

Е.В. Балацкий

*д.э.н., профессор, главный научный сотрудник,
Центральный экономико-математический институт РАН;
директор Центра макроэкономических исследований,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
(Москва)*

РУДИМЕНТАРНЫЙ ИНСТИТУТ УЧЁНЫХ ЗВАНИЙ В РОССИИ: СМИРИТЬСЯ ИЛИ РЕФОРМИРОВАТЬ?

Аннотация. В статье рассматривается институт учёных званий в России, который относится к разряду рудиментарных, или реликтовых. Для подобных институтов характерно их номинальное оформление (например, регламентированные требования для получения учёного звания, его юридическое подтверждение в виде сертификата и символическая ценность) при отсутствии экономического содержания в форме реальных привилегий (льгот, надбавок, должностных возможностей и т.п.). Показано, что такой провал в эффективности указанного института возникает на фоне надвигающегося пузыря в отношении численности его обладателей. Раскрывается нежелательность существования рудиментарных институтов с юридической, институциональной, поведенческой, экономической и системной точек зрения. Показана опасность рудиментарного института из-за формирования симулякров и имитационных стратегий в научном сообществе. Предлагаются три сценария корректировки института учёных званий: сохранение федеральной системы на основе введения прямых бонусов; сохранение федеральной системы на основе введения косвенных бонусов; ликвидация федеральной системы и введение локальных учёных званий. Рассмотрены достоинства и недостатки каждого сценария.

Ключевые слова: институты, регулирование, учёные звания, симулякр.

JEL: A13, A14

УДК: 330.3

DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2024_1_7_21

© Е.В. Балацкий, 2024

© ФГБУН Институт экономики РАН «Вопросы теоретической экономики», 2024

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Балацкий Е.В. Рудиментарный институт учёных званий в России: смириться или реформировать? // Вопросы теоретической экономики. 2024. №1. С. 7–21. DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2024_1_7_21.

FOR CITATION: Balatsky E. Rudimentary Institute of Academic Titles in Russia: Resign or Reform? // Voprosy teoreticheskoy ekonomiki. 2024. No. 1. Pp. 7–21. DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2024_1_7_21.

Введение

После 1991 г., когда распался Советский Союз, в России возникло множество реликтовых институтов. Среди них наиболее ярким можно считать институт учёных званий. Новая история РФ ознаменовалась накоплением институциональных противоречий в указанной сфере: сами звания и достаточно высокие требования к их получению остались, а привилегии, характерные для них в советское время, исчезли. В результате таких процессов сегодня в стране сложился весьма своеобразный институт, который можно называть *рудиментарным*, т.е. несущим в себе черты прошлого и не отражающим особенности нынешнего времени. Наличие таких институтов помимо всего прочего ведёт к дезориентации участников научной сферы, поведенческим девиациям на всех её уровнях и росту холостых затрат как для отдельных субъектов, так и для государства.

Указанная проблема попадает и в политическую повестку отечественных парламентариев. Так, в 2023 г. депутат Государственной Думы РФ О.Г. Дмитриева предложила повысить надбавки за учёную степень¹. Причём в своем ответе на это предложение премьер-министр М.В. Мишустин согласился с тем, что надбавки за учёные степени — это копейки, их надо увеличивать, и Правительство над этим работает². По-видимому, на очереди стоит вопрос с учёными званиями.

Сказанное ставит задачу нормализации сложившегося положения дел путём либо ликвидации рудиментарного института учёных званий, либо приведения в соответствие его номинальной и реальной составляющих. Ниже рассмотрим обозначенную проблему более подробно, равно как и меры по её урегулированию.

Рудиментарные институты: понятие и специфика

Хотя в научной литературе уже многократно звучали различные предложения по совершенствованию системы учёных званий в России [Сенашенко, 2017; Соколов, 2021; Ерохина, Нырков, 2021], проблема не получила окончательного оформления в институциональных терминах. Не было это осуществлено даже в монументальных работах обобщающего типа [Егоров, 2013; Будущее высшего образования..., 2013; Соколов, Губа, Зименкова, Сафонова, Чуйкина, 2015]. Это позволяет сделать методологический шаг, который уже давно назревал, но ждал своего часа.

В процессе перехода от плановой советской системы к рыночной российской системе хозяйствования возникли институты, которые можно назвать *рудиментарными*, или *реликтовыми*. Для данного типа институтов характерно их *номинальное* оформление (например, регламентированные требования для получения учёного звания, его юридическое подтверждение и символическая ценность) при отсутствии экономического содержания в форме *реальных* привилегий (льгот, бонусов, особого статуса и т.п.). К числу таковых в научно-образовательной сфере относятся учёные звания доцента и профессора.

Забегая вперёд, подчеркнём: данные звания не дают их держателям никаких привилегий и преимуществ (за исключением символических бонусов в форме престижа) по сравнению с теми лицами, которые ими не обладают. Фактически сегодня в отношении учёных званий сохранились только их ярлыки-названия, отражающие некую виртуальную и во многом иллюзорную репутацию, которая сегодня уже ничем не подтверждается. Такой разрыв между прошлым, когда учёные звания имели высокую реальную ценность,

¹ Карягина Ю. Депутат Дмитриева предложила доплачивать кандидатам и докторам наук. Общественная служба новостей. 19.11.2023. <https://www.osnmedia.ru/obshhestvo/deputat-dmitrieva-stoit-doplachivat-kandidatam-i-doktoram-nauk/> (дата обращения: 12.12.2023).

² Официальная группа депутата Государственной Думы РФ Оксаны Дмитриевой в сети Вконтакте. Публикация от 23.03.2023. Вконтакте. https://vk.com/wall-203028210_3742 (дата обращения: 12.12.2023).

и современностью, когда от них остались одни названия, по своей сути можно трактовать как *избыточный* институт, на поддержание которого иногда тратится много ресурсов при отсутствии отдачи от него. Причём сказанное характерно как для индивидуумов (носителей званий), так для социальных групп (лабораторий, кафедр, институтов, университетов, отраслей экономики и т.п.) и государства в целом. Несмотря на это, в России продолжают усиливаться усилия по поддержанию института учёных званий, в том числе внедряются методы технической поддержки процедур их получения в рамках концепции клиентоцентричности применительно к научной сфере. Ниже мы подробнее рассмотрим сложившуюся парадоксальную ситуацию.

Подчеркнём, что само возникновение рудиментарных институтов связано с изменением исторической обстановки. Так, институт учёных званий в Российской империи объединял крайне небольшое число людей, тогда как в СССР он заметно расширился, а в Российской Федерации окончательно превратился в массовое явление. Не удивительно, что ярлык учёных званий остался, а даваемые ими преимущества постепенно испарились. В связи с этим проблема заключается в приведении в соответствие «старого» названия и «новых» стимулов.

Синдром работы на показатель

Несмотря на недееспособность института учёных званий в России, он продолжает существовать и даже расширять зону своего проявления. Для этого достаточно обратиться к статистике последних лет по обращению граждан и организаций в Минобрнауки России по соответствующим вопросам (табл. 1). Имеющиеся данные показывают, что число лиц, получающих учёные звания профессора и доцента, сильно колеблется по годам, но всё-таки имеет тенденцию к росту. За два года контингент получающих учёные звания возрос на 13,4%, что эквивалентно среднегодовому темпу прироста в 6,5%. Тем самым рынок учёных званий в России расширяется вопреки ортодоксальной институциональной логике, которая требует его сжатия по мере уменьшения бонусов за наличие таковых.

Более того, темпы расширения сегмента учёных званий имеют признаки надувающегося пузыря. Аналогичный процесс имел место при надувании так называемого *образовательного пузыря* в России, когда в течение 17 лет экономических реформ 1991–2008 гг. рост числа вузов, численности студентов и профессорско-преподавательского состава происходил в противофазе с сокращением численности населения, занятых и школьников [Балацкий, 2014а]. Аналогия с расширяющимся сегментом учёных званий очевидна.

Таблица 1

Объём государственной услуги по присвоению учёных званий

Год	Число присвоенных учёных званий доцента и профессора
2020	3858
2021	3246
2022	4375

Источник: рассчитано автором на основе данных Минобрнауки РФ.

В рамках Плана мероприятий Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по внедрению Стандартов клиентоцентричности в 2022 г. было зафиксировано поступление в ведомство 463-х обращений по поводу присвоения учёных званий по каналу Федеральной информационной системы государственной научной аттестации (ФИС ГНА). Это означает, что 10,6% всех заявок на получение учёных

званий было подано посредством новой информационной системы. В свою очередь из этого следует, что расширение участников института учёных званий шло на фоне создания комфортных технических условий для коммуникации с государственными ведомствами. Более того, в 2022 г. Минобрнауки России провело опрос лиц, получавших звания доцента и профессора с помощью ФИС ГНА, на предмет их удовлетворённости услугой по 5-балльной шкале (1 означает полную неудовлетворённость, 5 — полную удовлетворённость, табл. 2).

Несмотря на малую выборку, оценка работы как самой системы присуждения званий, так и информационной системы по обеспечению соответствующей процедуры достаточно высока. В этом отношении можно констатировать, что процедура присуждения учёных званий достаточно хорошо отработана, унифицирована и даже эффективно оцифрована. Следовательно, явных проблем с указанным направлением аттестации научно-педагогических кадров нет.

Таблица 2

Оценка качества (удовлетворённости) процедуры получения учёных званий в России, 2022 г.

Показатель	Качество услуги получения звания		Качество работы ФИС ГНА в процедуре получения звания	
	доцента	профессора	доцента	профессора
Средний балл	4,4	4,3	4,2	4,2
Число респондентов	33	33	33	33
Число давших оценку	28	23	26	22

Источник: рассчитано автором на основе данных Минобрнауки РФ

Сам институт учёных званий за годы новейшей истории России претерпел минимальные изменения. Так, до 2013 г. присваивались учёные звания *профессора по кафедре* (в основном, работникам высших учебных заведений, в том числе совместителям) и *профессора по специальности* (в основном сотрудникам НИИ, задействованным в подготовке кадров). Однако с декабря 2013 г. звание профессора присваивается только «по специальности»; ранее полученные звания к ним автоматически приравниваются. Наряду с этим присваиваемое ещё с советских времён в НИИ учёное звание *старшего научного сотрудника*, соответствовавшее учёному званию доцента, с 2002 г. в России не присваивается. С учётом указанных корректировок институт учёных званий в стране сохранился в своем исходном виде.

Между тем сами учёные звания в настоящий момент оказались оторваны от всех звеньев научной сферы. Так, если до 2013 г. за степени и звания в вузах и НИИ выплачивались определённые законом надбавки, то в соответствии с новой редакцией закона «Об образовании в Российской Федерации» (ФЗ №273-ФЗ от 29.12.2012) надбавки были включены в должностной оклад, став его неотъемлемой частью. Однако в настоящий момент учёт учёных степеней в должностных окладах имеется, тогда как учёта учёных званий нет. Тем самым стимулирование сотрудников с учёными званиями возложено на сами организации, которые вправе вводить или не вводить дифференциацию в оплате труда лиц, имеющих и не имеющих таковые. В результате сложилась противоречивая ситуация, когда требования по получению учёных званий по-прежнему достаточно высоки и определены в Постановлении Правительства РФ №1139 от 10.12.2013 г. «О порядке присвоения учёных званий» (в ред. от 18.03.2023 г. вместе с «Положением о присвоении учёных званий»), тогда как вознаграждение за таковые по факту никак не определены. Именно это обстоятельство позволяет классифицировать сегодняшний

институт учёных званий как рудиментарный. К сказанному добавим, что результаты социологических опросов убедительно подтверждают катастрофическое снижение статуса учёных званий в России по сравнению с эпохами Российской империи, и СССР [Ефимова, Грибовский, 2023].

Тем самым к настоящему моменту сложилась парадоксальная ситуация. С одной стороны, имеется институт учёных званий с хорошо прописанными требованиями к их получению, а также внедрена информационная система по упрощению и автоматизации процедуры подачи и получения соответствующих документов, с другой — само получение звания не даёт их обладателю никаких дополнительных преимуществ. Тем самым можно констатировать возникновение в системе государственного регулирования ставшего уже традиционным для нее синдрома «работы на показатель» или, что то же самое, «производства для производства», когда затрачиваемые государством усилия не получают эквивалентного результата в виде поддержания действенной системы стимулирования научных кадров.

Сохранение status quo: «за» и «против»

Относительно описанной ситуации необходимо задать вопрос: насколько правомерно сложившееся положение дел? Следует ли его менять или целесообразно оставить всё как есть?

Теоретически можно исходить из того, что нынешняя система учёных званий ничему не препятствует и серьёзно не нарушает текущее функционирование рынка научных кадров. Исходя из этого, можно предположить, что в такой ситуации предпочтительнее была бы политика невмешательства — пусть всё остаётся так, как есть. Традиционный принцип медицинской этики «Не навреди!» («Primum non nocere») может быть приложим и к нынешней ситуации отсутствия острого социального обострения на рынке научных кадров. Однако у этой позиции имеются и контраргументы с совершенно разных точек зрения.

Во-первых, с юридической точки зрения нынешняя система содержит явные изъяны и лакуны, что делает всю правовую систему страны несовершенной и чревато накоплением ошибок в будущем. Будучи неотъемлемым элементом общероссийской системы аттестации научных кадров, институт учёных званий оказывается односторонне регламентированным. С одной стороны, он определяет набор требований к соискателю звания, с другой — умалчивает о системе поощрений за выполнение означенных требований. Сегодня даже создаются методические пособия по упорядочению норм по получению учёных званий [Бакулина и др., 2020], в то время как стимулирующий эффект не находит отражения ни в одном документе как общероссийского, так и местного (корпоративного) уровня. Тем самым институт учёных званий, будучи изначально институтом стимулирования, теряет свою юридическую «половину» — стимулирующую составляющую. С правовой точки зрения такая система должна быть признана неадекватной своему собственному изначальному замыслу.

Во-вторых, с институциональной точки зрения нынешняя система учёных званий оказывается недоопределена. С позиции институциональной теории институты — это *правила игры* [Норт, 2010] или *нормы поведения* [Полтерович, 1999]. Причём все институты содержат в себе два начала — *гарантии* и *стимулы* [Норт, 2010], которые, в свою очередь, ответственны за такие свойства политической системы, как *безопасность* и *свобода* граждан [Дзоло, 2010]³. С этих самых общих позиций институт учёных званий выдвигает тре-

³ Учитывая добровольность и необязательность получения учёного звания, механизмы принуждения к выполнению норм нами намеренно не рассматриваются, в связи с чем выпадает такое явление, как штраф за невыполнение норм.

бования к соискателю, но не определяет ни гарантий, ни стимулов для их получателя. Тем самым институт не определяет самые важные аспекты своего функционала. Следовательно, «правила игры» на рынке не определены, равно как и «нормы поведения» участников рынка. Разумеется, какие-то следствия получения учёного звания по умолчанию подразумеваются, но никем не гарантируются. В итоге мы получаем так называемый *нечёткий институт*, который оставляет большую свободу в его трактовке разными представителями научного сектора [Балацкий, 2007]. Как следствие такого положения дел — возникновение неопределённости, которая крайне негативно влияет на эффективность института и охватываемый им рынок кадров. Накопление в социальной системе множества нечётких институтов в перспективе способно привести к институциональному кризису со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Заметим, что институциональный взгляд на проблему отнюдь не дублирует юридическую точку зрения. Так, если правовой анализ требует полноты в диаде «требования/поощрения», то институциональный анализ подразумевает наличие обеих сторон в диаде «гарантии/стимулы» в части элемента предыдущей диады, а именно «поощрений». В данном случае учёные звания в России не обеспечивают ни того, ни другого. Традиционным способом устранения подобных противоречий выступает институциональная реформа, направленная на корректировку неэффективного института.

В-третьих, с поведенческой точки зрения нынешняя система учёных званий провоцирует нежелательную реакцию участников рынка научных кадров. Современные количественные исследования показывают, что наличие заметных провалов в эффективности одной из сторон институтов способно существенно ограничивать активность экономической системы [Балацкий, Екимова, 2018]. Нет никаких сомнений, что внутри научного сегмента действуют те же эффекты. Например, отсутствие поощрений за наличие учёного звания способно провоцировать нежелание получать это звание, а вместе с тем и нежелание руководить аспирантами, разрабатывать авторские курсы и т.п., что требуется для получения означенного звания. Тем самым в среде научных кадров подспудно формируется *априорная творческая пассивность*, являющаяся прямым следствием отсутствия стимулов к получению учёного звания. Кроме того, наличие званий, за которым не стоит ничего реального, приводит к деформации ценностей в научной среде. В пределе такие процессы могут приводить к тому, что учёные звания будут вызывать не уважение к их носителю, а пренебрежение и даже презрение. Симптомы такого отношения уже давно фиксируются в российской академической среде [Балацкий, 2014b]. Тем самым отдельные неадекватные институты ведут к эрозии всей институциональной системы страны и соответствующей ей системы ценностей с последующими массовыми поведенческими девиациями.

В-четвертых, с экономической точки зрения действующая система учёных званий означает нарушение базовых экономических принципов, а именно, ведёт к сохранению издержек без соответствующих им доходов. Человек, проходящий все этапы получения звания, несёт значительные издержки времени, сил и даже денег, но после получения искомого сертификата он не получает никакой компенсации. Тем самым процесс получения учёного звания превращается в *убыточную инвестицию*. В этом случае внедрение информационных систем для упрощения процедурных вопросов получения звания снижает индивидуальные издержки, что, без сомнения, является положительным элементом в рассматриваемом институте, однако доходная сторона диады «затраты/доходы» при этом не затрагивается и накопленное противоречие не разрешается. Вместе с тем совершенно очевидно, что утрата экономической логики в получении звания делает весь институт заведомо неполноценным, ущербным. Очевидно, что сохранение такой системы может поддерживаться только консерватизмом мышления её участников и искусственным характером лежащей в её основе деятельности.

В-пятых, с *системной* точки зрения сложившаяся система учёных званий приводит к *деструктивной внутренней гетерогенности* кадров научного сектора и потере общего вектора в карьерной траектории работников. Неадекватные институты с чрезмерными требованиями без эквивалентного поощрения ведут к становлению *имитационного общества*, в котором формируются всевозможные *симулякры*, т.е. социальные *изображения (копии)* без *оригинала* [Бодрийяр, 2016] или, иными словами, *формы без содержания*. В результате в научной сфере оказываются как высококвалифицированные специалисты, так и люди, лишь формально выполняющие столь же формально установленные нормы. Эффективное объединение столь разнородных в профессиональном отношении лиц невозможно, а это препятствует продуктивности научного сектора. Более того, многие специалисты в результате крушения ценностей и поведенческой дезориентации оказываются в состоянии психологической депрессии, что выводит на первый план проблему здоровья нации. Вопрос об ущербе страны из-за наличия рудиментарных институтов носит чисто количественное звучание — всё зависит от числа и значимости накопленных неадекватных норм. Во избежание проблем рудиментарные институты следует либо своевременно «ремонтировать», либо вообще ликвидировать.

Если попытаться взвесить аргументы «за» и «против» ликвидации института учёных званий, то перевес окажется на стороне сторонников «за». Сохранение рудиментарного института в научном секторе России чревато дальнейшим подрывом стимулов исследователей к активной научной и педагогической работе.

Генезис рудиментарных институтов: институты и рынки

Прежде чем приступить к формулировке предложений по корректировке института учёных званий, остановимся подробнее на генезисе формирования рудиментарного института. Это позволит лучше понять его слабые места и стратегические направления управленческих действий.

Любой институт сопрягается с рынком и, более того, он структурирует рынок и способствует его более эффективному функционированию. Однако в литературе уже высказывалась идея о том, что имеется и обратная связь, когда увеличение/уменьшение масштаба рынка само по себе ведёт к эрозии института, т.е. к падению его качества и исходных функциональных свойств [Balatsky, 2023]. Так, институт профессоров изначально выполнял функцию *информирования* рынка о высоком профессионализме обладателей указанного звания и требовал их соответствующего вознаграждения (неважно — от государства, населения или бизнес-сектора), т.е. способствовал согласованию «цены» и «качества» профессоров и тем самым улучшал функционирование рынка. Разумеется, солидные бонусы за звание вызывали рентоориентированное поведение у некоторых участников научной сферы, но с этим должен бороться сам институт званий, проводя адекватную селекцию кадров.

В ходе массовизации рынка профессоров и доцентов институт учёного звания может эволюционировать двояким образом. Первый вариант предполагает сохранение соответствия между «вывеской» (званием) и «качеством» профессоров/доцентов при падении их рыночной «цены». В этом случае связь института и рынка разрывается, рынок «не слышит» сигналов от института и не желает учитывать их в своей системе ценообразования. В этом случае мы имеем классическое проявление «провалов рынка», причин у которых может быть множество, но смысл всех их один — потребности рынка изменились и высокое «качество» профессоров более не востребовано. Сам институт становится рудиментарным, но сохраняет свою сигнальную функцию благодаря сопряжению формы и содержания объекта.

Второй вариант предполагает нарушение внутри самого института, когда «качество» профессоров уже не соответствует их «вывеске», но достаточно хорошо согласуется с их

уменьшившейся рыночной «ценой». В этом случае рынок работает адекватно, а рудиментарный институт превращается в симулякр, теряет свою информирующую функцию, а его ложные сигналы распознаются рынком и корректируются в нужную сторону.

Не вдаваясь в дискуссии о том, какой вариант эрозии рынка званий хуже и опаснее, укажем лишь на то, что само сообщество профессоров неоднородно и одна его часть, состоящая из недостаточно квалифицированных специалистов, порождает феномен института-симулякра, а другая, по-прежнему объединяющая высококвалифицированные кадры, становится жертвой рудиментарного института. Тем самым институт учёных званий как бы расслаивается на два сегмента — утративший связь с реальностью рудиментарный институт и институт-симулякр, переворачивающий исходные представления о «качестве» и «полезности» соответствующего сословия учёных. Не будем дискутировать о том, какова доля первой и второй разновидностей кадров: важно, что обе они есть и обе отражают состоявшийся факт эрозии прежнего института учёных званий.

Далее воздержимся и от избыточных рассуждений о вреде раздвоенного института в форме «рудимент-симулякр». Утрата сигнальной функции института способствует принятию различными участниками хозяйственной системы не только нерациональных, но и нелепых решений, способных в долгосрочном плане приводить к сколь угодно тяжёлым последствиям. Тем самым риски принятия неверных решений на всех уровнях возрастают. Но главное состоит в том, что наиболее талантливые люди уже не реагируют на «смешные», ничем не подкрепленные, учёные звания и направляют свои интересы и усилия в иные стороны. Результат очевиден — креативный и созидательный потенциал общества уменьшается.

Сценарии корректировки института учёных званий

Если исходить из того, что нынешний реликтовый институт учёных степеней в России нуждается в изменении, то следует рассмотреть несколько принципиально разных сценариев реформы.

1. *Сохранение федеральной системы: введение прямых бонусов.* В данном случае подразумевается введение денежных поощрений за учёное звание. Напомним, что ещё в начале XX в. в Австро-Венгрии существовало два вида учёного звания — ординарный и экстраординарный профессор (доцент), присуждение которых осуществлялось министерством с последующим подписанием министерского решения императором [Феррис, 2001. С. 199]. Можно считать хрестоматийной историю борьбы Зигмунда Фрейда за профессорское звание. Эта настойчивость продуцировалась тем, что звание ординарного профессора давало прямую денежную прибавку от министерства образования, тогда как звание экстраординарного профессора такого права не давало, но за счёт важности титула и престижа существенно помогало врачам в зарабатывании на клиентуре [Акимов, 2005. С. 60]. Как писал сам Фрейд, титул профессора, «как известно, превращает врача в нашем обществе в полубога» (цит. по: [Акимов, 2005. С. 61]).

Надо сказать, что такой подход не является историей, никак не приложимой к современности. Сегодня статус ординарного профессора действует в некоторых российских вузах — Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) и Финансовом университете (ФУ) при Правительстве РФ. В каждом из вузов имеется внутреннее положение об ординарных профессорах с регламентацией их прав и обязанностей. Если в НИУ ВШЭ ординарный профессор имеет строго определённую нагрузку и должностной оклад, то в ФУ данная позиция больше ориентирована на косвенные бонусы с одновременным присутствием прямых выгод. Например, ординарный профессор ФУ имеет право после прохождения конкурса заключать трудовой договор на неопределённый срок, а также получать индивидуальные гарантии и льготы, отражаемые

в дополнительном соглашении к трудовому договору; кроме того, он может участвовать в управлении университетом в составе Коллегии⁴. Такая практика во многом эквивалентна статусу «tenure» (буквально — «наследственное владение») в североамериканских университетах [Игнатов, 2011a]. Институт «tenure» фактически легитимизирует систему пожизненного найма для ведущих профессоров в противовес их статусу «вечных бродяг» в XIX в. [Игнатов, 2011b]; по мнению американских исследователей, при таком статусе защищённость преподавателей от давления и немотивированного увольнения близка к таковой у судей Верховного суда США [Белоусов, Кротов, 2020].

Однако всё сказанное выше высвечивает одну важную особенность статуса прежде всего ординарных профессоров — он присваивается конкретным университетом, а полагающиеся указанным лицам бонусы сильно дифференцированы по организациям страны. Это означает, что в данном случае звание профессора теряет свой общестрановой (общероссийский) статус и становится локальным поощрением в зависимости от возможностей научной организации. Следовательно, имеющиеся сегодня в России *локальные* учёные звания входят в противоречие с *общегосударственными* званиями.

Выявленное противоречие выводит на первый план количественное измерение «цены» учёного звания. Сегодня сложившаяся в России ситуация означает следующее: государство не готово платить (поощрять) за учёные звания, но это готовы делать сами научные организации (университеты и институты); при этом в некоторых организациях материальное поощрение за учёное звание может быть чисто символическим, а в некоторых — более чем существенным.

Возникает резонный вопрос: как упорядочить ситуацию?

Первый из возможных сценариев предполагает сохранение общегосударственного учёного звания с привязкой к нему стимулирующих выплат. По всей видимости, наиболее разумной выступает относительная доплата за учёное звание к основной зарплате работника — например, в размере 40% от оклада. Разумеется, такая финансовая нагрузка может оказаться непосильной для государства в нынешний период. В этом случае можно пойти на такую меру, как изменение регламента присуждения учёных званий в сторону его кардинального ужесточения. Это приведёт к тому, что получить искомое звание сможет не слишком большое число людей в стране, которым можно будет обеспечить указанные доплаты. При этом старые учёные звания не будут давать права на надбавку, но все, в том числе уже имеющие звания старого образца, могут подавать на новую версию учёного звания, которая такое право предоставляет.

Нет никакого сомнения, что такая мера существенно оживит рынок учёных званий. Но сразу следует оговориться — доплаты за звания не должны быть символическими, составляющими несколько процентов от зарплаты. По нашей грубой оценке, это должен быть интервал 30–50% от должностного оклада; в противном случае звания так и останутся номинальным явлением без реального наполнения.

Рассмотренный сценарий федеральных учёных званий таит в себе определённые опасности. Если федеральное учёное звание требует надбавки к зарплате работника, то это ложится тяжёлым финансовым бременем на организацию-работодателя, которая, как правило, и выступает с ходатайством о присвоении своему сотруднику учёного звания. В этом случае возникает финансово-правовая коллизия, когда организациям станет невыгодно «плодить» у себя работников с учёным званием. Следовательно, не исключено, что в такой ситуации подача ходатайства должна быть *индивидуальной*, когда претендент сам инициирует присуждение себе звания — без согласия и участия организации-работодателя.

⁴ Положение об ординарных профессорах Финансового университета и Коллегии ординарных профессоров, утвержденное приказом Финуниверситета от 28.07.2021 № 1686/о. Финансовый университет. <http://www.fa.ru/org/div/ous/Pages/ordinarnprof.aspx> (дата обращения: 12.12.2023).

2. *Сохранение федеральной системы: введение косвенных бонусов.* Предыдущий сценарий в качестве ограничивающего фактора имеет большие финансовые издержки для государства, но он позволяет «выправить» деградировавшую систему учёных званий. Если же для страны и эти дополнительные затраты чрезмерны, то можно воспользоваться системой косвенных бонусов. В этом случае привилегии для доцентов и профессоров перекладываются в иные сферы и откладываются во времени.

Например, за учёное звание можно назначать повышенные пенсии в разумном размере. Так, наличие звания доцента повышает на 15% размер пенсии, а звания профессора — на 30%. Более правильно было бы предусмотреть ступенчатую систему пенсионных надбавок: 10% за степень кандидата наук, 5% за звание доцента, 20% за степень доктора наук, 10% за звание профессора. В итоге максимальный прирост пенсии для обладателя докторской степени и профессорского звания составит 30% от её базовой величины. В этом случае финансовая нагрузка за звание отодвигается на пенсионный возраст человека, а само звание превращается в форму премирования за заслуги перед отечеством.

Другая форма косвенных бонусов — льготы за коммунальные платежи и медицинское обслуживание, а также дополнительные социальные гарантии. Например, обладатель учёного звания во время пенсии имеет право каждые 2 года на двухнедельный бесплатный отдых (за счёт государства) в специализированном пансионате. Разумеется, количественные нормы могут быть любыми и должны определяться в ходе широкого экспертного обсуждения и общественных слушаний.

В рамках рабочей карьеры обладатели учёных званий могут получать льготы на транспортный проезд и т.п., вплоть до льгот по ипотечному кредиту. Тем самым финансовая нагрузка перекладывается на иные экономические институты.

В этой связи напомним, что в соответствии с п.1, подпункт а) Постановления Центрального исполнительного комитета и Совета народных комиссаров СССР №62/503 от 27.03.1933 «Об улучшении жилищных условий научных работников» устанавливало следующую льготу: научные работники имеют право на дополнительную отдельную комнату для занятий, а при отсутствии таковой — на дополнительную площадь в размере не менее 20 кв. м⁵. Нет никаких принципиальных противопоказаний для возвращения этой практики в той или иной модификации.

Ещё более интересная и продуктивная линия косвенных бонусов возможна при введении ограничений на занимаемые должности с учётом учёных званий. Например, пост руководителя кафедры, департамента, факультета и т.п., руководителя лаборатории, центра, института и т.п., руководителя бакалавриата, магистратуры, аспирантуры и докторантуры может занимать человек при наличии степени доктора (кандидата) наук и звания профессора (доцента). Можно включить такое требование и для руководителей научно-исследовательских работ. В этом случае наличие учёного звания открывает доступ к более высокооплачиваемой должности и работе. Такой шаг противоречит сложившейся практике, когда даже на должности ректоров университетов и институтов назначаются лица без учёных степеней и званий. Тем не менее такой сценарий вполне правомочен и может быть даже достаточно действенным.

По ходу дела заметим, что в Германии после получения учёной степени доктора необходимо получить учёное звание *Doctor habilitatus* (*Dr. habil*), что позволяет возглавлять кафедру, а это в свою очередь даёт право не только принимать на работу сотрудников, но и единолично определять научное направление развития всей кафедры. Более того, поскольку профессор и кафедра отождествляются по научной направленности, именно

⁵ «Об улучшении жилищных условий научных работников». Дилетант. <https://diletant.media/articles/38198277/> (дата обращения: 12.12.2023).

заведующие кафедрами университетов Германии определяют потребности в объёмах финансирования всего университета. Этим во многом определяется выбор научного направления студентами бакалавриата, магистратуры и аспирантуры [Курбанов, Гурбанов, Левчук, 2020]. Такое сопряжение звания и должностных возможностей хотя бы частично оправдывает статус *Doctor habilitatus*, хотя и не устраняет всех проблем противоречий в немецкой университетской системе. Аналогичная система действует во Франции, где дипломы хабилизированных докторов выдаются университетами после согласования с уполномоченными органами исполнительной власти страны [Белюсов, Кротов, 2020].

Не исключено, что для придания системе поощрений за учёные звания большей гибкости и действенности целесообразно конструировать смешанные системы, когда вводятся прямые и косвенные бонусы по многим направлениям, но с меньшими количественными ставками.

3. *Ликвидация федеральной системы: введение локальных учёных званий.* В случае, когда признаётся финансовая несостоятельность государства по обеспечению нормальной системы стимулирования учёных званий, можно пойти по альтернативному и весьма радикальному пути — отменить федеральные учёные звания и оставить их на усмотрение научных организаций. Сегодня эта система *de facto* реализована в России, но не признаётся *de jure*. Возможно, что эта ситуация нуждается в официальной легитимации.

Заметим, что и этот сценарий не выглядит слишком уж индивидуалистичным, особенно в динамике. Например, в североамериканских университетах статус «*tenure*», полученный в одном университете, при переходе человека в другой университет сохраняется, т.е. новый работодатель предоставляет работнику эквивалентный статус — без потери гарантий. Разумеется, эта система работает только для вузов, в которых вообще действует подобная система, а это означает, что переход профессоров имеет смысл только между сопоставимыми по возможностям университетами. Для российской системы высшего образования также можно ввести требование сохранения локального учёного звания при переходе работника из одного вуза в другой — при наличии самой системы в принимающем университете. За счёт такой меры даже локальное учёное звание обретает более обширный радиус действия и получает большую универсальность.

Переход к локальным званиям в России во многом может считаться вполне логичным на фоне уже действующей системы сосуществования федеральных (присуждаемых ВАК РФ) и локальных (присуждаемых отдельными университетами и институтами) учёных степеней, которые являются взаимно конвертируемыми. Однако, если преемственность двух типов учёных степеней обеспечивается автоматически, то уже сегодня *de facto* сосуществование федеральных и локальных учёных званий находится в юридическом противоречии — за федеральные звания не положено никакого вознаграждения, а за локальные они предусмотрены. При этом локальные учёные звания также являются квазигосударственными уже в силу того, что они вводятся и регламентируются преимущественно в государственных университетах. В этом смысле обеспечить взаимное признание локальных учёных званий не просто, однако даже и без этого новая система будет иметь стимулирующий характер и положительно влиять на рынок научных кадров. Например, желание вуза переманить специалиста с учёным званием из другого вуза должно будет одновременно подкрепляться и финансовыми затратами, связанными с необходимостью учёта в зарплате этого специалиста имеющихся у него бонусов на предыдущей работе. Тем самым вузы, действуя в конкурентной среде, будут вынуждены развивать у себя институт локальных учёных званий.

Вместе с тем нельзя сбрасывать со счёта и уже возникший *казус множественности* учёных званий — например, профессора по специальности, профессора по кафедре, ординарного профессора университета, профессора РАН и т.п. [Клеандров, 2019].

По-видимому, от этой нелепой практики следует отказываться или хотя бы частично упорядочить ситуацию.

Кроме того, совершенно очевидно и то, что все надбавки за учёное звание идут на фоне основных заработков работников, а без их достойного уровня и эффект надбавки оказывается под вопросом. Для сравнения напомним, что в Российской империи суммирование всех постоянных (оклад, региональные прибавки) и вероятных доходов (университетский гонорар, гонорары за предоставление услуг, орденские пенсии), получаемые преподавателями за их профессиональную деятельность, давало весьма значительный разброс сумм: от едва превышающих 1 тыс. руб. в год у доцентов и до 8–10 тыс. руб. у профессоров-юристов столичных университетов, которые имели наиболее солидные заработки. При этом на рубеже XIX–XX вв. состоятельным считался человек с годовым доходом в 1 тыс. руб., а во всем 130-миллионном населении страны таковых насчитывалось немного более полумиллиона человек [Мионов, 2012]. Примечательно, что атрибуты материального достатка профессоров дореволюционной России отражены даже на живописных полотнах XIV–XXI вв. в виде богатства их одежды и домашней обстановки [Разина, Володарская, 2021]. Даже в 1980-е гг. в Советском Союзе, когда уровень заработков научных кадров сократился почти до среднего по стране⁶, относительная средняя зарплата молодого преподавателя вуза составляла 120%, а доктора наук/профессора — 300% средней по стране. К тому же у советского преподавателя были возможности дополнительного легального повышения доходов (хоздоговора, лекции для населения по линии общества «Знание», гонорары за статьи в журналах и пр.) [Будущее высшего образования..., 2013]. А до конца 1980-х пенсия доктора наук была выше официального максимума — 160 руб. против 120 руб. в месяц или 132 руб. для имеющих стаж работы 30 лет и более. Если такие базовые пропорции нарушены, то любые бонусы за учёные степени будут восприниматься в качестве слабого стимула⁷.

Хотя в научной литературе нередко отстаивается принцип централизации и единообразия правоприменения статуса учёных званий [Соколов, Лакаев, 2020], нельзя не отметить, что главным преимуществом сценария локальных званий выступает экономия административного ресурса страны на всех уровнях принятия решений — от министерств до вузов и институтов.

Смежные вопросы

При реализации описанных сценариев реформы системы учёных званий следует предусмотреть несколько технических процедур.

Во-первых, все параметры и сам механизм обеспечения статуса учёных званий следует предварительно подвергнуть процедуре общественных и экспертных слушаний. Некоторые из них могут проходить в закрытом формате, но некоторые — в максимально открытой форме. Например, могут быть организованы специальные форумы с представителями российских вузов в смешанном (очно-дистанционном) формате с ведением протокола и принятием резолюции путём голосования. На уровне государства должна быть образована межведомственная комиссия по обсуждению нюансов нового организационного формата учёных званий.

⁶ В 1940 г. средняя заработная плата в отрасли «наука и научное обслуживание» составляла 142% от средней по стране. Затем этот показатель стал сокращаться и в 1960 г. был равен уже 137%, а в 1987 г. — уже 107% [Плискевич, 2012. С. 85]. Указанное преимущество отрасли обеспечивалось наличием в её составе кадров с учёными степенями. Однако из приведенных данных видно, что падение «цены» учёных степеней и званий имеет давнюю историю ещё до развала СССР — на протяжении практически всего периода существования страны.

⁷ Пока в стране действует норматив в 200% для заработков научных работников относительно среднего уровня зарплат по региону, однако этот норматив соблюдается далеко не везде.

Во-вторых, принятые решения должны быть юридически закреплены в соответствии с принятыми нормами. Для этого не требуется вносить никаких изменений в действующий Федеральный закон №273-ФЗ от 29.12.2012 (ред. от 17.02.2023) «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 28.02.2023). Вместе с тем необходимо внести изменения в Постановление Правительства РФ №1746 от 2010.2023 «О порядке присвоения учёных званий» и в «Положение о присвоении учёных званий». В положении следует добавить Раздел IX «О вознаграждении лиц с учёными званиями», в котором должны найти отражение все пункты нового сценария стимулирования данного института.

Что касается прецедента рудиментарного института учёных званий в России, то он не так уникален, как это может показаться. Например, сегодня и институт учёных степеней, особенно докторских, всё больше превращается в реликтовый феномен. Явное свидетельство этого — крайне низкая степень защит аспирантов и докторантов вузов, большинство из которых имеют слабую мотивацию к доведению до завершения диссертационного проекта. Следовательно, феномен рудиментарных институтов достаточно распространён, и нужна работа по выявлению таковых и их своевременной коррективке. Последний тезис представляется важным в силу того, что деградация института от полноценного к рудиментарному иногда связана с банальным уменьшением соответствующих экономических параметров. Например, занятие должности ведущего научного сотрудника в университете человеком с учёной степенью кандидата и доктора наук предполагает различие в их месячном окладе в три-четыре тысячи рублей, что явно не может быть серьёзным стимулом для получения докторской степени. Таких примеров в России можно привести великое множество.

Что касается основ реформирования института учёных званий, то здесь необходимо отталкиваться от того, каким он должен быть — инклюзивным (массовым) или эксклюзивным (уникальным). В первом случае требования к званиям не могут быть слишком высокими, сама группа носителей званий будет многочисленной, престиж звания — не слишком высок и привилегии за него незначительны, тогда как во втором случае всё наоборот. Эта дихотомия принципиальна, ибо в этом пункте происходит принципиальный политический выбор; попытки смешать два полюса решений, в конечном счёте, ведут к поддержанию рудиментарных институтов.

Ещё один принципиальный вопрос состоит в том, какой содержательный посыл заложен в регламент получения учёных званий. Это автоматически ведёт к той или иной интерпретации самого звания. Например, раньше сосуществовало два типа звания — по специальности и по кафедре. Тем самым первый тип давал преимущественно оценку человека как исследователя, а второй — как педагога. Сегодня второй тип отменён, но сохранившийся статус по специальности требует таких условий (наличие защитившихся аспирантов, педагогический стаж и т.п.), которые напрямую ничего не говорят об исследовательских успехах человека, что, строго говоря, и должно учитываться в первую очередь. Это обстоятельство говорит о том, что наряду с системой вознаграждений за учёное звание необходимо корректировать и сам регламент их присуждения. В противном случае нынешний рудиментарный институт званий получит дополнительную негативную опцию *ложного сигнала*, когда носитель, например, звания профессора будет человеком не столько с научно-исследовательскими достижениями, сколько с чисто педагогическими заслугами. При этом грань между учёной степенью, отражающей квалификационный уровень её обладателя, и учёным званием становится совсем трудноуловимой. Следовательно, помимо всего прочего, сегодня происходит смещение заслуг по *созданию нового научного знания* и по *тиражированию существующих знаний*. Такое положение дел во многом было характерно и для советского времени [Клеандров, 2019], однако его обсуждение выходит за рамки основной темы статьи.

Заключение

С 1991 г. статус и «цена» учёных степеней и званий в России катастрофически упала и сегодня они не способствуют эффективной научной и научно-образовательной деятельности на фоне улучшающихся технических, организационных и информационных условий их получения. Особенно ярко все проблемы проявляются применительно к институту учёных званий, которые окончательно выпали из рыночного поля существующих материальных и нематериальных поощрений. Эта ситуация нуждается в коренном изменении.

Сегодня имеются разные пути улучшения сложившейся ситуации, однако любой из них связан с реформированием действующего института учёных званий. Следует иметь в виду, что выбор одного из возможных путей автоматически перечёркивает другие. В противном случае одна реформа будет следовать за другой, а это хуже, чем отсутствие каких-либо реформ. В связи с этим можно констатировать, что пришло время принципиальных решений, которые будут иметь долгосрочные последствия.

ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

- Акимов О.Е. (2005). *Правда о Фрейте и психоанализе* [Akimov O.E. (2005). *The Truth about Freud and Psychoanalysis*]. — М.: Издатель АКИМОВА.
- Бакулина Н.В., Артюшкин С.А., Галкина Е.Ю., Тихомирова Т.В., Бериева М.В., Инполитова Ю.А., Полякова А.Г. (2020). *Регламент представления к учёному званию профессора и учёному званию доцента: методическое пособие* [Bakulina N.V., Artyushkin S.A., Galkina E.Yu., Tikhomirova T.V., Borshcheva M.V., Ippolitova Yu.A., Polyakova A.G. (2020). *Regulations for submission to the academic title of professor and the academic title of associate professor: methodological guide*]. — СПб: Изд-во СЗГМУ им. И.И. Мечникова.
- Балацкий Е.В. (2007). Нечёткие институты, культура населения и институциональная энтропия [Balatsky E.V. (2007). *Fuzzy institutions, population culture and institutional entropy*] // *Общество и экономика*. №5–6. С. 37–53.
- Балацкий Е.В. (2014а). Истощение академической ренты [Balatsky E.V. (2014a). *Depletion of academic rents*] // *Мир России*. №3. С. 150–174.
- Балацкий Е.В. (2014б). Синдром аритмии реформ в системе высшего образования [Balatsky E.V. (2014b). *Arrhythmia syndrome of reforms in the higher education system*] // *Журнал Новой экономической ассоциации*. №4 (24). С. 111–140.
- Балацкий Е.В., Екимова Н.А. (2018). Краткосрочное прогнозирование с использованием индекса монетарной эффективности [Balatsky E.V., Ekimova N.A. (2018). *Short-term forecasting using the monetary efficiency index*] // *Проблемы прогнозирования*. №4. С. 116–128.
- Белоусов С.А., Кротов К.С. (2020). Учёное звание как составляющая профессионального статуса научно-педагогических работников в России и зарубежных странах [Belousov S.A., Krotov K.S. (2020). *Academic title as a component of the professional status of scientific and pedagogical workers in Russia and foreign countries*] // *Правовая политика и правовая жизнь*. №2. С. 88–99.
- Бодрийяр Ж. (2016). *Симулякры и симуляции* [Baudrillard J. (2016). *Simulacra and Simulations*]. — М.: ПОСТУМ.
- Будущее высшего образования и академической профессии: страны БРИК и США* (2013). [The future of higher education and the academic profession: BRIC countries and the USA (2013)] / Под ред. Ф. Альтбаха, Г. Андрущак, Я. Кузьминова, М. Юдкевич, Л. Райсберг. — М.: Высшая школа экономики.
- Дзоло Д. (2010). *Демократия и сложность: реалистический подход* [Dzolo D. (2010). *Democracy and complexity: a realistic approach*]. — М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ.
- Егоров В.В. (2013). Ступени научной карьеры: история и современность [Egorov V.V. (2013). *Stages of scientific career: history and modernity*] // *Известия УрГЭУ*. №3–4 (47–48). С. 151–163.
- Ерохина Т.В., Нырков В.В. (2021). Институт присвоения учёных званий в механизме развития карьеры научного и научно-педагогического работника [Erokhina T.V., Nyrkov V.V. (2021). *The Institute of awarding academic titles in the mechanism of career development of a scientific and scientific-pedagogical worker*] // *Правовая политика и правовая жизнь*. №1. С. 199–217.
- Ефимова Г.З., Грибовский М.В. (2023). Престиж университетского преподавателя в России: историческая ретроспектива и современное состояние [Efimova G.Z., Gribovsky M.V. (2023). *The prestige of a university teacher in Russia: a historical retrospective and the current state*] // *Университетское управление: практика и анализ*. Т. 27. №2. С. 30–44.
- Игнатов И.И. (2011а). Американский исследовательский университет как организационная инновация — I [Ignatov I.I. (2011a). *American Research University as an Organizational Innovation — I*] // *Капитал страны*. 15 дек.
- Игнатов И.И. (2011б). Американский исследовательский университет как организационная инновация — II [Ignatov I.I. (2011b). *American Research University as an Organizational Innovation — II*] // *Капитал страны*. 15 дек.

- Клеандров М.И. (2019). О радикальном преобразовании механизма присвоения учёного звания профессора [Kleandrov M.I. (2019). On the radical transformation of the mechanism of awarding the academic title of professor] // *Государство и право*. №3. С. 27–37.
- Курбанов Р.А., Гурбанов Р.А., Левчук С.В. (2020). Опыт ФРГ в вопросах присуждения учёных званий [Kurbanov R.A., Gurbanov R.A., Levchuk S.V. (2020). The experience of Germany in awarding academic titles] // *Экономика. Право. Общество*. Т. 5. №4 (24). С. 7–12.
- Миронов Б.Н. (2012). *Благосостояние населения и революции в имперской России: XVIII — начало XX века* [Mironov B.N. (2012). *The welfare of the population and the Revolution in Imperial Russia: XVIII — early XX century*]. — М.: Весь мир.
- Норт Д. (2010). *Понимание процесса экономических изменений* [North D. (2010). *Understanding the process of economic change*]. — М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ.
- Плискевич Н.М. (2012). *Человеческий капитал в трансформирующейся России* [Pliskevich N.M. (2012). *Human capital in the transforming Russia*]. — М.: Институт экономики РАН.
- Полтерович В.М. (1999). Институциональные ловушки и экономические реформы [Polterovich V.M. (1999). Institutional traps and economic reforms] // *Экономика и математические методы*. Т. 35. №2. С. 3–20.
- Разина Т.В., Володарская Е.А. (2021). Образ профессора высшей школы в живописи и его историко-культурная трансформация [Razina T.V., Volodarskaya E.A. (2021). The image of a high school professor in painting and its historical and cultural transformation] // *Социология науки и технологий*. Т. 12. № 4. С. 46–66.
- Сенашенко В.С. (2017). О престиже профессии «преподаватель высшей школы», учёных степеней и учёных званий [Senashenko V.S. (2017). About the prestige of the profession of “higher school teacher”, academic degrees and academic titles] // *Высшее образование в России*. № 2 (209). С. 36–44.
- Соколов А.Ю. (2021). Эволюция правового регулирования института учёных званий в России [Sokolov A.Yu. (2021). Evolution of the legal regulation of the Institute of Academic Titles in Russia] // *Правовая политика и правовая жизнь*. № 1. С. 11–22.
- Соколов А.Ю., Лакаев О.А. (2020). Возможные направления совершенствования института учёных званий в России [Sokolov A.Yu., Lakaev O.A. (2020). Possible directions for improving the Institute of Academic titles in Russia] // *Вестник Саратовской государственной юридической академии*. № 5 (136). С. 129–138.
- Соколов М., Губа К., Зименкова Т., Сафонова М., Чуйкина С. (2015). Как становятся профессорами: академические карьеры, рынки и власть в пяти странах [Sokolov M., Guba K., Zimenkova T., Safonova M., Chuikina S. (2015). How to become Professors: Academic Careers, Markets and Power in five Countries]. — М.: Новое литературное обозрение.
- Феррис П. (2001). *Зигмунд Фрейд* [Ferris P. (2001). Sigmund Freud]. — Мн.: ООО «Попурри».
- Balatsky E.V. (2023). Institutional erosion and economic growth // *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. V. 16. No. 3. Pp. 81–101.

Балацкий Евгений Всеволодович

evbalatsky@inbox.ru

Evgeny Balatsky

doctor of economics sciences, professor, chief Researcher, RAS Central Economics and Mathematics Institute (Moscow); director, Center for Macroeconomic Research, Financial University under the Government of the Russian Federation (Moscow)

evbalatsky@inbox.ru

RUDIMENTARY INSTITUTE OF ACADEMIC TITLES IN RUSSIA: RESIGN OR REFORM?

Abstract. The article examines the institute of academic titles in Russia, which belongs to the category of rudimentary or relict. Such institutions are characterized by their nominal design (for example, regulated requirements for obtaining an academic title, legal confirmation in the form of a certificate and symbolic value) in the absence of economic content in the form of real privileges (benefits, allowances, job opportunities, etc.). It is shown that such a failure in the effectiveness of this institution arises against the background of an inflating bubble in the regarding the number of its owners. The undesirability of the existence of rudimentary institutions from the legal, institutional, behavioral, economic and systemic points of view is revealed. The danger of a rudimentary institution due to the formation of simulacra and simulation strategies in the scientific community is shown. Three scenarios for the adjustment of the institute of academic titles are proposed: the preservation of the federal system based on the introduction of direct bonuses; the preservation of the federal system based on the introduction of indirect bonuses; the liquidation of the federal system and the introduction of local academic titles. The advantages and disadvantages of each scenario are considered.

Keywords: *institutes, regulation, academic titles, simulacrum.*

JEL: A13, A14.