

Nelle università del Regno Unito anche se il familismo è quasi assente, il favorire persone della propria scuola è molto comune, forse anche più che in Italia. Il processo di favoritismo è avvantaggiato dal fatto che l'assegnazione di posti accademici sia completamente decentralizzata e il dipartimento ha molto potere nella loro assegnazione. Basta fare una 'job specification' adeguata e risulta che il nostro studente preferito è l'unico che risponde a quei criteri che io stessa – come capo dipartimento – ho stilato. Si può andare più in là: se per caso c'è un altro candidato che sembra rispondere a quei criteri ed ha più pubblicazioni o esperienza di insegnamento, si può fare sempre una 'creative short list'. Ciò allo scopo di evitare imbarazzi e problemi in sede di discussione finale del concorso dove siedono anche membri di altri dipartimenti nonché rappresentanti del dipartimento delle risorse umane della stessa università. La short list (rosa finale dei candidati) viene fatta nel dipartimento e solo i candidati nella rosa finale saranno intervistati da tutto il comitato finale. Quindi basta eliminare dalla short list candidati troppo vicini e competitivi con il candidato preferito e mettere candidati bravi ma non rispondenti ai criteri di selezione, e il gioco è fatto: il mio studente/collaboratore avrà il posto. (Fonte: G. letto Gillies, [roars](#), 24 aprile 2012)