

## АКАДЕМИЧЕСКАЯ РЕНТА В ПЕРИОД РЕФОРМ: АНАТОМИЯ ДИССИПАЦИИ<sup>2</sup>

В статье рассматривается наметившийся переход от университетской модели, основанной на институте академической ренты, к новой университетской модели, базирующейся на эффекте масштаба. На основе проведенных опросов показано исчерпание потенциала академической ренты и нарастание степени хаотичности всех попыток ее сохранения и воссоздания. Показано, что весь период реформ характеризовался высокой степенью дезориентации субъектов в отношении наличия всех агрегатов академической ренты; рассмотрены причины роста хаотичности в перераспределении рентных выплат преподавателям. Обсуждаются проблемы перехода от института академической ренты к институту, поддерживающему эффект масштаба в российских университетах.

**Ключевые слова:** академическая рента, высшее образование, реформа, академический контракт, университет, эффект масштаба.

**1. Специфика современного этапа реформирования сферы высшего образования.** В настоящее время в России предпринимаются очередные попытки реформирования сферы 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 преподавателей высшей школы. В данный момент страна находится в состоянии своеобразного *переходного периода*,

когда традиционная модель академической ренты (АР) фактически полностью отмерла, а новая модель, основанная на эффекте масштаба (ЭМ), еще не построена. Поясним введенные два понятия.

Под *академической рентой* понимается совокупность денежных и неденежных поощрений сотрудника академического (университетского) сектора в зависимости от объема и качества накопленного им академического опыта и капитала [1]. Не останавливаясь на всех агрегатах данного понятия, сконцентрируем внимание только на его неденежной составляющей. Под *неденежной академической рентой* (НАР) понимается тот положительный морально-психологический эффект, который человек получает от работы в академической сфере. Данный эффект является нематериальным по своей природе и внешне не наблюдаем. Тем не менее он реально существует и его масштабы можно количественно оценить.

Существующий опыт оценки НАР позволяет выделить в его составе четыре элемента [2]: внутреннее удовлетворение от *творческого труда* (труд профессора

<sup>1</sup> Балацкий Евгений Всеволодович – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой Государственного университета управления, главный научный сотрудник Центрального экономико-математического института РАН; e-mail: evbalatsky@inbox.ru.

<sup>2</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 14-02-18006е).

Автор выражает благодарность С.Ю. Барсуковой, Л.П. Вережкину и С.А. Толкачеву за помощь в проведении опросов.

связан с активным самообучением и постоянным обогащением человека новыми знаниями и позитивным опытом; возможность получения классных научных результатов связана с сильными положительными переживаниями); академическое (профессиональное) *признание* (речь идет о признании научных достижений человека его коллегами, цитировании его статей и книг, наличии благодарных учеников, последователей и научных школ); академическая *свобода* (профессорская деятельность не связана с постоянным присутствием на рабочем месте, имеется возможность свободного выбора тематики научных исследований, распределения своего времени между различными видами деятельности); 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).

Опираясь на данное понимание НАР, Я.И. Кузьминов справедливо полагает, что эффективный академический контракт между преподавателем и университетом основан на поддержании достаточно большой доли нематериальной ренты в общем объеме академического вознаграждения [3–4].

Следуя Н. Талебу, под *эффектом масштаба*, или масштабируемостью явления, мы понимаем способность некоего экономического результата непропорционально сильно усиливаться (масштабироваться) без эквивалентных затрат [5]. Применительно к системе высшего образования данный эффект начинает активно проявляться при внедрении методов дистанционного обучения (ДО), когда онлайн-курс при одних и тех же затратах труда профессора может транслироваться на сколь угодно широкую аудиторию слушателей.

В настоящее время в России, как, впрочем, и во всем мире, происходит постепенный отказ от университетской модели академической ренты (УМАР) в пользу университетской модели эффекта масштаба

(УМЭМ). Данный процесс в целом предопределен и не имеет альтернативы. Вместе с тем вузы и регулятор не могут быстро адаптироваться к столь масштабным изменениям, в результате чего возникает множество экономических аномалий. Тем самым наблюдаемый переход от одной системы институтов, основанной на УМАР, к другой, основанной на УМЭМ, превращается в болезненный период проб и ошибок. Понимание данной специфики нынешнего этапа реформирования вузовской системы позволяет лучше понять многие происходящие в последние десятилетия процессы и увидеть логику дальнейшего развития отрасли. В этом и состоит цель настоящей статьи.

**2. Рынки институтов, товаров и услуг: схема взаимодействия.** Чтобы понять сущность кризисных явлений в университетском секторе, рассмотрим общую схему работы двух сегментов национальной экономики – сферы услуг и материального производства.

Эти два сектора довольно сильно различаются с точки зрения своей внутренней архитектуры. Так, *материальное производство* состоит из неких *агрегированных товарных рынков*, каждый из которых включает в себя множество *конкретных товарных рынков*; все агрегированные рынки базируются на определенной *институциональной основе* (рис. 1). Поясним данные понятия на примерах.

Так, производство звуковоспроизводящих устройств представляет собой агрегированный товарный рынок, который характеризуется чрезвычайно большим *сроком жизни*. Это связано с обобщением соответствующего понятия (товара), которое имеет различные проявления в форме конкретных товарных рынков, как, например, грампластинки, аудиокатушки, аудиокассеты, компакт-диски, флэш-диски, жесткие диски. Человечество последовательно прошло через смену соответствующих технологий – граммофоны, радиолы, катушечные магнитофоны, кассетные магнитофоны,

музыкальные центры с компакт-дисками, компьютеры с колонками, наушниками и внешними носителями (гибкими и жесткими дискетами, дисками, флешками и внешней памятью). Все эти этапы порождали конкретные товарные рынки, например граммофон и пластинки, кассетные магнитофоны и кассеты и т. п. Эти рынки характеризуются незначительным сроком жизни, по истечении которого они заменяются новым товаром. Таким образом, рождение нового товарного рынка приводит к смерти старого товарного рынка при сохранении агрегированного рынка, как, например, рынка звуковоспроизводящих устройств.

В основе товарных рынков лежат определенные производственные *технологии*, которые реализуются фирмой-производителем с присущими ей *институтами* и *формами организации* социальных взаимодействий. Как правило, все производящие компании имеют довольно устойчивую и стандартную организационную структуру и правила функционирования. Вертикальные и горизонтальные связи между структурными элементами фирмы и людьми жестко регламентированы и с течением времени

сильно не меняются. Цели, задачи, критерии деятельности компании и поддерживающие их внутрифирменные институты остаются стабильными. Другими словами, особенность рынка материального производства состоит в высокой динамичности конкретных товарных рынков на фоне относительной консервативности внутрифирменных институтов. Причем источником высокой динамичности конкретных товарных рынков выступают новые технологии, которые почти не затрагивают институты.

Разумеется, нам можно возразить – мол, внутрифирменные отношения в материальном производстве тоже сильно меняются; внутрифирменный менеджмент стал уже совсем другим. В связи с этим следует сделать пояснение: речь идет не об отсутствии институциональных изменений вообще в материальном производстве, а о том, что сущность и формат взаимодействий работодателя и работника в данной сфере остаются в основном прежними.

Иным образом обстоит дело в сфере услуг. Хотя ее общая архитектура такая же, как и у материального производства, но внутренняя динамика элементов совершен-

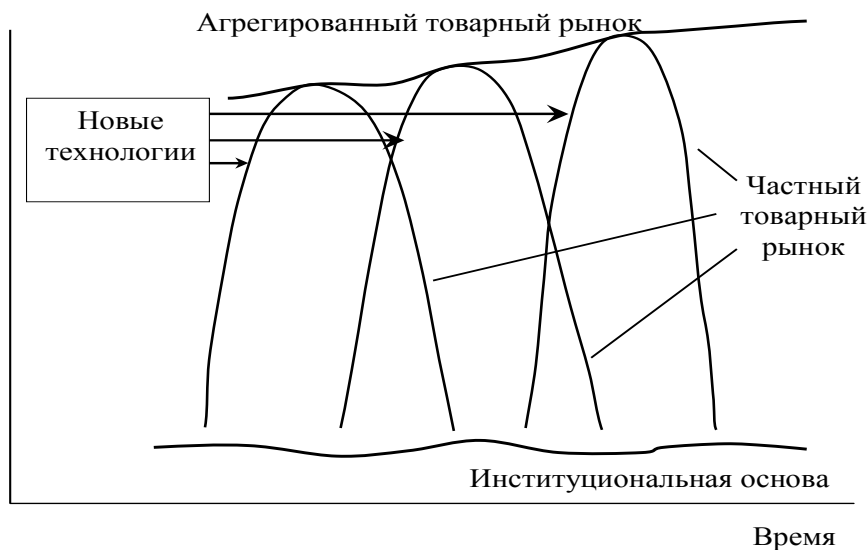


Рис. 1. Структура материального производства

но иная (рис. 2). Так, в непроеизводственной сфере также есть агрегированный рынок услуг, например, по получению высшего экономического образования. Однако конкретных рынков услуг здесь нет в том смысле, что они визуально *не наблюдаемы*; их можно лишь аналитически, то есть искусственно, идентифицировать и классифицировать, но, как говорится, пощупать их нельзя. В этом смысле конкретные рынки услуг являются *виртуальными*, то есть как бы существующими, но на самом деле внешне себя не проявляющими.

Данный факт автоматически ставит серьезную проблему соизмерения образовательных услуг во времени и пространстве. Однако объективно оценить качество таких услуг проблематично, ибо они по своей сути являются «доверительным благом» [3]. Отсюда вытекает важное следствие: образование является творческим видом деятельности, который регулируется не столько формальными и внешними рыночными критериями и оценками, сколько *внутрен-*

*ней мотивацией* участников производителей услуг и доверием потребителей. Отсюда вытекает необходимость у университетов в очень тонких *внутрикорпоративных институтах*, в противном случае качество предоставляемых услуг безвозвратно ухудшается. Однако в условиях динамичной внешней среды и возникновения новых вызовов со стороны рынка старые институты теряют свою эффективность и требуют корректировки и замены. И чем более гибкими и адаптивными оказываются внутрикорпоративные институты, тем устойчивее и успешнее сама компания.

Таким образом, особенность рынка услуг заключается в консервативности (слабой различимости) конечных благ на фоне высокой динамичности внутрикорпоративных институтов. Данный тезис может восприниматься как общепризнанный. Так, например, сегодня, помимо *потребительского рынка и рынка труда*, для университетов уже принято рассматривать *институциональный рынок*, который счи-

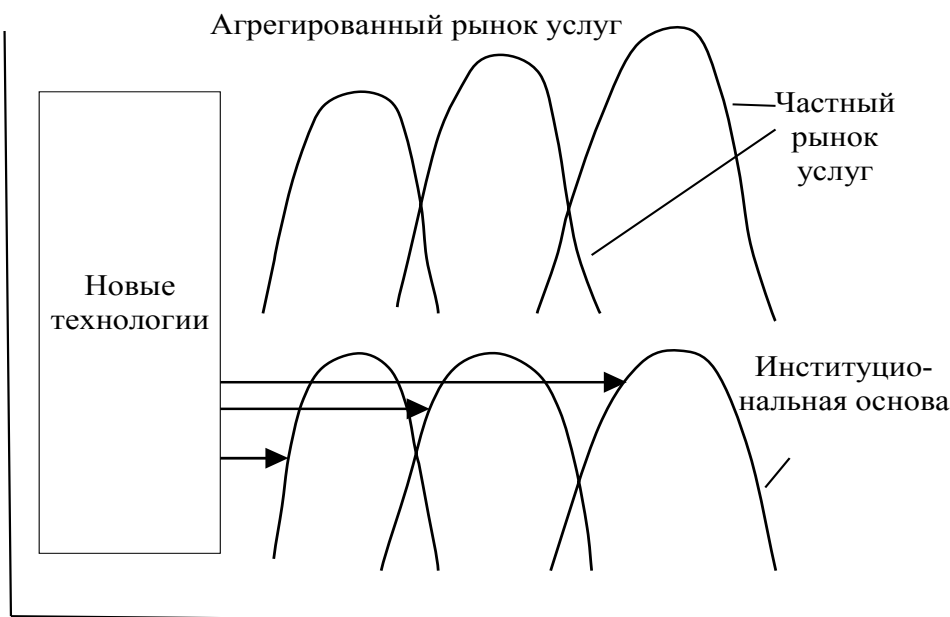


Рис. 2. Структура сферы услуг

тается в этой триаде ведущим. Более того, раскрытие движущих сил институционального рынка позволило Б. Кларку сформулировать достаточно продуктивную теорию устойчивых изменений в университетах [6]. Заметим, что в отличие от сферы материального производства новые технологии в сфере услуг порождают динамичность не конечных благ, а именно внутрифирменных институтов.

В России распад АР совпал с распадом СССР. Все эти годы происходила диссипация всех составляющих феномена АР. Однако этот процесс имел как субъективные, так и объективные причины. Помимо ломки всех традиционных институтов, в период перехода от социализма к капитализму происходило и становление нового технологического уклада, основанного на широком внедрении информационных технологий. Наложение этих процессов осложняло понимание вектора развития системы высшего образования. К настоящему моменту очевиден лишь негативный результат – УМАР почти полностью разрушена, а вместе с ней разрушена *внутренняя мотивация* сотрудников вузов. Такое качественное ухудшение ситуации порождало постоянные попытки возврата к УМАР, которые породили бесплодный процесс гонки за миражем – АР уже не восстанавливалась.

В настоящее время можно констатировать патовую ситуацию в университетской сфере: попытки возродить УМАР не дают никакого результата, новых плодотворных институтов не просматривается, а качество ППС продолжает падать.

Ниже на основе данных опросов университетских преподавателей постараемся уяснить анатомию распада института АР и то положение дел, которое сложилось к настоящему моменту.

**3. Характеристика эмпирической базы исследования.** Для изучения турбулентных процессов в динамике НАР нами было проведено полевое исследование, включающее опрос 100 экспертов из 10 ву-

зов страны – по 10 из каждого. Дата проведения исследования – май-июнь 2014 г. Среди экспертов с ученой степенью доктора философии (PhD) было 2 %, магистра – 8 %, кандидата наук – 54 %, доктора наук – 23 %, без ученой степени – 13 %. Должностная структура выборки имела следующий вид: профессоров – 25 %, доцентов – 45 %, ассистентов, преподавателей и старших преподавателей – 30 %. Среди опрошенных было 44 % мужчин и 56 % женщин. Возрастное распределение экспертов было следующим: более 60 лет – 21 %, от 40 до 60 лет – 33 %, до 40 лет – 46 %. Со стажем работы в вузе более 20 лет насчитывался 31 % опрошенных, от 15 до 20 лет – 14 %, от 10 до 15 лет – 23 %, менее 10 лет – 32 %.

Общее число экспертов равномерно распределилось по следующим вузам страны: Высшая школа экономики (ВШЭ), Государственный университет управления (ГУУ), Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), Российский государственный социальный университет (РГСУ), Московский государственный университет (МГУ) им. М.В. Ломоносова, Московский институт стали и сплавов (МИСиС), Московский финансово-промышленный университет (МФПУ) «Синергия», Ленинградский государственный университет (ЛГУ), Кемеровский государственный университет (КГУ), Новосибирский государственный технический университет (НГТУ). Таким образом, 70 % экспертов были из московских вузов и 30 % – из региональных.

Данное поле экспертов позволяет делать вполне достоверные выводы и обобщения.

Ниже мы сфокусируем внимание на наличии четырех агрегатов НАР. Для оценки их наличия использовался индекс  $I_{ijk}$ , предполагающий 10-балльную шкалу: 0 – фактор отсутствует, 10 – фактор присутствует в максимальном объеме;  $i$ -индекс агрегата НАР: 1 = творчество, 2 = признание, 3 = свобода, 4 = репутация;  $j$  – индекс эксперта  $k$ -го вуза. Оценки давались эксперта-

ми за три периода: в прошлом (за предыдущие 10–15 лет), в настоящее время (сегодня) и ожидания в будущем (в ближайшие 10–15 лет). Университетские индексы наличия ( $I_{ik}$ ) факторов НАР получаются путем простого усреднения мнений экспертов:

$$I_{ik} = (1/m) \sum_{j=1}^m I_{ijk}, \quad (1)$$

где  $m$  – число экспертов в вузе (во всех вузах их число одинаково и равно 10). Аналогично происходило усреднение вузов для вычисления общего индекса наличия ( $I_i$ ) факторов НАР:

$$I_i = (1/n) \sum_{k=1}^n I_{ik}, \quad (2)$$

где  $n$  – число вузов в выборке ( $n = 10$ ).

В дальнейшем мы рассмотрим динамику индексов наличия ( $I_i$ ) четырех факторов НАР, на основе чего будут сделаны выводы о нарастании хаотичности в распределении академической ренты. Заметим, что в ходе исследования были получены и другие характеристики рынка АР [2], однако для наших целей мы ограничиваемся только рассмотрением индексов наличия факторов НАР.

**4. Дезориентация субъектов рынка АР.** Проведенные опросы и сделанные на их основе расчеты приведены в табл. 1–4. При анализе полученных данных нас интересует не сам масштаб явлений, а динамика изменения агрегатов НАР. Содержательные выводы можно получить, если ввести в рассмотрение четыре вида развития в зависимости от типа траектории, образуемой тремя точками оценок за прошлое, настоящее и будущее.

Так, если имеет место последовательное понижение оценок, то есть между ними образуется две последовательные линии вниз, то такой тип развития будем называть *понижательным трендом*. Если имеет место последовательный рост оценок, то есть между ними образуется две последовательные линии вверх, то такой тип развития будем называть *повышательным трендом*. Если наблюдается увеличение оценки с последующим уменьшением, то есть между оценками образуется две линии – вверх и вниз, то такой тип развития будем называть *горбом*. Если же наблюдается снижение оценки с последующим повышением, то есть между оценками образуется две линии – вниз и вверх, то такой тип развития будем называть *ямой*.

Таблица 1

Индексы творчества ( $I_{ik}$ ) в работе ППС российских вузов

Университет	Индексы наличия творчества, баллы			Тип развития
	Прошлое	Настоящее	Будущее	
РГГУ	8,7	8,4	8,9	Яма
ВШЭ	8,2	8,0	7,7	Понижательный тренд
НГТУ	8,2	7,4	6,1	Понижательный тренд
КГУ	8,0	6,7	5,3	Понижательный тренд
МГУ	8,0	9,3	8,6	Горб
МИСиС	8,3	8,4	7,1	Горб
ЛГУ	7,5	6,7	6,5	Понижательный тренд
РГСУ	8,2	8,4	8,3	Горб
МФПУ	8,6	7,8	7,7	Понижательный тренд
ГУУ	8,5	6,6	6,5	Понижательный тренд
<b>Среднее</b>	<b>8,22</b>	<b>7,77</b>	<b>7,27</b>	Понижательный тренд

Опираясь на данную классификацию, мы можем на качественном уровне определить не только усредненные оценки, но и ответы, полученные от экспертов каждого университета. Такой подход дает дополнительную ценную информацию о понимании процессов образования НАР внутри разных вузов страны. При этом мы используем следующее положение: при нормальном ходе развития оценки университетов должны совпа-

дать на качественном уровне, то есть давать одинаковую траекторию. Если такое единообразие не наблюдается, то это говорит либо о дезориентации ППС университетов в понимании складывающейся ситуации, либо о чрезвычайно высокой гетерогенности рынка университетов, проявляющейся в наличии разных условий по получению НАР.

По всей видимости, в реальности имеет место и то и другое, однако доминиру-

Таблица 2

Индексы признания ( $I_{ик}$ ) в работе ППС российских вузов

Университет	Индексы наличия признания, баллы			Тип развития
	Прошлое	Настоящее	Будущее	
РГГУ	6,6	7,2	7,9	Повышательный тренд
ВШЭ	5,9	6,7	7,2	Повышательный тренд
НГТУ	6,9	6,6	6,9	Яма
КГУ	5,5	5,6	5,0	Горб
МГУ	6,6	6,9	6,6	Горб
МИСиС	8,6	7,6	6,2	Понижательный тренд
ЛГУ	6,5	6,0	6,6	Яма
РГСУ	7,6	7,4	8,0	Яма
МФПУ	8,1	6,5	6,9	Яма
ГУУ	7,1	5,6	5,1	Понижательный тренд
<b>Среднее</b>	<b>6,94</b>	<b>6,61</b>	<b>6,64</b>	<b>Яма</b>

Таблица 3

Индексы свободы ( $I_{ик}$ ) в работе ППС российских вузов

Университет	Индексы наличия признания, баллы			Тип развития
	Прошлое	Настоящее	Будущее	
РГГУ	8,6	8,9	8,8	Горб
ВШЭ	7,8	7,5	7,2	Понижательный тренд
НГТУ	7,7	6,2	6,2	Понижательный тренд
КГУ	7,8	5,8	4,6	Понижательный тренд
МГУ	6,0	7,0	7,2	Повышательный тренд
МИСиС	9,0	7,9	7,3	Понижательный тренд
ЛГУ	7,6	7,5	7,9	Яма
РГСУ	7,9	8,0	8,4	Повышательный тренд
МФПУ	7,8	6,1	7,3	Яма
ГУУ	8,4	5,6	5,4	Понижательный тренд
<b>Среднее</b>	<b>7,86</b>	<b>7,05</b>	<b>7,03</b>	<b>Понижательный тренд</b>



ющим все-таки следует признать фактор недопонимания преподавателями своего собственного положения. Таким образом, наличие высокой степени рассогласованности университетских оценок говорит, во-первых, о дезориентации преподавателей относительно истинного положения дел, а во-вторых, об утрате рынком вузов прежней гомогенности условий формирования АР.

Подчеркнем, что выявленная нами дезориентация является поистине впечатляющей. Например, применительно к фактору творчества в оценках вузов наблюдается три вида типов развития, тогда как применительно к другим трем факторам – все четыре. Такое разнообразие оценок на качественном уровне может трактоваться в качестве своеобразной вакханалии в представлениях экспертов.

Чтобы более точно оценить степень искажения в оценках экспертов, будем исходить из следующего понимания действительности. Усредненные оценки по всем вузам дают генеральную траекторию развития, отклонения университетских оценок от которой считаются аномальными. Тогда можно рассчитать следующий коэффициент

дезорientации ( $K_i$ ) экспертов относительно наличия  $i$ -го фактора НАР:

$$K_i = (1/n) \sum_{l=1}^L (\delta_{il} Z_{il}), \quad (3)$$

где  $Z_{il}$  – число вузов, указавших  $l$ -ю траекторию развития для  $i$ -го фактора НАР;

$L$  – число возможных типов траекторий ( $L = 4$ );

$n$  – число вузов в выборке ( $n = 10$ );

$\delta_{il}$  – калибрующий коэффициент, учитывающий степень соответствия  $l$ -й траектории генеральной траектории  $i$ -го фактора НАР:

$$\delta_{il} = \begin{cases} 0, & \text{если } 1\text{-й тренд совпадает} \\ & \text{с генеральным трендом;} \\ 2, & \text{если } 1\text{-й тренд является} \\ & \text{инверсией генерального тренда;} \\ 1, & \text{в остальных случаях.} \end{cases} \quad (4)$$

Логика переменной (4) проста: если тренд вуза совпадает с генеральным (то есть усредненным по всем вузам), то имеет место соответствие частной и генеральной оценок и такой кластер исключается из формулы (3); если тренд вуза не совпадает с генеральным, то имеет место несоот-

Таблица 4

Индексы репутации ( $I_{ik}$ ) в работе ППС российских вузов

Университет	Индексы наличия репутации, баллы			Тип развития
	Прошлое	Настоящее	Будущее	
РГГУ	5,3	6,4	7,2	Повышательный тренд
ВШЭ	6,1	6,2	6,1	Горб
НГТУ	6,2	5,8	5,5	Понижательный тренд
КГУ	6,4	4,8	4,0	Понижательный тренд
МГУ	5,7	5,6	6,0	Яма
МИСиС	7,8	6,5	6,0	Понижательный тренд
ЛГУ	6,7	6,0	5,5	Понижательный тренд
РГСУ	7,1	6,8	7,7	Яма
МФПУ	8,0	6,5	6,9	Яма
ГУУ	7,8	5,4	5,5	Яма
<b>Среднее</b>	<b>6,71</b>	<b>6,00</b>	<b>6,04</b>	<b>Яма</b>



ветствие частной и генеральной оценок и такой кластер фигурирует в формуле (3) в «чистом» виде; если же тренд вуза является инверсией (антиподом) генерального тренда, то имеет место несоответствие частной и генеральной оценок и такой кластер фигурирует в формуле (3) в «утяжеленном» виде. В нашем случае имеется две пары траекторий-антиподов: «горб» и «яма»; «повышательный тренд» и «понижательный тренд».

Коэффициент дезориентации (3) на практике заключен в интервале от 0 до 1, хотя теоретически он может и превышать 1. Чем ближе данный коэффициент к единице, тем меньше согласованность экспертов в отношении изучаемого фактора НАР. Причем речь идет именно о качественной несогласованности, когда опрашиваемые преподаватели принципиально расходятся в понимании того, куда идет изучаемое явление. Из табл. 5 видно, что распределение типов траектории развития НАР совершенно хаотично, а коэффициент дезориентации

достигает огромных величин в 0,7 и 0,8. Все это лишний раз доказывает, что разброс мнений представителей ППС настолько велик, что даже уяснение общей направленности процесса является проблематичным.

Дополнительные подтверждающие аргументы в пользу мнения о дивергенции рынка высшего образования дает расчет дисперсии вузовских оценок наличия факторов НАР ( $I_{ik}$ ) (табл. 6). Как оказывается, в среднем дисперсия возрастает, что свидетельствует о растущей дезориентации преподавательского состава о характере той среды, в которой они работают. Если в отношении прошлого наблюдается хоть какая-то упорядоченность университетских оценок, то в будущем все оценки окончательно «расплываются», а усредненные значения носят все более условный характер. При этом скорость «расплывания» следует признать очень высокой – средняя дисперсия оценок относительно будущего возрастает в 2,1 раза по сравнению с дисперсией оценок в прошлом (последняя строка в табл. 6). При этом наиболее сильное

Таблица 5

Распределение трендов развития по факторам НАР

Фактор НАР	Число вузов, указавший данный тип тренда				Коэффициент дезориентации ( $K_i$ )
	Яма	Горб	Понижательный тренд	Повышательный тренд	
Творчество	1	3	6*	0	0,4
Признание	4*	2	2	2	0,8
Свобода	2	1	5*	2	0,7
Репутация	4*	1	4	1	0,7

\* – генеральный тренд развития.

Таблица 6

Дисперсия индексов наличия факторов НАР

Фактор НАР	Волатильность факторов ( $V_i$ ), баллы		
	Прошлое	Настоящее	Будущее
Творчество	0,12	0,82	1,37
Признание	0,90	0,50	1,02
Свобода	0,63	1,19	1,69
Репутация	0,88	0,37	1,10
Среднее	0,63	0,72	1,29

недопонимание характерно для творческого фактора, которое возрастает в 11,4 раза. Следующим за ним следует фактор личной свободы, неопределенность в отношении которого увеличивается в 2,7 раза, затем профессиональное признание и общественная репутация – в 1,1 и 1,3 раза соответственно. Таким образом, самые ценные «внутренние» факторы НАР подвержены наиболее сильной дивергенции.

Временно абстрагируясь от причин указанной утраты единства мнений в отношении академической среды, можно однозначно констатировать, что в стране за время экономических реформ были разрушены общесистемные факторы формирования АР. Отныне фактор НАР подвержен турбулентным движениям, когда в одних вузах она продолжает сохраняться и даже увеличиваться в каких-то своих элементах, тогда как в других вузах она стремительно исчезает. Отсюда вытекает еще один важный вывод: осуществлять эффективное регулирование такой неоднородной совокупности вузов становится практически невозможно.

За всеми приведенными цифрами стоит еще один важный факт, а именно: растущая непредсказуемость качества академической среды, проявляющаяся в хаотичных оценках НАР, неизбежно ведет к нарастанию социальной напряженности и чувству неуверенности в будущем у преподавательских кадров. В каком-то смысле можно говорить о том, что неопределенность размера НАР эквивалентна росту стрессов и психологического дискомфорта среди профессоров. Данный факт сильно контрастирует с тезисом Е.В. Сивак и М.М. Юдкевич о том, что ситуация в сфере высшего образования в последние 20 лет улучшилась, а преподаватели в подавляющем большинстве перестали воспринимать свою работу в качестве источника постоянного напряжения [7].

**5. Причины высокой стохастичности академической ренты.** Все рассмотренные нами факты говорят о парадоксальности складывающейся ситуации. Напри-

мер, имеется множество неоспоримых фактов о полном исчерпании АР [1]. Тем не менее многие преподаватели не видят ничего трагичного в своей судьбе; более того, некоторые из них оптимистично смотрят в будущее. Например, все последние годы почти во всех вузах шло увеличение аудиторной нагрузки ППС, что жестоко урезало такой фактор НАР, как свобода. С 2014 г. началось повсеместное наступление на сотрудников ППС в смысле увеличения требований к ним, и в частности горловой нагрузки. Для сравнения: по оценкам «старожилов» ГУУ, аудиторная нагрузка профессора в 2013 г. по сравнению с советским периодом возросла в 4 раза; в 2014 г. аудиторная нагрузка преподавателей возросла по сравнению с 2013 г. в 2 раза; итого рост нагрузка в 2014 г. по сравнению с эпохой СССР составил 8 раз. РГСУ и МГУ в этом отношении не были исключением. Как же тогда можно объяснить оценки преподавателей этих вузов, согласно которым свобода возрастала и будет расти и дальше (табл. 3)?

Аналогичным образом обстоит дело и с общественной репутацией преподавателей вузов, которая за годы реформ не просто снизилась, а была просто напрочь разрушена. И РГГУ пострадал в этом отношении, может быть, даже больше других вузов страны. Как же тогда объяснить оценки преподавателей этого вуза, согласно которым репутация преподавателей возрастала в прошлом и будет основательно возрастать в будущем (табл. 4)?

Почему в отношении творческой составляющей работы преподавателя сотрудники РГГУ оценивают нынешнюю ситуацию как худший период в истории вуза, а сотрудники МГУ – как лучший?

Надо сказать, что попытки глубинного интервьюирования экспертов не позволили внести ясность в данные вопросы. На наш взгляд, среди причин неупорядоченности оценок в отношении НАР можно выделить три наиболее важные. Первая причина со-

стоит в запуске регулятором *механизма реализации феномена АР*. Поясним сказанное.

Дело в том, что старые нормы денежных и репутационных надбавок за степени и звания давно перестали действовать, сохраняясь лишь чисто символически. Вместо этого регулятор пытается запустить новые нормы. Например, вводятся нормы относительно публикаций и цитирований в различных отечественных и зарубежных системах – РИНЦ, WoS и Scopus; вводятся требования на ведение исследовательской работы, что должно отражаться в суммах грантов, договоров и заказов, заключенных преподавателем по линии НИР, и т. п. Отныне уважение к человеку и его заработки зависят не от наличия традиционных ученых степеней, а от его публикационной результативности и наличия у него договоров. Более того, действия регулятора являются непоследовательными и зачастую не подкреплены ресурсами, выступая лишь в качестве абстрактных требований и нормативов.

В связи с этим вузы сами начинают восстанавливать механизм АР в меру своих возможностей. Результатом таких процессов является разнообразие оценок ситуации: одни вузы сильно проигрывают в новой системе, другие – основательно выигрывают. Более того, некоторые вузы в данном направлении проявляют «творческую инициативу». Например, в некоторых из них внедряют доплаты за повышение индекса РИНЦ (например, в Пятигорском государственном лингвистическом университете), в других – полностью игнорируют все отечественные научные базы данных и учитывают только англоязычные источники (например, в Российской экономической школе и ВШЭ). В итоге возникает хаотичное движение по внедрению новых норм – в разных вузах это происходит в разных формах, с разной скоростью и степенью успешности.

Рассмотренный механизм воссоздания феномена АР предполагает постоянное

внедрение новых требований и норм, то есть обновление внутриуниверситетских институтов. В результате институциональная основа функционирования ППС вузов постоянно пересматривается и модифицируется (рис. 2). Однако все эти институциональные инновации не обладают необходимой действенностью и эффективностью в силу того, что они не отвечают новым технологическим возможностям высшего образования. Иными словами, вместо того чтобы создавать принципиально *новые* институты взаимодействия преподавателя и университета, основанные на новых информационных технологиях и ЭМ, регулятор и вузы пытаются адаптировать *устаревшие* институты АР. В итоге возникает парадоксальная ситуация: внешне очень подвижная институциональная среда еще больше консервирует старую систему отношений. Можно сказать, что вместо перехода к принципиально новым академическим контрактам вузы продолжают практиковать их старые формы, давно утратившие свою действенность.

Другой парадокс данной системы состоит в том, что возникающая «институциональная лихорадка» не только не усиливает внутреннюю мотивацию преподавателей, но окончательно дестимулирует их. По свидетельству многих экспертов, новые требования порождают в представителях ППС своеобразный комплекс неполноценности. По образному высказыванию профессора О.Ю. Мамедова, новые нормы предполагают, чтобы все преподаватели в течение года стали Нобелевскими лауреатами. Невозможность выполнить эти требования порождает психологический дискомфорт в среде ППС. Разумеется, все эти эффекты очень неравномерно распределяются по вузам страны.

Вторая причина стохастичности оценок НАР состоит в формировании регулятором *многоуровневой системы вузов*. На вершине данной пирамиды стоят привилегированные университеты со специальными

административными статусами, далее – по нисходящей. Такая система позволяет привилегированным государственным вузам получать гораздо больше ресурсов и воссоздавать механизм АР в гораздо более полном и совершенном виде, чем в остальных учебных заведениях [8]. В связи с этим не удивительно, что в ответах МГУ в отношении факторов НАР не наблюдается ни одного понижающего тренда; для этого вуза характерен максимальный оптимизм. Столь же закономерным представляется доминирование в региональных вузах траектории понижающего тренда. Например, для КГУ и НГТУ зафиксировано три понижающих тренда из четырех возможных, а для ЛГУ – два. В данном случае действует простое правило: чем выше статусно-бюрократический потенциал вуза, тем больше ресурсов он имеет; чем больше у вуза ресурсов, тем больше возможностей для «накачки» АР.

Третья причина стохастичности оценок НАР состоит в формировании *нового поколения университетских преподавателей*. В данном случае речь идет о понижении квалификационного уровня большинства преподавателей и росте гетерогенности самой среды ППС. Этот процесс хорошо охарактеризовал Я.И. Кузьминов, выделяя три группы сотрудников вуза, которые пополняют его ряды в фазе угасания ДАР: «фанатики», для которых ценность НАР гипертрофирована; «инвалиды», которые обладают такой низкой профессиональной подготовкой, что согласны на любые условия работы в вузе из-за отсутствия у них альтернатив на рынке труда; «жулики», для которых вуз интересен либо должностными бонусами, либо неформальными (коррупционными) возможностями заработка [3]. Первая группа весьма немногочисленна и не является определяющей, для второй и третьей групп характерно полное безразличие к НАР. Разумеется, есть и промежуточные формы кадров, так же как и различные исключения. Однако

доля сотрудников ППС, которые индифферентны к НАР и не могут оценить ее масштаб даже на качественном уровне, все предыдущие десятилетия росла. Именно этим обстоятельством объясняются не только поразительные различия между усредненными оценками вузов, но и внутривузовские расхождения оценок. Например, в ГУУ 4 эксперта по всем четырем факторам НАР дали оценку в виде понижающего тренда, тогда как 2 эксперта – в виде повышающего; остальные опрошенные дали смешанные оценки. Выборочный анализ персонального профиля экспертов показывает, что в их ответах проявляется определенная закономерность: чем выше уровень профессиональной подготовки и общечеловеческого потенциала человека, тем ниже его оценка НАР, и наоборот. Все это говорит о том, что за годы реформ в университетской среде произошло ухудшение «качества» ППС, что повысило его общую толерантность к нарушению академических традиций и классических условий академического контракта.

Сказанное вполне естественно для нынешнего поколения преподавателей: например, кто не имеет опыта творческой исследовательской работы, тот просто не в состоянии адекватно оценить наличие/отсутствие творческого начала в его работе. В противном случае довольно трудно объяснить тот факт, что средневузовская оценка творчества не падает ниже 6,6 баллов (табл. 1) на фоне колоссального роста рутины в работе профессоров. Вносит свой вклад в искажение оценок и возрастной фактор: ощущение должностного и профессионального роста молодежью переносится на все аспекты работы в университете.

Таким образом, за годы реформ происходило не просто постепенное «испарение» всех элементов АР, но и возникновение своеобразного броуновского движения в «остатках» ренты. Данный факт говорит о том, что и сама отрасль высшего образования утратила единый вектор развития – на

смену цельному университетскому сектору времен СССР пришел жестко сегментированный рынок вузов, где динамика каждого сегмента подчиняется своим собственным закономерностям.

Осложняет уяснение тренда и тот неоспоримый факт, что феномен АР в той или иной степени до сих пор все-таки сохраняется. Например, двухмесячный отпуск ППС вузов сохраняется, создавая тем самым ядро академической свободы. Сохраняется и укороченный рабочий день для работников высшей школы, как, впрочем, и укороченная рабочая неделя, что также придает определенный академический шарм университетским работникам. Это позволяет людям параллельно подрабатывать в других вузах, что косвенно увеличивает заработки ППС. Все это пока в той или иной степени сохраняется и тем самым не позволяет полностью обнулиться величине АР.

**6. Проблемы перехода к модели эффекта масштаба.** Все сказанное выше подводит к главному вопросу: почему феномен АР так стремительно деградировал в период реформ и почему все попытки возродить его не дают положительного результата?

Данный вопрос позволяет задать и другой вопрос, характерный для экономической истории: а могла ли сохраниться АР периода СССР, если бы Советский Союз не распался?

На наш взгляд, произошедший крах модели АР является объективным и вызван достижениями в сфере информационных технологий. Даже если бы СССР сохранился до сих пор, АР все равно уменьшилась. Массовый характер высшего образования и обилие информации во всех ее видах и проявлениях объективно ведут к девальвации труда университетских профессоров. Сегодня монотонная надиктовка студентам лекционного материала и доказательство уже давно доказанных теорем уже не имеет большого смысла, не востребовано, а потому не может иметь солидного вознаграждения. Все технологические и социальные из-

менения последних двух десятилетий вели к уравниванию содержания труда университетского профессора и школьного учителя. В связи с этим можно смело утверждать, что обычная деятельность преподавателей вузов уже больше никогда не будет оплачиваться в соответствии с моделью АР.

На самом деле уже сегодня просматриваются и более радикальные тренды. Например, согласно прогнозу, представленному в «Атласе новых профессий» Московской школы управления «Сколково», профессия лектора попадает в разряд умирающих, причем полностью умрет она уже к 2020 г. Как справедливо отмечают авторы прогноза, лекторы должны давать учащимся уникальный опыт, который им по-другому не получить. В связи с этим в будущем лекции будут читать только те, кто либо обладает уникальными знаниями и опытом, либо имеет высокий артистизм и умение обращаться с аудиторией [9]. Понятно, что уникальные знания и опыт лекторы могут приобрести только за пределами университетских кафедр. А такие навыки снова превращают профессию лектора из массовой в уникальную. Если и можно говорить, что данная профессия сохранится, то лишь в том смысле, что это будет уже нечто качественно иное с набором иных компетенций и функциональных опций.

Указанные новые требования к профессии университетского лектора свидетельствуют о том, что на смену УМАР уже сегодня идет УМЭМ. Однако, чтобы новая модель завоевала рынок, необходимы соответствующие институциональные инновации. Необходимо полное переформатирование академического контракта между университетом и преподавателем. Несмотря на нарастающую потребность в новых институтах, их создание пока тормозится как на уровне самих вузов, так и на уровне регулятора. Вместо этого на обоих уровнях делаются попытки усовершенствовать институты, потребность в которых уже отмирает. Именно поэтому все усилия по

воссозданию AP не дают положительных результатов.

Какими же должны быть новые институты? Каким должен стать новый академический контракт? И какие проблемы стоят на пути внедрения новой системы отношений?

Во-первых, необходимо построение новой системы прав собственности преподавателя, включая контроль за выполнением всех обязательств участников академического контракта. Поясним сказанное.

УМЭМ предполагает поддержание бизнес-модели учебного процесса, в которой ключевое место принадлежит преподавателю – автору читаемого курса. Если онлайн-курс пользуется большой популярностью, то на него может записаться несколько десятков тысяч слушателей, каждый из которых вносит плату за обучение. Доход от такой операции может составлять много миллионов за считанные дни. Как будет делиться данный доход, поступающий на счет университета? Новый академический контракт подразумевает регламентацию долей дохода между вузом и преподавателем. Более того, данная система должна быть открытой для того, чтобы профессор знал, сколько людей он реально обучил и на какой доход он вправе претендовать. В противном случае университет может утаивать от преподавателя истинный доход и недоплачивать ему. Кроме того, сама доля разделения дохода между участниками AP должна быть разумной, не позволяющей университету осуществлять безоглядную эксплуатацию нанятого лектора. В настоящее время таких гарантий нет ни в одном вузе страны, в связи с чем у высококлассных специалистов нет никакой мотивации выставлять свои знания на всеобщее обозрение.

Требует регламентации и факт передачи авторского курса другим преподавателям. Для этого должно быть получено согласие автора и оговариваться условия указанной переуступки прав. В этом отношении пока

также наблюдается правовой вакуум. Еще более серьезной является проблема интеллектуального пиратства. Например, студент получивший доступ к материалам авторского курса и передавший их третьему лицу, не несет за это никакой ответственности; не несет никакой ответственности и третье лицо, которое может использовать полученные материалы в целях получения дохода.

Во-вторых, при организации дистанционного обучения необходима правовая регламентация всех онлайн-процедур. Так, вся система дистанционного обучения предполагает удаленный доступ слушателя ко всем обучающим возможностям, включая дистанционную регистрацию, заключение договора с вузом, тестирование знаний после обучения, идентификацию личности слушателя и т. п. Все эти опции должны быть не только технически отработаны, но и институционально закреплены. Разумеется, здесь же должна быть предусмотрена и система санкций за нарушение норм и мошенничество. Пока эти вопросы даже не ставятся вузами и регулятором.

В-третьих, необходимо согласование всех разрешительных процедур по внедрению оригинальных онлайн-курсов. Например, многие дистанционные курсы предполагают оригинальную подачу не менее оригинального материала, что может не вписываться в существующие государственные стандарты. Как выходить из этой ситуации без нанесения вреда учебному процессу? Эти моменты пока также не стоят на повестке дня, хотя отсутствие академической свободы лекторов и вузов уже в ближайшее время будет сдерживать прогрессивную конкуренцию на рынке дистанционного обучения.

В-четвертых, необходима система взаимного зачета вузами разнообразных онлайн-курсов. Дело в том, что дистанционное обучение предполагает овладение материалом на разных университетских площадках. Из таких курсов, позаимствованных у разных университетов, складывается



так называемая индивидуальная образовательная траектория. Однако впоследствии она должна найти свое подтверждение в соответствующем образовательном сертификате. Подобная процедура даже в странах Запада пока не отработана, в России же ее потребность осознается, но для ее реализации нет никаких институциональных основ.

В целом же можно констатировать, что излишняя сосредоточенность россий-

ского регулятора и вузов на модификации института академической ренты мешает внедрению нового института, основанного на университетской модели эффекта масштаба. Можно сказать, что поддержание одного тормозит рождение второго. Вместе с тем наличие большого потенциала университетской модели эффекта масштаба приводит к дестабилизации всей системы, поддерживающей университетскую модель академической ренты.

### **Список использованных источников**

1. Балацкий Е.В. Истошение академической ренты // Мир России. 2014. № 3.
2. Балацкий Е.В. Оценка академической ренты // Вопросы экономики. 2014 (в печати).
3. Кузьминов Я.И. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени // Контракты в академическом мире ; сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
4. Булгакова Н. Испытание разрывом // Поиск. 2010. № 47.
5. Талей Н.Н. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости. М.: КоЛибри, 2009.
6. Кларк Б.Р. Поддержание изменений в университетах. Преимущество кейс-стади и концепций. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
7. Сивак Е.В., Юдкевич М.М. Академическая профессия в сравнительной перспективе: 1992–2012 // Форсайт. 2013. Т. 7. № 3.
8. Балацкий Е.В. Статусно-бюрократическая модель успеха российских университетов // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. 2014. № 3.
9. Атлас новых профессий. М.: МШУ Сколково; АСИ, 2014.