менее привлекательным для кандидатов извне, ослабляют лояльность к вузу таких коллег [4]. Пэн также предостерегал, что «прием на работу даже нескольких собственных выпускников причиняет сильный ущерб репутации факультета, который ставит высокие цели» [33, p. 46].

В то же время есть и ряд положительных последствий инбридинга. Например, некоторые исследования свидетельствуют о том, что *инбридинг помогает сохранить традиции института* и способствует его целостности и стабильности [32, 33]. Другие рассматривают факт большой распространенности инбридинга в лучших

университетах как знак того, что преподаватели, нанятые из числа выпускников, обладают более высокой продуктивностью. Предполагается, что, если бы инбридинг на самом деле имел пагубные последствия для научной производительности, он бы преобладал на факультетах с более низким престижем [46]. В противоположность Пэну [33], отмечавшему, что инбридинг может понизить престиж, Им [25] утверждал, что инбридинг позитивно связан с престижем факультета и больше распространен в элитных вузах.

Последствия инбридинга на национальном уровне (для всей академической системы) почти не рассматривались в литературе, а если и констатировались, то только отрицательные. Солер [43] выявил обратную зависимость между средним уровнем инбридинга в стране и общей научной продуктивностью, измеренной как доля публикаций и цитирования в ведущих журналах. Годешо и Луве [18] отмечали, что *инбридинг «наносит вред равным возможностям на рынке труда»*, поскольку это «процесс отбора, основанный на личных связях, а не на стандартной процедуре оценки поданных заявлений или тщательном анализе индивидуальных навыков». Наконец, Хорта, Велосо и Гредиага [24] отмечали, что «негативное влияние академического инбридинга на исследовательский выпуск и качество университета также играет *критическую ограничивающую роль для научного и экономического выпуска региона»*, снижая тем самым его конкурентоспособность.

Практика найма университетами своих выпускников имеет широкий ряд последствий для самих преподавателей, вузов и даже всей академической системы страны. Многие последствия носят негативный характер, хотя некоторые исследователи свидетельствуют об определенных положительных эффектах инбридинга. В следующем разделе описываются некоторые меры по борьбе с инбридингом или снижению его негативных последствий.

Меры по снижению инбридинга и его негативных последствий

В некоторых странах, где правительство и руководство университетов считают инбридинг негативной практикой, принимаются меры по ее устранению или по крайней мере по снижению ее негативных последствий.

Одним из наиболее эффективных способов борьбы с инбридингом является *создание институционализированных формальных барьеров*, предотвращающих инбридинг и отсутствие

мобильности. Германия представляет пример страны, в которой благодаря официальной политике по повышению мобильности преподавателей удалость почти полностью искоренить практику академического инбридинга. По состоянию на 2001 г. уровень инбридинга в Германии составлял всего 1% [43]. Немецкое законодательство *Hausberufungsverbot* «исключает возможность перехода на профессорские должности с более низких позиций или даже с должности ассоциированного на должность полного профессора внутри одного и того же института» [27, р. 255]. В исследовательских институтах США также существуют гласные и негласные правила, запрещающие нанимать своих собственных выпускников [24, 33].

Годешо и Луве [18] во Франции и Инанк и Тансер [26] в Турции подчеркивали *важность прозрачности процесса отбора* (например, размещение в открытом доступе списка кандидатов, подавших заявление на должность) для снижения академического инбридинга.

В Испании и Японии уже были проведены некоторые реформы, способствовавшие снижению инбридинга. Например, в Японии инбридинг долгое время был обусловлен существованием кафедральной системы и пожизненных контрактов [23]. В 1990-х гг. эти системы были отменены, а в 2004 г. была реформирована система найма в Японии: она стала более честной и прозрачной, вакансии стали рекламироваться открыто. Эти меры позволили немного сократить уровень инбридинга и повысить уровень академической мобильности в стране. Тем не менее многие другие причины инбридинга остались неизменными, поэтому полностью искоренить практику пока что не удалось.

Солер [43] отмечал, что для борьбы с практикой инбридинга в Испании требуется целый комплекс мер. Он предложил рекламировать вакансии на международном уровне, а также исключить из комиссии, принимающей решение о найме, сотрудников факультета [43]. В 2001 г. в Испании были приняты два закона, позволившие несколько снизить уровень инбридинга. Первый, *Ley Orgánica de Universidades (LOU)*, был направлен на улучшение качества преподавания и исследований в вузах, а также на повышение мобильности преподавателей и студентов [44]. Второй, *Ramón y Cajal*, провозглашал создание в Испании системы постоянных контрактов (теньюр) и установление конкурентной системы приема на работу в вузы. В результате проведенных реформ доля неинбридов, а также иностранных преподавателей в испанских университетах возросла [17], однако уровень инбридинга все равно остается высоким.

Камачо [6], установивший наличие связи между уровнем инбридинга и долей расходов на научно-исследовательскую деятельность в ВВП, пришел к выводу, что простейший способ снизить инбридинг заключается в *улучшении финансирования университетов*.

Хорта предлагает бороться не с самим инбридингом, а с его негативными последствиями. Основываясь на полученных результатах о том, что «мобильные инбриды», прошедшие стажировку или практику в другом вузе, обладают большей продуктивностью, чем «чистые инбриды», не имеющие внешнего опыта, он приходит к выводу, что «пагубные последствия инбридинга можно уменьшить путем создания *возможностей для мобильности инбридов*» [22, p. 506].

В данном разделе мы рассмотрели возможные меры по снижению инбридинга как такового и его последствий. В разных странах предпринимались различные способы борьбы с инбридингом, но большинство исследований свидетельствуют о том, что наиболее эффективными мерами являются институционализированные способы, запрещающие инбридинг или делающие систему найма более прозрачной и соревновательной.

В России многие считают инбридинг глубоко укорененной и культурно обусловленной практикой, для изменения которой нет ни оснований, ни функциональных возможностей. Вместе с тем тенденция к таким изменениям, вероятно, при ряде условий будет иметь место в будущем. Так, уровень инбридинга будет снижаться в секторе исследовательских университетов (по мере того как они будут переходить на открытые формы конкурсного найма и по мере того как важность роли исследовательской миссии университета будет увеличиваться по сравнению с задачами преподавательскими). Изменение системы финансирования университетов и систем оплаты труда также может привести к изменениям в кадровой политике. При этом, даже считая инбридинг неизбежной данностью, многие руководители российских вузов осознают риски, связанные с подобной практикой и, значит, думают о механизмах смягчения ее последствий.

Список литературы

1. Сивак Е. В., Юдкевич М. М. Академический инбридинг: за и против // Вопросы образования. 2009. Т. 1. С. 170–188.
2. Berelson B. Graduate Education in the United States. New York: McGraw Hill, 1960. 356 p.
3. Blanke D. J. Faculty tiering and academic inbreeding: a national investigation of multiple realities: A dissertation sub-

mitted to the Faculty of the Graduate College of the Oklahoma State University in partial fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education. Oklahoma State University, 1999.

4. Blau P. M. The organization of academic work. New York: John Wiley and Sons, 1973.

5. Bleiklie I., Høstaker R., Vabø A. Policy and practice in higher education: reforming Norwegian universities. London; Philadelphia: J. Kingsley Publishers, 2000.

6. Camacho J. P. Investment is the best cure for inbreeding // Nature. 2001. Vol. 413. P. 479–480.

7. Caplow T., McGee R. The academic marketplace. New York: Basic Books, 1958.

8. Clark S., Larson R. Mobility, Productivity and Inbreeding at Small Colleges: A Comparative Study // Sociology of Education. 1972. Vol. 45. No. 4. P. 426–434.

9. Cruz-Castro L., Sanz-Menéndez L. Mobility versus job stability: Assessing tenure and productivity outcomes // Research Policy. 2010. Vol. 39. No. 1. P. 27–38.

10. Dattilo J. E. The scholarly productivity of inbred and noninbred full-time doctorally-prepared nursing faculty in teaching positions in the South: A Dissertation submitted to the College of Nursing, Georgia State University in partial fulfillment of the requirements of the degree of Doctor of Philosophy. Georgia State University, 1986.

11. DiRamio D., Theroux R., Guarino A. J. Faculty Hiring at Top-Ranked Higher Education Administration Programs: An Examination Using Social Network Analysis // Innovative Higher Education. 2009. Vol. 34. No. 3. P. 149–159.

12. Dutton J. K. The impact of Inbreeding and Immobility on the Professional Role and Scholastic Performance of Academic Scientists: Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association. Boston, 1980.

13. Eells W. C., Cleveland A. C. Faculty Inbreeding // Journal of Higher Education. 1935. Vol. 6. No. 5. P. 261–269.

14. Eells W. C., Cleveland A. C. The Effects of Inbreeding // Journal of Higher Education. 1935. Vol. 6. No. 6. P. 323–328.

15. Eisenberg T., Wells M. T. Inbreeding in Law School Hiring: Assessing the Performance of Faculty Hired from Within // Journal of Legal Studies. 2000. Vol. 29. No. 1. P. 369–388.

16. Eliot C. W. University Administration. Boston: Houghton Mifflin, 1908.

17. Figuera J. A Novel Hiring Programme for Scientists in Spain: The Ramón y Cajal Programme / ed. by T. Gabaldon, H. Horta, D. M. Meyer, J. B. Pereira-Leal. Lisbon, Stockholm: UNESCO, 2004. P. 133–135.

18. Godechot O., Louvet A. Academic Inbreeding: An Evaluation [Electronic resource]. URL: <http://www.booksandideas.net/Academic-Inbreeding-An-Evaluation.html>.

19. Gouldner A. W. Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-I // Administrative Science Quarterly. 1957. Vol. 2. No. 3. P. 281–306.

20. Hargens L. L., Farr G. M. An Examination of Recent Hypotheses About Institutional Inbreeding // American Journal of Sociology. 1973. Vol. 78. No. 6. P. 1381–1402.

21. Hollingshead A. B. Ingroup membership and academic selection // American Sociological Review. 1938. No. 3. P. 826–833.

22. Horta H. Deepening our understanding of academic inbreeding effects on research information exchange and scientific output: new insights for academic based research // Higher Education. 2013. Vol. 65. No. 4. P. 487–510.

23. Horta H., Sato M., Yonezawa A. Academic inbreeding: exploring its characteristics and rationale in Japanese universi-



ties using a qualitative perspective // *Asia Pacific Education Review*. 2011. Vol. 12. No. 1. P. 35–44.

24. *Horta H., Veloso F., Grediaga R.* Navel gazing : Academic inbreeding and scientific productivity // *Management Science*. 2010. Vol. 56. No. 3. P. 414–429.

25. *Im Y.* The nature and determinants of faculty inbreeding in Korean higher education: A Dissertation submitted to the State University of New York at Albany in partial fulfillment of the requirements of the degree of Doctor of Social Sciences. University of New York at Albany, 1990.

26. *Inanc O., Tuncer O.* The effect of academic inbreeding on scientific effectiveness // *Scientometrics*. 2011. Vol. 88. No. 3. P. 885–898.

27. *Jacob A. K., Teicler U.* The Changing Employment and Work Situation of the Academic Profession in Germany // *RIHE International Seminar Reports*. 2009. No. 13.

28. *Majcher A.* Mobility and academic career: Reforming the “inbreeding” system in Central and Eastern Europe / ed. by T. Gabaldón, H. Horta, D. M. Meyer, J. B. Pereira-Leal. Lisbon, 2004. P. 158–161.

29. *Massengale J. D., Sage G. H.* Departmental prestige and career mobility patterns of college physical educators // *Research Quarterly*. 1982. Vol. 53. No. 4. P. 305–312.

30. *McGee R.* The Function of Institutional Inbreeding // *American Journal of Sociology*. 1960. Vol. 65. No. 5. P. 483–488.

31. *McNeely J. H.* Faculty Inbreeding in Land-Grant Colleges and Universities. Washington: U.S. Government Printing Office, 1932.

32. *Padilla L. E.* How has Mexican faculty been trained? A national perspective and a case study // *Higher Education*. 2008. Vol. 56. No. 2. P. 167–183.

33. *Pan S.* A study of faculty inbreeding at eleven land-grant universities: A dissertation Submitted to the Graduate Faculty in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of philosophy. Iowa State University, 1993.

34. *Pelz D. C., Andrews F. M.* Scientists in organizations. New York: Wiley, 1966.

35. *Pezzoni M., Sterzi V., Lissoni F.* Career progress in centralized academic systems: an analysis of French and Italian physicists. Milano, 2009.

36. *The University Faculty: in 3 vols.* / F. W. Reeves et al. Chicago: The University of Chicago Press, 1933.

37. *Rocca F. X.* In Spain, inbreeding threatens academia // *Chronicle of Higher Education*. 2007. Vol. 53. No. 22.

38. *Scott W. R.* Institutions and Organizations. London: Sage Publications, 1995.

39. *Sivak E., Yudkevich M.* University inbreeding: an impact on values, strategies and individual productivity of faculty members. 2012 [Electronic resource]. URL: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1996417.

40. *Sivak E.* Academic Immobility and Inbreeding in Russian university sector / ed. by M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley. Palgrave Macmillan, 2015. P. 130–156.

41. *Smyth R., Mishra V.* Academic inbreeding and research productivity and impact in Australian law schools // *Scientometrics*. 2013. Vol. 98. No. 1. P. 583–618.

42. *Smyth H. H., Smyth M. M.* Inbreeding in Negro college faculties // *School Society*. 1944. No. 59. P. 430–432.

43. *Soler M.* How inbreeding affects productivity in Europe // *Nature*. 2001. Vol. 411.

44. *Vázquez-Cupeiro S., Elston M. A.* Gender and academic career trajectories in Spain: From gendered passion to consecration in a Sistema Endogámico? // *Employee Relations*. 2006. Vol. 28. No. 6. P. 588–603.

45. *Velho L., Krige J.* Publication and Citation Practices of Brazilian Agricultural Scientists // *Social Studies of Science*. 1984. Vol. 14. No. 1. P. 45–62.

46. *Wells R., Hassler N., Sellinger R.* Inbreeding in social work education: An empirical examination // *Journal of Social Work Education*. 1979. Vol. 15. No. 2. P. 23–29.

47. *Wyer J. C., Conrad C. F.* Institutional Inbreeding Reexamined // *American Educational Research Journal*. 1984. Vol. 21. No. 1. P. 213–225.

48. *Yim M.* Status Competition or Middle-Status Conformity? Predicting the Incidence of Academic Inbreeding among PhD-granting Sociology Departments, 1997–2007: Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association Annual Meeting, Caesar’s Palace, Las Vegas. Las Vegas, 2011. 1066 p.

49. *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education. Global Perspectives* / ed. by M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley. Palgrave Macmillan, 2015.

*Yudkevich M. M., Gorelova O. Yu.**

National Research University “Higher School of Economics”, Moscow, Russia

ACADEMIC INBREEDING: CAUSES AND CONSEQUENCES

Key words: inbreeding, hiring policy, faculty, academic labor market.

The article is an analytic review of academic research on the topic of universities employing their graduates. It is authors’ version of the chapter «Academic Inbreeding: State of the Literature» in: Yudkevich M., Altbach P. G., Rumbley L. E. (Eds). *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education. Global Perspectives*. Palgrave Macmillan, 2015. The aim of the article is to systematize and discuss causes, consequences and possible methods of fighting inbreeding which is often viewed as a practice leading to contradictory results for university and academic system in general.

* *Yudkevich Maria*, PhD, associate professor, vice-rector at National Research University “Higher School of Economics”, 101000 Moscow, 20 Myasnitskaya street; +7 (916) 667-01-72; yudkevich@hse.ru.

Gorelova Olga, research assistant at International Research Laboratory for Institutional Analysis of Economic Reforms, National Research University “Higher School of Economics”; +7 (920) 741-34-89; ogorelova@hse.ru.

Inbreeding is widely spread in many countries, including Russia and majority of university executives in Russia see it as an admissible thing, in fact, a method of choice. Analysis of the literature on that topic shows that main reasons for that include importance of social networking in employment, limitations existing at the academic labor market, desire to lower the costs of searching and hiring candidates from outside the circle as well as the vision of inbreeding and mobility as of an academic norm. Many researches show that university staff members who graduated from this university are different in terms of many important characteristics (such as publication efficacy, teaching settings, professional networking involvement, etc.). Nevertheless there is no single opinion on inbreeding consequences. One explanation for absence of single opinion on whether inbreeding is positive or negative is that in most countries this practice is typical of more elite universities.

Nevertheless the prevailing opinion is that universities should not hire too many graduates therefore many authors look into ways of preventing inbreeding. The most effective measure against inbreeding is far formal ban, development of an open market and teaching staff mobility stimulation. On the basis of literature analysis authors formulate recommendations on decreasing inbreeding results in Russian universities.

This article is of interest for university executives in charge of personnel and research as well as for researchers dealing with academic work and university management.

References

1. Sivak E. V., Judkevich M. M. Akademicheskii inbreeding: za i protiv [Academic inbreeding: pro and contra]. *Voprosy obrazovaniya* [Educational studies], 2009, vol. 1, pp. 170–188.
2. Berelson B. *Graduate Education in the United States*, New York, McGraw Hill, 1960, 356 p.
3. Blanke D. J. *Faculty tiering and academic inbreeding: a national investigation of multiple realities*, Doctor's thesis, Oklahoma State University, 1999.
4. Blau P. M. *The organization of academic work*, New York, John Wiley and Sons, 1973.
5. Bleiklie I., Høstaker R., Vabø A. *Policy and practice in higher education: reforming Norwegian universities*, London, Philadelphina, J. Kingsley Publishers, 2000.
6. Camacho J. P. Investment is the best cure for inbreeding, *Nature*, 2001, vol. 413, pp. 479–480.
7. Caplow T., McGee R. *The academic marketplace*, New York, Basic Books, 1958.
8. Clark S., Larson R. Mobility, Productivity and Inbreeding at Small Colleges: A Comparative Study, *Sociology of Education*, 1972, vol. 45, no. 4, pp. 426–434.
9. Cruz-Castro L., Sanz-Menéndez L. Mobility versus job stability: Assessing tenure and productivity outcomes, *Research Policy*, 2010, vol. 39, no. 1, pp. 27–38.
10. Dattilo J. E. *The scholarly productivity of inbred and noninbred full-time doctorally-prepared nursing faculty in teaching positions in the South*, Doctor's thesis, Georgia State University, 1986.
11. DiRamio D., Theroux R., Guarino A. J. Faculty Hiring at Top-Ranked Higher Education Administration Programs: An Examination Using Social Network Analysis, *Innovative Higher Education*, 2009, vol. 34, no. 3, pp. 149–159.
12. Dutton J. K. *The impact of Inbreeding and Immobility on the Professional Role and Scholary Performance of Academic Scientists*, Proceedings of the annual meeting of the American Educational Research Association, Boston, 1980.
13. Eells W. C., Cleveland A. C. Faculty Inbreeding, *Journal of Higher Education*, 1935, vol. 6, no. 5, pp. 261–269.
14. Eells W. C., Cleveland A. C. The Effects of Inbreeding, *Journal of Higher Education*, 1935, vol. 6, no. 6, pp. 323–328.
15. Eisenberg T., Wells M. T. Inbreeding in Law School Hiring: Assessing the Performance of Faculty Hired from Within, *Journal of Legal Studies*, 2000, vol. 29, no.1, pp. 369–388.
16. Eliot C. W. *University Administration*, Boston, Houghton Mifflin, 1908.
17. Figuera J. *A Novel Hiring Programme for Scientists in Spain: The Ramón y Cajal Programme*, Stockholm: UNESCO, 2004, pp. 133–135.
18. Godechot O., Louvet A. *Academic Inbreeding: An Evaluation*, available at: <http://www.booksandideas.net/Academic-Inbreeding-An-Evaluation.html>, 2008.
19. Gouldner A. W. Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-I, *Administrative Science Quarterly*, 1957, vol. 2, no. 3, pp. 281–306.
20. Hargens L. L., Farr G. M. An Examination of Recent Hypotheses About Institutional Inbreeding, *American Journal of Sociology*, 1973, vol. 78, no. 6, pp. 1381–1402.
21. Hollingshead A. B. Ingroup membership and academic selection, *American Sociological Review*, 1938, no. 3, pp. 826–833.
22. Horta H. Deepening our understanding of academic inbreeding effects on research information exchange and scientific output: new insights for academic based research, *Higher Education*, 2013, vol. 65, no. 4, pp. 487–510.
23. Horta H., Sato M., Yonezawa A. Academic inbreeding: exploring its characteristics and rationale in Japanese universities using a qualitative perspective, *Asia Pacific Education Review*, 2011, vol. 12, no. 1, pp. 35–44.
24. Horta H., Veloso F., Grediaga R. Navel gazing : Academic inbreeding and scientific productivity, *Management Science*, 2010, vol. 56, no. 3, pp. 414–429.
25. Im Y. *The nature and determinants of faculty inbreeding in Korean higher education*, Doctor's thesis, University of New York at Albany, 1990.
26. Inanc O., Tuncer O. The effect of academic inbreeding on scientific effectiveness, *Scientometrics*, 2011, vol. 88, no. 3, pp. 885–898.
27. Jacob A. K., Teichler U. The Changing Employment and Work Situation of the Academic Profession in Germany, *RIHE International Seminar Reports*, 2009, no. 13.
28. Majcher A. *Mobility and academic career: Reforming the "inbreeding" system in Central and Eastern Europe*, Lisbon, 2004, pp. 158–161.
29. Massengale J. D., Sage G. H. Departmental prestige and career mobility patterns of college physical educators, *Research Quarterly*, 1982, vol. 53, no. 4, pp. 305–312.
30. McGee R. The Function of Institutional Inbreeding, *American Journal of Sociology*, 1960, vol. 65, no. 5, pp. 483–488.

31. McNeely J. H. *Faculty Inbreeding in Land-Grant Colleges and Universities*, Washington: U. S. Government Printing Office, 1932.
32. Padilla L. E. How has Mexican faculty been trained? A national perspective and a case study, *Higher Education*, 2008, vol. 56, no. 2, pp. 167–183.
33. Pan S. *A study of faculty inbreeding at eleven land-grant universities*, Doctor's thesis, Iowa State University, 1993.
34. Pelz D. C., Andrews F. M. *Scientists in organizations*, New York: Wiley, 1966.
35. Pezzoni M., Sterzi V., Lissoni F. *Career progress in centralized academic systems: an analysis of French and Italian physicists*, Working paper, no. 29, Milano, 2009.
36. Reeves F. W., Henry N. B., Kelly F. J., Klein A. J., Russell J. D. *The University Faculty*, Chicago: The University of Chicago Press, 1933.
37. Rocca F. X. In Spain, inbreeding threatens academia, *Chronicle of Higher Education*, 2007, vol. 53, no. 22.
38. Scott W. R. *Institutions and Organizations*, London: Sage Publications, 1995.
39. Sivak E., Yudkevich M. *University inbreeding: an impact on values, strategies and individual productivity of faculty members*, available at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1996417, 2012.
40. Sivak E., Yudkevich M. *Academic Immobility and Inbreeding in Russian university sector*, Palgrave Macmillan, 2015, ch. 6, pp. 130–156 (259 p.).
41. Smyth R., Mishra V. Academic inbreeding and research productivity and impact in Australian law schools, *Scientometrics*, 2013, vol. 98, no. 1, pp. 583–618.
42. Smythe H. H., Smythe M. M. Inbreeding in Negro college faculties, *School Society*, 1944, no. 59, pp. 430–432.
43. Soler M. How inbreeding affects productivity in Europe, *Nature*, 2001, vol. 411, pp. 132.
44. Vázquez-Cupeiro S., Elston M. A. Gender and academic career trajectories in Spain: From gendered passion to consecration in a Sistema Endogámico?, *Employee Relations*, 2006, vol. 28, no. 6, pp. 588–603.
45. Velho L., Krige J. Publication and Citation Practices of Brazilian Agricultural Scientists, *Social Studies of Science*, 1984, vol. 14, no. 1, pp. 45–62.
46. Wells R., Hassler N., Sellinger R. Inbreeding in social work education: An empirical examination, *Journal of Social Work Education*, 1979, vol. 15, no. 2, pp. 23–29.
47. Wyer J. C., Conrad C. F. Institutional Inbreeding Reexamined, *American Educational Research Journal*, 1984, vol. 21, no. 1, pp. 213–225.
48. Yim M. *Status Competition or Middle-Status Conformity? Predicting the Incidence of Academic Inbreeding among PhD-granting Sociology Departments, 1997–2007*: Proceedings of the annual meeting of the American Sociological Association Annual Meeting, Caesar's Palace, Las Vegas, 2011, 1066 p.
49. Yudkevich M., Altbach P. G., Rumbley L. E. *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education. Global Perspectives*, Palgrave Macmillan, 2015.

