
СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ПУБЛИЦИСТИКА

Истощение академической ренты¹

Е.В. БАЛАЦКИЙ*

*Балацкий Евгений Всеволодович – заведующий кафедрой, Государственный университет управления. Адрес: 109542, Москва, Рязанский проспект, 99. E-mail: ebalatsky@inbox.ru

В статье рассматривается феномен академической ренты, раскрываются ее материальные и нематериальные составляющие. Показана ретроспектива постепенной диссипации различных агрегатов академической ренты в российских университетах и институтах; приведены факты, свидетельствующие о разрушении традиционной академической среды. Обсуждаются институциональные инновации, направленные на сокращение академической ренты; показана долгосрочная бесперспективность такой политики.

Ключевые слова: академическая рента, институты, репутация, творчество, университеты, мотивация

В настоящее время в России предпринимается очередное реформирование сферы науки и высшего образования. Причина этих централизованных усилий состоит в неэффективности и неудовлетворительности работы названных секторов экономики. При этом главная задача реформы состоит в правильном изменении институциональной основы научно-образовательной деятельности, что в свою очередь предполагает построение нового мотивационного механизма исследователей и преподавателей высшей школы. Пока можно констатировать, что эффективных институциональных изменений в научных организациях и вузах не проведено. В связи с этим можно задать три главных вопроса. Первый – почему современная система науки и образования работает плохо? Второй – почему регулятору не удается нормализовать ее работу? Третий – что необходимо сделать для выхода из кризисной ситуации?

В последующих разделах статьи попытаемся последовательно ответить на поставленные вопросы. При этом будем опираться на факты изменения академи-

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект №14-02-18006е).

ческой среды, накопленные в ходе многолетних интроспективных наблюдений. Основным поставщиком микроэкономических данных будет служить Государственный университет управления (ГУУ), который по всем признакам может считаться типовым вузом страны, что позволит сделать вполне обоснованные обобщения проведенных наблюдений.

Академическая рента: понятие и структура

На практике сложность институциональных преобразований в вузах и научных организациях состоит в создании высокой *внутренней мотивации* сотрудников. В литературе уже неоднократно отмечалась основополагающая роль данного качества университетских профессоров [Кузьминов 2004]. При этом ключевым элементом системы мотивации выступает эффективный механизм *академической ренты*. Рассмотрим это понятие более подробно.

В научной литературе данный термин иногда возникает, но его устоявшегося значения пока не выработано. В связи с этим попробуем обобщить разные агрегаты этого явления в рамках единой схемы.

В связи с тем, что научная карьера подразумевает длительное обучение, часто исходят из того, что вложения времени, сил и денег в академический опыт представляют собой вложения в человеческий капитал и равносильны обычным инвестициям, приносящим определенный доход – процент. По крайней мере, такое понимание идет еще с работ Г. Беккера [Беккер 2003]. Это означает, что усилия человека по приобретению академических навыков позволяют ему получать более высокую зарплату в будущем. Данный прирост заработков и обеспечивает искомый процент, который может трактоваться в качестве академической ренты. На самом деле, на практике вычисление подобной величины представляет собой самостоятельную и довольно сложную проблему. Однако ситуация осложняется еще и тем обстоятельством, что помимо чисто денежного эффекта, часто рассматривается нематериальный эффект от академической деятельности. Иногда это явление называют академической рентой (АР), иногда – академическим вознаграждением [Кузьминов, Юдкевич 2007]. На наш взгляд, во избежание терминологических неясностей имеет смысл ввести следующие понятия.

Под *денежной академической рентой* (ДАР) будем понимать тот прирост заработков специалиста, который он получает благодаря наличию академических знаков отличия – ученой степени, ученого звания, членства в профессиональных и экспертных сообществах и т.п. Например, в университетах и научных институтах люди с учеными степенями имеют более высокие должностные оклады; в государственные академии наук и научные фонды можно попасть в качестве члена или эксперта только при наличии ученой степени доктора наук и т.п. Иными словами, академические знаки отличия позволяют получить как *прямое* увеличение дохода (например, в форме надбавок за ученую степень), так и *косвенное* (например, за счет создания социального лифта при получении нужной должности). Для иллюстрации второго механизма укажем, что сегодня в уставе некоторых российских вузов для лиц, претендующих на пост ректора, прописано требование ученой степени доктора наук.

Под *неденежной академической рентой* (НАР) будем понимать тот положительный морально-психологический эффект, который человек получает от рабо-

ты в академической сфере. Данный эффект является нематериальным по своей природе и внешне не наблюдаем, тем не менее он реально существует и его роль нельзя недооценивать. Я. Кузьминов и М. Юдкевич выделяют несколько составляющих неденежной академической ренты [Кузьминов, Юдкевич 2007]. Первый элемент НАР – *внутреннее удовлетворение от творческого труда*. Считается, что труд профессора связан с активным самообразованием и постоянным обогащением ученого новыми знаниями и позитивным опытом; возможность получения классных научных результатов связана с сильными положительными переживаниями и «остаточными» эмоциями. Кроме того, труд исследователя во многих случаях не предполагает эффекта *отчуждения* результатов труда. Второй элемент – *расширенное академическое признание*. Речь идет о приятии научных достижений человека его коллегами, цитировании его статей и книг, наличии благодарных учеников, последователей и научных школ. Такие «побочные» результаты работы приводят к ощущению собственной важности и нужности, осознанию высокой интеграции ученого в социальный контекст. Третий элемент – *академическая свобода*. Как правило, профессорская деятельность не связана с постоянным присутствием на рабочем месте; также имеется возможность свободного выбора тематики научных исследований, распределения своего времени между различными видами деятельности. Четвертый элемент – высокая *репутация* академического труда в обществе. До недавнего времени почти во всех странах мира работа профессора считалась одной из самых уважаемых и престижных в глазах широкой общественности. Хотя некоторые исследователи не включают фактор репутации в состав неденежной академической ренты [Кузьминов, Юдкевич 2007], на наш взгляд, нет никаких серьезных оснований выносить его в самостоятельный агрегат. Разница между первыми тремя и четвертым элементами НАР состоит лишь в том, что первые зависят преимущественно от самой академической среды, а последний – от внешних к ней субъектов и институтов.

Надо отметить, что введение в оборот неденежной академической ренты является большим теоретическим достижением, так как позволяет объяснить множество различных явлений. Например, заработки «рядовых» представителей академического сектора (не являющихся высокопоставленными административными работниками), как правило, заметно ниже их рыночной величины, т.е. тех заработков, которые они могли бы получить в рыночном секторе экономики. Тем не менее массового оттока из сферы науки и образования не происходит ни в России, ни в странах Запада. Данный парадокс находит свое объяснение как раз благодаря учету НАР: при выборе места работы субъект осуществляет сравнение полных заработков, т.е. рыночная зарплата сравнивается с суммой денежной и неденежной академических рент. Механизм НАР часто с лихвой компенсирует проигрыш профессоров в денежном доходе, что и служит причиной для их дальнейшего пребывания в университетской среде. В основе данных рассуждений лежит предположение о том, что в процессе принятия решений эмоциональный бонус в форме неденежной академической ренты получает хоть и субъективную, но вполне конкретную стоимостную оценку.

Тем не менее представляется, что академическая рента должна включать еще один элемент, о котором часто не упоминают: речь идет о более высокой стабильности академической занятости. До самого последнего времени в России мобильность кадров в вузах и научных организациях была гораздо ниже, чем в организациях рыночного сектора. Иными словами, увольнение сотрудников в ака-

демическом секторе случалось гораздо реже, чем в других структурах. В литературе отмечалось, что неденежная академическая рента с 1990-х гг. начала быстро испаряться, и уже к 2000-м гг. диссипация НАР практически завершилась ее почти полным обнулением, однако это не привело к массовому оттоку кадров из академического сектора, следовательно, в нем по-прежнему сохранялись некоторые преимущества. На наш взгляд, этим положительным моментом была стабильность, которая представляет собой еще один нематериальный агрегат академической ренты; в дальнейшем будем называть ее *антирисковой академической рентой* (ААР). На практике этот вид ренты выражается в меньшей вероятности того факта, что сотрудники вузов могут потерять работу, а также в возможности существенно продлить трудовую активность за счет постпенсионного периода.

Схематично структура академической ренты показана на *рисунке 1*.

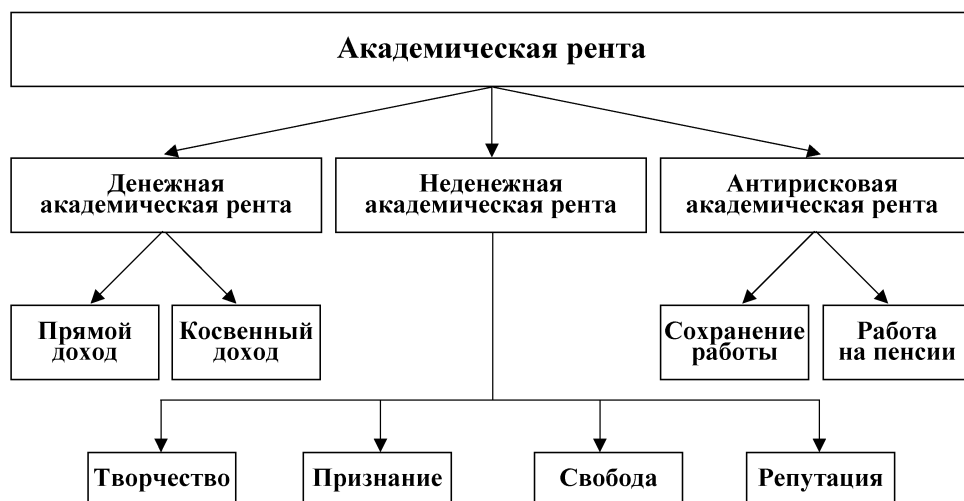


Рисунок 1. Структура академической ренты

Введенные понятия позволяют построить более общую модель принятия решений по переходу сотрудников из академического сектора в иные виды деятельности. Индивидуум решает остаться в вузе (уйти из вуза) на базе сопоставления академической ренты с рыночными параметрами.

Диссипация академической ренты: хроника процесса

Почти сразу после крушения СССР начался стремительный процесс исчезновения академической ренты. Рассмотрим последовательно каждую составляющую этой аналитической конструкции.

Первый удар пришелся по денежной академической ренте. Зарботки преподавателей вузов и научных институтов катастрофически упали: если в эпоху Советского Союза зарплата кандидатов и докторов наук составляла 200–400%

от средней по стране, то на протяжении всего периода реформ она была существенно ниже средней величины. В 2005–2010 гг. отношение заработков в сфере образования к средним по стране находилось в пределах 63–71%² (в 2000 г. этот показатель достиг минимальной отметки – 56%). Даже в начале 2013 г., когда были приняты чрезвычайные меры по изменению ситуации, зарплата московского профессора с докторской степенью в приличном вузе составляла 65% от средней зарплаты по столице. Заметим, что в этой среднегородской зарплате учитывались все участники рынка труда, включая грузчиков, дворников и гастарбайтеров. Несмотря на это, даже на таком широком кадровом фоне профессорский корпус оказался вне конкуренции. В это же время в столичных исследовательских институтах Российской академии наук (РАН) зарплата главного научного сотрудника с докторской степенью и званием профессора составляла около 50% от среднегородского уровня.

Для иллюстрации масштаба падения материального уровня в академическом секторе можно привести характерный пример: в 2001 г. выпускница ГУУ, устроившаяся на работу в туристическое агентство и проработавшая там год, получала в 10 раз больше профессора своей альма-матер (1 тыс. долл. против 100 долл. в месяц). По заявлению мэра Москвы С.С. Собянина, среднемесячная зарплата школьного учителя в столице в 2013 г. превышала 60 тыс. руб., а во многих школах доходила до 67 тыс. [Власти Москвы 2013]. Наверное, Россия стала единственной страной в мире, где заработки университетского профессора были почти вдвое меньше заработков школьного учителя начальных классов. Московские учителя-предметники со знанием английского языка, а также учителя физкультуры в начале 2010-х гг. получали до 80–90 тыс. руб. в месяц, т.е. примерно в 3 раза больше университетских профессоров.

Апофеозом разрушения денежной академической ренты явилось введение системы академических надбавок, в том числе за ученую степень. Так, до 2013 г. включительно во многих вузах и государственных исследовательских институтах действовала надбавка к зарплате за кандидатскую степень в 3 тыс. руб. в месяц, а за докторскую – в 7 тыс. руб. За звание доцента и профессора начислялись микроскопические надбавки в несколько сотен рублей и лишь в тех вузах, которые по собственной инициативе установили таковые. В институтах РАН имели место откровенные курьезы: например, борьба за омоложение научных кадров в 2011–2012 гг. привела к введению «надбавки за молодость», которая в московских институтах достигала 15 тыс. руб. в месяц, т.е. в 5 раз больше, чем за степень кандидата наук. Тем самым молодой человек, устроившийся после окончания вуза на работу в академический институт, «объявлялся» молодым ученым и получал зарплату больше доктора наук.

Кагастрофическое материальное положение вузов выразилось и в убогой учебной инфраструктуре. На университетских кафедрах отсутствовали или хронически не работали все виды техники – компьютеры, ксероксы, сканеры, принтеры и пр.; не хватало даже столов для преподавателей. Такая обстановка породила практику, которая в университетских кругах получила название «детского рэкета». Под таковым понимается ненавязчивое «вымогание» у студентов и их родителей подарков для кафедры вуза в виде оргтехники³. Такая «благодетельность» со стороны учащихся является крайне унижительной, особенно если учесть наличие коммерческой формы образования, в которой должны быть автоматически заложены подобные траты.

² См. данные Росстата: http://www.gks.ru/bgd/regl/B11_36/IssWWW.exe/Stg/d2/08-15.htm.

³ Лингвистически термин «детский рэкет» является неправильным; точнее было бы говорить «рэкет в отношении детей». По-видимому, попытка сократить данное словосочетание и привела к лингвистической неточности.

Теперь посмотрим, что произошло с составляющими механизма неденежной академической ренты. Первый элемент НАР – *удовлетворение от творчества* – был практически полностью разрушен введенной в вузах потогонной системой. Нагрузка на преподавателей постоянно возрастала. Так, по нашим самым грубым оценкам, за период реформ она возросла в 4 раза: если во время СССР нагрузка профессора составляла 2 часа в неделю, то в 2012 г. – 8 часов. В 2013 г. началось обвальное высвобождение работников высшей школы, что привело к беспрецедентному росту аудиторной нагрузки на оставшихся преподавателей. Так, в 2014 г. в ГУУ лекционная деятельность сотрудников в осеннем семестре должна повыситься до 450 часов по сравнению с 220 часами в весеннем семестре. Результатом таких изменений стало полное уничтожение творческого начала в работе преподавателя. Фактически профессор превратился в попугая, который вынужден бесконечно часто повторять ранее заученный материал. Характерно, что рост аудиторной нагрузки шел за счет сокращения иных видов академической занятости профессором. Частично это было связано с тем, что именно чтение лекций является мероприятием, хорошо контролируемым администрацией вуза; остальная работа признается «эфмерной» и непродуктивной. Параллельно в вузах внедрялась поразительная по своим масштабам и абсурдности система отчетности. Преподаватели должны постоянно планировать свою деятельность и отчитываться в ее выполнении. Фактически каждая кафедра превратилась в мини-Госплан; в ГУУ в 2014 г. была даже введена практика составления оперативных (ежемесячных и даже еженедельных) *дорожных карт* работы университетских кафедр. По имеющимся экспертным оценкам, бюрократический документооборот в ГУУ за 2010–2013 гг. возрос в 4 раза. Довершила разрушение творческого начала в преподавании система *государственных стандартов*, которая регламентирует и набор дисциплин, и их тематические разделы; сильные отклонения от этих стандартов нежелательны. Таким образом, положительные «остаточные» эмоции профессор были практически полностью подавлены.

Второй элемент НАР – *академическое признание* – был также почти полностью разрушен. Наши опросы подтверждают, что в студенческой среде доминирует «синдром училки», т.е. подавляющее большинство студентов относится к профессорам как к обычным школьным учителям; никто не воспринимает их как специалистов высшего класса, ни для кого они не являются образцами поведения, никто не рассматривает «профессорскую» модель жизненного успеха. Фактически профессор для студентов – это та же школьная учительница только в вузе; ни о каком повышенном уважении не может быть и речи. Более того, опыт показывает, что многие студенты, встречая по-настоящему умного и знающего преподавателя вуза, не стесняются задавать ему сакраментальный вопрос: «что Вы здесь (т.е. в вузе) делаете?». По их мнению, умному и талантливому человеку не место в университете; он должен идти либо делать карьеру на государственной службе, либо зарабатывать большие деньги в бизнесе. В противном случае умный профессор вызывает недоумение и даже некоторую настороженность. Можно считать характерным восклицание одного студента ГУУ, узнавшего о том, что изложенная на лекции теория является разработкой самого лектора: «Так Вы, оказывается, еще и ученый?». Профессор-исследователь в глазах современного студента – это нонсенс.

Возможность появления у профессора благодарных учеников также представляется иллюзорной. Такое возможно только в качестве случайного исключения, но не в качестве естественного правила. Сегодня подавляющее большинство

студентов приходит не за знаниями, а за сертификатом; тяга к обучению у них отсутствует, труд по освоению знаний представляется неприемлемым. Приведем по этому поводу результаты одного социального эксперимента. Некий профессор московского вуза снабдил своих слушателей необходимым методическим материалом (курсом лекций в электронном виде) еще до чтения лекций; после завершения семестра он выдвинул определенные требования к сдаче зачета, которые исключали возможность что-либо списать и проскочить «экзекуцию». Понимая, что такая система контроля знаний чревата большими проблемами, профессор сделал «деловое» предложение студентам: кто принципиально не способен подготовиться к зачету, тот может придти и сказать магическую фразу: «Я – болван, но тоже хочу зачет»; после чего он получает означенный зачет. Если же студент не желает признавать себя недоумком, то он готовится и сдает зачет по полной программе, в том числе попадает на пересдачу в случае неудачи; выйти из игры на полпути и признать себя тупицей уже нельзя. Таким образом, преподавателем была предложена следующая альтернатива: либо сознательное моральное падение, но сдача зачета без усилий и проблем; либо сохранение лица и чести, но с серьезными затратами времени и сил. Итог эксперимента: из 82 студентов потока 6 человек (7%) сделали попытку сдать зачет; 77 учащихся (93%) признали себя бездельниками. Из сделавших попытку зачет сдал только один, при этом еще один студент из несдавших тут же начал упрекать преподавателя в том, что в высланных материалах было что-то неясно⁴. При таком моральном разложении студенчества поиски среди них понимания и уважения представляются утопичными.

Есть и еще один факт, который окончательно подрывает уважение студентов к преподавателям – платность образования. За каждым учащимся стоит определенная сумма – либо бюджетный тариф, профинансированный государством, либо рыночная цена обучения. Отчисление студента из-за академической неуспеваемости означает исчезновение соответствующей суммы денег из фонда университета. В связи с этим многие вузы давно перешли к политике «закрытия глаз» на отсутствие знаний. Здесь негласно действует принцип: человек заплатил за возможность ходить в вуз и получить диплом – и ему это надо дать; а приобретет он реальные знания или нет – это его личное дело. Студенты прекрасно осознают свое выгодное положение и беспардонно пользуются им. Любые робкие попытки преподавателя восстать против сложившейся системы жестко подавляются администрацией вуза. В результате учащиеся, которые не только ничего не знают, но еще и демонстрируют хамское поведение, в конечном счете, все равно получают свои зачеты и сдают экзамены. В итоге проигравшими уже оказываются сами профессора.

В качестве примера действия политики «закрытия глаз» приведем случай в московском вузе, где декан факультета, в котором сложилась пропорция между преподавателями и студентами 1:7, открыто заявлял своим сотрудникам: «Поставил семь двоек, приходи ко мне с заявлением об увольнении». Логика такого высказывания понятна: семь двоек означает, что преподаватель семерых студентов отправляет на отчисление, а если они будут отчислены, то надо будет сокращать одну преподавательскую ставку, и вполне логично под это сокращение подвести инициатора двоек. Идеологическая установка такой модели образования была

⁴ Мы здесь не обсуждаем вопрос о том, насколько правомерно и этично было проводить такой социальный эксперимент; некоторые могут подумать, что студенты были несправедливо унижены поставленной перед ними дилеммой. Это тема для отдельной дискуссии.

сформулирована уже упоминавшимся деканом: «Когда Вы разговариваете со студентом, то Вы должны понимать, что перед Вами стоят 180 тысяч рублей»⁵.

Ощущение беспомощности и никчемности у профессоров возникает и по другим причинам. Например, в 2013 г. началась реформа высшей школы и Высшей аттестационной комиссии (ВАК) Министерства образования и науки РФ, главным результатом которой стало закрытие множества диссертационных советов. В результате начали плодиться ситуации, когда аспирант вуза, подготовивший диссертацию и выпущенный на защиту, не может защититься из-за банального отсутствия диссертационного совета. Университет в этом случае снимает с себя все обязательства перед аспирантом, апеллируя к действиям ВАК, а представители Комиссии в свою очередь вообще не интересуются судьбой конкретных соискателей. Крайними в этой ситуации оказываются научные руководители, что в очередной раз бросает тень на репутацию профессоров.

С третьим элементом НАР – *академической свободой* – дело обстоит не лучше. Хотя профессорская деятельность не связана с постоянным присутствием на рабочем месте, во многих вузах вводят систему *присутственных дней*, когда в определенный день недели преподаватель должен сидеть на кафедре в ожидании того, что к нему придет кто-то из студентов. Разумеется, такие присутственные часы не оплачиваются. Подобная норма противоречит самому смыслу преподавания и духу академической организации, превращая профессоров в «офисный планктон». Параллельно в вузах активно практикуется проверка *дисциплины* преподавателей, когда на лекции и семинары приходят сотрудники методических подразделений якобы для проверки посещаемости студентов, тогда как на самом деле проверка направлена именно на преподавателей – приходят они или нет на занятия, насколько сильно опаздывают. Опыт показывает, что такой беспардонный мониторинг полностью разрушает систему *взаимного доверия* между преподавателями, администрацией и студентами. Примечательно, что во многих вузах уже неоднократно ставился вопрос о внедрении электронной системы контроля присутствия преподавателей, когда по карточкам фиксируется не только вход-выход в здание университета, но и в аудиторию. Пока широкого распространения такая практика не получила, но в некоторых вузах она уже действует. Не исключено, что в условиях сжатия сектора высшей школы этот механизм контроля может получить новый импульс к внедрению.

Справедливости ради следует отметить, что система проверок имеет под собой серьезные основания. Так, на протяжении предыдущих десятилетий в вузах сложилась система приписок часов на кафедрах, особенно в пользу заведующих. В университетских кругах на этот счет даже сложилась следующая неписанная норма: «Уважающий себя заведующий кафедрой в аудиторию не ходит». Действительно, многие из тех, кто возглавлял кафедры, перераспределяли нагрузку так, чтобы полностью высвободить себя из текущего учебного процесса. Между тем такое положение дел искажало все академические традиции, с этим надо было бороться, что и привело к системе проверок. Кроме того, в последние годы получила

⁵ Для справки: 180 тыс. руб. – это плата студента за год обучения в вузе. В целом же такая система привела к тому, что в России установилась система всеобщего высшего образования с разрушением механизмов рационализации абитуриентов и студентов; страна стала мировым рекордсменом по числу студентов на душу населения [Балацкий 2010]. Более того, в стране сложился уникальный синдром коллекционирования дипломов, когда многие люди получали по 2, 3, а то и 4 высших образования.

распространение система *неадекватных замен*, когда, например, лекцию вместо профессора читает его аспирант. Достоверно известен случай, когда заведующий кафедрой принимал аспирантов на условии, что они будут читать вместо него лекции; при этом один аспирант с Кавказа не очень хорошо говорил по-русски и совсем не знал той дисциплины, которую должен был вести. Самое интересное, что у этой схемы есть формальное оправдание – официальная и до сих пор действующая «мертвая» норма, согласно которой аспирант очной формы должен отрабатывать годовую аудиторную нагрузку в 40 часов.

Преподаватели зачастую сами выступают проводниками грубых методов ограничения свободы. Например, ответственность за то, что на занятие пришло всего лишь 1–2 студента, возлагается на самого преподавателя. Многих профессоров просто заставляют отмечать отсутствующих и сдавать эти данные в деканат. Как итог такой менторской практики – подавление академической свободы студентов и преподавателей.

Особое место в современных университетских традициях занимает *практика вставания* студентов перед профессором в начале занятия. Такая норма перекочевала в вузы из школ, ликвидировав тем самым разницу между вузами и школами; и этот казарменный дух принципиально противоречит академическим свободам университета. Но особенно интересно то, что многие профессора активно поддерживают эту традицию, искренне считая, что подобными действиями студенты выражают свое уважение преподавателю. Тем самым протест профессоров против унижающей их административной системы выливается в требование внешней и публичной демонстрации уважения к себе – хотя бы со стороны студентов.

Четвертый элемент НАР – *высокая общественная репутация академического труда* – также претерпел колоссальные изменения. Накапливаемые проблемы внутри академического сектора медленно, но верно «просачивались» вовне. В результате общество осознало бедственное положение науки и образования, вслед за чем фимиам профессорской репутации быстро рассеялся, уважение к академическому труду иссякло. Свой вклад в этот процесс внесли и сами ученые, которые на всех уровнях показывали полную практическую недееспособность. Проходящие публичные конференции, семинары, симпозиумы демонстрировали отсутствие оригинальных идей и практических подходов; доминирование слов и пустых формул над реальными предложениями и делами стало для всех очевидным.

Интересно отметить многоступенчатый процесс деградации академических статусов. Например, первыми потерпели крах кандидаты наук и доценты, которые уже в первые годы реформ были низведены до уровня *университетских пролетариев*, навсегда утратив позицию нижней части *академической элиты*. За ними последовали профессора, которые долгое время держались за счет своего высокого социального положения, берущего начало еще в СССР. Когда профессоров стало настолько много, что они перестали быть редкостью, их статус был разрушен, и они также оказались в ряду пролетариев вуза.

Следующим шагом было «падение» заведующих кафедрами, которые во времена СССР выступали в качестве своеобразных небожителей. Примерно до 2011 г. у них еще оставались некие примитивные административные рычаги, которые позволяли им считаться *университетской номенклатурой*. Однако с 2012 г. началось обвальное крушение статуса этой категории лиц. Фактически они были негласно приравнены к обычным преподавателям и лишены всех льгот и инструментов управления. Например, в ГУУ им даже перестали выдавать расчетные листки

с доходами их сотрудников, т.е. руководителям подразделений уже не разрешалось знать заработки своих сотрудников. Одновременно с этим заведующие кафедрами распределяли премии между своими сотрудниками с помощью специальных коэффициентов, не зная абсолютной суммы премии, поскольку деканы отмалчивались по поводу конкретных цифр надбавок. По-видимому, этот момент можно считать поворотным в жизни российских вузов – размер университетской элиты уменьшился настолько, что стала очевидной бесперспективность такой модели.

Однако на этом дело не закончилось. Деканы и их заместители все больше становились наемными менеджерами, теряя свою связь с академическими кругами и традициями. В некоторых вузах (например, в ГУУ) была введена норма, согласно которой деканы полностью освобождались от преподавания. Тем самым положение этой категории лиц стало, мягко говоря, двусмысленным.

Что же касается ситуации с ректоратом, то здесь можно выделить две стадии в формировании отношения к нему со стороны сотрудников вуза. Первая была связана с полным *отчуждением ректора от рядовых сотрудников*: доходы ректора в десятки и сотни раз превышали доходы профессоров; размеры его кабинета и роскошь его обстановки поражали воображение; машины представительского класса с личным шофером завораживали и т.п. В 2005–2012 гг. пропасть между ректором и его сотрудниками возросла неимоверно: к примеру, в ГУУ на прием к ректору вынуждены были записываться не только рядовые профессора, но и заведующие кафедрами, а чуть позже – и деканы. В эти годы в ГУУ была введена даже такая инновация, как ликвидация режима «один-на-один»: все посетители ректора не могли вести с ним разговор с глазу на глаз, т.к. рядом с ним всегда присутствовала его помощница; она же отвечала на различные вопросы посетителя и т.п.; так возник *диалог с помощником ректора в присутствии ректора*. Помимо этого, ректор имел личную охрану, которая сопровождала его по университету по пути в кабинет. В этот период ректор превратился в некоего всемогущего феодала с неограниченными полномочиями. Неудивительно, что такое положение дел вызвало волну чинопочитания среди университетских сотрудников.

Однако в 2013 г. началась вторая стадия, связанная с *разрушением благоговейного отношения к ректору* и его заместителям. Стало очевидным полное *безразличие* сотрудников университета к руководству организации. Ректор начал восприниматься как очередной наемный менеджер, который поставлен учредителем для выполнения «грязной» работы – подготовке отчетности, «рисованию» хороших контрольных цифр университетских индикаторов, увольнения «лишних» сотрудников и т.п. И хотя удаленность ректора от сотрудников сократилась, взаимных симпатий не возникло.

Интересно, что на современном этапе развития высшей школы дистанция между администраторами и преподавателями приобретает особые формы благодаря новым технологиям. Так, в ГУУ в 2013–2014 гг. ректорат активно внедрял специальную электронную систему взаимодействия администрации с заведующими кафедр – *Green Line*. Всех поражала настойчивость ректората в желании внедрить эту систему, вопреки явному сопротивлению со стороны сотрудников. В какой-то момент стало ясно стратегическое назначение новой системы – она позволяла университетскому администратору жить и отдыхать на курортах Маврикия, посылая между делом указания сотрудникам вуза. Тем самым администрация учебного заведения фактически узурпировала все академические свободы профессоров.

Усиление административной конкуренции между вузами привело к осознанию их вовлеченности в политические интриги. Одновременно пришло понимание и того факта, что профессора являются беззащитными марионетками скрытых манипуляций. Стало очевидным и то, что вузы слишком сильно оторвались от реальности и не могут предложить экономике ничего полезного. В это же время – в 2013 г. – политической элитой была окончательно «раздавлена» Российская академия наук, что еще больше понизило статус академической деятельности в глазах широкой общественности – будь то в университетах или в исследовательских институтах [Полтерович 2014]. На наш взгляд, этот год можно считать концом высокой общественной репутации академического труда. Следует отметить и то, что 2010–2014 гг. стали периодом массовой рефлексии научных кадров, которая завершилась для большинства профессоров глубоким разочарованием. Выход этих настроений во внешнюю среду окончательно разрушил статусную составляющую человеческого капитала академической профессуры.

Мощной эрозии подвергся и последний агрегат академической ренты – *антирисковая академическая рента*, под которой можно понимать вероятность сохранить работу в долгосрочной перспективе. Этот фактор начал убывать после 2008/2009 учебного года, когда сфера высшего образования достигла по всем показателям абсолютного максимума. Согласно данным Росстата, по сравнению с пиковым 2008/2009-м годом в 2012/2013-м учебном году число вузов уменьшилось почти на 8%, а число студентов – почти на 20%. Таким образом, после 2009 г. начался коллапс рынка вузов, что привело к сокращению преподавателей и росту риска потери работы.

Данные процессы привели к тому, что с 2010 г. была объявлена «охота на ведьм» – началось освобождение системы от работников пенсионного возраста. Например, в ГУУ в 2014 г. эта кампания приобрела поистине катастрофический характер: многие кафедры, состоявшие на 50–75% из работающих пенсионеров, столкнулись с необходимостью вывести их за штат в течение нескольких месяцев. Начиная с этого момента, феномен ААР был практически полностью уничтожен; практика работы профессоров до 75–85 лет прекращена. Параллельно в большинстве вузов вводилась поистине революционная инновация – отказ от долгосрочных (трех- и пятилетних) контрактов с преподавателями и переход на краткосрочные договоры сроком на 1 год. Тем самым администрация вузов официально сняла с себя обязательства по предоставлению работы своим сотрудникам. Отныне гарантии занятости распространялись в лучшем случае на 1 год, хотя и такой контракт мог быть расторгнут в любой момент по инициативе университета. Начиная с 2014 г., вузы потеряли свое преимущество стабильной работы по сравнению с другими фирмами и компаниями; они превратились в чисто рыночные структуры.

Выше было показано, что путь, пройденный российской системой высшего образования и науки, вел к исчезновению академической ренты во всех ее проявлениях. Это привело к ликвидации неких органических преимуществ академического сектора с его последующим ослаблением, если не разрушением. Опираясь на высказывание Г. Гегеля о том, что в процессе развития любое явление переходит в свою противоположность, можно констатировать, что за годы реформ российские вузы также полностью переродились и превратились в свою противоположность. Фактически университет превратился в антиуниверситет, образование – в антиобразование, наука – в псевдонауку, академическая свобода – в академическое рабство, творчество – в рутину, общественное уважение – в общественное презрение.

Все принципы, положенные в основу работы академических организаций, оказались перечеркнутыми.

В контексте сказанного можно предложить идеальную модель преподавательской деятельности, которая включает четыре обязательных условия:

1. Преподавание должно быть редким событием (максимум 1–2 лекции в неделю) (преподавание – вспомогательная работа).
2. Преподавание должно сопрягаться с активной исследовательской (практической) деятельностью (преподавание – это перенос знаний из основной работы в массы).
3. Преподавание должно очень хорошо оплачиваться.
4. Преподавание возможно только в хорошо подготовленной, заинтересованной и мотивированной аудитории (в противном случае знания бессмысленно рассеиваются).

Эти четыре пункта обеспечивают основу для возникновения академической ренты, однако, как было показано выше, в современной высшей школе России нарушены все пункты идеальной модели. Это означает, что восстановить институт академической ренты в ближайшие годы, скорее всего, будет нереально.

Все сказанное справедливо для некоего среднего, типичного вуза. Разумеется, есть университеты, в которых ситуация намного лучше описанной, также как есть вузы, где ситуация гораздо хуже. Отклонения в ту и иную сторону всегда есть, но важен тренд, и именно его автор и постарался показать.

Институциональные инновации в академической среде: погоня за миражами

Диссипация академической ренты в России равносильна разрушению самого академического сектора, и вполне очевидно, что власти не могли оставить данную проблему без внимания. В связи с этим на протяжении последних 25 лет с разной степенью интенсивности «обновлялись» нормы, которые необходимо выполнить ученому для достижения академического успеха. Рассмотрим последовательность институтов, которые были призваны обеспечить сохранение академической ренты в России. Для этого сконцентрируем внимание на системе оценки научных кадров и на механизме мотивации исследователей. При раскрытии институциональной траектории проанализируем ее индивидуальное восприятие среднестатистическим исследователем, прошедшего все фазы реформ.

Для удобства рассмотрим институциональную цепочку в виде очередности условно выделяемых карьерных шагов, начиная со времен действия старой системы, оценивающей научные кадры, и заканчивая ее современными формами.

1. Первый шаг: кандидат наук.

Относительно недавно, а отчасти еще и сегодня, начинающий ученый, желающий, чтобы с ним вообще как-то считались и хоть как-то прислушивались к его мнению, должен был получить степень кандидата наук. В конце 1980-х гг. в СССР в академическом фольклоре была популярна циничная поговорка: «Ученым можешь ты не быть, но кандидатом быть обязан»⁶.

⁶ Этот парфраз был пародией на известную фразу из стихотворения Н.А. Некрасова «Поэт и гражданин»: «Поэтом можешь ты не быть, но гражданином быть обязан».

Уже на этом уровне научное сообщество осознанно проводило грань между настоящей наукой и ученой степенью, которая выступала не как достаточное, а как необходимое условие формирования полноценного исследователя. Выполнение данного требования позволяло специалисту войти в «большую науку», однако сегодня этот критерий полностью дезавуирован. Кандидатские степени получают в плановом порядке довольно молодые люди, не имеющие ни исследовательского, ни практического опыта. Уровень требований к кандидатским диссертациям настолько упал, что в ряде случаев они отличается от студенческих рефератов лишь более значительным объемом. Параллельно институт кандидатской степени стал поистине массовым, прекратив выполнять функцию селекции научных кадров высшей квалификации. Дополнением ко всему прочему явилось и появление теневого рынка диссертаций. Тем не менее институт кандидата наук продолжает существовать, что вносит неопределенность в работу рынка – уже никто не знает, что можно ожидать от кандидата наук. Разумеется, в такой ситуации правомерность начисления академической ренты обладателям кандидатской степени оказалась под вопросом.

2. Второй шаг: доктор наук.

Если специалист хотел стать по-настоящему авторитетным ученым, то ему необходимо было сделать еще один шаг – получить степень доктора наук. После этого социальный статус исследователя резко возрастал, а уважение со стороны окружающих было гарантировано. Однако постепенно и этот институт девальвировался со всеми вытекающими последствиями. Во-первых, докторов наук стало слишком много, а новоявленные доктора сильно помолодели (сегодня 30–35-летний доктор – норма, а раньше это считалось исключительным достижением), во-вторых, ими становится уже кто угодно. Во многих случаях докторские диссертации представляют собой удивительные творения по степени примитивности и некомпетентности, антинаучности и абсурдности, тем не менее это не мешает их авторам получать заветную степень. Более того, в России сложился хорошо развитый теневой рынок диссертационных услуг, который, срастаясь с административными механизмами влияния, приводит к полному искажению исходного института докторской степени. Сегодня в качестве доктора наук нередко можно встретить людей, которые не имеют никаких научных достижений, что не мешает воспроизводству института докторов наук на фоне его неработоспособности. При этом даже на должностях заведующих кафедрами, деканов факультетов, проректоров и ректоров вузов могут быть люди без степени доктора наук, что раньше практически исключалось.

В последние годы окончательно «спутал карты» фактор введения западных ученых степеней – бакалавров, магистров и докторов. И если раньше западная степень доктора (PhD) приравнивалась к советской степени кандидата наук, то сегодня возникло новое институциональное веяние – западная степень PhD котируется гораздо выше отечественной степени доктора наук. В передовых российских вузах, например, в Высшей школе экономики (ВШЭ), практикуются специальные повышенные доплаты за PhD.

Однако не следует полагать, что западная степень PhD является гарантом академической ренты, поскольку опыт показывает, что это такой же временный бонус, как и российская степень. Число специалистов со степенью PhD с каждым годом растет. Еще 5–10 лет назад наличие таковой почти автоматически давало солидную денежную академическую ренту, но в настоящее время обладатели PhD все острее

конкурируют друг с другом. Уже сейчас можно с уверенностью прогнозировать, что через 10–15 лет рынок докторов философии (PhD) переполнится и судьба этой привилегированной группы лиц окажется такой же, как и судьба отечественных докторов наук. Степень PhD – это лишь очередной академический мираж.

3. Третий шаг: звание профессора.

Строго говоря, на докторской степени научная карьера не заканчивается. Академическая система генерирует еще один критерий, связанный с участием в воспроизводстве научных кадров. Речь идет о том, что исследователь должен преподавать, руководить аспирантами, консультировать докторантов. По достижении установленных требований ученый может претендовать на получение звания профессора. Однако здесь система давно дала сбой, предусматривая два типа профессорского звания – по специальности и по кафедре. Если в первом случае ученый должен подготовить пять кандидатов наук, что хотя бы в какой-то степени характеризует его профессиональные навыки, то во втором случае он обязан выполнить некие примитивные учебно-методические требования. В результате звание профессора по кафедре, когда в соответствующем аттестате даже не указывается вуз, в котором находится эта кафедра, становится равносильна званию заслуженного школьного учителя – не более; ни о каких исследовательских достижениях здесь уже речь не идет. Сегодня многие сотрудники вузов, добившись нужной административной позиции, научились легко «штамповать» кандидатов наук, приписывать себе аудиторные часы и публиковать «пустые» методические пособия. Тем самым и высокое звание профессора подверглось дезавуированию. Масла в огонь подливает возникшая система «сырых» профессоров, т.е. людей, получающих звание профессора при наличии ученой степени кандидата наук и отсутствии докторской степени, и такая комбинация делает профессорский статус совсем непонятным. Например, трудно сказать, что лучше: профессор без докторской степени или доктор без профессорского звания? Сегодня наличие профессорского звания не генерирует никакой академической ренты и сохраняет некий романтический фимиам только в среде дилетантов, далеких от реальной науки.

4. Четвертый шаг: заведование кафедрой.

Традиционная российская академическая иерархия была выстроена таким образом, что даже став доктором и профессором, представитель академического сектора еще не имел права успокаиваться и гордиться своими достижениями. В научном сообществе действовало негласное правило: по-настоящему крупный ученый должен возглавлять научное направление или научную школу. На практике это требование сводилось к заведованию кафедрой в университете или лабораторией в институте. Тем самым система подталкивала исследователя встать на тропу административных игр. Однако на этом этапе карьеры ученый сталкивался с субъективными оценками администрации и должен был подстраиваться под них; демонстрация научных результатов здесь была неуместной. Сегодня кафедрой могут заведовать люди без докторской степени, а порой и вообще без ученой степени; научные результаты у них могут отсутствовать. Тем самым фактор близости к университетской администрации стал важнее наличия степеней, званий и научных достижений. Сама же работа заведующего кафедрой постепенно переродилась из научного руководства коллективом в бесконечное оперативное администрирование – составление и согласование учебных планов, нагрузки преподавателей и т.п. Иными словами, заведующий кафедрой постепенно превратился в своеобразного логистика, координирующего кафедральный документооборот и приход-уход сотрудников.

Ситуация усугубилась коммерциализацией высшей школы, когда возобладал лозунг: «Преподаватель – это бизнес-единица». В такой обстановке на заведующих легла еще и задача по обеспечению набора студентов для загрузки имеющихся в его распоряжении бизнес-единиц. Это предполагает работу в приемных комиссиях, участие в днях открытых дверей, визиты в школы и техникумы (колледжи), агитацию будущих абитуриентов, коммуникацию с организациями, поставляющими студентов-целевиков и т.п. Тем самым научный лидер кафедры мутировал в торговца и коммивояжера. Об академической ренте в этих условиях даже трудно говорить. К 2010 г. заведующие кафедрами окончательно утратили свои административные бонусы и превратились в рядовых преподавателей с ограниченными функциями надсмотрщиков. В ГУУ в начале 2014 г. заведующий кафедрой со степенью доктора и званием профессора получал зарплату, которая составляла 2/3 от средней зарплаты по Москве.

Следует отметить, что в приказе Министерства образования и науки (МОН) РФ №123 от 15.02.2010 г. недвусмысленно принижается роль академических форм обучения на магистерских программах. Так, в п.7.3 Федерального государственного образовательного стандарта задается норма: «Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов не могут составлять более 30% аудиторных занятий». В п.7.17 указано: «К образовательному процессу по дисциплинам профессионального цикла должно быть привлечено не менее 20% преподавателей из числа действующих руководителей и ведущих работников профильных организаций, предприятий и учреждений» [Приказ Министерства образования и науки РФ 2010]. Тем самым институт лекций и кафедральные кадры вуза официально признаются лишь *вспомогательным* элементом современной системы магистерского образования. Разумеется, и сами университетские кафедры оказываются в униженном состоянии; руководить таковыми становится также делом унизительным.

5. *Пятый шаг: наличие грантов.*

В ходе рыночных реформ в России выстраивалась система конкурсного финансирования науки. Сегодня в стране имеются Российский фонд фундаментальных исследований (РФФИ), Российский гуманитарный научный фонд (РГНФ), Совет по грантам Президента Российской Федерации (СГП), Российский научный фонд (РНФ). Кроме того, существует и ряд западных фондов; есть и международные программы по поддержке исследователей; кроме того, некоторые вузы проводят внутренние конкурсы научных проектов. В связи с этим к середине 2000-х гг. сложился новый императив, согласно которому полноценный ученый должен иметь гранты; в противном случае все иные его достижения ничего не стоят. Наличие грантов у исследователя стало восприниматься даже в качестве критерия его научной дееспособности. Идеология такого подхода была прекрасно выражена в экспертном интервью автору бывшим руководителем РГНФ Е.В. Семеновым: «Если ты активный исследователь, который много работает, пишет и публикуется, то почему за столько лет никто и никогда не захотел оплатить твою работу? Значит, она никому не интересна, никому не нужна или выполнена на неудовлетворительном уровне? Если это не так, то неужели в стране не нашлось ни одной структуры, вообще никого, кто заинтересовался бы твоей работой?». Отрицательный ответ на вопросы, поставленные таким образом, автоматически перечеркивает все достижения исследователя – его ученые степени, звания, должности, публикации. Учитывая, что гранты получаются в результате конкурсного отбора, можно утверждать, что научный специалист, не имеющий таковых, либо патологически пассивен

и не участвует в подобных мероприятиях, либо он не в состоянии победить в честном соревновании из-за бесперспективности своих изысканий. И в том, и в другом случае человек может быть признан неудачником от науки, хроническим лузером.

В кругу специалистов постепенно сформировался дополнительный императив, углубляющий роль и значение грантов: исследователь должен иметь диверсифицированный портфель проектов; в некоторых он выступает в качестве руководителя, в других – в качестве рядового участника. Идеологами такого мнения являются, как правило, эксперты и сотрудники научных фондов. Их логика такова: хороший исследователь должен быть *универсален* и в состоянии не только *организовать* работу над *своим* научным проектом, но и эффективно *встраиваться* в *чужие* проекты и приносить пользу уже сформированным творческим коллективам. На это трудно что-либо возразить, однако это делает процедуру оценки ученого весьма тонкой и нетривиальной.

Внедренная в стране система грантов по своей сути подрывает старые авторитеты. Тем не менее со временем она приобрела такие изъяны, которые обесценили и ее саму. Так, научные фонды стали аренной ожесточенной борьбы различных научных коалиций и бюрократических группировок. Например, в РФФИ и РГНФ возобладали представители Российской академии наук, в СГП и РНФ – номенклатура из Министерства образования и науки. Большая часть грантов лоббируется, заявки контролируются, оказывается давление на сотрудников фондов и т.п. В результате этого сегодня наличие или отсутствие у исследователя грантов означает только одно – наличие или отсутствие у него необходимых связей в соответствующих фондах. Было бы грубейшей ошибкой думать, что у держателя гранта научная квалификация выше, чем у того, кто гранты не получил.

Необходимо отметить, что наличие гранта приносит положительный эффект во все составляющие академической ренты. Однако подрыв доверия к объективности проведения конкурсов приводит к испарению нематериальной части АР. Что касается ее денежной части, то здесь ситуация очень неоднозначная из-за высокой вариативности грантовых сумм. Иногда годовая величина гранта на коллектив из 3–4 человек составляет 180–200 тыс. руб., что делает такого рода проекты малоинтересными для исследователей; некоторые вузы даже доплачивают своим сотрудникам за наличие у них гранта, тем самым осуществляя материальные затраты на поддержание своего престижа и репутации [Балацкий 2013].

6. Шестой шаг: членство в академиях.

Со времен СССР чрезвычайно высокий статус имели государственные академии наук, особенно АН СССР, впоследствии РАН. Долгое время этот статус сохранялся, хотя разочарование общества в академической науке все-таки имело место. Людей с учеными степенями, званиями, возглавляющих лаборатории и кафедры и имеющих гранты, было довольно много, а действительных академиков мало, что приводило к восприятию их в качестве избранных, лучших из всего научного сообщества. Однако с 2000-х гг. наметилось разочарование и в самих государственных академиях, и в их лидерах – академиках. В состав академий начали проникать люди, которые либо вообще не имели никакого отношения к науке, либо относились к разряду откровенно средних или даже слабых ученых. Особенно сильно эта тенденция проявилась в общественных науках. Консерватизм и бюрократизм РАН и, прежде всего, Президиума РАН породили научную пассивность всех ее структурных элементов. Пожалуй, первым проявлением недовольства самого научного сообщества своим авангардом стало создание альтернативных общественных

академий наук: Российской академии естественных наук (РАЕН), Российской муниципальной академии (РМА), Международной академии организационных наук (МАОН), Международной академии информатизации (МАИ) и т.п.

Противостояние академий не было слишком острым, но сам факт появления альтернатив являлся признаком раскола научного сообщества, способом отрицания ведущей роли Российской академии наук. Неудивительно, что в научном дискурсе возникли понятия «настоящих» и «ненастоящих» академий. Представители РАН постоянно иронизировали по поводу новоявленных академий и даже выдвинули саркастичный, если не сказать циничный, критерий «истинности»: члены «настоящих» (государственных) академий получают деньги (от государства), а члены «ненастоящих» (общественных) академий сами платят деньги (взносы).

С годами позиции РАН постепенно ослабились из-за принятой в стране университетской модели развития науки – приоритет был отдан вузам в ущерб государственным академиям. Неопределенность положения продлилась до 2013 г., когда проведенная реформа Российской академии наук привела к ее фактической ликвидации. В настоящее время разработанный проект институтов РАН предполагает, что они переходят под патронаж Федерального агентства научных организаций (ФАНО). Более того, рассматривается вопрос, что даже в названии институтов не будет фигурировать их принадлежность к РАН; вместо этого будет указываться ФАНО. Тем самым ликвидируется даже дух (в смысле, гриф) Российской академии наук.

Особенно сильно упал авторитет РАН в правительственных структурах: известны многочисленные случаи, когда сотрудники органов исполнительной власти даже не читали присланные им аналитические доклады Российской академии наук. Параллельно правительство страны урезало бюджет академии, а руководство РАН раздражало правительство своими постоянными требованиями увеличения денежного довольствия. Так, в 2010 г. на очередную жалобу президента РАН насчет недостаточного финансирования науки, В.В. Путин, будучи премьер-министром, напомнил академиком о питерском математике Г.Я. Перельмане, который делает открытия мирового уровня, а денег не то что не просит, но даже не берет [Путин поставил академиком в пример 2010]. Посыл этого сигнала был прост: настоящие ученые и без денег могут делать стоящие открытия, а деятели науки ничего ценного сделать не могут, а денег требуют все больше. Это было фактически официальным признанием бесперспективности РАН. Не увеличил авторитета академии и тот факт, что в 2011 г. Г.Я. Перельман отказался стать ее членом [Григорий Перельман отказался 2011].

Таким образом, к 2014 г. еще один ориентир в получении академической ренты был почти полностью разрушен; оставшийся денежный бонус, полагающийся академиком РАН, уже не может считаться значимым вознаграждением за многолетний труд.

7. Седьмой шаг: высокое цитирование.

Разрушение формальных норм, связанных с учеными степенями и званиями, привело к поиску более объективных критериев продуктивности ученого. Таковыми в последние годы стали наукометрические индексы публикуемости и цитируемости исследователя. Опыт показал, что люди со всеми мыслимыми и немыслимыми знаками академических отличий отнюдь необязательно имеют многочисленные научные публикации, тем более глубокие, а, следовательно, цитируемые. Этот новый критерий в очередной раз спутал все карты в академическом

секторе: так, внедрение новой системы в форме электронной базы Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) привело к различным недоразумениям – база была неполной, нерепрезентативной, ее организация оставляла желать лучшего и т.п. Но главное состояло в другом – по мере совершенствования системы РИНЦ представители академического сообщества учились обманывать ее⁷. Все это привело к очередному парадоксу – самые бездарные ученые оказались самыми талантливыми.

Использование РИНЦ породило также довольно странные инновации: например, за каждый балл индекса Хирша в некоторых вузах и институтах стали вводить доплату. Однако цена за балл была, как правило, смехотворной – от сотни до тысячи рублей. Это означает, что даже при самой высокой ставке – 1000 руб. за дополнительный балл индекса Хирша – можно рассчитывать на 10 тыс. руб. в месяц⁸. Даже при подобных оптимистичных оценках такая сумма сопоставима с доплатой за ученую степень доктора наук (7 тыс. руб.), т.е. один неадекватный институт сменился другим, столь же несоответствующим современным требованиям в академическом секторе. Заметим, что в большинстве вузов высокое цитирование вообще не оплачивается.

В этом же ключе можно отметить внедренную в Центральном экономико-математическом институте (ЦЭМИ) РАН систему поощрения за лучший цикл научных статей. Исследователь (коллектив), чьи статьи прошли экспертизу и признаны лучшими, получает денежную премию в размере 5 тыс. руб. Это своеобразный академический эквивалент надбавки за индекс Хирша.

Пока в России шло становление системы РИНЦ, возобладала другая точка зрения на цитирование, согласно которой все публикации в российских изданиях малозначимы; истинный вес имеют только работы, напечатанные в зарубежных англоязычных журналах. Проводником этой идеи стал министр МОН РФ Д.В. Ливанов: «В науке современный уровень есть только один – международный. Ты ему либо соответствуешь, либо нет. Если да, то ты ученый, если нет, то ты кто-то другой...» [Семушкин 2012]. Данный императив привел к тому, что начался новый виток учета наукометрических показателей в международных базах данных – *Web of Science* и *Scopus*. Некоторые вузы, например, ВШЭ, вообще категорически отвергли РИНЦ как явление и перешли на западные стандарты. Как только данный подход получил достаточное распространение, оказалось, что все наработки российских ученых мгновенно обнулились – их русскоязычные статьи потеряли какую-либо цену, а соответственно и они сами утратили весь свой научный багаж (background)⁹. Разумеется, вместе с этим ушла и вся академическая рента.

Но и для тех, кто освоил англоязычные издания, данный ориентир оказался лишь очередным миражем. Через некоторое время стало ясно, что публикация на английском языке сама по себе еще ничего не значит; необходимо, чтобы она была размещена в авторитетном журнале. Для этого во ВШЭ все западные издания разделили на 4 группы с разными баллами. Тем самым публикация в недостаточно престижном журнале оказывалась не намного лучше публикации в российском издании. В Российской экономической школе (РЭШ) пошли дальше – там введено

⁷ Практика таких хитростей в литературе получила название «манипулирование данными».

⁸ Хорошее значение индекса Хирша – это 10–15 баллов. Более высокий индекс практически недостижим.

⁹ Отныне русский язык признавался ничем не лучше монгольского или сингальского, а потому стало почти стыдно писать и публиковаться в русскоязычных изданиях.

требование публикации в одном из четырех журналов, которые являются самыми престижными в мире; другие публикации не учитываются [Балацкий 2013]. Таким образом, переход к системе научного цитирования запустил механизм организационных инноваций, который на каждом очередном витке отсекал определенную часть научных кадров от академической ренты. Причем ориентация на западные индексы цитирования автоматически обесценивает все ученые степени, звания, должности, гранты, российские публикации и прочие квалификационные критерии. Уже сейчас очевидно, что дальнейшее взвинчивание требований будет преследовать одну простую цель – ликвидировать академическую ренту у максимально большого числа представителей научного сообщества.

8. Восьмой шаг: наличие заказов.

Внедряемая в настоящее время в российских вузах и институтах система оценки научных кадров обладает двумя параметрами. С одной стороны, ужесточается система оценки *академических* (т.е. чисто научных) достижений сотрудника, с другой – вводится система оценки его *практических* (т.е. чисто финансовых) результатов. К последней относится способность специалиста зарабатывать деньги на исследовательских заказах (помимо преподавания). Причем считается, что сотрудник должен самостоятельно добывать коммерческие заказы и сам же их выполнять. Сегодня для московских вузов Министерством образования и науки установлен норматив в 95 тыс. руб. в год на исследователя по линии «научно-исследовательская работа». Эта сумма не является слишком большой, но и обеспечить ее для подавляющего большинства профессоров оказывается не под силу. В дальнейшем эта цифра, скорее всего, будет возрастать. Уже сегодня контракты между вузом и профессором заключаются таким образом, что в них предусматривается обязанность сотрудника не только вести преподавательскую деятельность, но и реализовывать академические и финансовые нормативы. При невыполнении указанных требований университет может инициировать расторжение контракта по причине его неисполнения сотрудником. Причем в данном случае может возникнуть ситуация, когда профессор является рекордсменом по академическому направлению (степени, звания, публикации, цитируемость), но он не имеет коммерческих заказов. Тогда все его академические достижения перечеркиваются и его увольняют по причине практической несостоятельности; бизнес-единица (профессор) вуза, не приносящая дохода, не имеет права на существование.

В основе такой системы лежит простой принцип: окончательная проверка компетенции ученого происходит на рынке; если профессор не может ничего предложить рынку и не может заработать денег, то никакие академические показатели не могут компенсировать этот факт. Таким образом, новый «рыночный» критерий возводит еще один барьер для получения академической ренты. Учитывая ограниченность государственных и рыночных заказов, сегодня лишь очень незначительная часть академического сообщества может преодолеть новый барьер.

9. Девятый шаг: Нобелевская премия.

До недавнего времени оставался, наверное, последний критерий не только состоятельности, но и величия ученого – Нобелевская премия (НП), это последняя, высшая точка жизненного пути, которая все расставляет на свои места. Однако начало XXI в. поставило под сомнение и этот критерий. Это связано, прежде всего, с тем, что данные премии «измельчали» и уже не вызывают того восхищения, которое было в отношении более ранних работ лауреатов; все явственней просматривается политический фактор в присуждении Нобелевской премии.

Если денежная часть премии сохраняется и даже возрастает, то нематериальная (репутационная) – сокращается.

При этом сами нобелевские лауреаты дают пищу для недоверия не только в отношении их профессионализма, но и их социальной адекватности. Последний и наиболее яркий случай из этой серии – открытое письмо к президенту России В.В. Путину с призывом отменить антигейский закон 2013 г. о запрете пропаганды нетрадиционных сексуальных отношений среди несовершеннолетних и запрете однополым парам на усыновление российских сирот. Письмо было размещено в британской газете *Independent* и подписано 27 нобелевскими лауреатами [Райбман 2014]. Инициаторами этого призыва стали химик Харольд Крото, получивший Нобелевскую премию в 1996 г., и актер Иэн Маккеллен. Х. Крото заявил, что не приедет в Россию до тех пор, пока закон о запрете гей-пропаганды не будет отменен. Подобный демарш со стороны нобелевских лауреатов выглядит весьма странно и вынуждает задуматься о том, кем являются эти выдающиеся ученые – либо представителями секс-меньшинств, либо предельно политизированными субъектами, торгующими своими именами для производства дешевых сенсаций. Даже в Великобритании такой поступок вызвал недоумение в общественных кругах: в комментариях к соответствующему сообщению читатели сразу напомнили высказывание Дэниэла Гринберга: «Нет такого идиотского предложения, под которым не удалось бы собрать дюжину подписей нобелевских лауреатов» [Brown 2014].

Неадекватность многих академических работников стимулировала К. Чиполлу на проведение своеобразного социологического исследования, позволившего сформулировать 5 законов глупости. В частности, второй закон звучит так: вероятность того, что человек глуп, не зависит от других его качеств. Как оказывается, доля глупцов не зависит от образования. Это подтвердили многочисленные эксперименты в университетах над пятью социальными группами: студентами, офисными служащими, обслуживающим персоналом, сотрудниками администрации и преподавателями. Опыты показали, что процент глупцов среди профессуры такой же, как в других группах, и не зависит от того, изучался маленький провинциальный колледж или крупный университет. Аналогичный эксперимент над интеллектуальной элитой – нобелевскими лауреатами – подтвердил общий вывод: среди них примерно та же доля неумных людей. При этом в понятие «глупца» К. Чиполла вкладывал вполне конкретный тип поведения: это человек, чьи действия ведут к потерям для другого индивида или группы людей и при этом не приносят пользы ему самому или даже оборачиваются вредом для него [Чиполла 2013]. Тем самым сегодня уже стало совершенно ясно, что никаких научных ориентиров в мире не существует; следовательно, нет и никаких объективных оснований для формирования академической ренты.

Синдром XXI в.: разрыв с реальностью

Как было показано выше, такое важное для науки явление, как академическая рента, постепенно исчезло из практики университетов и институтов, и в этом состоит главная причина плохой работы современной системы науки и образования, без такого мотивационного механизма академический сектор становится заведомо непродуктивным.

В мире накопилось слишком много ненужных знаний, которые не могут быть эффективно внедрены в какие-либо сферы деятельности, тем не менее воспроизводство этих знаний продолжается. В этой обстановке приходится выискивать новые методы отделения «хороших» ученых от «плохих», и неудивительно, что эти приемы являются во многом искусственными и малопродуктивными. Более того, все они быстро устаревают и теряют свою изначальную действенность, причем некоторые из них оказываются устаревшими уже на момент своего внедрения. Типичным примером таковых является система научного цитирования, которая в странах Запада существует давно и в значительной степени дискредитировала себя. В некоторых университетах США на факультетах математики даже введен негласный запрет на упоминание индекса Хирша и прочих измерителей; профессионалы понимают условность и неадекватность этих показателей. *Следовательно, в России начали внедрять систему, от которой на Западе уже постепенно отказываются.* Плотный поток институциональных инноваций искажает всю институциональную основу академического сектора, превращая его в арену деструктивной конкуренции. В этом состоит главная причина того, почему регулятору не удастся нормализовать работу академического сектора.

В связи с этим было бы правильнее сказать, что академическая рента не исчезла вовсе, а стала чрезвычайно недолговечным феноменом, поддержание которого требует постоянных и немалых усилий. Как только довольно большое число специалистов осваивает введенное требование для получения AP, так это требование пересматривается, модифицируется и усложняется. Такой механизм позволяет отсекал от «кормушки» лишние массы исследователей, вытесняя их в разряд неудачников и маргиналов.

Строго говоря, победить в начавшейся гонке невозможно – победа в текущем раунде означает всего лишь выход на следующий раунд. Такая лихорадка создает совершенно неприемлемую обстановку в академической среде.

Объяснение создавшегося положения дел состоит в том, что академический сектор разросся до неприемлемых размеров; столь массовое вовлечение людей в исследовательскую и преподавательскую деятельность ничем не оправдано и уже не может быть продуктивным. Неудивительно, что «лишние» люди науки подвергаются своеобразным репрессиям в форме нелепых академических требований, которые противоречат самому духу академической деятельности.

Есть ли выход из создавшейся ситуации? Это тема для отдельного разговора, однако справедливо лишь одно утверждение – нормализация положения возможна лишь при восстановлении непосредственной связи между наукой и практикой. Если ученый будет непосредственно связан с производством, то его квалификация будет хорошо видна и не будет необходимости подсчитывать его цитирования. Как достичь подобной интеграции – это уже тема другой статьи.

Литература

- Балацкий Е.В. (2010) Проблема рационирования высшего образования // Журнал Новой экономической ассоциации. № 8.
Балацкий Е.В. (2013) Внутриуниверситетская конкуренция: передовая практика в России // Общество и экономика. № 7–8.

- Беккер Г.С. (2003) Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ-ВШЭ.
- Власти Москвы опубликуют на сайте средние зарплаты школьных учителей (2013) // *Новости@mail.ru*. 23 апреля 2013 // <http://news.mail.ru/inregions/moscow/90/politics/12848721/>.
- Григорий Перельман отказался быть академиком РАН // *Lenta.ru*. 3 октября 2011 // <http://lenta.ru/news/2011/10/03/perelman/>.
- Кларк Б.Р. (2011) Поддержание изменений в университетах. Преимущество кейс-стади и концепций. М.: НИУ ВШЭ.
- Кузьминов Я.И. (2004) Образование в России. Что мы можем сделать? // *Вопросы образования*. № 1.
- Кузьминов Я., Юдкевич М. (2007) Академическая свобода и стандарты поведения // *Вопросы экономики*. № 6.
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 15 февраля 2010 г. № 123 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 08.11.00 Государственное и муниципальное управление (квалификация (степень) «магистр»)» // http://www.academygps.ru/img/umc/FGOS_081100_mag.pdf.
- Полтерович В.М. (2014) Реформа РАН: экспертный анализ. Статья 1. Реформа РАН: проект Минобрнауки // *Общественные науки и современность*. № 1.
- Путин поставил академикам в пример математика Перельмана: занимается наукой, а денег не берет (2010) // *Gazeta.SPb*. 19 мая 2010 // <http://www.gazeta.spb.ru/321084-0/>.
- Райбман Н. (2014) 27 нобелевских лауреатов выступили против антигейского закона // *Ведомости*. 14.01.2014 // <http://www.vedomosti.ru/politics/news/21270061/27-nobelevskih-laureatov-vystupili-protiv-antigejskogo>.
- Семушкин С. (2012) Дмитрий Ливанов: «Может быть, вы нужный человек, но не ученый» // *Комсомольская правда*. 30 мая 2012 // <http://www.kp.ru/daily/25891/2851394/>.
- Чиполла К. (2013) Пять законов глупости // *Метрополь*. 15.10.2013 // <http://mtrpl.ru/stupidity>.
- Brown J. (2014) 27 Nobel laureates join Sir Ian McKellen to protest over Russia's gay 'propaganda' ban // *The Independent*. 13 January 2014. Available at: <http://www.independent.co.uk/news/world/europe/27-nobel-laureates-join-sir-ian-mckellen-to-protest-over-russias-gay-propaganda-ban-9057275.html>.

SOCIOLOGICAL JOURNALISM

The Depleting of Academic Rents

E. BALATSKY*

***Evgeny Balatsky** – Department Head, State University of Management. Address: 99, Ryaszansky Ave., Moscow, 109542, Russian Federation. E-mail: ebalatsky@inbox.ru

Abstract

For many centuries universities have based their activities on the model of academic rent, meaning that professors' earnings reflect their past merits in their broadest sense. However, this model has nearly been destroyed by the process of depleting academic rents. And, in turn, this situation poses threats to the existence of higher education in Russia. How serious are those threats? Can we retain the existence of academic rents and thereby "salvage" the traditional model of higher education?

In an attempt to answer those questions, this article discusses the phenomenon of academic rents and reveals its financial and non-financial components. Considering the internal structure of academic rents helps to better understand its dynamics. The author conducts an introspective analysis of his own experience of working at a university and reveals the process of gradual dissipation of academic rents. This research provides numerous facts and discusses several cases which vividly illustrate this process. One such case is the diminishing of social status and earnings of professors in modern Russian universities taken in comparison with the Soviet period. The erosion of academic rents is also reflected in the loss of academic freedom, professional recognition and the general degradation of the academic environment in modern universities. Particular attention is paid to the important component of academic rents as risk evasion, which was an important factor in making academic careers so attractive to intellectuals as they could enjoy a more stable job and a greater opportunity to extend their working period to post-retirement ages. It is shown how these benefits have been completely reduced in the recent years.

The author formulates four basic conditions which are necessary for the re-emergence of academic rents, and shows that all of them have been violated during the economic reforms of the 1990s. This leads to a pessimistic conclusion that in the

coming years the traditional model of academic rents cannot be restored. The author further analyzes the recent attempts to reform higher education and the organization of science in Russia. It shows why these might prove futile in restoring the recognition of academia.

Keywords: academic rent, institutions, reputation, creativity, universities, motivation

References

- Balatsky E.V. (2010) Problema ratsionirovaniya vysshego obrazovaniya [Problem of Rationing in Higher Education]. *Zhurnal Novoi ekonomicheskoi assotsiatsii*, no 8.
- Balatsky E.V. (2013) Vnutriuniversitetskaya konkurentsia: peredovaya praktika v Rossii [Intra-university Competition: Best Practices in Russia]. *Obshchestvo i ekonomika*, no 7–8.
- Becker G.S. (2003) *Human Behavior: Economical Approach. Selected Works on Economic Theory*, Moscow: SU HSE.
- Brown J. (2014) 27 Nobel Laureates Join Sir Ian Mckellen to Protest Over Russia's Gay 'Propaganda' Ban. *The Independent*, 13 January 2014. Available at: <http://www.independent.co.uk/news/world/europe/27-nobel-laureates-join-sir-ian-mckellen-to-protest-over-russias-gay-propaganda-ban-9057275.html>.
- Chipolla K. (2013) Pyat' zakonov gluposti [Five Laws of Stupidity]. *Metropol'*, 15.10.2013. Available at: <http://mtrpl.ru/stupidity>
- Clark B.R. (2011) *Sustaining Change in Universities. Continuities in Case Studies and Concepts*, Moscow: NRU HSE.
- Grigorii Perel'man otkazalsya byt' akademikom RAN [Grigory Perelman Refused to be Academician of RAS]. *Lenta.ru*, 3 October 2011. Available at: <http://lenta.ru/news/2011/10/03/perelman/>
- Kuz'minov Ya.I. (2004) Obrazovanie v Rossii. Chto my mozhem sdelat'?' [Education in Russia: What Can We Do?]. *Voprosy obrazovaniya*, no 1.
- Kuz'minov Ya., Yudkevich M. (2007) Akademicheskaya svoboda i standarty povedeniya [Academic Freedom and Standards of Behavior]. *Voprosy ekonomiki*, no 6.
- Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki RF ot 15 fevralya 2010 g. № 123 «Ob utverzhdenii i vvedenii v deistvie federal'nogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta vysshego professional'nogo obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 08.11.00 Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie (kvalifikatsiya (stepen') "magistr")» [The Order of Ministry of Education and Science of Russian Federation, February 15, 2010 №123 «On Approval and Enactment of the Federal State Educational Standard of Higher Education in the Field of Training 08.11.00 State and Municipal Management (Qualification (Degree) "Master")»]. Available at: http://www.academygps.ru/img/umc/FGOS_081100_mag.pdf
- Polterovich V.M. (2014) Reforma RAN: ekspertnyi analiz. Stat'ya 1. Reforma RAN: proekt Minobnauki [Reform of the Russian Academy of Sciences: the Expert Analysis. Article 1. Reform of the Russian Academy of Sciences: the Project of the Ministry of Education and Science]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no 1.
- Putin postavil akademikam v primer matematika Perel'mana: zanimaetsya naukoj, a deneg ne берет (2010) [Putin has set an example for academics the mathematics Perelman: engaged in science and does not take money]. *Gazeta.SPb*, 19 May 2010. Available at: <http://www.gazeta.spb.ru/321084-0/>
- Raibman N. (2014) 27 nobelevskikh laureatov vystupili protiv antigeiskogo zakona [27 Nobel Laureates Have Opposed Anti-Homosexual Law]. *Vedomosti*, 14.01.2014. Available at: <http://www.vedomosti.ru/politics/news/21270061/27-nobelevskikh-laureatov-vystupili-protiv-antigeiskogo>.

-
- Semushkin S. (2012) Dmitrii Livanov: «Mozhet byt', vy nuzhnyi chelovek, no ne uchenyi» [Dmitry Livanov, "Maybe You're the Right Person, But Not a Scientist"]. *Komsomol'skaya pravda*, 30 May 2012. Available at: <http://www.kp.ru/daily/25891/2851394/>
- Vlasti Moskvy opublikuyut na saite srednie zarplaty shkol'nykh uchitelei (2013) [Moscow Authorities Will Publish Online the Average Salaries of School Teachers]. *Novosti@mail.ru*, 23 April 2013. Available at: <http://news.mail.ru/inregions/moscow/90/politics/12848721/>