



DOI 10.15826/umpra.2020.03.023

НАУЧНАЯ ПОЛИТИКА В ВЕДУЩИХ РОССИЙСКИХ УНИВЕРСИТЕТАХ: ЭФФЕКТЫ «НОВОГО МЕНЕДЖЕРИАЛИЗМА»

И. Г. Дежина

Сколковский институт науки и технологий

*Россия, 121205, Москва, Территория инновационного центра «Сколково», Большой бульвар, 30, стр. 1;
i.dezhina@skoltech.ru*

Аннотация. В обзорной статье рассматривается влияние системы управления, известной как «новый менеджериализм», на результативность научных исследований в университетах. Концепция «нового менеджериализма» предполагает опору на количественные показатели в системе принятия решений. В работе обобщаются зарубежные и российские подходы к оценке научных достижений в университетах, а также анализируются системы контрактов с преподавателями и деятельность центров превосходства как инструменты «нового менеджериализма», которые могут влиять на результативность научных исследований. На этой основе определяются преимущества и ограничения инструментов, используемых в российских исследовательских университетах.

Анализ зарубежных исследований показал, что оценки научной результативности становятся комплексными, проводятся на регулярной основе, но с интервалом в несколько лет. Контрактная система опосредованно влияет на результативность научных исследований, однако не устанавливает жестких требований по количественным индикаторам. Наконец, центры превосходства, получающие дополнительное финансирование для ускорения производства научных знаний, в большинстве случаев выполняют эту функцию, однако эффект Матфея автоматически не действует. Проявление «нового менеджериализма» в российских университетах анализировалось на примере программы создания лабораторий под руководством ведущих ученых мира, Проекта «5-100», а также принятой системы контрактов с преподавателями с точки зрения влияния на результативность их научных исследований. Показано, что все инструменты способствовали наращиванию публикационной активности, в том числе в журналах первого квартиля, однако появились признаки пределов ее роста. Повышение результативности научной деятельности университетов может идти в направлении изменения системы ее оценки путем расширения перечня показателей, характеризующих результаты научных исследований, в том числе их вклад в социально-экономическое развитие страны, и увеличения удельного веса долгосрочных контрактов.

Ключевые слова: управление исследованиями, новый менеджериализм, высшие учебные заведения, центры превосходства, результативность научных исследований

Благодарность. Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках конкурса для подготовки и опубликования научных обзорных статей («Экспансия»), проект № 19-111-50170 «Научная политика в ведущих российских университетах: эффекты «нового менеджериализма»».

Для цитирования: Дежина И. Г. Научная политика в ведущих российских университетах: эффекты «нового менеджериализма» // Университетское управление: практика и анализ. 2020. Т. 24, № 3. С. 13–26. DOI: 10.15826/umpra.2020.03.023.

DOI 10.15826/umpra.2020.03.023

RESEARCH POLICY IN LEADING RUSSIAN UNIVERSITIES: EFFECTS OF «NEW MANAGERIALISM»

I. G. Dezhina

Skolkovo Institute of Science and Technology

30/1 Bolshoy Bulvar, Innovation Center «Skolkovo», Moscow, 121205, Russian Federation; i.dezhina@skoltech.ru

Abstract. This article analyzes the effects of «new managerialism» on the results of scientific research in universities. New managerialism implies decision-making based on quantitative indicators. This paper summarizes the international and Russian approaches to the assessment of scientific achievements at universities. It analyzes instruments for fostering scientific productivity, such as contracts with the faculty and the formation of centers of excellence, to identify the advantages and limitations of tools currently used at Russian research universities.

Our analysis of international literature showed that evaluation of research results is becoming more complex as it is conducted regularly, not annually. The contract system indirectly affects the results of research but does not contain any strict quantitative requirements. Centers of excellence, which receive additional funding to accelerate the production of scientific knowledge, achieve this goal in most cases, but this system does not automatically create the Matthew effect. The article analyzes the specific characteristics of new managerialism in Russian universities by using the example of a program aimed at the creation of laboratories led by prominent scientists, the Project 5-100, and the system of contracts with the faculty. The study has revealed that these tools have contributed to the increase in publication activity. However, there are indications that this growth has reached its limits. Prospects of further development can reside in the use of a wider range of indicators to characterize the impact of scientific results on social and economic development and in increasing the share of long-term contracts.

Keywords: management of research, new managerialism, research deliverables, institutes of higher education, centers of excellence

Acknowledgement. This research was supported by the Russian Foundation for Basic Research, grant for preparation of review articles («Expansion»), project No 19-111-50170 «Research Policy in Leading Russian Universities: Effects of “New Managerialism”».

For citation: Dezhina I. G. Research Policy in Leading Russian Universities: Effects of «New Managerialism». University Management: Practice and Analysis, 2020; 24 (3): 13–26. DOI: 10.15826/umpa.2020.03.023. (In Russ.).

Введение

Развитие науки в вузах стало в России одной из приоритетных задач государственной научной политики. За последние годы появились новые методы стимулирования научных исследований, в том числе это обусловлено и влиянием «нового менеджериализма» – концепции, предполагающей активное использование формальных показателей оценки при управлении исследованиями.

Оценка различных управленческих воздействий на результативность научных исследований в вузах проводится и в России, и за рубежом, но в целом эта работа еще далека от завершения [1]. В российских источниках рассматривалась связь характера найма (в частности, инбридинга) и научной продуктивности [2, 3], влияния контрактной системы [4–9], а также программ превосходства, в первую очередь Проекта «5-100», нацеленного на то, чтобы по меньшей мере 5 российских вузов вошли к 2020 году в топ-100 мировых рейтингов [10–12].

Цель данной статьи – проанализировать проявления «нового менеджериализма» в зарубежных и российских исследовательских университетах с точки зрения применяемых инструментов воздействия на результативность научных исследований и определить преимущества и ограничения инструментов, используемых в российских исследовательских университетах.

Под результативностью научных исследований мы будем понимать виды и характеристики

научной продукции – публикации в рецензируемых изданиях, их цитируемость, экспертную работу и другие параметры, определяющие научный вклад исследователей. Следует отметить, что такое широкое определение дается потому, что за рубежом понятие результативности научных исследований, как правило, достаточно многогранное. В российском научном дискурсе в большинстве случаев результативность научных исследований определяется количеством публикаций, в том числе индексируемых в международных базах данных Web of Science и Scopus, и их производных (соавторство, квартили журналов и т. п.).

Проведенный обзор опирается на метод сравнительного анализа вторичных эмпирических данных, полученных в российских и зарубежных исследованиях, на данные официальной статистики и данные мониторинга эффективности деятельности российских вузов.

Статья построена следующим образом. Сначала анализируется суть концепции «нового менеджериализма» применительно к управлению исследованиями в университетах, затем рассматриваются инструменты влияния на результативность научных исследований в зарубежных университетах. Далее освещается российский опыт повышения результативности научных исследований. В завершение дается сравнительная характеристика реализации концепции «нового менеджериализма» в зарубежных и российских университетах, рассматриваются ограничения

используемых в России инструментов и предлагаются направления их развития.

«Новый менеджериализм» как теоретическая концепция

«Новый менеджериализм» – сравнительно недавняя концепция управления университетами, особенно в части проведения научной политики. До конца 1980-х в университетах доминировало академическое управление (academic governance) [13], подразумевающее коллегиальное принятие решений (shared governance) профессорами и исследователями на основе внутреннего и строго процедурного процесса [14]. К ключевым параметрам академического управления относятся самоорганизация сообщества, независимость и автономия по отношению к внешнему влиянию, отсутствие ограничений академических свобод. В то же время недостатки такого управления заключаются в слабом внимании к позиции тех, кто не вошел в коллегиальные структуры, в его медлительности и сфокусированности на самом себе. Поэтому академическое управление нельзя считать синонимом равенства или демократии [15].

Со временем широкое распространение получила концепция «нового менеджериализма» (new managerialism). Она возникла в Великобритании в 1980-х годах и применительно к управлению наукой в университетах выразилась в активном внедрении системы количественной оценки результатов научных исследований [16, 17]. Такие оценки получили распространение в так называемых программах превосходства, которые были введены в разных странах, в том числе в связи со стремлением вузов попасть в международные рейтинги [18, 19].

В результате распространения концепции «нового менеджериализма» расширились функции академических ученых как внешних экспертов в отношении публикаций, участия в их оценке и анализе, в том числе в составе национальных советов и комиссий [20–22]. Роль академических работников стала «гибридной»: они оказались частью системы организационного контроля и в то же время – субъектами этого контроля [23]. Ряд исследователей полагает, что такая система успешно функционирует в том случае, когда субъекты управления воспринимают систему «нового менеджериализма» не как давление, а как поощрение [24]. Однако в целом концепция «нового менеджериализма» наиболее позитивно воспринимается не академическим сообществом, а управленческим персоналом университетов. Так,

в работах [25, 26] показано, что управленцам такая оценка важна для легитимизации принимаемых решений (в том числе о перераспределении ресурсов между исследовательскими группами) и повышения прозрачности.

Подходы к оценке результативности научных исследований в зарубежных университетах

«Новый менеджериализм» затронул практически все исследовательские университеты, однако проявления его с точки зрения оценки результативности научной деятельности – разные. Одна из наиболее проработанных и прошедших серьезную корректировку систем оценки в традициях концепции «нового менеджериализма» – это британская Программа оценки научных достижений (Research Excellence Framework, далее – REF), которая в 2014 году заменила реализовавшуюся с 1986 года программу «Мероприятия по оценке исследований» (Research Assessment Exercise, далее – RAE). Такая оценка проводится один раз в 5–7 лет [27], а ее результаты служат основанием для распределения между университетами значительной части (почти 70%) «базового» финансирования исследований [28].

В REF предусмотрены три проекции для оценки – две касаются результативности научной деятельности («Результаты» и «Эффекты»), а третья характеризует условия для ведения исследовательской деятельности. Комбинированно используются количественные и качественные измерители, а также метод кейсов. Весовое соотношение между тремя компонентами оценки составляет в REF 60% – 25% – 15% [в RAE вес компонента «Результаты» был выше (65%), а вес компонента «Эффекты» – ниже (20%)].

В компоненте «Результаты» помимо публикаций учитываются конфиденциальные или технические отчеты, патенты, выступления, заметки в Интернете, устройства, изображения, артефакты, изделия, экспонаты и др. Данные для компонента «Эффекты» представляются в форме кейсов, показывающих влияние университета за пределами академических кругов (на экономику, общество, культуру, государственную политику, здоровье, окружающую среду, качество жизни).

Системы, напоминающие британскую Программу оценки научных достижений, стали адаптироваться в разных странах, однако REF продолжает критиковаться академическим сообществом, полагающим экспертную оценку более точной. REF даже характеризуют как форму

«символического насилия» по Бурье [29], поскольку данная программа оценки снижает мотивацию представителей научного сообщества. Исследователи, получившие более низкие баллы, могут чувствовать себя маргинализированными, особенно когда университеты практикуют специальные преференции (статусы) для ученых-«звезд» [30].

Очередной цикл REF будет проходить в 2021 году по новой методике, обязывающей предоставлять сведения о научных результатах всего профессорско-преподавательского состава, а не выборочно по усмотрению самих университетов¹. В итоге у ряда вузов в разы выросло число академических работников, с которыми заключены контракты только на образовательную деятельность [31]. Таким образом, расширение масштабов количественной оценки ведет к поиску университетами путей снижения бюрократической нагрузки.

Отдельного внимания заслуживает подход к оценке результативности научных исследований в ведущих американских университетах. J.-C. Thoenig и C. Paradeise [32] подробно рассмотрели два кейса оценки академической работы – кейс Массачусетского технологического института (MIT) и кейс Университета Беркли в Калифорнии (UCB). В этих кейсах отсутствуют метрики для установления формальной корреляции между объемом работы и ее качеством, а также не указаны нормы по числу публикаций и списки журналов, на которые стоит ориентироваться. Первостепенное значение имеют такие показатели результативности научных исследований, как цитирование работ, приглашения с докладами на конференции, членство в научных обществах, призы и награды, наличие международной репутации. При этом нет формулы, по которой бы перечисленные параметры сводились воедино. Каждый ученый оценивается индивидуально комиссиями и панелями разных уровней, в которые привлекаются многие профессора. Нагрузка на профессоров в связи с этой деятельностью довольно высокая: между сентябрем и маем профессора на постоянных позициях могут в сумме тратить до трех полных месяцев на то, чтобы читать оцениваемые материалы и писать отклики. По сути, это постоянный бизнес-процесс: университетские профессора пишут раз в два-три года доклады по самооценке, а в среднем деятельность конкретных академических работников оценивается раз в 6–7 лет.

¹ См.: REF 2021. Research Excellence Framework // Guidance on Submissions : [сайт]. URL: <https://www.ref.ac.uk/publications/guidance-on-submissions-201901/> (дата обращения: 20.03.2020).

Таким образом, в исследовательских университетах со сложившимися традициями результативность научных исследований оценивается по совокупности количественных и качественных показателей, и большую роль продолжает играть экспертная оценка, в том числе для определения влияния университета за пределами академической среды. При этом важно отметить, что периодичность оценки, как мы уже говорили, составляет в среднем 6–7 лет, поскольку она дорогостоящая и неизбежно сопряжена с бюрократическими процедурами, которые отвлекают академических работников от их основной деятельности.

Зарубежный опыт стимулирования результативности научных исследований

При «новом менеджериализме» на результативность научных исследований влияние оказывают не только принципы оценки, но и то, каким образом организован процесс исследований, а также какие контракты заключены с сотрудниками, занимающимися исследованиями.

Центры превосходства

Среди форм организации научных исследований значительное внимание уделяется центрам превосходства (которые могут иметь разные названия, от «центров компетенций» до «научно-образовательных центров»), поскольку в них вкладываются дополнительные средства государства или самих университетов [33, 34]. «Превосходство» обязательно предполагает высокий уровень и продуктивность исследований [35, 36], поэтому нередко возглавить такие центры приглашают научных «звезд», чтобы ускорить процессы получения новых знаний [37, 38].

Теоретическим основанием целесообразности создания центров превосходства служит предположение о действии эффекта Матфея в исследовательской среде, согласно которому «успех порождает успех», а значит, если сильных исследователей собрать вместе и дать им дополнительные ресурсы, то успех приумножится. В научной литературе подтверждение действенности эффекта Матфея базируется, как правило, на отдельных кейсах. Однако есть и исследования, опровергающие действие эффекта Матфея в центрах превосходства. В работе [39] показано, что сбор «звезд» в одном центре превосходства, равно как и выделение таким центрам существенного дополнительного финансирования не всегда приводят к ожидаемому росту количества и качества

результатов. Более того, продуктивность центров повышается в том случае, когда они формируются на базе перспективных, но еще не признанных научных групп. Кроме того, ряд исследований показывает, что прорывные открытия делают малые научные коллективы [40, 41], а не специально создаваемые центры.

Контракты

Контрактная система на разных этапах карьеры преподавателей или исследователей может усиливать или снижать у них стимулы к тем или иным видам научной деятельности. Используемые в разных странах системы контрактов очень разные, но в последние годы происходит распространение контрактной системы, принятой в университетах США и Канады. Там наиболее престижные позиции в университетах – пожизненные (*tenure*), а также те, которые в дальнейшем приведут к получению постоянной позиции (*tenure track*). К системе найма и продвижения, где есть *tenure track*, перешел ряд европейских стран (Германия, Дания, Италия, Нидерланды, Финляндия, Швейцария, Швеция). В указанных странах либо целиком принята американско-канадская система, либо позиции *tenure track* добавлены к использующимся схемам найма.

Американский опыт показывает наличие связи между типом контракта и требованиями к результативности научных исследований. В наиболее явном виде эта связь прослеживается на контрактах *tenure track*, получить которые становится все сложнее ввиду растущей конкуренции. По данным Американской ассоциации университетских профессоров, доля постоянных позиций и *tenure track* в структуре всех контрактов с преподавателями за последние 20 лет снизилась, при этом в США уже несколько лет наблюдается перепроизводство специалистов с докторской степенью (PhD), которые и претендуют на данные позиции. За период с 1995 года по 2015 год включительно на 4 % уменьшилась доля постоянных позиций для профессоров, составив 21 % от общего числа преподавательских контрактов, а доля позиций *tenure-track* уменьшилась на 2 %, составив 8 %². Выходу на позицию *tenure track* в ряде случаев предшествуют промежуточные этапы, так называемые 2–3-летние постдокторские позиции, которые могут возобновляться ограниченное число раз. Затем следует либо перемещение на позицию *tenure track*, либо уход из университета

и продолжение карьеры вне академической сферы. По оценкам Национального научного фонда США, на постдокторские позиции могут попасть 46% защитивших степень PhD³, и только около 30% работающих преподавателей получают постоянную позицию⁴. На постдокторских позициях положение исследователей тяжелое – при большой нагрузке и высоких требованиях к результатам зарплата – небольшая. Именно поэтому данный тип контрактов критикуется все сильнее [42].

Для получения постоянной позиции или позиции *tenure track* их соискатели должны продемонстрировать научные результаты разных видов. Давление «нового менеджериализма» сказывается в том, что от соискателя позиции сейчас ожидается значительно больше результатов. Раньше претенденту достаточно было иметь 2–3 статьи, опубликованные в журналах с высоким импакт-фактором. Теперь же требования возросли в несколько раз: в поведенческих науках, например, для получения позиции *tenure track* надо опубликовать 16 статей, причем как минимум в половине из них – быть первым автором⁵, то есть тем, кто выполнил основную часть исследования.

Ожидаемые от преподавателя результаты научных исследований зависят от типа контракта. Для получения позиции *tenure track* нужно иметь публикации, в которых соискатель – единственный или ведущий автор, быть автором статьи в известных сборниках или в трудах топовых конференций, иметь в кейсе научные доклады и принимать участие в «Белых книгах» и др. [43]. Иными словами, важно как разнообразие, так и качество.

От профессора на пожизненном контракте ожидаются уже несколько иные результаты – эмпирические и теоретические статьи, развивающие новые методологии; монографии и учебники. Что важно, профессор должен готовить новых исследователей, и поэтому ему необходимо иметь статьи, где он указан в качестве второго автора после имени своего аспиранта или постдока.

Таким образом, по мере карьерного роста и соответствующего изменения типа контракта фактор качества и разнообразия результатов научных исследований становится все более весомым.

³ В области естественных наук, инженерных наук и математики.

⁴ См.: Science and Engineering Indicators. URL: <https://nces.nsf.gov/pubs/nsf20301/report/postgraduation-trends#job-market>; <https://www.nsf.gov/statistics/seind14/index.cfm/chapter-5/c5s3.htm> (дата обращения: 07.07.2020).

⁵ См.: *Reinero D.* The path to professorship by the numbers and why mentorship matters. 2019. 23 Oct. // A Community from Nature Research. Behavioral & Social Sciences. URL: <https://socialsciences.nature.com/users/325112-diego-a-reinero/posts/55118-the-path-to-professorship-by-the-numbers-and-why-mentorship-matters> (дата обращения: 06.05.2020).

² См.: AAUP.org – American Association of University Professors. URL: https://www.aaup.org/sites/default/files/Academic_Labor_Force_Trends_1975-2015.pdf (дата обращения: 07.07.2020).

Важно отметить, что, несмотря на наличие некоторой связи между типами контрактов и параметрами результативности научных исследований, жесткой привязки к количественным индикаторам нет, и, соответственно, нет отчетности по числу публикаций.

«Новый менеджериализм» в ведущих российских университетах

В России «новый менеджериализм» также проявился во введении системы контрактов, закрепляющих требования к результатам научных исследований, в создании центров превосходства, а также во введении стимулирующих надбавок за публикации, что в основном практикуется в университетах, участвующих в Проекте «5-100».

Контракты

В России, в отличие от зарубежной практики, с преподавателями университетов заключаются в основном срочные трудовые договоры. Согласно данным опроса 1 600 преподавателей, проведенного НИУ ВШЭ в 2017 и 2018 годах, более 45 % респондентов заключили с вузом срочный трудовой договор с перспективой его продления или пожизненного трудоустройства, еще 28 % – без такой перспективы, и только 0,7 % имели пожизненные контракты [44]. При этом доля профессоров составляла в рассматриваемой выборке 15 %, а доля доцентов – 55 %. Из этого следует, что на пожизненном трудоустройстве находится незначительное число профессоров.

Стимулирующее воздействие контрактов на результативность научных исследований усилилось после того, как с 2013 года стал поэтапно вводиться так называемый эффективный контракт. В нем заданы параметры результативности, в том числе научных исследований, и прописаны два компонента оплаты труда – оклад и стимулирующие выплаты. Предполагалось, что эффективный контракт станет стимулом роста не только числа, но и качества научных публикаций, поскольку в нем могут быть заложены требования к публикациям, индексируемым в базах данных Web of Science и Scopus. Действовавшая ранее контрактная система в вузах, по оценкам Я. М. Рощиной и М. М. Юдкевич [4], не оказывала значимого воздействия на результативность научных исследований, поскольку в контрактах обязательство вести научную работу хотя и закреплялось, но без четких критериев ее оценки.

Масштабные исследования [8] и кейсы отдельных университетов [9] свидетельствуют, что

эффективный контракт оказывает позитивное влияние на результативность научных исследований. Так, в университетах, имеющих специальный статус, стимулирующая выплата выше в том случае, если статьи опубликованы в рецензируемых журналах, индексируемых в базах данных Web of Science или Scopus [8]. Вместе с тем есть исследования, в которых значимой связи между размером материального вознаграждения и публикационной активностью не обнаружено [45]. При этом краткосрочные контракты снижают лояльность университету: около 40 % ведущих исследовательскую деятельность преподавателей вузов имеют несколько мест работы [46]. Таким образом, стимулирующие выплаты – это, возможно, не главный и краткосрочный по своему воздействию инструмент повышения результативности научных исследований.

Отождествление результативности научных исследований именно с публикациями в журналах представляет собой особенность российского «нового менеджериализма». Такой подход оправдан в том случае, если в университетах нет достаточной культуры публикаций в международных изданиях и в то же время присутствует давление внешнего регулятора как следствие участия в тех или иных программах превосходства. Более действенно влияние контрактов на результативность научных исследований в том случае, когда введен контроль качества изданий, в которых публикуются научные результаты. Важен и размер стимулирующих выплат: если он превышает оклад, то это чревато искажениями в мотивации – публикационная активность становится способом заработка, формой бизнеса, что может в долгосрочной перспективе привести к эрозии в науке системы ценностей.

Центры превосходства

В российской практике имеется разнообразный опыт создания в университетах центров превосходства. Один из наиболее обсуждаемых форматов – это научные лаборатории под руководством ведущих ученых мира⁶. Идея ответственной инициативы состоит в том, что ведущие ученые, независимо от страны происхождения, могут внести вклад в развитие перспективных научных направлений, в том числе частично утерянных или слабых. Было выделено

⁶ См.: Постановление Правительства Российской Федерации от 9 апреля 2010 года № 220 «О мерах по привлечению ведущих ученых в российские образовательные учреждения высшего профессионального образования» // Российская газета : официальный сайт. URL: <http://www.rg.ru/2010/04/16/grant-dok.html> (дата обращения: 27.04.2020).

существенное бюджетное финансирование: в первые два года (2010–2011) реализации программы – до 150 млн руб. на лабораторию на три года, в дальнейшем – до 90 млн руб.⁷ Для сравнения отметим, что тогда же на федеральные средства создавались лаборатории с похожим набором функций, но без участия иностранных «звезд», и их финансирование не превышало 15 млн руб. на такой же период [47].

В настоящее время на конкурсной основе открыты 272 лаборатории⁸, и около 80 % из них расположены в университетах. По данным Министерства науки и высшего образования РФ, программа успешна с точки зрения результативности научных исследований. Так, в 2019 году из общего числа опубликованных лабораториями работ половина вышла в журналах первого квартиля⁹.

Между тем проведенное в конце 2019 года независимое исследование созданных в 2010–2017 годах по этой программе лабораторий физического и биологического профиля показывает, что их результативность варьируется в широких пределах. Только около 20 % таких лабораторий выпустили статей больше, чем обычные сильные российские подразделения¹⁰ [48]. При этом примерно в четверти лабораторий производительность оказалась не выше, чем у среднестатистической эффективной российской научной группы в области естественных наук, которая способна выпускать 5 статей в год в расчете на лабораторию. Важным наблюдением стало и то, что в конкурсах победили в основном коллективы, достаточно успешные в получении финансирования, однако это не обеспечило равнозначно высокого уровня результатов. Таким образом, российский опыт показал, что в центрах превосходства эффект Матфея автоматического действия не оказывает.

Оценки Проекта «5-100»

Новый менеджериализм» нашел выражение и в программах превосходства, главной из которых стал реализуемый с 2013 года Проект «5-100».

⁷ См.: Постановление Правительства Российской Федерации от 30 мая 2012 года № 531 «О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 9 апреля 2010 года № 220» // Российская газета : официальный сайт. URL: <http://www.rg.ru/2012/06/12/granty-site-dok.html> (дата обращения: 27.04.2020).

⁸ Подсчитано по состоянию на январь 2020 года на основе данных о семи прошедших конкурсах. См.: 10 Mega Grants. URL: <http://p220.ru/home/contest> (дата обращения: 27.04.2020).

⁹ См.: Медведев Ю. Как назвать в России нобелевских лауреатов // Российская газета : официальный сайт. 2020. № 93. 28 апр. URL: <https://rg.ru/2020/04/28/valerij-falkov-rasskazal-o-rezultatah-raboty-programmy-megagrantov.html> (дата обращения: 05.05.2020).

¹⁰ Граничный показатель – 10 и более статей в год в рецензируемых научных изданиях в расчете на лабораторию.

Его целью было определено вхождение к 2020 году по меньшей мере 5 российских вузов в топ-100 мировых рейтингов. Из 21 вуза – участника программы 12 имеют статус исследовательского университета¹¹, и таким образом сформировалась группа элитных исследовательских университетов, получающих на протяжении последнего десятилетия финансовую поддержку от государства для развития научных исследований.

Во многих исследовательских университетах принцип «нового менеджериализма» проявился в серьезном внимании к наращиванию сначала количества публикаций, индексируемых в международных базах данных, а затем некоторые университеты стали уделять внимание и качеству публикуемых работ.

Исследования публикационной активности университетов – участников Проекта «5-100» свидетельствуют о положительных изменениях, особенно на начальных этапах его реализации. При этом у университетов-участников были более высокие темпы роста числа публикаций [49], чем у вузов, в проекте не участвующих.

В динамике картина менялась: в первые два года реализации Проекта «5-100» наблюдался существенный рост публикаций, в том числе в журналах первого квартиля [10]. На третий год реализации данного проекта прирост продолжался, но его темпы снизились [11]. Кроме того, была отмечена и тревожная тенденция наращивания числа публикаций за счет более доступных журналов четвертого квартиля.

Наконец, более поздняя работа по оценке Проекта «5-100», охватившая период с 2012/13 учебного года по 2017/18 учебный год включительно [12], подтвердила рост публикаций в период до 2017 года. Был также обнаружен неожиданный результат для 2017/18 учебного года: продуктивность участников проекта снизилась и стала такой же, как в контрольной группе вузов, не получающих финансирования по Проекту «5-100». Авторы работы [12] объясняют это зависимостью от государственной политики, поскольку именно в 2018 году проходили выборы Президента РФ и обсуждались планы по дальнейшему развитию данного проекта. Соответственно, университеты-участники работали в условиях неопределенности. Такое объяснение свидетельствует о том, что продуктивность вузов пока в высокой степени зависит не от политики университета, а от внешнего регулятора. На наш взгляд, может быть дано и иное объяснение: снижение продуктивности

¹¹ Присуждение статуса исследовательского университета началось с 2008 года.

связано с ослаблением эффекта воздействия инструментов, которые университеты используют для стимулирования результативности.

Помимо числа публикаций важна и их цитируемость, свидетельствующая о значении опубликованных работ для развития соответствующей научной области. Данные мониторинга публикационной активности и цитирования работ 12 университетов, имеющих статус исследовательских и участвующих в Проекте «5-100», показали, что наибольших результатов в группе классических университетов и в группе технических университетов достигли Новосибирский государственный университет и Физтех соответственно (рис. 1, 2). Эти два университета объединяет то, что у них исторически сложились самые тесные связи с академическими и иными научными организациями, что повышает уровень цитирования. В целом уровень цитирования публикаций университетов – участников Проекта «5-100» пока ниже, чем у ряда бывших академических институтов [50].

Вместе с тем если рассматривать сферу науки целиком, то число публикаций у вузов стало

больше, чем у ведомственных НИИ, в том числе бывших академических институтов. Так, доля публикаций вузов в структуре публикаций, индексируемых в Web of Science, за 2014–2018 годы возросла с 46 до 54 %, тогда как доля научных институтов сократилась с 51 до 36 %¹².

Таким образом, стимулирование результативности научных исследований в рамках концепции «нового менеджериализма» привело к заметному росту числа публикаций исследовательских университетов в рецензируемых изданиях, чего нельзя пока сказать о цитировании работ.

Выводы

Принятая в зарубежных университетах концепция «нового менеджериализма» способствовала распространению систем оценки

¹²См.: Дайджест показателей публикационной активности российских исследователей по данным Web of Science, Scopus / РИЭП: Российский научно-исследовательский институт экономики, политики и права в научно-технической сфере, Министерство науки и высшего образования РФ. Москва, 2019. Вып. 4, дек. С. 34, 36.

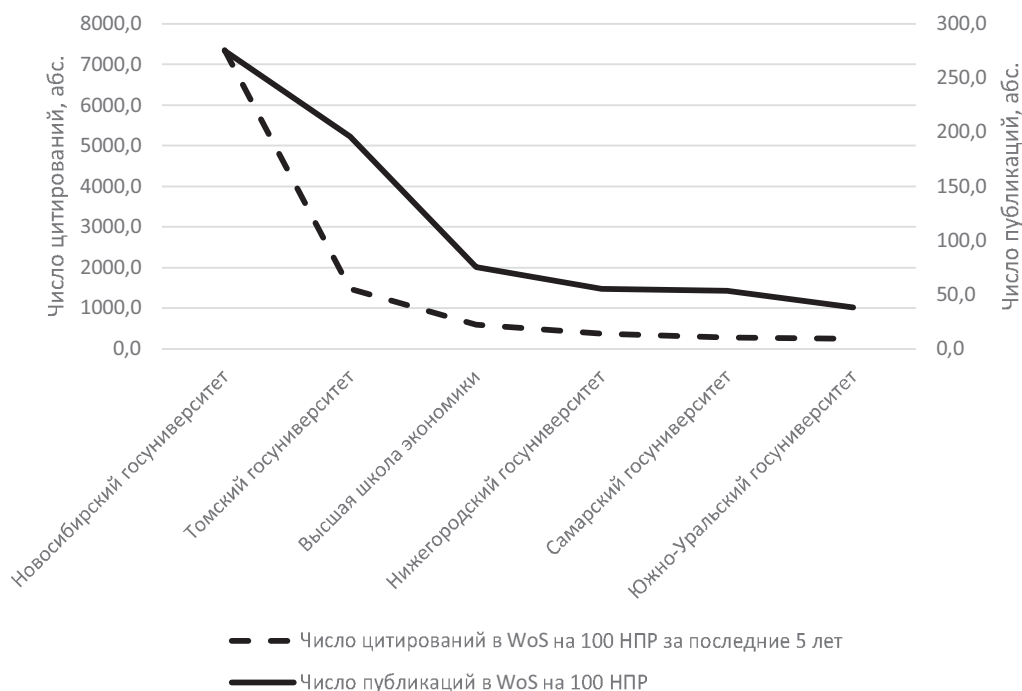


Рис. 1. Показатели публикационной активности и цитирования научно-педагогических работников (НПР) классических исследовательских университетов, участвующих в Проекте «5-100», по данным мониторинга за 2019 год*

Fig. 1. Indicators of publication activity and citations of faculty of classical research universities participating in Program 5-100, according to the monitoring data of 2019*

*Приведено по: Данные мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования, показатели 2.1 и 2.4 // Информационная система анализа динамики индикаторов в сфере высшего и среднего профессионального образования : [сайт]. URL: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/?m=vpo> (дата обращения: 07.07.2020).

результативности научных исследований, основанных на сочетании количественных и качественных показателей. При этом постепенно растет значимость индикаторов, отражающих влияние научных результатов за пределами академических кругов (REF и аналогичные системы измерения результативности).

В России преобладает подсчет публикаций и их производных (квартили журналов, соавторство, аффилиации и т.п.). Такой подход оправдан в условиях недостаточно развитой культуры публикаций в рецензируемых изданиях. Отличие от зарубежного опыта состоит и в периодичности оценки – в России она ежегодная, а за рубежом проводится один раз в 5–7 лет. Имеет смысл рассмотреть возможность перехода в России к оценке результативности научных исследований с 3-го-дичным интервалом. В дальнейшем интервал может возрасти до 5 лет – таков стандартный срок

для развертывания исследовательской программы, когда уже становятся понятными достигнутые результаты. Это позволит существенно снизить бюрократическую нагрузку как на исследователей, так и на университеты в целом.

Принятые в зарубежных университетах системы контрактов, в которых определяются требования к научным результатам, значительно отличаются от таковых в университетах российских. В России пока преобладают срочные контракты; такие контракты могут быть более действенным стимулом к научной результативности, чем контракты пожизненные, однако одновременно они создают условия неопределенности для исследователей с точки зрения перспектив занятости и потому – развития карьеры. Такой инструмент воздействия на результативность имеет, скорее всего, краткосрочный характер, а в долгосрочной перспективе важно перейти

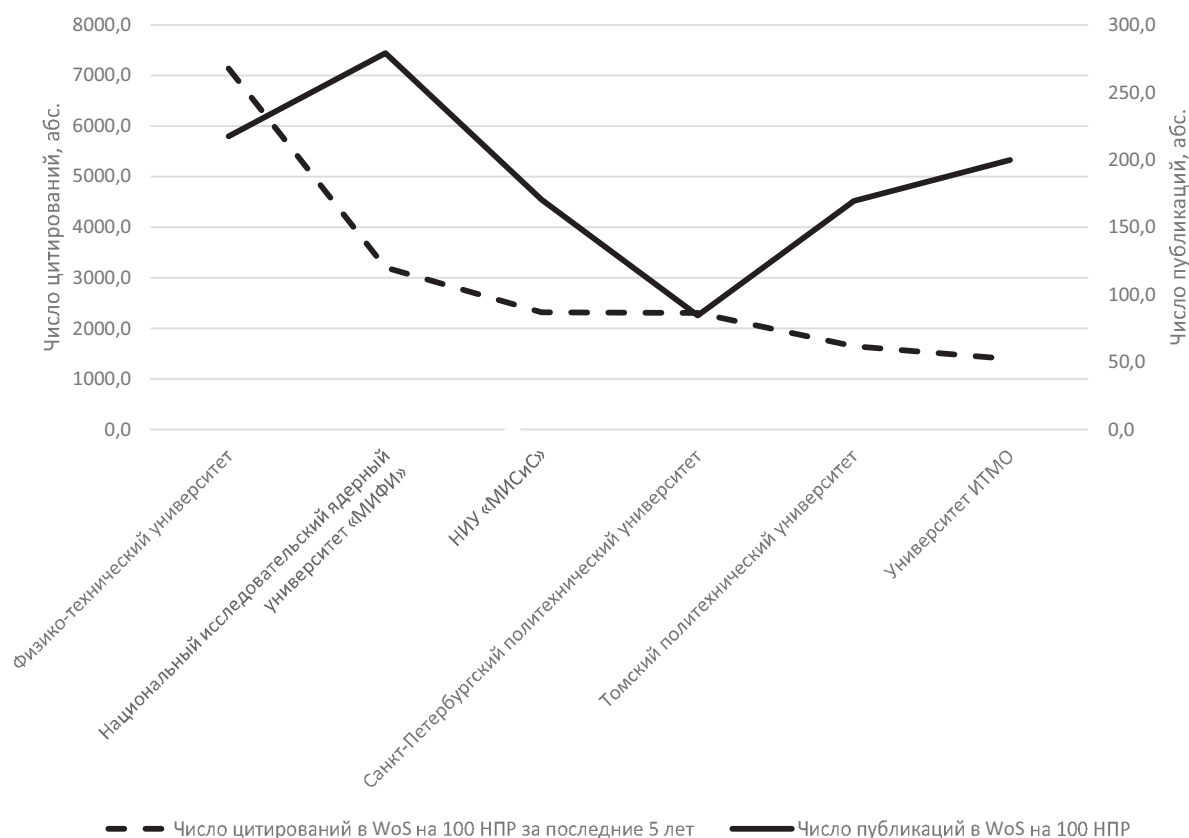


Рис. 2. Показатели публикационной активности и цитирования научно-педагогических работников (НПР) исследовательских университетов технического профиля, участвующих в Проекте «5-100», по данным мониторинга за 2019 год*

Fig. 2. Indicators of publication activity and citations of faculty of technical research universities participating in Program 5-100, according to the monitoring data of 2019*

*Приведено по: Данные мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования, показатели 2.1 и 2.4.

к более сбалансированной системе контрактов. Отталкиваясь от зарубежного опыта, можно оценить разумную долю пожизненных контрактов в пределах 20–25%. Только постоянные позиции создают условия для планирования долгосрочных (как минимум 5–7-летних) исследований и развития научных школ. При этом важно подчеркнуть, что за рубежом контракты на позицию *tenure track* и на пожизненное трудоустройство задают только рамочные требования к результативности научной деятельности.

Центры превосходства, еще один инструмент стимулирования результативности научной деятельности в условиях «нового менеджериализма», распространены и за рубежом, и в России. Они способствуют росту продуктивности, хотя эффект Матфея автоматически не действует. Более результативной может оказаться диверсификация центров превосходства, когда возглавлять их будут не только ведущие ученые, но и молодые перспективные исследователи, в том числе из-за рубежа.

Основываясь на данных о реализации Проекта «5-100», можно заключить, что в России переход к строгому количественному учету положительно повлиял на результативность научных исследований, несмотря на ограниченность используемых индикаторов. Ориентацию на показатели публикационной активности, особенно в индексируемых международных базах, можно рассматривать как первый и необходимый этап стимулирования результативности научных исследований. Вместе с тем по показателю цитирования вузовская наука пока уступает бывшему академическому сектору.

Актуальным остается вопрос о пределах роста результативности научных исследований в рамках действующих в России инструментов. Ограничения «нового менеджериализма» начинают проявляться в сокращении скорости прироста учитываемых показателей качества публикаций. Стимулирующие выплаты дают наибольший эффект на начальных этапах, затем более важными становятся факторы создания среды для производства научных знаний. С учетом данного обстоятельства изменения могут проводиться в направлении диверсификации и повышения гибкости инструментов стимулирования результативности научных исследований. Это и формирование лабораторий разного типа, и разнообразие контрактов в плане их продолжительности (годовые, трехлетние, пятилетние, пожизненные), и введение новых индикаторов оценки результативности, более точно учитывающих вклад исследователей в работу, а также то, насколько проведенные исследования способствуют решению

социально-экономических проблем. Комплексную оценку результативности реализовать сложнее, но при условии увеличения интервалов проведения измерений, как показывает зарубежный опыт, такая оценка более объективна.

Ограничением данного исследования является рассмотрение ряда инструментов «нового менеджериализма» в части их влияния на результативность научных исследований без учета всего комплекса параметров, которые могут оказывать воздействие на количество и качество научных результатов, поэтому дальнейшие исследования могут строиться сразу по нескольким направлениям. Первое – это анализ влияния научной политики университетов, помимо контрактной системы и центров превосходства, на результативность научных исследований. Второе – это изучение различий в разрезе областей наук, поскольку в естественных науках «новый менеджериализм» может проявляться и восприниматься научным сообществом не так, как в науках общественных и гуманитарных, и, соответственно, отклики на управляющие воздействия будут разными. Наконец, третье направление дальнейших исследований может касаться сравнительного анализа проявлений «нового менеджериализма» в российских университетах и научных организациях.

Список литературы

1. Edgar F., Geare A. Factors influencing university research performance // *Studies in Higher Education*. 2013. Vol. 38, no 5. P. 774–792. DOI: 10.1080/03075079.2011.601811.
2. Юдкевич М., Горелова О. Академический инбридинг: причины и последствия // *Университетское управление: практика и анализ*. 2009. № 1. С. 73–83.
3. Lovakov A., Yudkevich M., Alipova O. Inbreds and Non-Inbreds among Russian Academics: Short-Term Similarity and Long-Term Differences in Productivity // *Higher Education Quarterly*. 2019. Vol. 73, no 4. P. 445–455. DOI: 10.1111/hequ.12226.
4. Рощина Я. М., Юдкевич М. М. Факторы исследовательской деятельности преподавателей вузов: политика администрации, контрактная неполнота или влияние среды? // *Вопросы образования*. 2009. № 3. С. 203–229.
5. Балацкий Е. В. Институт эффективного контракта в науке: проблемы и решения // *Управление наукой и наукометрия*. 2017. № 3. С. 35–60.
6. Крайнов Г. Н. Будет ли эффект от эффективного контракта в системе высшего образования? // *Высшее образование в России*. 2017. № 5. С. 52–58.
7. Никулина И. Е. Эффективный контракт в вузе как драйвер повышения качества труда научно-педагогических работников // *Высшее образование в России*. 2018. Т. 27, № 5. С. 9–19.
8. Prakhov I., Rudakov V. The Determinants of Faculty Pay in Russian Universities: Incentive Contracts / NRU

- Higher School of Economics. Series EDU «Education». 2018. No 47/EDU/2018. 30 p. URL: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/direct/223403319.pdf> (дата обращения: 08.08.2020).
9. Антосик Л. В., Шевченко Е. С. Оценка влияния эффективного контракта на публикационную активность преподавателей: кейс регионального университета // Вопросы образования. 2018. № 3. С. 247–267. DOI: 10.17323/1814-9545-2018-3-247-267.
 10. Publication Activities of Russian Universities: The Effects of Project 5-100 / O. Poldin, N. Matveeva, I. Sterligov, M. Yudkevich // Educational Studies Moscow. 2017. No 2. P. 10–35. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-2-10-35.
 11. Matveeva N., Sterligov I., Yudkevich M. The Russian Excellence Initiative: Is it really excellence that is promoted? Working papers. National Research University – Higher School of Economics, 2019. 30 p. WP BRP 49/EDU/2019. URL: <https://wp.hse.ru/data/2019/05/20/1509096657/49EDU2018.pdf> (дата обращения: 08.08.2020).
 12. The Russian Excellence Initiative for higher education: a nonparametric evaluation of short-term results / T. Agasisti, E. Shibanova, D. Platonova, M. Lisyutkin // International Transactions in Operational Research. 2020. Vol. 27, no 4. P. 1911–1929. DOI: 10.1111/itor.12742.
 13. Rowlands J. Academic boards: Less intellectual and more academic capital in higher education governance? // Studies in Higher Education. 2013. Vol. 38, iss. 9. P. 1274–1289. DOI: 10.1080/03075079.2011.619655.
 14. Rowlands J. What is Academic Governance? // Academic Governance in the Contemporary University. Springer Nature Singapore Pte Ltd., 2017. P. 47–69. DOI: 10.1007/978-981-10-2688-1_3.
 15. Middlehurst R. Changing leadership in universities // The changing university? / T. Schuller (ed.). Buckingham : Society for Research into Higher Education and Open University Press, 1995. P. 75–92.
 16. Knowledge, Higher Education, and the New Managerialism: The Changing Management of UK Universities / R. Deem, S. Hillyard, M. Reed (eds.) Oxford : Oxford University Press, 2007. 258 p.
 17. Kohtamäki V. Academic leadership and university reform-guided management changes in Finland // Journal of Higher Education Policy and Management. 2019. Vol. 41, no 1. P. 70–85. DOI: 10.1080/1360080X.2018.15534992.
 18. Naidoo R. The competition fetish in higher education: varieties, animators and consequences // British Journal of Sociology of Education. 2016. Vol. 37, no 1. P. 1–10. DOI: 10.1080/01425692.2015.1116209.
 19. Global Rankings and the Geopolitics of Higher Education: Understanding the influence and impact of rankings on higher education, policy and society / E. Hazelkorn (ed.). London; New York : Routledge. Taylor & Francis Group, 2017. 372 p.
 20. Bowen W. G., Tobin E. M. Locus of Authority: The Evolution of Faculty Roles in the Governance of Higher Education. Princeton University Press, 2015. 400 p.
 21. Campbell D. F. J., Carayannis E. G. Epistemic governance and epistemic innovation policy in higher education // Technology, Innovation and Education. 2016. DOI: 10.1186/s40660-016-0008-2.
 22. Yating Huang, Sun-Keung Pang, Shulin Yu. Academic identities and university faculty responses to new managerialist reforms: experiences from China // Studies in Higher Education. 2018. Vol. 43, iss. 1. P. 154–172. DOI: 10.1080/03075079.2016.1157860.
 23. Siekkinen T., Pekkola E., Carvalho T. Change and continuity in the academic profession: Finnish universities as living labs // Higher Education. 2019. No 79. P. 533–551. DOI: 10.1007/s10734-019-00422-3.
 24. Калгин А., Калгина О., Лебедева А. Оценка публикационной активности как способ измерения результативности труда ученых и ее связь с мотивацией // Вопросы образования/Educational Studies Moscow. 2019. № 1. С. 44–86. DOI: 10.17323/1814-9545-2019-1-44-86.
 25. Söderlind J., Geschwind L. Making sense of academic work: the influence of performance measurement in Swedish universities // Policy Reviews in Higher Education. 2019. Vol. 3, no 1. P. 75–93. DOI: 10.1080/23322969.2018.1564354.
 26. Lind J. K. The missing link: How university managers mediate the impact of a performance-based research funding system // Research Evaluation. 2019. Vol. 28, iss. 1. P. 84–93. DOI: 10.1093/reseval/ryy038.
 27. Research Excellence Framework (REF) Review: Building on Success and Learning from Experience. An Independent Review of Research Excellence Framework (2016). URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/541338/ind-16-9-ref-stern-review.pdf (дата обращения: 26.05.2020).
 28. Review of the Research Excellence Framework. Evidence Report / E. Arnold, P. Simmonds, K. Farla [et al.] ; Technopolis group, 2018. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/768162/research-excellence-framework-review-evidence-report.pdf (дата обращения: 08.08.2020).
 29. Agyemang G., Broadbent J. Management Control Systems and Research Management in Universities: An Empirical and Conceptual Exploration // Accounting Auditing & Accountability Journal. 2015. Vol. 28, no 7. P. 1018–1046. DOI: 10.1108/AAAJ-11-2013-1531.
 30. Asproumorgos T. The Managerialist University: An Economic Interpretation // Australian Universities Review. 2012. Vol. 54, no 2. P. 45–60.
 31. Baker S. Sudden shift to teaching-only contracts ahead of REF census // Times Higher Education. 2020. URL: <https://www.timeshighereducation.com/news/sudden-shift-teaching-only-contracts-ahead-ref-census> (дата обращения: 26.05.2020).
 32. Thoenig J.-C., Paradeise C. Organizational Governance and the Production of Academic Quality: Lessons from Two Top U.S. Research Universities // Minerva. 2014. Vol. 52, no 4. P. 381–417.
 33. Organizational and Institutional Influences on Creativity in Scientific Research / T. Heinze, P. Shapira, J. D. Rogers, J. M. Senker // Research Policy. 2009. Vol. 38, no 4. P. 610–623. DOI: 10.1016/j.respol.2009.01.014.
 34. Kok S. K., McDonald C. Underpinning excellence in higher education—an investigation into the leadership, governance and management behaviours of high-performing academic departments // Studies in

Higher Education. 2017. Vol. 42, no 2. P. 210–231. DOI: 10.1080/03075079.2015.1036849.

35. Luukkonen T., Nedeve M., Barré R. Understanding the Dynamics of Networks of Excellence // *Science and Public Policy*. 2006. Vol. 33, no 4. P. 239–252. DOI: 10.3152/147154306781778966.

36. Borlaug S. B. Moral Hazard and Adverse Selection in Research Funding: Centers of Excellence in Norway and Sweden // *Science and Public Policy*. 2016. Vol. 43, iss. 3. P. 352–362. DOI: 10.1093/scipol/scv048.

37. Hicks D., Katz J. S. Equity and Excellence in Research Funding // *Minerva*. 2011. No 49. P. 137–151. DOI: 10.1007/s11024-011-9170-6.

38. Safavi M., Håkanson L. Advancing theory on knowledge governance in universities: a case study of a higher education merger // *Studies in Higher Education*. 2018. Vol. 43, iss. 3. P. 500–523. DOI: 10.1080/03075079.2016.1180675.

39. Excellence and growth dynamics: A comparative study of the Matthew effect / L. Langerfeldt, M. Benner, G. Sivertsen [et al.] // *Science and Public Policy*. 2015. Vol. 42, iss. 5. P. 661–675. DOI: 10.1093/scipol/scu083.

40. Azoulay P. Small research teams ‘disrupt’ science more radically than large ones // *Nature*. 2019. Vol. 566. P. 330–332. URL: <https://www.nature.com/articles/d41586-019-00350-3> (дата обращения: 16.06.2020).

41. Wu L., Wang D., Evans J. Large teams develop and small teams disrupt science and technology // *Nature*. 2019. Vol. 566. P. 378–382. URL: <https://www.nature.com/articles/s41586-019-0941-9> (дата обращения: 16.06.2020).

42. Powell K. The future of the postdoc // *Nature*. 2015. No 520. P. 144–147. DOI: 10.1038/520144a.

43. Whitaker M. Which Publications Matter at Which Stages of Your Career? // *The Chronicle of Higher Education*. 2019. URL: <https://www.chronicle.com/article/Which-Publications-Matter-at/247192> (дата обращения: 16.06.2020).

44. Russian Academic Profession in Knowledge Society. The main results of the survey of faculty in 2017–2018. Working paper. National Research University «Higher School of Economics». Series WP10. 2019 / A. Panova, M. Yudkevich, L. Litvinova, O. Alipova. URL: <https://cinst.hse.ru/data/2019/08/01/1484729551/APIKS%20eng.pdf> (дата обращения: 30.06.2020).

45. Fursov K., Roschina Y., Balmush O. Determinants of Research Productivity: An Individual-level Lens // *Foresight and STI Governance*, 2016. Vol. 10, no 2. P. 44–56. DOI: 10.17323/1995–459X.2016.2.44.56.

46. Волкова Г. Л. Характер занятости научных кадров высшей квалификации // *Экспресс-информация «Наука. Технологии. Инновации»* / НИУ ВШЭ. Москва, 2019. 11 июля. 2 с. URL: https://issek.hse.ru/data/2019/07/11/1478908054/NTI_N_135_11072019.pdf (дата обращения: 18.06.2020).

47. Дежнина И. Г. Состояние сферы науки и инноваций // *Российская экономика в 2010 году. Тенденции и перспективы*. Вып. 32. Москва : Издательство Института Гайдара, 2011. С. 372–398.

48. Цирлина Г., Фейгельман М., Малинкина Е. По следам мегагрантов-1 // *Троицкий вариант – Наука*. 2019. № 294. С. 2. URL: <https://trv-science.ru/2019/12/24/po-sledam-megagrantov-1/> (дата обращения: 18.06.2020).

49. The causal impact of performance-based funding on universities performance: quasi-experimental evidence from Russian HE WP BRP 221/EC/2019 / T. Agasisti, E. Abalmasova, E. Shibanova, A. Egorov; NRU Higher School of Economics. 2019. Series WP BRP «Economics/EC». 27 p. Публикации HSE. URL: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/direct/335362757.pdf>.

50. Avanesova A., Shamliyan T. Comparative trends in research performance of the Russian universities // *Scientometrics*. 2018. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11192-018-2807-6>. DOI: 10.1007/s11192-018-2807-6.

References

1. Edgar F., Geare A. Factors Influencing University Research Performance. *Studies in Higher Education*, 2013, vol. 38, no 5, pp. 774–792. DOI: 10.1080/03075079.2011.601811. (In Eng.).

2. Yudkevich M., Gorelova O. Akademicheskii inbriding: prichiny i posledstviya [Academic Inbreeding: Reasons and Consequences]. *University Management: Practice and Analysis*, 2015, no 1, pp. 73–83. (In Russ.).

3. Lovakov A., Yudkevich M., Alipova O. Inbreds and Non-Inbreds among Russian Academics: Short-Term Similarity and Long-Term Differences in Productivity. *Higher Education Quarterly*, 2019, vol. 73, no 4, pp. 445–455. DOI: 10.1111/hequ.12226. (In Eng.).

4. Roshchina Ya. M., Yudkevich M. M. Faktory issledovatel'skoi deyatel'nosti prepodavatelei vuzov: politika administratsii, kontraktynaya nepolnota ili vliyanie sredi? [Factors of University Lecturers' Research Activity: Administration Policy, Contractual Incompleteness, or Impact of the Environment?]. *Voprosy obrazovaniya/Educational Studies*, 2009, no 3, pp. 203–229. (In Russ.).

5. Balatsky E. V. Institut effektivnogo kontrakta v nauke: problemy i resheniya [The Institution of Efficient Contract in Science: Problems and Solutions]. *Upravlenie naukoj i naukometriya*, 2017, no 3, pp. 35–60. (In Russ.).

6. Kraynov G. N. Budet li effekt ot effektivnogo kontrakta v sisteme vysshego obrazovaniya? [Will the Effective Contract in the System of Higher Education Bring Any Results?]. *Vysshee obrazovanie v Rossii/Higher Education in Russia*, 2017, no 5, pp. 52–58. (In Russ.).

7. Nikulina I. E. Effektivnyi kontrakt v vuze kak draiv'er povysheniya kachestva truda nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov [Effective Contract at the University as a Driver of Work Quality Improvement of Scientific and Pedagogical Workers]. *Vysshee obrazovanie v Rossii/Higher Education in Russia*, 2018, vol. 27, no 5, pp. 9–19. (In Russ.).

8. Prakhov I., Rudakov V. *The Determinants of Faculty Pay in Russian Universities: Incentive Contracts*. NRU Higher School of Economics. Series EDU «Education». 2018, no 47/EDU/2018. Available at: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/direct/223403319.pdf> (accessed 08.08.2020). (In Eng.).

9. Antosik L., Shevchenko E. Otsenka vliyaniya effektivnogo kontrakta na publikatsionnuyu aktivnost' prepodavatelei: keis regional'nogo universiteta [Assessment of the Impact of the Effective Contract System on the Publication Activity of University Faculty: The Case of a Regional

- University]. *Voprosy obrazovaniya/Educational Studies Moscow*, 2018, no 3, pp. 247–267. DOI: 10.17323/1814-9545-2018-3-247-267. (In Russ.).
10. Poldin O., Matveeva N., Sterligov I., Yudkevich M. Publication Activity of Russian Universities: The Effects of Project 5-100. *Voprosy obrazovaniya/Educational Studies Moscow*, 2017, no 2, pp. 10–35. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-2-10-35. (In Eng.).
11. Matveeva N., Sterligov I., Yudkevich M. *The Russian Excellence Initiative: Is it Really Excellence that is Promoted?* Working papers. National Research University – Higher School of Economics, 2019. 30 p. WP BRP 49/EDU/2019. Available at: <https://wp.hse.ru/data/2019/05/20/1509096657/49EDU2018.pdf> (accessed 08.08.2020). (In Eng.).
12. Agasisti T., Shibanova E., Platonova D., Lisyutkin M. The Russian Excellence Initiative for Higher Education: a Nonparametric Evaluation of Short-Term Results. *International Transactions in Operational Research*, 2020, vol. 27, no 4, pp. 1911–1929. DOI: 10.1111/itor.12742. (In Eng.).
13. Rowlands J. Academic boards: Less Intellectual and More Academic Capital in Higher Education Governance? *Studies in Higher Education*, 2013, vol. 38, issue 9, pp. 1274–1289. DOI: 10.1080/03075079.2011.619655. (In Eng.).
14. Rowlands J. What is Academic Governance? *Academic Governance in the Contemporary University*. Springer Nature Singapore Pte Ltd., 2017. Pp. 47–69. DOI: 10.1007/978-981-10-2688-1_3. (In Eng.).
15. Middlehurst R. Changing Leadership in Universities. In: T. Schuller (ed.) *The changing university?* Buckingham, Society for Research into Higher Education and Open University Press, 1995. Pp. 75–92. (In Eng.).
16. *Knowledge, Higher Education, and the New Managerialism: The Changing Management of UK Universities*. R. Deem, S. Hillyard, M. Reed (eds.). Oxford, Oxford University Press, 2007. 258 p. (In Eng.).
17. Kohtamäki V. Academic Leadership and University Reform-Guided Management Changes in Finland. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 2019, vol. 41, no 1, pp. 70–85. DOI: 10.1080/1360080X.2018.15534992. (In Eng.).
18. Naidoo R. The Competition Fetish in Higher Education: Varieties, Animators and Consequences. *British Journal of Sociology of Education*, 2016, vol. 37, no 1, pp. 1–10. DOI: 10.1080/01425692.2015.1116209. (In Eng.).
19. *Global Rankings and the Geopolitics of Higher Education: Understanding the Influence and Impact of Rankings on Higher Education, Policy and Society*. E. Hazelkorn (ed.), London and New York, Routledge, Taylor & Francis Group, 2017. 372 p. (In Eng.).
20. Bowen W.G., Tobin E.M. *Locus of Authority: The Evolution of Faculty Roles in the Governance of Higher Education*. Princeton University Press, 2015. 400 p. (In Eng.).
21. Campbell D. F. J., Carayannis E. G. Epistemic Governance and Epistemic innovation policy in higher education. *Technology, Innovation and Education*, 2016. DOI: 10.1186/s40660-016-0008-2. (In Eng.).
22. Yating Huang, Sun-Keung Pang & Shulin Yu. Academic Identities and University Faculty Responses to New Managerialist Reforms: Experiences from China. *Studies in Higher Education*, 2018, vol. 43, issue 1, pp. 154–172. DOI: 10.1080/03075079.2016.1157860. (In Eng.).
23. Siekkinen T., Pekkola E., Carvalho T. Change and Continuity in the Academic Profession: Finnish Universities as Living Labs. *Higher Education*, 2019, no 79, pp. 533–551. DOI: 10.1007/s10734-019-00422-3. (In Eng.).
24. Kalgina A., Kalgina O., Lebedeva A. Otsenka publikatsionnoi aktivnosti kak sposob izmereniya rezul'tativnosti truda uchenykh i ee svyaz' s motivatsiei [Publication Metrics as a Tool for Measuring Researchers' Productivity and Their Attitude to Motivation]. *Voprosy obrazovaniya/Educational Studies Moscow*, 2019, no 1, pp. 44–86. DOI: 10.17323/1814-9545-2019-1-44-86. (In Russ.).
25. Söderlind J., Geschwind L. Making Sense of Academic Work: the Influence of Performance Measurement in Swedish Universities. *Policy Reviews in Higher Education*, 2019, vol. 3, no 1, pp. 75–93. DOI: 10.1080/23322969.2018.1564354. (In Eng.).
26. Lind J. K. The Missing Link: How University Managers Mediate the Impact of a Performance-based research Funding System. *Research Evaluation*, 2019, vol. 28, issue 1, pp. 84–93. DOI: 10.1093/reseval/rvy038. (In Eng.).
27. *Research Excellence Framework (REF) Review: Building on Success and Learning from Experience*. An Independent Review of Research Excellence Framework. (2016). Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/541338/ind-16-9-ref-stern-review.pdf (accessed 26.05.2020). (In Eng.).
28. Arnold E., Simmonds P., Farla K., Kolarz P., Mahieu B., Nielsen K. *Review of the Research Excellence Framework*. Evidence Report. Technopolis group, 2018. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/768162/research-excellence-framework-review-evidence-report.pdf (accessed 08.08.2020). (In Eng.).
29. Agyemang G., Broadbent J. Management Control Systems and Research Management in Universities: An Empirical and Conceptual Exploration. *Accounting Auditing & Accountability Journal*, 2015, vol. 28, no 7, pp. 1018–1046. DOI: 10.1108/AAAJ-11-2013-1531. (In Eng.).
30. Aspromourgos T. The Managerialist University: An Economic Interpretation. *Australian Universities Review*, 2012, vol. 54, no 2, pp. 45–60. (In Eng.).
31. Baker S. Sudden Shift to Teaching-Only Contracts Ahead of REF Census. *Times Higher Education*, 2020. Available at: <https://www.timeshighereducation.com/news/sudden-shift-teaching-only-contracts-ahead-ref-census> (accessed 26.05.2020). (In Eng.).
32. Thoenig J.-C., Paradeise C. Organizational Governance and the Production of Academic Quality: Lessons from Two Top U.S. Research Universities. *Minerva*, 2014, vol. 52, no 4, pp. 381–417. (In Eng.).
33. Heinze T., Shapira P., Rogers J. D., Senker J. M. Organizational and Institutional Influences on Creativity in Scientific Research. *Research Policy*, 2009, vol. 38, no 4, pp. 610–623. DOI: 10.1016/j.respol.2009.01.014. (In Eng.).
34. Kok S. K., McDonald C. Underpinning Excellence in Higher Education – an Investigation into the Leadership, Governance and Management Behaviours of High-Performing Academic Departments. *Studies in Higher Education*, 2017, vol. 42, no 2, pp. 210–231. DOI: 10.1080/03075079.2015.1036849. (In Eng.).

35. Luukkonen T., Nedeva M., Barré R. Understanding the Dynamics of Networks of Excellence. *Science and Public Policy*, 2006, vol. 33, no 4, pp. 239–252. DOI: 10.3152/147154306781778966. (In Eng.).
36. Borlaug S.B. Moral Hazard and Adverse Selection in Research Funding: Centers of Excellence in Norway and Sweden. *Science and Public Policy*, 2016, vol. 43, issue 3, pp. 352–362. DOI: 10.1093/scipol/scv048. (In Eng.).
37. Hicks D., Katz J.S. Equity and Excellence in Research Funding. *Minerva*, 2011, no 49, pp. 137–151. DOI: 10.1007/s11024-011-9170-6. (In Eng.).
38. Safavi M., Håkanson L. Advancing Theory on Knowledge Governance in Universities: a Case Study of a Higher Education Merger. *Studies in Higher Education*, 2018, vol. 43, issue 3, pp. 500–523. DOI: 10.1080/03075079.2016.1180675. (In Eng.).
39. Langerfeldt L., Benner M., Sivertsen G., Kristiansen E., Aksnes D., Borlaug S.B., Hansen H.F., Kallerud E., Pelkonen A. Excellence and Growth Dynamics: A Comparative Study of the Matthew Effect. *Science and Public Policy*, 2015, vol. 42, issue 5, pp. 661–675. DOI: 10.1093/scipol/scu083. (In Eng.).
40. Azoulay P. Small Research Teams ‘Disrupt’ Science More Radically than Large Ones. *Nature*, 2019, vol. 566, pp. 330–332. Available at: <https://www.nature.com/articles/d41586-019-00350-3> (accessed 16.06.2020). (In Eng.).
41. Wu L., Wang D., Evans J. Large Teams Develop and Small Teams Disrupt Science and Technology. *Nature*, 2019, vol. 566, pp. 378–382. Available at: <https://www.nature.com/articles/s41586-019-0941-9> (accessed 16.06.2020). (In Eng.).
42. Powell K. The Future of the Postdoc. *Nature*, 2015, no 520, pp. 144–147. DOI: 10.1038/520144a. (In Eng.).
43. Whitaker M. Which Publications Matter at Which Stages of Your Career? *The Chronicle of Higher Education*, 2019. Available at: <https://www.chronicle.com/article/Which-Publications-Matter-at/247192> (accessed 16.06.2020). (In Eng.).
44. Panova A., Yudkevich M., Litvinova L., Alipova O. Russian Academic Profession in Knowledge Society. The Main Results of the Faculty Survey in 2017–2018. Working paper. National Research University «Higher School of Economics», 2019, Series WP10. Available at: <https://cinst.hse.ru/data/2019/08/01/1484729551/APIKS%20eng.pdf> (accessed 18.05.2020). (In Eng.).
45. Fursov K., Roschina Y., Balmush O. Determinants of Research Productivity: An Individual-level Lens. *Foresight and STI Governance*, 2016, vol. 10, no 2, pp. 44–56. DOI: 10.17323/1995–459X.2016.2.44.56. (In Eng.).
46. Volkova G. L. Kharakter zanyatosti nauchnykh kadrov vysshei kvalifikatsii [Type of Employment of Scientific Workforce of the Highest Qualification]. *Ekspress-informatsiya «Nauka. Tekhnologii. Innovatsii»*. National Research University – Higher School of Economics, Moscow, 2019. 2 p. Available at: https://issek.hse.ru/data/2019/07/11/1478908054/NTI_N_135_11072019.pdf (accessed 18.06.2020). (In Russ.).
47. Dezhina I. The State of the Research and Innovation Sphere. *Russian Economy in 2010. Trends and Outlook*, Issue 32. Moscow, Gaidar Institute Publishing, 2011. Pp. 340–364. (In Russ.).
48. Tsyrlina G., Feigel'man M., Malinkina E. Po sledam megagrantov-1 [In the Aftermath of Megagrants-1]. *Troitskii variant-Nauka*, 2019, no 294, p. 2. Available at: <https://trv-science.ru/2019/12/24/po-sledam-megagrantov-1/> (accessed 18.06.2020). (In Russ.).
49. Agasisti T., Abalmasova E., Shibanova E., Egorov A. The Causal Impact of Performance-Based Funding on Universities Performance: Quasi-Experimental Evidence from Russian HE WP BRP 221/EC/2019 / NRU Higher School of Economics, 2019, Series WP BRP «Economics/EC». 27 p. Available at: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/direct/335362757.pdf> (accessed 08.08.2020). (In Eng.).
50. Avanesova A., Shamliyan T. Comparative Trends in Research Performance of the Russian Universities. *Scientometrics*, 2018. Available at: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11192-018-2807-6> (accessed 08.08.2020). DOI: 10.1007/s11192-018-2807-6. (In Eng.).

Рукопись поступила в редакцию 23.06.2020
Submitted on 23.06.2020

Принята к публикации 08.07.2020
Accepted on 08.07.2020

Информация об авторе / Information about the author

Дежина Ирина Геннадиевна – доктор экономических наук, руководитель Аналитического департамента научно-технологического развития Сколковского института науки и технологий; +7495 120 62-58; i.dezhina@skoltech.ru.

Irina G. Dezhina – Dr. Sci. (Econ.), Head of Analytical Department of Scientific-Technological Development, Skolkovo Institute of Science and Technology; +7495 120 62-58; i.dezhina@skoltech.ru.

