

**Е.В.Балацкий**

**Финансовый университет при Правительстве РФ,  
ЦЭМИ РАН**

**Феномен академической ренты:  
сущность, оценки, перспективы**

**Владивосток – 2016**

Результаты исследования представлены в публикациях:

1. Балацкий Е.В. Истошение академической ренты// «Мир России», №3, 2014.

(Использование метода интроспекции)

2. Балацкий Е.В. Оценка академической ренты// «Вопросы экономики», №10, 2014.

(Использование социологических опросов)

3. Балацкий Е.В. Академическая рента в период реформ: анатомия диссипации// «Вестник УрФУ. Серия экономика и управление», №5, 2014.

(Использование социологических опросов)

## История возникновения понятия

1. Отдача от образования (Г.Беккер) – прообраз академической ренты.

*Беккер Г.С.* Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003.

2. Введено Я.И.Кузьминовым в публицистических газетных статьях.

3. Сам Я.И.Кузьминов отказался от этого понятия и заменил его термином «академическое вознаграждение», под которым понималось нематериальное вознаграждение (удовлетворение) от научной и преподавательской работы.

4. Я.И.Кузьминов рассмотрел три агрегата академического вознаграждения – творчество, признание, свобода.

*Кузьминов Я.И.* Образование в России. Что мы можем сделать?// «Вопросы образования», №1, 2004.

*Кузьминов Я., Юдкевич М.* Академическая свобода и стандарты поведения// «Вопросы экономики», №6, 2007.

5. Я.И.Кузьминов ввел более сложное понятие – академический контракт, в том числе эффективный академический контракт.

*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.

6. Сегодняшняя авторская трактовка академической ренты.

# Структура академической ренты

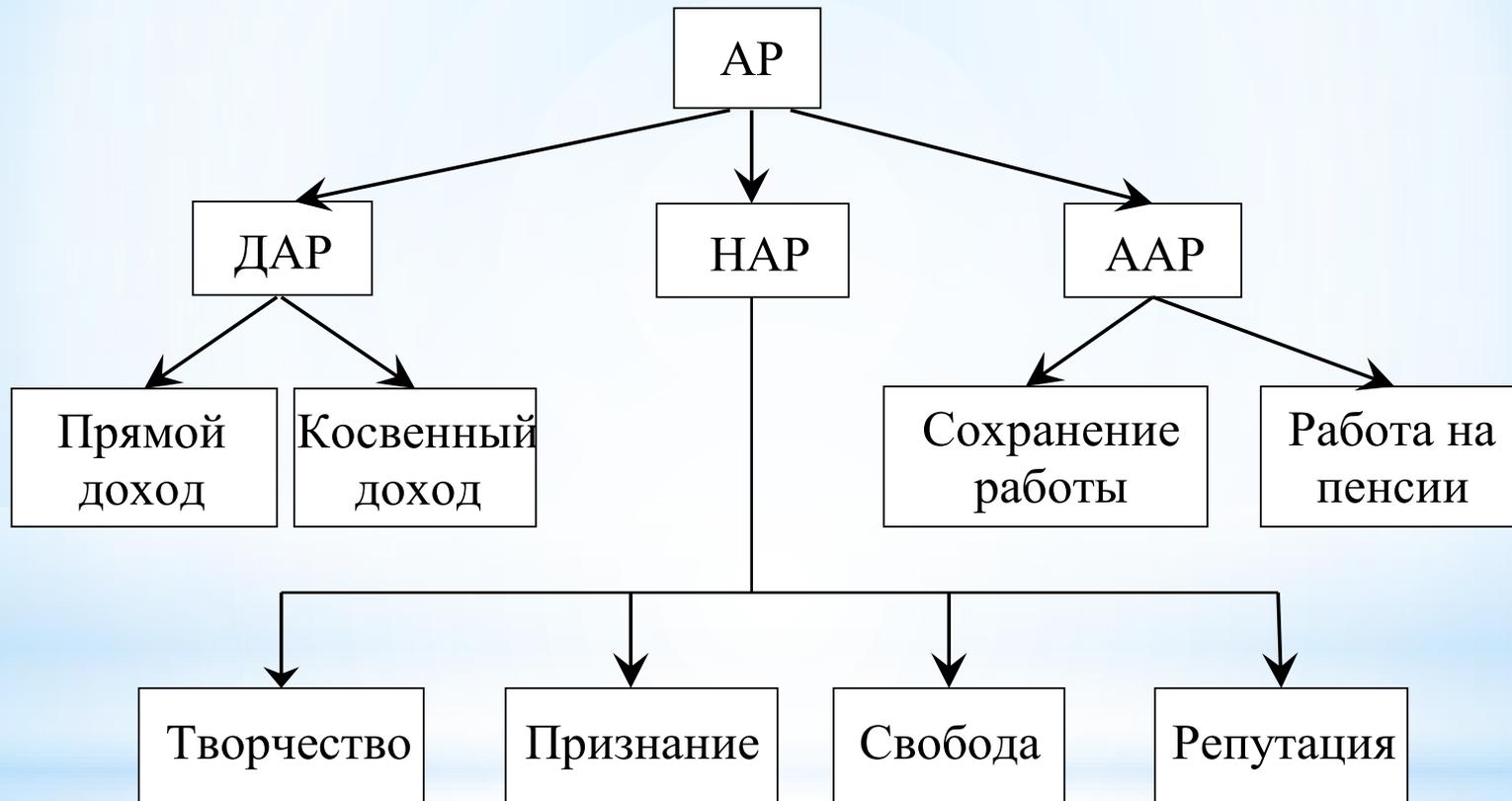


Рис.1. Структура академической ренты.

## Основные балансы

По Г.Беккеру академическая зарплата ( $W_{\text{АКАД}}$ ) может быть определена как:

$$W_{\text{АКАД}} = W_0 + W_{\text{ДАР}} = (1 + r)W_0,$$

где

$W_0$  – базовая зарплата в академической сфере;

$W_{\text{ДАР}}$  – денежная академическая рента (ДАР) как прирост заработков человека, который он получает благодаря наличию академических знаков отличия (ученой степени, ученого звания, членства в профессиональных и экспертных сообществах и т.п.);

$r$  – процент, полученный с вложений в академический опыт ( $C_{\text{АО}}$ );  $r=f(C_{\text{АО}})$ ,  $dr/dC_{\text{АО}}>0$ .

**Полный доход** от академической деятельности ( $W_{\text{ПАК}}$ ) определяется как:

$$W_{\text{ПАК}} = W_0 + W_{\text{ДАР}} + W_{\text{НАР}} = [1 + (g_T + g_{\text{П}} + g_C + g_P)]W_{\text{АКАД}},$$

где

$$W_{\text{НАР}} = W_T + W_{\text{П}} + W_C + W_P;$$

$$g_T = W_T/W_{\text{АКАД}}; \quad g_{\text{П}} = W_{\text{П}}/W_{\text{АКАД}}; \quad g_C = W_C/W_{\text{АКАД}}; \quad g_P = W_P/W_{\text{АКАД}};$$

$W_T$  – внутреннее удовлетворение от творческого труда;

$W_{\text{П}}$  – расширенное академическое (профессиональное) признание;

$W_C$  – академическая свобода;

$W_P$  – высокая репутация академического труда в обществе.

## Общая микроэкономическая логика принятия решений

Выбор сотрудника зависит от величины сравнительной полезности:

$$U = \alpha(W_{\text{ПАК}} / W_{\text{РЫН}}) + \beta(R_{\text{АКАД}} / R_{\text{РЫН}}),$$

где

$W_{\text{РЫН}}$  – рыночная зарплата в альтернативном секторе экономики;

$R_{\text{АКАД}}$  и  $R_{\text{РЫН}}$  – вероятность сохранения работы в академической и рыночной структурах соответственно;

$\alpha$  и  $\beta$  – весовые коэффициенты, соизмеряющие выгоды и риски.

Конкретизация сравнительной полезности:

$$U = \frac{\alpha(W_0 + W_{\text{ДАР}} + W_{\text{НАР}})}{W_{\text{РЫН}}} + \frac{(1 - \alpha)(1 - P_{\text{АКАД}})}{1 - P_{\text{РЫН}}},$$

где

$P_{\text{АКАД}}$  и  $P_{\text{РЫН}}$  – вероятность потери работы в академической и рыночной структурах соответственно;

$$\beta = 1 - \alpha.$$

Если сравнительная полезность работы в вузе  $U > 1$ , то академическая среда оказывается предпочтительнее рыночной (сотрудник остается в университете); если  $U < 1$ , то субъект покидает университет и переходит на другую работу.

## Объяснение парадоксов

**Первый парадокс** – надувание образовательного пузыря в 1991–2008 гг., когда заработки университетских профессоров катастрофически упали, однако численность профессорско-преподавательского состава (ППС) при этом за 17 лет возросла на 90%. Таким образом, вместо ожидаемого оттока кадров из вузов возник колоссальный приток.

Объяснение: проигрыш в деньгах ( $W_{\text{РЫН}} > W_{\text{АКАД}}$ ) компенсируется нематериальными агрегатами академической ренты ( $W_{\text{РЫН}} < W_{\text{АКАД}} + W_{\text{НАР}}$ ).

**Второй парадокс** – почти полное испарение НАР к 2005 г. не повлекло за собой катастрофического высвобождения кадров из университетского сектора.

Объяснение: доминирование рыночного сектора по доходному фактору стало абсолютным ( $W_{\text{РЫН}} > W_{\text{АКАД}} + W_{\text{НАР}}$ ), т.е. ( $W_{\text{ПАК}}/W_{\text{РЫН}} < 1$ ), но вузы сильно выигрывали по фактору риска ( $R_{\text{АКАД}}/R_{\text{РЫН}} \gg 1$ ).

**Третий парадокс** – при крайне невыгодных условиях труда подавляющее в 2014 г. (сотрудники ППС подвергались повышенной эксплуатации со стороны университетской администрации; начались массовые сокращения ППС: т.е. ( $W_{\text{ПАК}}/W_{\text{РЫН}} \ll 1$ ), но вузы сильно выигрывали по фактору риска ( $R_{\text{АКАД}}/R_{\text{РЫН}} > 1$ )) большинство преподавателей не демонстрировало высокой мобильности, оставаясь на своих рабочих местах до последнего момента.

Объяснение – ? Надо считать!

## Альтернативы оценивания агрегата НАР

1. **Традиционный подход** – базируется на представлении о том, что сотрудник академического сектора, обладающий высокой квалификацией, может устроиться в рыночном секторе и получать более высокую зарплату ( $W_{\text{РЫН}} > W_{\text{АКАД}}$ ). Если он этого не делает, то лишь потому, что с учетом НАР имеется равновесие между полным заработком в университете и рыночным доходом ( $W_{\text{ПАК}} = W_{\text{РЫН}}$ ). Тогда разница между потенциальной зарплатой в рыночном секторе и фактическим академическим заработком будет составлять искомую величину НАР ( $W_{\text{РЫН}} - W_{\text{АКАД}}$ ).

**Проблема** – никогда однозначно не известна альтернативная зарплата университетского работника при прочих равных условиях. Например, профессор может устроиться работать таксистом, охранником, строителем и финансовым аналитиком; все эти должности могут сильно различаться по размерам заработной платы и влекут за собой нарушение исходных условий.

2. **Нетрадиционный подход** – основан на экспертных опросах преподавателей вузов.

**Проблема** – несоизмеримость денежных и неденежных агрегатов академической ренты.

## Анкета

### II. Анкета для эксперта:

1. Оцените, пожалуйста, по десятибалльной шкале значимость в Вашей работе следующих составляющих (поставьте в каждой клеточке цифру от 0 до 10; 0 – фактор не имеет значения, 10 – фактор имеет очень большое значение).

| Наличие в Вашей работе таких составляющих, как:   | Насколько важен для вас этот фактор в принципе, баллы |
|---|---|
| <b>Творчество</b> (интересная работа, возможность профессионального роста, расширение эрудиции и т.п.)  | 10  |
| <b>Признание заслуг</b> (со стороны коллег внутри вуза и за его пределами, соавторов, студентов и аспирантов, последователей и т.п.)  | 9   |
| <b>Личная свобода</b> (неполный рабочий день, много свободного времени, свобода в выборе научной тематики и содержания учебных курсов, отсутствие давления со стороны руководства и т.п.) | 10  |
| <b>Общественная репутация</b> (уважение к профессии преподавателю вуза за его пределами, образец жизни для молодежи)  | 9   |

**2. Оцените, пожалуйста, по десятибалльной шкале наличие в Вашей работе следующих составляющих (поставьте в каждой клеточке цифру от 0 до 10; 0 – фактор отсутствует, 10 – фактор присутствует в максимальном объеме).**

| Наличие в вашей работе таких составляющих, как:   | Балльная оценка                     |                             |  |
|---|-------------------------------------|-----------------------------|--|
|   | В прошлом (за предыдущие 10–15 лет) | В настоящее время (сегодня) | Ожидания в будущем (в ближайшие 10–15 лет) |
| <b>творчество</b> (интересная работа, возможность профессионального роста, расширение эрудиции и т.п.)  | 9                                   | 7                           | 9  |
| <b>признание заслуг</b> (со стороны коллег внутри вуза и за его пределами, соавторов, студентов и аспирантов, последователей и т.п.)  | 7                                   | 8                           | 9  |
| <b>личная свобода</b> (неполный рабочий день, много свободного времени, свобода в выборе научной тематики и содержания учебных курсов, отсутствие давления со стороны руководства и т.п.) | 9                                   | 8                           | 8  |
| <b>общественная репутация</b> (уважение к профессии преподавателя вуза за пределами вуза, образец жизни преподавателя вуза для молодежи)  | 7                                   | 6                           | 8  |

**3. Хотели бы Вы, чтобы наличие вышеперечисленных факторов в Вашей работе (творчества, личной свободы, признания заслуг, общественной репутации) было больше? (подчеркните)**

а) Да

б) Нет

**4. Представьте, что содержание Вашей работы резко изменилось (стало больше свободного времени, появилось больше свободы в выборе научной тематики и подготовки учебных курсов, вырос общественный престиж Вашей работы и т.д.). Могли бы Вы сказать, что эти изменения в работе в какой-то степени эквивалентны росту зарплаты? (подчеркните)**

а) Да

б) Нет

**5. Представьте себе, что в Вашей работе творческое начало стало присутствовать в максимальной степени (интересная работа, имеется возможность профессионального роста, расширения эрудиции, обмена мнениями с коллегами и т.п.). Оцените в процентах (%) значимость данного фактора в форме символической надбавки к Вашей зарплате. (Вставьте число)**

\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_ %

**6. Какова Ваша субъективная оценка вероятности указанного события?  
(поставьте галочку в соответствующей строке)**

| Событие   | Оценка   |  |  |
|---|--|--|--|
|   | В прошлом (за предыдущие 10–15 лет)  | В настоящее время (сегодня)                                    | Ожидания в будущем (в ближайшие 10–15 лет)                     |
| Вероятность увольнения с работы   | - очень высокая _____<br>- достаточно высокая _____<br>- достаточно низкая _____<br>- очень низкая <input checked="" type="checkbox"/> | _____<br>_____<br><input checked="" type="checkbox"/><br>_____ | _____<br>_____<br><input checked="" type="checkbox"/><br>_____ |
| Вероятность найти аналогичную работу в другом вузе в случае потери работы в этом вузе | - очень высокая _____<br>- достаточно высокая <input checked="" type="checkbox"/><br>- достаточно низкая _____<br>- очень низкая _____ | _____<br>_____<br><input checked="" type="checkbox"/><br>_____ | _____<br>_____<br><input checked="" type="checkbox"/><br>_____ |
| Вероятность продолжить работу в вузе после выхода на пенсию                           | - очень высокая _____<br>- достаточно высокая <input checked="" type="checkbox"/><br>- достаточно низкая _____<br>- очень низкая _____ | _____<br><input checked="" type="checkbox"/><br>_____<br>_____ | _____<br>_____<br><input checked="" type="checkbox"/><br>_____ |

## Эмпирическая база исследования

100 экспертов из 10 вузов 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: профессоров – 25%, доцентов – 45%, ассистентов, преподавателей и старших преподавателей – 30%. Структура по полу: 44% мужчин и 56% женщин. Возрастное распределение: 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%.

Вузы:

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).

Итог: 70% экспертов – из московских вузов; 30% – из региональных.

## Алгоритм расчетов

1. Оценка *коэффициента соизмеримости* для каждого вуза ( $k_k$ ) по формуле:

$$k_k = \frac{1}{m} \sum_{j=1}^m \delta_{jk}, \text{ где } m \text{ – число экспертов в вузе (во всех вузах их число одинаково – 10);}$$

булева переменная  $\delta_{jk}$  равна:

$$\delta_{jk} = \begin{cases} 1, & \text{если ответ "да"} \\ 0, & \text{если ответ "нет"} \end{cases},$$

2. Оценка надбавки за творчество по вузу оценивается как средняя по всем экспертам:

$$D_{ik} = \frac{1}{m} \sum_{j=1}^m D_{ijk},$$

3. Корректировка надбавки за творчество ( $W_T$ ) по всем вузам:  $W_T = \frac{1}{n} \sum_{k=1}^n k_k D_{ik},$

где  $n$  – число вузов в выборке;  $i=1$ .

4. Оценка всей НАР:  $W_{НАР} = W_T [1 + \sum_{i=2}^{M-1} (J_i / J_T)(I_i / N)],$  где

$J_T$  – индекс значимости базового фактора (в нашем случае творчества;  $i=1$ );

$N$  – максимальный индекс наличия базового фактора (в нашем случае  $N=10$ );

$M$  – число факторов НАР (в нашем случае  $M=4$ );

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

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

## Важность агрегатов НАР

Таблица 1. Индексы важности факторов НАР в российских вузах.

| Университет | Индексы важности ( $J_{ik}$ ), баллы |            |            |            | Среднее |
|-------------|--------------------------------------|------------|------------|------------|---------|
|             | Творчества                           | Признания  | Свободы    | Репутации  |         |
| РГГУ        | 9,2                                  | 7,2        | 9,9        | 6,7        | 8,3     |
| ВШЭ         | 9,0                                  | 7,7        | 8,7        | 6,6        | 8,0     |
| НГТУ        | 9,3                                  | 7,5        | 9,0        | 6,8        | 8,2     |
| КГУ         | 8,4                                  | 6,6        | 8,8        | 6,4        | 7,6     |
| МГУ         | 9,8                                  | 7,4        | 9,2        | 7,7        | 8,5     |
| МИСиС       | 10,0                                 | 8,5        | 9,1        | 8,7        | 9,1     |
| ЛГУ         | 7,8                                  | 6,6        | 8,5        | 7,4        | 7,6     |
| РГСУ        | 9,0                                  | 7,8        | 9,3        | 8,1        | 8,6     |
| МФПУ        | 8,0                                  | 7,6        | 8,2        | 7,9        | 7,9     |
| ГУУ         | 9,7                                  | 8,0        | 9,5        | 8,8        | 9,0     |
| Среднее     | <b>9,0</b>                           | <b>7,5</b> | <b>9,0</b> | <b>7,5</b> | 8,3     |

## Наличие агрегатов НАР

Таблица 2. Индексы наличия факторов НАР в российских вузах.

| Фактор НАР | Индексы наличия ( $I_{ик}$ ), баллы |           |         | СССР |
|------------|-------------------------------------|-----------|---------|------|
|            | Прошрое                             | Настоящее | Будущее |      |
| Творчество | 8,2                                 | 7,8       | 7,3     | 9,4  |
| Признание  | 6,9                                 | 6,6       | 6,6     | 7,5  |
| Свобода    | 7,9                                 | 7,1       | 7,0     | 9,5  |
| Репутация  | 6,7                                 | 6,0       | 6,0     | 8,3  |
| Среднее    | 7,4                                 | 6,9       | 6,7     | 8,7  |

## Эквивалентность денежной и неденежной составляющих АР

Таблица 3. Денежные оценки творческой составляющей НАР.

| Университет | Коэффициент денежной соизмеримости творческого фактора ( $k_k$ ) | Денежная надбавка за творчество ( $D_{ик}$ ), % | Скорректированная денежная надбавка за творчество ( $k_k D_{ик}$ ), % |
|-------------|--|---|---|
| РГГУ        | 0,3  | 56,1  | 18,5  |
| ВШЭ         | 0,7  | 28,5  | 20,0  |
| НГТУ        | 0,2  | 59,5  | 11,9  |
| КГУ         | 0,4  | 40,0  | 16,0  |
| МГУ         | 0,5  | 67,0  | 33,5  |
| МИСиС       | 0,2  | 40,5  | 8,1   |
| ЛГУ         | 0,6  | 25,5  | 15,3  |
| РГСУ        | 0,3  | 38,8  | 11,6  |
| МФПУ        | 0,8  | 34,0  | 27,2  |
| ГУУ         | 0,4  | 56,0  | 22,4  |
| Среднее     | 0,4  | 44,6  | <b>18,4</b>   |

Коэффициент корреляции между  $k_k$  и  $D_{ик}$  равен  $-0,50$  при его критическом значении  $0,44$  для уровня значимости  $0,05$ .

## Агрегатные оценки

Таблица 4. Денежная оценка НАР в СССР и России.

| Страна/период                 | СССР | Россия  |           |         |
|-------------------------------|------|---------|-----------|---------|
|                               |      | Прошлые | Настоящее | Будущее |
| Надбавка НАР ( $W_{НАР}$ ), % | 59,0 | 50,5    | 46,7      | 45,6    |

## Антирисковая компонента АР

Оцифровка качественных ответов осуществлялась по шкале:

очень высокая вероятность – 0,9;

достаточно высокая – 0,7;

достаточно низкая – 0,3;

очень низкая – 0,1.

Таблица 5. Вероятностные характеристики ААР.

| Показатель ААР  | Прошрое | Настоящее | Будущее |
|---|---------|-----------|---------|
| Вероятность увольнения с работы   | 0,29    | 0,42      | 0,52    |
| Вероятность найти аналогичную работу в другом вузе в случае потери работы | 0,57    | 0,46      | 0,43    |
| Вероятность продолжить работу в вузе после выхода на пенсию               | 0,67    | 0,55      | 0,42    |

## Диссипация АР: несогласованность мнений

Волатильность ( $V_i$ ) вузовских индексов наличия факторов НАР

$$V_i = \max_k (I_{ik}) - \min_k (I_{ik})$$

Таблица 6. Волатильность индексов наличия факторов НАР.

| Фактор НАР | Волатильность факторов ( $V_i$ ), баллы |           |         |
|------------|---|-----------|---------|
|            | Прошрое                                 | Настоящее | Будущее |
| Творчество | 1,2                                     | 2,7       | 3,6     |
| Признание  | 2,7                                     | 2,0       | 2,9     |
| Свобода    | 3,0                                     | 3,3       | 4,2     |
| Репутация  | 2,7                                     | 2,0       | 3,7     |
| Среднее    | 2,4                                     | 2,5       | 3,6     |

Таблица 7. 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    |

## Диссипация AP: дезориентация субъектов

Типы оценок по трем точкам:

1. *понижательный тренд* – имеет место последовательное понижение оценок;
2. *повышательный тренд* – имеет место последовательный рост оценок;
3. *горб* – наблюдается увеличение оценки с последующим уменьшением;
4. *яма* – наблюдается снижение оценки с последующим повышением.

Таблица 8. Индексы творчества ( $I_{ик}$ ) в работе ППС российских вузов.

| Университет    | Индексы наличия творчества, баллы |             |             | Тип развития               |
|----------------|-----------------------------------|-------------|-------------|----------------------------|
|                | Прошлые                           | 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> | <b>Понижательный тренд</b> |

Таблица 9. Индексы признания ( $I_{ик}$ ) в работе ППС российских вузов.

| Университет    | Индексы наличия признания, баллы |             |             | Тип развития        |
|----------------|----------------------------------|-------------|-------------|---------------------|
|                | Прошрое                          | 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 10. Индексы свободы ( $I_{ик}$ ) в работе ППС российских вузов.

| Университет    | Индексы наличия признания, баллы |             |             | Тип развития               |
|----------------|----------------------------------|-------------|-------------|----------------------------|
|                | Прошкое                          | 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> |

Таблица 11. Индексы репутации ( $I_{iK}$ ) в работе ППС российских вузов.

| Университет    | Индексы наличия репутации, баллы |             |             | Тип развития        |
|----------------|----------------------------------|-------------|-------------|---------------------|
|                | Прошрое                          | 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>          |

## Диссипация АР: дезориентация субъектов

**Правило:** усредненные оценки по всем вузам дают *генеральную траекторию развития*, отклонения университетских оценок от которой считаются аномальными.

**Коэффициент дезориентации** ( $K_i$ ) экспертов относительно наличия  $i$ -го фактора НАР:

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

где  $Z_{il}$  – число вузов, указавших  $l$ -ую 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  $l$ -ой траектории генеральной траектории  $i$ -го фактора НАР:

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

Таблица 12. 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                                 |

\*Звездочкой помечен генеральный тренд развития.

## Две модели организации университетов

1. Модель **академической ренты**. Специфика – работа как *служение*.
2. Модель, основанная на **эффекте масштаба**. Специфика – работа как *бизнес*.  
Масштабируемость по Н.Талебу – способность некоего экономического результата непропорционально сильно усиливаться (масштабироваться) без эквивалентных затрат. Новый тренд – дистанционное образование.

Таблица 13. Стилизованная схема соотношения двух явлений в динамике.

| Экономический эффект | Прошлое | Настоящее<br>(переходный период) | Будущее |
|----------------------|---------|----------------------------------|---------|
| Академическая рента  | Есть    | Исчезает                         | Нет     |
| Эффект масштаба      | Нет     | Возникает                        | Есть    |