

Grant history of the universities having high status

ALEXANDER YU. AZBEL,

head of the Department of Consulting and Expertise, Research Office, SPbU
e-mail: alazbel@gmail.com

Examines the scientific potential of universities receiving status of federal university or national research university. As a basis for analysis takes the number of research grants received by members of the university. It is shown that in some cases status of university does not match its performance in obtaining grants.

Keywords: grants, research universities, federal universities.

Позиция автора может не совпадать с позицией и оценками редакции

ОЛЕЙНИК АНТОН НИКОЛАЕВИЧ

кандидат экономических наук, старший научный сотрудник
Учреждения Российской академии наук
Института экономики РАН, Москва, Россия.
PhD, доцент университета «Мемориал»
Ньюфаундленд, Канада
e-mail: aoleynik@hotmail.com



Underperformance в теории и университетской практике¹

Обсуждаются проблемы underperformance, то есть неспособности достичь расчетного уровня эффективности при наличных ресурсах, применительно к научной организации. Underperformance связывается с существованием системы стимулов, ориентирующих ученых прежде всего на захват ренты, а не научную и преподавательскую деятельность. В качестве иллюстрации предложен углубленный анализ случая underperformance Национального исследовательского университета — Высшей школы экономики.

Ключевые слова: захват ренты, университет, underperformance.

В экономической литературе активно используется понятие underformance, то есть неспособность экономики или фирмы достичь расчетных показателей, которые отражают степень их обеспечения ресурсами. Иными словами, при наличных ресурсах национальная экономика должна расти быстрее, а фирма — получать большую прибыль, чем это происходит в реальности. Например, эконометрический анализ однозначно указывает на underperformance социалистических экономик

¹ В данном дискуссионном материале использованы идеи, первоначально выдвинутые автором в серии развернутых комментариев, опубликованных в газете «Ведомости»: «Реформа академии: Ужасы академического городка» (№ 185/1712 от 02.10.2006), «Реформа науки: Правила освоения» (№ 33/2551 от 26.02.2010) и «Взятки в вузах: Высшая школа коррупции» (№ 81/2599 от 06.05.2010).

в 1970–1980-е годы не только по сравнению с развитыми капиталистическими странами, но и с рядом развивающихся стран (Weill, 2008: 79–89).

Феномен *underperformance* может также наблюдаться и в научных и образовательных организациях, прежде всего университете. Специфика таких организаций заключается лишь в том, что критерии их эффективности будут несколько иными. Так, вместо прибыли более релевантными критериями представляются такие показатели, как число публикаций в ведущих изданиях, количество студентов и востребованность выпускников на рынке. Деньги при этом выступают в роли одного из основных ресурсов, а не результатов деятельности. Впрочем, если наука не представляет собой автономную функциональную подсистему «сложного» общества с присущими только ей критериями значимого, то для оценки эффективности научных и образовательных организаций нередко применяют и заимствованные из других сфер показатели эффективности: например, объем привлеченных денежных средств (Oleinik, 2009: 156–164).

В настоящей статье предпринята попытка применить понятие *underperformance* к анализу российской научной среды. Согласно рабочей гипотезе, в отдельных случаях объем денежных ресурсов, которыми располагают российские научно-исследовательские организации, приближается к аналогичным показателям на Западе. Однако при этом продуктивность российских организаций, измеряемая в числе и качестве публикаций, остается несопоставимой. Возможное объяснение *underperformance* в науке аналогично тому, которое упоминается в более широком контексте *underperformance*: существующая система стимулов ориентирует ученых и исследователей на поиск и захват ренты, а не на научно-преподавательскую деятельность и осуществление инноваций. Если данное предположение верно, то надежды на переход от экстенсивного к инновационному типу развития российской экономики весьма призрачны, ведь даже внутри науки инновации генерируются не благодаря существующим институциональным соглашениям, а во многом вопреки им.

Для сравнительного анализа выбран ведущий российский университет: по критерию среднего балла, полученного абитуриентами на Едином государственном экзамене, Национальный исследовательский университет — Высшая школа экономики (НИУ-ВШЭ) занимает 4-е место среди всех российских вузов². Показатели его финансовой, научной и образовательной деятельности сопоставлены с показателями ряда западных университетов, которые находятся в средней части национальных рейтингов университетов. Решение сравнить одного из «национальных чемпионов» со средними по большинству параметров североамериканскими и западноевропейскими университетами сознательно: ведь если гипотеза об *underperformance* подтверждается для одного из лучших университетов, то еще меньше шансов ее опровергнуть в случае увеличения финансирования в «средние» российские вузы при сохранении неизменными существующих институциональных соглашений.

В американском случае взят университет, занимающий 143-ю строчку из 262 в рейтинге национальных университетов по версии журнала “U.S. News & World Report”³. В канадском случае использован рейтинг журнала “Maclean’s”⁴. В этой

² Данные журнала Форбс: URL: <http://www.forbes.ru/rating/luchshie-universitety-rossii-novyi-reiting-forbes/2010>

³ URL: <http://colleges.usnews.rankingsandreviews.com/best-colleges/rankings/national-universities/data>

⁴ URL: <http://oncampus.macleans.ca/education/2010/11/10/our-20th-annual-university-rankings/>

стране университеты подразделяются на три категории: исследовательские (medical-doctoral), полноформатные (comprehensive) и специализирующиеся на программах для бакалавров (primarily undergraduate). Для сравнения взят университет, находящийся в середине списка полноформатных университетов (5-е место из 12). Во Франции за основу взят рейтинг университетов по версии газеты “La Tribune”. Выбран университет, характеризующийся средними показателями соответствия критериям, использованным при сравнении магистерских программ⁵. Аналогичным образом — с учетом рейтинга газеты “Zeit” — был выбран «средний» немецкий университет. Включение в выборку двух неанглоязычных университетов, французского и немецкого, позволяет учесть языковой фактор при оценке количества публикаций в ведущих мировых научных изданиях.

Затраты без выпуска

Сопоставление объемов финансирования университетов позволяет заключить, что хотя общий объем годовых доходов НИУ-ВШЭ пока еще ниже, чем в остальных рассматриваемых случаях, он оказывается вполне сопоставимым (табл. 1). За исключением американского университета, где в операционный бюджет включена сумма (495 млн долл. США) полученного при его основании и впоследствии увеличиваемого за счет операций на фондовом рынке гранта (endowment), в других университетах размеры доходной части годового бюджета имеют один и тот же порядок. К тому же следует учесть, что все университеты, за исключением НИУ-ВШЭ, предлагают программы как в социальных и гуманитарных, так и в естественных науках, а последние требуют более значительных капитальных вложений в оборудование. Например, из бюджета университета «Мемориал» финансируется медицинский факультет с учебным госпиталем и клиникой, а также один из крупнейших в Северной Америке Океанографических институтов с флотом учебных судов.

Таблица 1

Основные показатели учебной, научной и финансовой деятельности Национального исследовательского университета — Высшей школы экономики за 2009 год в сравнительной перспективе

	НИУ-ВШЭ	University of Mississippi	Memorial University of Newfoundland	Université de Nantes	Leibniz Universität Hannover
Страна	Россия	США	Канада	Франция	Германия
1	2	3	4	5	6
Количество студентов в бакалавриате	12033	11948	14705	18968	н. д.
Количество студентов в магистратуре	2272	1911	2653	12864	н. д.

⁵ URL: <http://www.latribune.fr/static/palmares-universites/masters.php>

Таблица 1 (продолжение)

1	2	3	4	5	6
		487 (Law school)			
Общее количество студентов	14305	14346	17604	31832	19868
Количество штатных преподавателей	1491	729	1047	1569	1120
Количество административного и обслуживающего персонала	1241	1774	1490	1602	1560
Количество проректоров (из них первых)	14 (4)	5	3	7	3
Количество деканов	12	10	6	12	9
Общие доходы, миллионов (в национальной валюте/в US\$ ¹)	5670,4 руб./ US\$ 199,4	US\$ 1005 (за вычетом endowment)	CAN\$ 332,1/ US\$ 337,5	267 €/ US\$ 378,4	283,5 €/ US\$ 398,5
Средняя месячная заработная плата штатного профессора (до выплаты налогов)	126 829 руб./ US\$ 4460	US\$ 11 458 ²	CAN\$ 9705/ US\$ 9864	4200 €/ US\$ 5952,2	5000 €/ US\$ 7028
Средняя месячная заработная плата штатного доцента (до выплаты налогов)	64 021 руб./ US\$ 2251	US\$ 8398,7	CAN\$ 7986/ US\$ 8117	3500 €/ US\$ 4960,2	3600 €/ US\$ 5060,9
Среднее месячное вознаграждение ректора (или президента), учитывая бонусы (до выплаты налогов)	1 277 109,7 руб./ US\$ 44 910,3	US\$ 37231,3	CAN\$ 22 237,3/ US\$ 22 601,2	н. д.	н. д.
Библиотечный фонд (печатные издания)	~74 000	1 900 000+	~1 900 000	500 000+	8 200 000+
Число публикаций сотрудников в журналах, включенных в <i>ISI Web of Science</i> в период с 01.01 по 31.12.2009	45	1382	826	860	1105

Источники информации: URL: http://www.mun.ca/ciap/FACT_BOOK_2009.pdf, http://www.caut.ca/uploads/2010_CAUT_Almanac.PDF, URL: <http://www.olemiss.edu/>, h URL: http://www.olemiss.edu/depts/university_planning/institutional_research/faculty_and_staff/2009-2010/sug_salary_comparison_fall_2009_10.pdf, URL: <http://www.univ-nantes.fr/>, URL: <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22657/maitres-de-conferences.html#carriere-et-remuneration>, URL: <http://www.hse.ru/figures/> и URL: http://www.uni-hannover.de/imperia/md/content/strat_controlling/statistik-en/zahlenspiegel/zahlenspiegel_2010.pdf

⁶ Конверсия осуществлялась по курсу на 20.03.2011 по данным сайта www.xe.com.

⁷ Средняя за 9 месяцев: во многих американских университетах профессорско-преподавательский состав не получает зарплату по основному месту работы в свободный от преподавания семестр.

На эти деньги предоставляются образовательные услуги тоже сопоставимому числу бакалавров и магистров. Европейские университеты более «перенаселены», если судить по количеству студентов, приходящихся на одного штатного преподавателя. Несмотря на статус исследовательского, относительное число магистров в НИУ-ВШЭ не больше, чем в остальных случаях.

Сопоставление средней заработной платы профессорско-преподавательского состава приводит к неожиданному выводу: вопреки расхожему мнению отдельные российские университеты способны предложить вполне конкурентоспособную заработную плату своим сотрудникам, особенно учитывая относительно низкий уровень налогообложения в России. Зарплата профессора в НИУ-ВШЭ приближается к европейскому уровню, пока несколько отставая от североамериканского. Это даже позволяет данному вузу выйти на международный рынок академического труда: в 2008 году к преподаванию в нем были привлечены 48 иностранных преподавателей и научных сотрудников, причем некоторые из них были включены в штат на постоянной основе (Кузьминов, 2009: 44). Что касается заработной платы первых лиц, то она в НИУ-ВШЭ не только не ниже, а значительно выше установленной в двух североамериканских университетах (уровень зарплаты руководства университетов в Западной Европе не подлежит обязательному раскрытию)⁸.

При сравнимости объема доступных финансовых ресурсов — как на уровне университета, так и на уровне отдельного преподавателя — показатели научной «производительности» в НИУ-ВШЭ на порядок отстают от других включенных в выборку университетов. Стоит учесть, что университет имеет статус исследовательского, то есть ориентированного прежде всего на производство, а не на трансляцию знаний (Bourdieu, 1996: 14)⁹. Преподаватели и исследователи НИУ-ВШЭ в 2009 году опубликовали в ведущих международных академических изданиях, включенных в наиболее авторитетную базу данных ISI Web of Science (включающую в себя Science Citation Index и Social Science Citation Index), лишь 45 работ¹⁰. И это несмотря на выплату материальных бонусов (денежных надбавок) за каждую публикацию в международных изданиях. Вообще говоря, наблюдается некоторая позитивная динамика этого показателя: 26 публикаций — в 2007 году, 33 — в 2008-м, 56 — в 2010 году. Но эти темпы абсолютно недостаточны для «догоняющего развития» (catching up), то есть выхода в обозримом будущем на уровень научной производительности любого другого из сравниваемых университетов.

Другим аргументом, подтверждающим тезис об *underperformance* НИУ-ВШЭ, может служить тот факт, что при сопоставимости операционного бюджета библиотечный фонд в этом университете на порядок ниже. А ведь хорошая и своевременно пополняемая библиотека является одним из важнейших компонентов научной

⁸ Согласно официальной декларации о доходах ректора НИУ-ВШЭ, включенной в «Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленные членами Правительства Российской Федерации за отчетный финансовый год с 1 января 2009 года по 31 декабря 2009 года».

⁹ Пьер Бурдьё в этой связи различает два типа ученых: лектор (транслятор существующих знаний) и аuctor (создатель новых знаний). — *Bourdieu P. Qu'est-ce que faire parler un auteur? // Sociétés et représentations, numéro spécial 'Michel Foucault Surveiller et Punir: la prison vingt ans après'*. 1996. P. 14.

¹⁰ Поиск был осуществлен 20 марта 2010 г. с использованием ключевых слов 'Higher Sch[ool]' and 'Russia' в поле «Адрес автора».

деятельности, позволяя исследователям ссылаться в своих работах на последние исследования в той или иной области, а значит и увеличивать шансы их принятия к публикации в ведущих журналах. Причем в социальных науках книги нельзя полностью заменить доступом к электронным базам журнальных статей, ибо формат монографии остается по-прежнему одним из наиболее востребованных при публикации результатов исследований.

Внутри «черного ящика» университета

В кибернетике и науках об управлении при моделировании сложных систем используется аналогия «черного ящика». Происходящее внутри этого ящика недоступно для наблюдения, зато можно манипулировать факторами на его входе (ресурсы) и выходе (полезный эффект). «Для управления очень сложными системами необходимо применять такие методы манипулирования входами и классификации выходов, которые связаны с анализом и причин, и следствий» (Бир, 2006: 77). Неоклассическая экономическая наука долгое время — до публикации работ Рональда Коуза (Коуз, 1993) — рассматривала фирму и другие организации именно в качестве «черного ящика». Внутри него ресурсы — капитал и труд — превращались в конечный продукт или услугу. Институциональная экономика попыталась взглянуть внутрь «черного ящика», сделав акцент на таких элементах организационной структуры, как тип лежащих в ее основе контрактов, отношения «принципал–агент», система стимулов, система мониторинга и контроля и т. д. Данный подход вполне может быть применен и к анализу университета как особого типа организации. Он призван помочь вскрыть источники *underperformance* внутри самой организации.

Принципалы и агенты

Как и любая другая организация, университет функционирует на основе властных отношений. Они присутствуют и в аудитории, и на кафедре, и в деканате или ректорате. Власть структурирует как взаимодействия между преподавателями и студентами, так и контакты в самой профессорско-преподавательской среде. Пьер Бурдьё вообще утверждает, что отличительной чертой действующего в научной среде индивида — он называет его *homo academicus* — является стремление к получению большей власти, что отличает его от утилитарно ориентированного *homo oeconomicus* (Bourdieu, 1984).

В случае НИУ-ВШЭ внутренняя иерархия имеет особенно сложный и многоуровневый характер. Если по общей численности административного и обслуживающего персонала НИУ-ВШЭ несколько отстает от других включенных в выборку университетов, то по количеству «первых лиц» этот вуз — безусловный лидер. Это может указывать на определенный дисбаланс между, с одной стороны, количеством «генералов» и, с другой стороны, количеством «офицеров» и «солдат». Примечательно, что большое количество проректоров, в том числе первых, противоречит принципу ограничения количества заместителей руководителя двумя лицами, который активно отстаивало руководство НИУ-ВШЭ в процессе административной реформы государственного аппарата 2003–2008 годов.

Данный перекоп в иерархической структуре, во-первых, ложится тяжелым бременем на операционный бюджет, ибо «генеральские» должности по определению дороже (в смысле окладов и расходов на содержание заместителей и секретариатов). По уровню вознаграждения «первых» лиц НИУ-ВШЭ не только не отстает от других сравниваемых вузов, но и значительно опережает их, если судить по уровню заработной платы и бонусов его ректора. Во-вторых, он сказывается на системе стимулов, делая для исследователя административную карьеру более привлекательной, чем научная деятельность (то есть усиливая ориентацию *homo academicus* на аккумуляцию административных позиций). Зачем писать (и многократно перерабатывать на основе полученных комментариев) статьи и книги, если участие в бюрократическом документообороте сулит большие преимущества, выражающиеся как в статусе, так и в уровне дохода?

Отсюда риск «окапывания в офисах» (*managerial entrenchment*), то есть несменяемости занимающих высшие административные должности по несколько сроков кряду. Ректор НИУ-ВШЭ, к примеру, не сменялся с момента основания университета в 1992 году, тогда как во многих западных университетах действует ограничение на количество сроков, в течение которых одно и то же лицо может занимать высший исполнительный офис (по аналогии с ограничением двумя мандатами срока президентства в США).

Здесь следует подчеркнуть еще один аспект. НИУ-ВШЭ, как и любой другой российский вуз, заключает со своими штатными сотрудниками долгосрочные трудовые договоры. Согласно статье 332 Трудового кодекса РФ, эти договоры должны перезаключаться на конкурсной основе не реже чем раз в пять лет. Иными словами, институт пожизненного найма после пяти-восьми лет испытательного срока, *tenure*, практикуемый в Северной Америке, здесь отсутствует. При перезаключении договора всегда можно найти, к чему придраться, учитывая отсутствие абсолютных критериев научной и преподавательской производительности (особенно при отсутствии включенных в ISI Web of Science публикаций¹¹). В результате не только свобода ученого при определении программы исследований оказывается под угрозой, но и возрастают стимулы к получению внеконтрактных гарантий занятости в виде установления «хороших отношений» с руководством или, еще лучше, занятия руководящей должности.

Раздача слонов

Другим возможным источником организационной неэффективности является система распределения средств на исследовательские и образовательные (в рамках программы «Учитель и ученики») проекты. Бюджет научного фонда, через который финансируются индивидуальные исследования сотрудников, их поездки на научные конференции и семинары, а также проекты с вовлечением студентов, составил 50,5 млн руб. в 2009 году и 76,3 млн руб. в 2010 году¹². Формально указанные средства распределяются на конкурсной основе. В реальности процесс имеет ряд сходных черт с «раздатком» или «редистрибуцией», представляющих собой систему распределения

¹¹ Даже их наличие не стало препятствием против отказа экономического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова продлить трудовой договор с автором этой статьи в декабре 2003 года, тогда занимавшего должность старшего научного сотрудника этого вуза.

¹² Данные с официального сайта НИУ-ВШЭ. URL: <http://www.hse.ru/figures/image.html?i=48486>

редких ресурсов, альтернативную конкурсной. При использовании «раздатка» или «редистрибуции» ресурсы распределяются «по чину», то есть в соответствии с местом, занимаемым заявителем в иерархической системе (Бессонова, 2006: 8–11; Кирдина, 2001: 108–115). При этом критерий эффективности их использования с точки зрения декларируемых целей (например, способность достижения результатов, которые имеют шансы быть опубликованными в ведущих международных журналах) оказывается менее релевантным.

На «редистрибутивные» принципы распределения средств на исследовательские и образовательные проекты указывают следующие факты. На официальном форуме НИУ-ВШЭ преподаватели факультета права разместили несколько постов, в которых они выражают свое возмущение фактом систематической поддержки заявок одного из сотрудников, близкого к руководству факультета, чей список публикаций и прочие достижения на научно-образовательном поприще «оставляют желать лучшего»¹³. Примечателен ответ представителя руководства вуза: данная информация не заслуживает внимания, ибо «почти все заявки (поступившие на последнем конкурсе от преподавателей факультета права, в том числе и оспариваемая. — А. О.) удовлетворены».

Если «качественный» пример выглядит неубедительно (тем более что не все подписанты раскрыли свои имена — видимо, перезаклучение контрактов у многих из них не за горами), то обратимся к количественному. На факультете социологии четыре кафедры (не считая кафедр, открытых различными компаниями по изучению общественного мнения). За последние шесть лет представители одной из них — по стечению обстоятельств возглавляемой членом руководства вуза — получили больше грантов, чем работающие на остальных трех вместе взятых (табл. 2).

Таблица 2

Распределение поддержанных заявок на получение индивидуальных исследовательских и образовательных (по программе «Учитель и ученики») грантов между кафедрами социологического факультета НИУ-ВШЭ

Кафедра		2005	2006	2007	2008	2009	2010	Всего
X	Индивидуальные гранты	1	1	0	0	2	2	6
	Образовательные гранты		0		0		0	0
Y	Индивидуальные гранты	0	0	0	0	0	0	0
	Образовательные гранты		0		0		0	0
Z	Индивидуальные гранты	0	1	1	1	2	0	5
	Образовательные гранты		0		1		1	2
W	Индивидуальные гранты	1	4	0	1	2	4	12
	Образовательные гранты		1		2		1	4

Источник информации: Данные о поддержанных научным фондом НИУ-ВШЭ заявках: URL: <http://www.hse.ru/science/scifund/uu> и <http://www.hse.ru/science/scifund/uu>

¹³ Форум НИУ-ВШЭ: <http://forum.hse.ru/newforum/index.php?t=msg&th=17881&start=0&S=a71d813bdb4a852904ec0c85725b150f>, <http://forum.hse.ru/newforum/index.php?t=msg&th=18726&start=0&S=56537a6ea8357e7e5da3e49cc7aef3d6>. Автор благодарен студентам, слушавшим его курс «Институциональные теории государства» на факультете прикладной политологии НИУ-ВШЭ весной 2011 г., за привлечение его внимания к данному случаю.

При распределении денег на исследовательские и образовательные проекты институциональные гарантии прозрачности этого процесса отсутствуют, равно как и механизмы обратной связи между подающими заявки лицами и теми, кто принимает решения. Так, от анонимных рецензентов требуется обоснование отклонения заявок, но эти документы доводятся до сведения заявителей только по специальному запросу последних (в Северной Америке по результатам конкурсов исследовательских заявок до сведения их авторов доводится не только окончательное решение, но и его мотивированное обоснование). Апеллирование решений по заявкам на гранты невозможно, даже если они были приняты с процедурными нарушениями (например, в условиях конфликта интересов) или их обоснование содержит фактические ошибки.

Особого внимания заслуживает отсутствие формальной политики в отношении конфликта интересов. Именно такая политика позволяет избежать обвинений в предвзятости при распределении средств на исследовательские и образовательные проекты: наличие родства, дружеских отношений, общих финансовых и даже научных интересов (например, в результате принадлежности к одной и той же научной школе) между подающим заявку лицом и рецензентом не допускается. На сегодняшний день большинство университетов в Северной Америке (в том числе все канадские университеты) имеют формальные правила, минимизирующие вероятность конфликта интересов и регулирующие поведение сторон при его возникновении. Например, в университете «Мемориал» принято достаточно широкое определение конфликта интересов: «Конфликт интересов возникает в любой ситуации, когда есть угроза расхождения личных интересов сотрудника и его или ее обязательствами по отношению к университету, так что независимый наблюдатель будет сомневаться, не продиктованы ли решения и поступки сотрудника, прежде всего, соображениями личной выгоды, принимающей как материальную, так и иные формы» (MUN Conflict of Interest Policy...).

Наличие писаных правил в отношении конфликта интересов, а также механизмов их применения (enforcement) служит одной из основных предпосылок снижения коррупционности при распределении денег на исследовательские и образовательные проекты. Ведь согласно одному из предложенных в институциональной экономике определений коррупции она сводится к любому оппортунистическому отклонению от исполнения организационной роли (описанной в должностной инструкции, регламенте, профессиональной этике). «Коррупция в организации предполагает вовлеченность как минимум двух субъектов, X и Y, из которых, по крайней мере, Y играет формальную роль в этой организации. Установленная в рамках организации роль обязывает Y следовать некоему набору этических правил, как минимум некоторые из которых производны от официально декларируемых организацией целей. X сознательно пытается добиться нарушения Y, по крайней мере, одного из таких этических правил, причем и X, и Y осознают данный факт. Имея возможность вести себя иначе, Y, тем не менее, нарушает это правило в интересах X» (Hodgson, Jiang, 2007: 1053). Например, в случае «организации» поступления абитуриента (X) в вуз за взятку сотрудник приемной комиссии или организатор олимпиады (Y) ставят участников в неравные условия. Аналогична конфигурация отношений, возникающая при конкурсном распределении грантов, только здесь и X (податель заявки), и Y (член конкурсной комиссии или рецензент) играют формальную роль в организации¹⁴.

¹⁴ Примечательно, что заявка автора на участие в XII международной конференции НИУ-ВШЭ с докладом о различных формах коррупции в университетской среде — от взяток

Стимулы к захвату ренты

По сравнению со средней, базовая заработная плата штатных сотрудников НИУ-ВШЭ относительно невелика: месячный оклад профессора, доктора наук, составляет 28 тыс. рублей плюс 8 тыс. автоматически начисляемой «стимулирующей» доплаты («Окна роста»...). Получаемые в итоге 37 тыс. руб. не идут ни в какое сравнение со 126,8 тыс. руб., получаемыми профессором в среднем (см. табл. 1). Аналогичный разрыв наблюдается и с оплатой труда доцента, кандидата наук: 26 тыс. руб. против 64 тыс. руб. Разница между базовой и средней заработной платой объясняется просто: существует система различных бонусов и доплат — от 20 тыс. руб. в месяц «за академическую работу» до 40 тыс. руб. в месяц (в течение двух лет с момента публикации) за статью, увидевшую свет в зарубежном рецензируемом журнале.

Казалось бы, при таких условиях имеются все стимулы для публикации сотрудниками статей в ведущих зарубежных журналах. Этого, однако, не происходит. Возможно, причина кроется в искажении выстраиваемой в НИУ-ВШЭ системы стимулов, причем сразу по нескольким направлениям. Два из них были указаны ранее: многие надбавки выплачиваются за занятие административных должностей, то есть их дают «по чину». Для получения других надбавок, например «за вклад в научную репутацию НИУ-ВШЭ» (40 тыс. руб. в месяц), требуется установление «хороших отношений» с руководством вуза, ибо эти надбавки выплачивают по решению состоящей из его представителей комиссии.

Другие направления искажения системы стимулов тоже заслуживают внимания. Во-первых, низкая доля базовой ставки в средней зарплате может приводить к использованию сотрудниками излишне рискованных стратегий получения как научного, так и общественного признания. Иными словами, в таком случае увеличивается «субъективный риск» (*moral hazard*) (Милгром, Робертс, 2001, т. 1, гл. 6). Вуз — это, конечно, не шахта, где занижение базовой заработной платы ведет к опасному для жизни игнорированию техникой безопасности, но и здесь «девиантные» стратегии получения бонусов способны нанести много вреда организации.

Во-вторых, сложившаяся система оплаты труда основана на предположении, что на самом деле профессорско-преподавательский состав ведет себя согласно модели *homo oeconomicus*. Его представители занимаются исследованиями и пишут статьи не для того, чтобы открыть что-то новое, а чтобы получить дополнительную материальную полезность. В конечном счете стимулируется не собственно инновационная деятельность — с помощью масштабных инвестиций в библиотеку, защиту интеллектуальной собственности и авторских прав¹⁵, развитие исследовательской инфраструктуры (обеспечение преподавателей отдельными офисами, покупка подчас дорогостоящих институциональных лицензий специализированных компьютерных программ, например для контент-анализа), — а поиск ренты. Инноватору в таких институциональных условиях просто не выжить: он будет попросту неконкурентоспособен по сравнению с *homo academicus* и *homo oeconomicus*.

при поступлении до «распила» (то есть распределения в соответствии с индивидуальными или узкогрупповыми интересами) денег на исследовательские и образовательные проекты — была отклонена «ввиду ограниченности числа работ, которые могут быть (на ней. — А. О.) представлены».

¹⁵ Автор потратил больше года, безуспешно пытаясь пресечь несанкционированное использование написанной им учебной программы другой кафедрой НИУ-ВШЭ.

Заключение

Сделанный весьма предварительным образом вывод о том, что один из лучших российских университетов в области социальных наук *underperforms* ввиду значительных искажений в сложившейся системе стимулов, может показаться излишне категоричным и пессимистичным. Действительно, для его подтверждения требуются более масштабные сопоставления результатов научной и образовательной деятельности университетов в зависимости от объема располагаемых ими ресурсов и организационной структуры, в том числе с использованием эконометрического моделирования. Данный материал носит характер дискуссионного, и поставленная при его написании цель будет достигнута, если такое масштабное исследование состоится.

Другим обоснованием предложенной постановки акцентов является сама специфика анализируемого случая: НИУ-ВШЭ претендует на официальный и неофициальный статус места, где воспитывают завтрашнюю элиту. Последовательные сторонники демократии утверждают, что без опыта ее практического применения в повседневной жизни — на рабочем месте или на университетской скамье — демократия на макроуровне не заработает (Dahl, 1990). Поэтому приобретаемый в университете опыт важен не только с точки зрения вложений в человеческий и социальный капитал, но и с точки зрения навыков публичных действий, как студентов, так и преподавателей. Если они не носят демократического и транспарентного характера даже в «оплоте либерализма», то о какой модернизации и смене вектора развития с экстенсивного на инновационный может идти речь?

Литература

- Weill L. On the inefficiency of European socialist economies relative to developed and developing economies // *Journal of Productivity Analysis*. 2008. Vol. 29. № 2. P. 79–89.
- Oleinik A. Does education corrupt? Theories of grade inflation // *Educational Research Review*. 2009. Vol. 4. № 2. P. 156–164.
- Кузьминов Я. И. Об итогах деятельности ГУ-ВШЭ в 2004–2009 годах: доклад. М.: ГУ-ВШЭ, 2009. С. 44 (Приложение).
- Bourdieu P. Qu'est-ce que faire parler un auteur? // *Sociétés et representations, numéro spécial 'Michel Foucault Surveiller et Punir: la prison vingt ans après'*. 1996. P. 14.
- Бур С. Кибернетика и менеджмент. М.: URSS, 2006. С. 77.
- Коуз Р. Фирма, рынок и право. М.: Дело, 1993.
- Bourdieu P. *Homo academicus*. Paris: Ed. de Minuit, 1984.
- Бессонова О. Раздаточная экономика России. М.: РОССПЭН, 2006. С. 8–11.
- Кирдина С. Институциональные матрицы и развитие России. Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, 2001. С. 108–115.
- MUN Conflict of Interest Policy: URL: http://www.mun.ca/policy/status/Conflict_of_Interest_-_Final_Draft.pdf
- Hodgson G. & Jiang S. The Economics of Corruption and the Corruption of Economics: An Institutional Perspective // *Journal of Economic Issues*. 2007. Vol. 41. № 4. P. 1053.
- «Окна роста» НИУ-ВШЭ. URL: http://www.hse.ru/data/2011/01/18/1208079129/Okna_21_scheme.pdf (дата обращения: 18.01.2011)
- Милгром П. и Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент. СПб.: Экономическая школа, 2001. Т. 1. Гл. 6.
- Dahl R. *After the Revolution? Authority in a Good Society*. New Haven, CT and London: Yale University Press, 1990.

Underperformance in theory and practice

ANTON N. OLEINIK

PhD, Associate Professor of Memorial University of Newfoundland
and Senior Research Fellow at the Institute of Economics Russian Academy of Sciences
e-mail: aoleynik@hotmail.com

The article discusses the problem of underperformance applied to scientific organizations and universities. It is argued that underperformance results from a system of incentives that motivates scientists to capture rents instead of conducting research and making discoveries. An in-depth case study of the National Research University — the Higher School of Economics serves as an illustration.

Keywords: rent-seeking, university, underperformance.

ИВАНОВА ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА

кандидат исторических наук,
заведующая сектором социологии науки и инноваций,
Учреждение Российской академии наук
Социологический институт РАН
Санкт-Петербург, Россия



НИКОЛАЕВА ЛЮБОВЬ ГЛЕБОВНА

научный сотрудник,
Санкт-Петербургский академический университет —
Научно-образовательный центр нанотехнологий РАН
Санкт-Петербург, Россия
e-mail: eivanova@spbrc.nw.ru



Отражение потенциала петербургской науки в грантах РФФИ¹

В статье содержится анализ массива грантов РФФИ, полученных учеными Петербурга в 1993–2007 годах. Более половины этих грантов получены сотрудниками петербургских институтов РАН. Среди вузов города выделены ведущие вузы — получатели грантов. По шести крупным направлениям фундаментальной науки определены доли грантов институтов РАН, вузов и отраслевых НИИ.

Ключевые слова: гранты Российского фонда фундаментальных исследований, институты Российской академии наук, университеты.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, грант № 11-06-00410а «Ресурсно-ориентированное исследование этапов модернизации науки в России».