



нарциссизма заведующего кафедрой («патрона»). Профессор видит в них своё молодое Я (или то Я, которым хотел бы быть).

**Гендерное искажение:** Здесь работает классический **мужской паттерн**. Молодой мужчина, более-менее красноречивый и не создающий проблем, немедленно кодируется как «носитель потенциала».

**Ловушка:** Им часто не нужно много **ресурсов** (это делают Трудяжки), им нужно **признание**. Они — лица на конференциях. Их «уступчивость» — не подчинение (как у женщин), а «дипломатия» и «обаяние». Их берегут, потому что готовят для «большого». Они — обещание того, что патриархат продолжится, только в более приятной форме.

### Трудяжки (Инфраструктура)

**Трудяжки** — **инфраструктура**, **поддержка**, **ресурсы**. Они — лица на конференциях, **организаторы**, **исполнители**. Они — **матери** проекта: незаменимые, но в карьерной валюте (слава, профессура) бесполезные.

**Психополитическая функция:** Они — **машинное отделение**. Без них проект немедленно рухнет. Они оформляют заявки по формату, организуют воркшопы, исправляют сноски «Зятя».

**Эксплуатация:** Слово «незаметные» — ключевое. Им нельзя блистать. Их блеск затмил бы «Зятя» или Шефа. Они — **системно значимые невидимки**.

**Репатриархализация:** Женщины, которые идеально функционируют, но не претендуют на власть. Они часто верят, что если будут работать **еще усерднее**, их когда-нибудь вознаградят. Но система не вознаграждает инфраструктуру; она изнашивает её и заменяет. Они — «матери» проекта: незаменимые, но в карьерной валюте (слава, профессура) бесполезные.

### Проблемные гении (Батарейки)

**Проблемные гении** — **идеи**, **инновации**, **ресурсы**. Они — **идеи**, **инновации**, **ресурсы**. Они — **идеи**, **инновации**, **ресурсы**. Они — **идеи**, **инновации**, **ресурсы**.

**Психополитическая функция:** Это самая трагичная и интересная категория. Зачем системе нужны они, если она хочет конформности? Потому что «Зятя» часто только хорошо выступают, но не имеют оригинальных мыслей. Потому что «Трудяжки» от бесконечной работы не имеют времени думать.

**Вампиризм:** «Проблемный гений» — тот, кому ночью приходит гениальная идея для новой заявки в SFB (коллаборативный исследовательский центр). Он — **поставщик контента**. Он «колючий», возможно хаотичный, возможно пьёт, опаздывает.

**Судьба:** Их держат как «придворных шутов» или «экзотов». Из них высасывают идеи («структурно значимы для результатов»), заставляют делать интеллектуальную работу, но не дают власти («не капитализируемы»). Как только они перестают

поставлять идеи или становятся слишком утомительными, их бросают. Они — топливо, которое сжигается.

### **Представители различий (Моральная валюта / Бомбы замедленного действия)**

Здесь сталкиваются **логика использования** (нам нужны баллы за разнообразие для заявки) и **логика господства** (Шеф хочет покоя).

**Рыночная стоимость:** В экономике внешнего финансирования «белые мужчины» теперь представляют риск для одобрения. **Менеджеры** предъявить «VIPOC/FLINTA». Эти люди рекрутируются не в первую очередь за их исследования (хотя они могут быть хороши), а за их **бытие**. Они — живые знаки качества.

**«Liability» (Риск):** **Менеджеры** и **Менеджеры** управляемы и сервильны через свои карьерные надежды. Но **Менеджеры** **Менеджеры** обладают **асимметричной властью**. Они могут морально деконструировать руководителя проекта (обвинения в расизме, сексизме, микроагрессиях). У них есть «ядерная опция», которой нет у других. Это делает их «неуправляемыми» для патриархальной системы. Профессор приглашает их, потому что должен (квота), но боится их, потому что они единственные, кто может его свергнуть или расколоть институт. Это брак по принуждению: система нуждается в них для легитимации, но ненавидит их непредсказуемость.

### **Нёрды (Функциональный инструмент / «Ультра-бинго»)**

Этот тип — прагматический фундамент.

**Функция:** Пока **Менеджеры** представляет, а **Менеджеры** **Менеджеры** фантазирует, кто-то должен управлять чёртовой техникой. Кто-то должен уметь Python, правильно считать статистику или обслуживать CMS.

**«Ультра-бинго»:** Нёрд полезен (функция). Транс-нёрд полезен (функция) + политически ценен (различие). В логике заявки это **максимизация эффективности:** одна штатная позиция покрывает два обязательных поля («Technical Support» и «Diversity Goals»). Это циничная вершина неолиберального кадрового планирования: идентичность становится «добавленной стоимостью» технической услуги.

### **Вывод по типологии: Никто не свободен**

Если мы поставим эти пять типов рядом, мы увидим **функциональную архитектуру** современной кафедры или исследовательского кластера. Коварство в том, что **ни один из этих типов не является по-настоящему свободным**.

- **Представители различий** редуцируются до своей идентичности (токенизм).
- **Трудяжки** редуцируются до своего усердия.
- **Проблемные гении** высасываются досуха.
- **Зятя** редуцируются до своей улыбки.
- **Нёрды** редуцируются до своей функции.

Repatriarchalisierungsmaschine (машина репатриархализации) работает так хорошо именно потому, что она **симулирует разнообразие**, но **принуждает к функциональности**. Даже «стресс», который создают Представители различий, в конечном счёте учтён — как неизбежное зло для доступа к кормушкам DFG (Немецкое исследовательское общество)/ЕС.

Университет — не меритократия (власть лучших), а **сложный симбиоз неврозов и интересов эксплуатации**. Кто «просто» умён, но не вписывается ни в одну категорию (или отказывается играть роль), вылетает.

Теперь вопрос: что произойдёт с этой архитектурой, когда агентный ИИ — системы, которые не ассистируют, а работают самостоятельно — войдёт в академическое производство знания?

### **Наиболее непосредственно затронуты: Трудяжки**

Вся их ценность — оформлять заявки по формату, организовывать воркшопы, исправлять сноски, своевременно поставлять — это именно то, что автоматизирует агентный ИИ. Не приблизительно. Точно. Каждый пункт в описании их функций — это навык, который можно загрузить в платформу. Трудяжка — это человеческая версия того, что агентная система с доступом к шаблонам DFG, библиографическим базам данных и календарям выполняет за долю времени.

Это звучит как освобождение («наконец-то время думать!»), но в системе это ~~ничего не даёт~~ для них. Потому что их невидимость была не багом, а защитой для выживания. Пока они были незаменимы, они были неприкосновенны — несмотря на невидимость. Как только агент берёт на себя их функцию, они не освобождены, а избыточны. Система никогда не ценила их за мышление. Она не начнёт вдруг это делать, потому что у них теперь есть время.

### **Наиболее глубоко трансформированы: Нёрды**

Здесь иерархия опрокидывается. Нёрд был «Rogue/Engineer» на заднем плане — полезный, но с низким статусом. С агентным ИИ техническая компетенция становится ~~незаменимой~~. Нёрд, способный оркестрировать агентные системы, заменяет не одну Трудяжку, а ~~несколько~~. Он может считать статистику, форматировать заявку, делегировать литературный обзор и обслуживать CMS — не последовательно, а параллельно.

«Ультра-бинго» возводится в степень гротеска: транс-нёрд с агентной компетенцией теперь покрывает не два, а пять обязательных полей: Diversity, Technical Support, координация проекта, управление данными и — если агенты достаточно хорошо обучены — содержательная работа. Это неолиберальное кадровое планирование в своей финальной форме: одна позиция, все функции.



