

**ВЛИЯНИЕ ПРОГРАММ УНИВЕРСИТЕТСКОГО РАЗВИТИЯ
НА ВНУТРЕННЮЮ ТРАНСФОРМАЦИЮ ВУЗОВ-УЧАСТНИКОВ:
СЛУЧАЙ ПРОЕКТА «5–100»**

М. М. Соколов

*Nazarbayev University
Казахстан, 010000, Астана, просп. Кабанбай Батыра 53;
mikhail.sokolov@nu.edu.kz*

Аннотация. Одной из основных форм управления наукой в современном мире являются программы развития университетов, которые предоставляют вузам финансирование в обмен на обещание достичь некоторых количественных показателей. При этом предполагается, что стремление к выполнению показателей приведет к долгосрочной внутренней трансформации организаций-участников. В этой статье делается попытка оценить успешность такой политики на примере Проекта «5–100». Результатом Проекта должно было стать приближение российских вузов к модели исследовательского университета, в котором: (а) большинство сотрудников идентифицируют себя как исследователей и посвящают значительную часть своего рабочего времени занятиям наукой; (б) условия контрактов гибки и подразумевают значительное вознаграждение за научные достижения; (в) нам осуществляется на открытом рынке, а сетевые механизмы и инбридинг играют меньшую роль; (г) преподаватели в массовом порядке вовлечены в научную коммуникацию с интернациональной аудиторией. Мы использовали данные опроса ученых-экономистов, аффилированных с российскими вузами (N=5025), который был проведен в октябре-декабре 2021 года, чтобы оценить, насколько в момент завершения Проекта вузы-участники отличались по этим параметрам от остальных российских вузов. Результаты неоднозначны: хотя по большинству переменных существует статистически значимая разница между вузами-участниками и прочими вузами, эффект (а) сравнительно незначителен, а (б) в основном обязан своим появлением Высшей школе экономики и исчезает, когда сотрудники этого университета исключаются из выборки. Так, сотрудники прочих вузов-участников преподают столько же аудиторных часов, не более мобильны, не нашли работу на открытом рынке труда, не имеют большего опыта взаимодействия с международными научными журналами и лишь в небольшой степени сильнее идентифицируют себя с ролью исследователя и погружены в чтение иноязычной литературы. Данные ставят под сомнение возможность того, что результатом программы развития стала внутренняя трансформация большинства вузов-участников, а не поверхностная оптимизация.

Ключевые слова: социология организаций, социология высшего образования, высшее образование в России, организационная стратификация, программы развития университетов, трансформация университетов, Проект «5–100»

Благодарности: Исследование выполнено при поддержке Российского научного фонда (грант № 21-18-00519). Я благодарю за помощь в этом исследовании своих коллег по проекту – Виктора Глухова и Сергея Дурнева (Elibrary), а также Дарью Геращенко, Катерину Губу, Александра Либмана и Елену Чечик (ЕУСПб). Я также благодарен трем анонимным рецензентам «Университетского управления» за содержательные комментарии. Никто из них не несет ответственности за недостатки этой статьи.

Для цитирования: Соколов М. М. Влияние программ университетского развития на внутреннюю трансформацию вузов-участников: случай Проекта «5–100» // Университетское управление: практика и анализ. 2026. Т. 30, № 1. С. 88–107. DOI: 10.15826/umpa.2026.01.007

ASSESSING THE IMPACT OF THE “5-100 PROJECT” ON THE INTERNAL TRANSFORMATION OF RUSSIAN ELITE UNIVERSITIES

M. M. Sokolov

Nazarbayev University

53 Qabanbay Batyr ave., Astana, 010000, Kazakhstan;

mikhail.sokolov@nu.edu.kz

Abstract. One of the main (if not the primary) goals of the “5-100 Project” declared to be the internal transformation of Russian universities. It was assumed that the need to meet the program’s indicators would lead participating universities to recognize the necessity of deep reforms. The intended outcome was convergence toward the model of a research university, in which (a) most faculty identify as researchers and devote a significant share of their working time to research; (b) employment contracts are flexible and provide substantial rewards for academic achievements; (c) hiring takes place on the open market, while networking mechanisms and inbreeding play a smaller role; and (d) faculty are widely involved in scientific communication with an international audience. We use data from a survey of economists affiliated with Russian universities ($N = 5,025$), conducted in October–December 2021, to assess the extent to which, by the conclusion of the Project, participating universities differed from other Russian universities on these parameters. The results are mixed: although for most variables there is a statistically significant difference between participating and other universities, the effect (a) is comparatively small, and (b) is largely due to a single university—the Higher School of Economics—and disappears once its faculty are excluded from the sample. For example, faculty at other participating universities do not teach fewer classroom hours, are not more mobile, are not hired on the open labor market, do not have greater experience publishing internationally, and only to a limited extent identify more strongly with the role of researcher or engage more deeply with foreign-language literature. The data cast doubt on whether the Project resulted in the internal transformation of most participating universities rather than in superficial optimization.

Keywords: sociology of organizations; sociology of higher education; organizational stratification; higher education in Russia; centers of excellence; university transformation; “5-100 Project”

Acknowledgments. This study was supported by the Russian Science Foundation (grant no. 21-18-00519). I thank my project colleagues—Viktor Glukhov and Sergey Durnev (Elibrary)—as well as Daria Gerashchenko, Katerina Guba, Alexander Libman, and Elena Chechik (EUSPb) for their help in conducting this study. I am also grateful to the three “*University Management*” anonymous reviewers for their very helpful comments. None of them bears responsibility for the shortcomings of this article.

For citation: Sokolov M. M. Assessing the impact of the “5-100 Project” on the internal transformation of Russian elite universities. *University Management: Practice and Analysis*. 2026. Vol. 30, nr 1, pp. 88–107. DOI: 10.15826/umpa.2026.01.007 (In Russ.).

Введение

Одной из основных форм управления наукой и высшим образованием в современном мире являются программы развития университетов (excellence initiatives), которые предоставляют вузам финансирование в обмен на обещание достичь некоторых количественных показателей [1]. Вопрос об их результативности представляет предмет обширной дискуссии как в силу своей практической важности – подобные программы часто служат одной из основных статей государственных расходов на финансирование науки и высшего образования, – так и в силу теоретического интереса [2–4]. Классическая теория бюрократии и более современные подходы, развивавшиеся в последние десятилетия, предполагают разные ожидания

в отношении того, как организации будут реагировать на подобную новую систему стимулов.

Классическая веберовская теория бюрократии утверждает, что организация выбирает наиболее рациональный ответ на структуру ограничений и возможностей, что подразумевает, что она готова полностью перестроить свои внутренние процессы в ответ на изменения во внешней среде [5]. Эта мысль оспаривалась в теориях организаций, развивавшихся в последние полвека. Наиболее радикальным образом возможность внутренней трансформации отвергалась в популяционной экологии организаций, в рамках которой предполагается, что внутренние процессы обладают такой инерцией, что большинство организаций вовсе не могут перестроить их [6]. Если ниша, к которой они адаптированы, исчезает, организации просто гибнут

(любимым типом организационных экологов являются учреждения общепита, “смертность” среди которых действительно очень высока). Другие, менее радикальные в этом отношении подходы предполагают, что в некоторой степени организации все-таки способны меняться, но изменения эти затратны, медленны и часто иррациональны. Школа Карнеги (теория организации как мусорного контейнера) представляла процесс реорганизации как чисто стохастический и порождающий практически случайные комбинации проблем и решений [7]. Теории ресурсной зависимости [8–9] и социологический неоинституционализм [10–11] предполагают, что естественным ответом организации будет стремление сохранить свое операционное ядро, отвечающее за повседневную реализацию ее базовых функций, в неизменности. Реакция на новые стимулы будет заключаться в создании специализированных подразделений, отвечающих за решение проблемы, или перераспределении ресурсов в пользу тех подразделений, которые могут с наибольшим успехом справиться с проблемой, при этом сохраняя работу всех прочих подразделений без изменений. Результатом является то, что Вийк назвал «слабосвязанной системой» (*loosely coupled system*), разные части которой руководствуются разной логикой [12]. Так, университеты обычно заводят подразделения, которые поддерживают видимость реакции на новшества научно-образовательной политики, при этом их базовые процессы – например, взаимодействие преподавателей со студентами в аудитории – вовсе не затрагиваются этими изменениями.

С точки зрения инициаторов подобных новшеств, возможные реакции организаций можно разделить на *имитацию*, *оптимизацию* и *трансформацию*.

Имитация представляет собой патологическую форму слабосвязанной системы, в которой новые подразделения работают на показатели, при этом смысл данной работы целиком и полностью сводится к тому, чтобы получить одобрение оценивающих инстанций с минимальными затратами. Как вариант, задача имитации может быть распределена между сотрудниками, при этом их остальная деятельность остается неизменной, лишь страдая от того, что на нее остается меньше времени.

Оптимизация представляет собой более безобидную форму адаптации, в которой производимая под внешним давлением деятельность сама по себе не является бессмысленной или порочной, однако остается чем-то внешним по отношению к основным процессам, протекающим в организации. Как

правило, она производится лишь до тех пор, пока организация находится под внешним давлением; как только это давление прекращается, система немедленно возвращается в исходное состояние.

Наконец, *трансформация* предполагает устойчивое изменение значительной части процессов, протекающих во всей организации. В этом сценарии мечты под воздействием правильно сконструированной системы целевых показателей происходит радикальное преобразование деятельности, причем новая система становится самовоспроизводящейся и без внешнего давления.

Используя, вероятно, наиболее знакомый пример, в ответ на публикационное давление организация может создать специальное подразделение, которое будет закупать оптом публикационное пространство в «хищных» журналах (имитация). Она может перераспределить ресурсы и создать специальное подразделение, в котором за большие зарплаты будут наняты активно публикующиеся ученые, при этом данное подразделение будет существовать в полной изоляции от остального университета (оптимизация). Наконец, в результате могут произойти изменения в мотивации и навыках массы преподавателей, для которых занятия наукой станут важной частью их идентичности (трансформация).

Цели программ университетского развития обычно формулируются в терминах трансформации. Хотя достижение заложенных в таких программах развития целевых показателей может рассматриваться как самоцель (например, если эти показатели представляют собой места в международных рейтингах, можно сказать, что их достижение ведет к увеличению национального престижа и наращиванию экспорта образовательных услуг), чаще всего они видятся лишь как средство к тому, чтобы подтолкнуть университеты к глубинным внутренним изменениям.

Целевые показатели задают то, что можно назвать «институциональным трафаретом» – набор контрольных линий, в которых может не быть никакого особенного смысла помимо того, что существовать в их рамках дискомфортно для тех, кто не ведет некоторой формы академической жизни, но просто и естественно для тех, кто ее ведет [13]. Столкнувшись с правильно построенным трафаретом, вузы должны обнаружить, что самый простой способ казаться исследовательским университетом мирового класса – стать университетом мирового класса.

В российском контексте основной программой такого рода являлся Проект «5–100» (по названию основного целевого показателя – попадания пяти

российских университетов в первые сто строк глобальных университетских рейтингов), которому наследовал «Приоритет 2030». В этой статье я пробую ответить на вопрос, в какой мере Проект «5–100» привел к внутренней трансформации вузов-участников в направлении модели глобального исследовательского университета, которая виделась целью вдохновителям проекта.

Наиболее полным образом это сформулировано в двух важных документах: докладе «Маршрутная карта трансформации университета», подготовленном Центром трансформации образования Сколково [14], который непосредственно курировал административные команды университетов-участников программы, и книге «Российский университет. Как это работает» Ярослава Кузьмина (в соавторстве с Марией Юдкевич), руководителя Ассоциации «Глобальные университеты», которая объединяла вузы, участвовавшие в программе [15]. И ректор Сколково Андрей Волков, по его собственным словам, стоявший у истоков Проекта «5–100», который дал развернутое интервью для «Маршрутной карты» [14], и Ярослав Кузьмин дистанцировались от решения сформулировать финальную цель Проекта именно в терминах вхождения в рейтинги. Волков описывал это решение как необходимое зло, вытекающее из потребности «сформулировать административно-политическим языком», понятным чиновникам, задачу «повышения международной конкурентоспособности российских университетов» [14]. Оба текста признают, что наукометрические показатели породили волну имитативной деятельности, однако, в целом, констатируют «прорыв в развитии <...> в сегменте вузов, охваченных государственными программами целевой поддержки» [15]. Необходимость подстраиваться под программу с ее трафаретом из количественных показателей предположительно послужила катализатором масштабных внутренних изменений. Хотя часть университетов не пошла дальше «улучшайзинга» [14] – оптимизации в терминах этой статьи, – большинство осознали потребность в глубинных трансформациях и начали осуществлять их.

Критики Проекта «5–100», однако, описывали его как спровоцировавшего преимущественно имитативные реакции [16–17]. Оценкам результатов Проекта и его непредвиденных последствий посвящена продолжающаяся дискуссия, в которую внесли свой вклад как исследователи высшего образования, так и такие неожиданные участники, как Счетная палата [18]. Большая часть подобных оценок основана на библиометрии. Консенсусом можно считать то, что результатом программы стал

рост числа публикаций в международных базах данных [19–22], сопровождавшийся, однако, одновременным ростом сомнительных практик, например, обращения к услугам хищных журналов [17; 23]. Иные эффекты проекта, особенно прямо не связанные с показателями, по которым непосредственно оценивалась результативность вузов, пока мало изучались эмпирически (важными исключениями являются тексты [24–26]). Целью данной статьи является частичное восполнение этого пробела с фокусом на изменении в функционировании вузов-участников, связанных с внутренними рынками труда и системой контрактов в них.

Ценность изучения подобных показателей при оценке глубины организационных изменений состоит в том, что они позволяют отличить подлинные трансформации от более поверхностных форм адаптации. Если изменения в целевых показателях являются результатом целенаправленной оптимизации или имитации, то показатели, которые органически связаны с ними, но непосредственно не являются целевыми, будут затронуты гораздо слабее. Если, однако, произошла глубинная трансформация, они также должны измениться. Возвращаясь к использованному примеру, мы можем сказать, что научную активность можно измерять как количеством опубликованных статей, так и количеством выигранных грантов. Если в качестве целевого показателя было выбрано число статей, и, когда оно выросло, количество выигранных грантов повысилось пропорционально, мы можем констатировать, что доля активных исследователей среди преподавателей действительно возросла. Если, однако, количество грантов осталось тем же или даже сократилось, в радикальности трансформации возникают значительные сомнения – скорее всего, преподавателями был найден какой-то алгоритм оптимизации или даже имитации.

В данном случае мы будем анализировать альтернативные показатели, которые вдохновители Проекта рассматривали как важные атрибуты институциональной среды исследовательского университета, но которые не оценивались непосредственно системой формальных показателей. Если бы вузы-участники трансформировались в исследовательские университеты, все перечисленные характеристики должны были бы измениться и начать отличаться от аналогичных характеристик вузов, не подвергшихся воздействию программ развития. Если воздействие программ ограничивалось оптимизацией или имитацией, изменений могло не быть.

Таким образом, *основной вопрос* статьи заключается в следующем: можем ли мы зафиксировать

отличия во внутренних характеристиках университетов – участников программ развития, которые непосредственно не являлись целевыми показателями, но тесно с ними связаны и считаются важными характеристиками исследовательских университетов, от аналогичных характеристик других российских вузов?

Мы рассмотрим три группы таких характеристик и проверим ряд гипотез, связанных с эффектом участия в Проекте.

(А) Баланс между исследованиями и иными направлениями деятельности. Главной задачей программы «5–100» объявлялось возвращение университетам – или, во всяком случае, небольшому числу ведущих вузов – исследовательской миссии [15]. Многие наблюдатели соглашались, что в этом отношении программа увенчалась успехом, и даже критически настроенная Счетная палата согласилась, что у вузов-участников «кардинально изменилось понимание собственных функций и роли» [18]. Если произошедшие изменения носили глубокий характер, мы можем ожидать, что участие в исследованиях стало важной частью идентичности их сотрудников, и что они считают исследования важной функцией университетов – признаки, которые, как мы можем предполагать, меньше выражены у преподавателей неизбранных вузов. Кроме того, организационной трансформацией, сопровождающей эту идеологическую эволюцию, должно было бы стать изменение контрактов сотрудников. В исследовательских университетах сотрудники должны уделять занятиям наукой больше времени (что, учитывая ограниченное рабочее время, значит, что они должны, в среднем, меньше преподавать [15]). Это позволяет нам выдвинуть **Гипотезу 1: в вузах-участниках Проекта сотрудники в большей степени вовлечены в исследования, чем в прочих вузах.** Это утверждение можно конкретизировать:

Гипотеза 1а. В вузах-участниках большая часть сотрудников задействована в различных формах научно-исследовательской деятельности.

Гипотеза 1б. В вузах-участниках большая часть сотрудников идентифицирует себя как исследователей.

Гипотеза 1в. В вузах-участниках сотрудники имеют более низкую аудиторную нагрузку.

(Б) Перестройка рынков и карьер. В свою очередь, «исследовательский поворот» и появление в руках вузовских администраций дополнительных ресурсов должны были запустить далеко идущие изменения в структуре академических рынков и карьер. Прежде всего, в рамках изыскания внутренних резервов администрациям необходимо было:

(а) стимулировать рост публикационной продуктивности тех сотрудников, которые могли ее обеспечить; (б) переложить преподавательские задачи на тех, кто не мог. Соответственно, можно было ожидать появление всевозможных «стимулирующих контрактов», увеличивающих часть всевозможных бонусов в зарплате [15].¹ Можно было ожидать также роста дифференциации зарплаток и преподавательской нагрузки внутри вуза. Далее, администрация была максимально заинтересована в привлечении публикующихся сотрудников извне, что должно было привести к сокращению доли «выращенных» в вузе сотрудников и росту нанятых на открытом рынке [28]. В целом, поскольку научные достижения являются хорошо наблюдаемым на расстоянии качеством, можно ожидать, что рыночный способ координации между продавцами и покупателями академического труда (когда найм осуществляется через открытые конкурсы) должен был потеснить сетевой (когда на работу устраиваются по приглашению от знакомых) или индустриальный (когда пополнение выращивается из студентов). Наконец, можно было бы ожидать, что конкуренция на открытом рынке за продуктивных исследователей, подкрепленная дополнительными ресурсами, оказавшимися в руках некоторых организаций, приведет к росту зарплат в этих организациях по сравнению с другими.

Данные гипотезы опираются на обширную традицию в исторической социологии науки, которая возводит успех ведущих мировых исследовательских университетов и, более широко, появление научных супердержав к возникновению мобильного рынка академического труда [27–30]. Согласно этой традиции, конкуренция за позиции приводит ученых к необходимости выделяться, предлагая новые оригинальные идеи, а не развивая старые. В свою очередь, эта конкуренция требует, чтобы университеты готовы были нанимать сотрудников на открытом рынке и обладали необходимыми для этого ресурсами. Мировые университеты за счет исходных преимуществ могут нанять лучших профессоров, что, в свою очередь, приводит к концентрации самых сильных сотрудников в них и отрыву от конкурентов. Нашей целью будет проверить, привел ли Проект «5–100» к движению в этом направлении.

¹ Ассоциация исследовательского университета с эффективными контрактами является спорной, учитывая, что самые известные мировые университеты реализуют скорее селективную, чем трансформирующую модель академических карьер, важной частью которой являются пожизненные контракты [27]. Инициаторы Проекта «5–100», однако, видели в эффективных контрактах необходимый атрибут эволюции в направлении исследовательского университета.

Это дает нам **Гипотезу 2: структура карьер и контрактов в вузах-участниках Проекта отличается от таковой в прочих вузах, и она ближе к характерным для исследовательского университета.**

Гипотеза 2а. В вузах-участниках шире распространены эффективные контракты, и выплаты по ним составляют большую долю в доходах преподавателей.

Гипотеза 2б. В вузах-участниках наблюдается большая дифференциация условий контрактов, включая объемы аудиторной нагрузки.

Гипотеза 2в. В вузах-участниках большая часть сотрудников получила работу через рыночный механизм (не в результате выращивания или поиска работы по сетям) и идеологически поддерживает именно его.

Гипотеза 2г. В вузах-участниках преподаватели получают в среднем более высокую зарплату.

(В) Интернационализация обычно упоминается как неотъемлемый атрибут глобального исследовательского университета [14–15]. Большинство входивших в «5–100» вузов добились ощутимых результатов в выполнении показателей по рекрутированию иностранных студентов и (в меньшей степени) преподавателей [18]. Насколько, однако, в эту интернационализацию были вовлечены массы сотрудников, а насколько она осталась делом изолированных подразделений? Исследование, данные которого использованы здесь (см. далее), не было направлено непосредственно на изучение интернационализации, однако в его рамках были собраны данные, позволившие оценить ее массовость, – участие в иноязычной научной коммуникации, а также идентификацию себя с глобальной, а не национальной наукой. Мы можем таким образом проверить **Гипотезу 3: В вузах-участниках Проекта сотрудники более активно вовлечены в международные научные коммуникации, чем в прочих вузах.**

Гипотеза 3а. В вузах-участниках большая часть сотрудников читает иноязычную литературу на регулярной основе.

Гипотеза 3б. В вузах-участниках большая часть сотрудников имеет опыт участия в зарубежных конференциях и стажировках.

Гипотеза 3в. В вузах-участниках большая часть сотрудников имеет опыт взаимодействия с редакциями международных журналов.

Гипотеза 3г. В вузах-участниках большая часть сотрудников идентифицирует себя с глобальной, а не чисто с национальной наукой.

Цель следующего анализа – сравнить по этим параметрам вузы, которые участвовали в Проекте

«5–100», с вузами, которые никогда не были его частью и в большинстве своем, вероятно, даже не рассматривали перспективу присоединения к нему как реальную.

Здесь мы должны указать на, вероятно, самое слабое место в анализируемых ниже данных. Чтобы зафиксировать изменения, произошедшие в университетах под воздействием программы развития, мы должны были бы измерить соответствующие показатели до и после их вступления в эту программу. В нашем случае, однако, у нас есть только один замер – вскоре после завершения программы. Эти данные не позволяют провести различия между воздействием программы и эффектом селекции. Эффект селекции кажется вероятным кандидатом на объяснение наблюдаемых различий, поскольку отбор вузов для участия в Проекте «5–100» эксплицитно осуществлялся на основании потенциала их превращения в исследовательские университеты. В этом смысле обнаруженные различия по перечисленным выше переменным будут лишь очень слабым доказательством того, что Проект оказал на вузы-участники какое-то воздействие. Однако *отсутствие* различий будет свидетельством того, что глубинных трансформаций не происходило, а реакции на воздействие были поверхностными, поскольку в противном случае нам придется допустить, что вузы-участники программы были изначально *меньше* похожи на глобальные исследовательские университеты, чем те, кто к участию в программе не был допущен.

Данные и методы

Данные взяты из опроса российских академических экономистов, проведенного Центром институционального анализа науки и образования Европейского университета в СПб совместно с Научной электронной библиотекой Elibrary в октябре-декабре 2021 года. Основной задачей исследования было оценить степень согласованности между репутационными рейтингами и библиометрическими оценками научного влияния [31]. Однако уникальная ситуация масштабного опроса позволяла нам собрать много данных, которые проливают свет на разные составляющие жизни академической профессии в России. Более подробно процедуры исследования описаны в предыдущих текстах [31–33].

Если кратко, письма-приглашения к участию в онлайн-опросе были разосланы от имени компании eLibrary 36 756 экономистам, которые опубликовали не менее 3 статей в русскоязычных изданиях РИНЦ за предыдущие 5 лет и зарегистрировались,

оставив электронную почту на сайте.² Мы получили ответы от 6 392 человек (уровень ответов – 17,4 %, при этом надо учитывать, что многие адреса электронной почты, использованные при регистрации в Elibrary, были недействующими). В данной статье используются данные опроса 5 025 человек, которые указали аффилиацию с одним из российских университетов в качестве основной. В другом месте [32] мы анализируем возможные смещения выборки, используя данные о гендере (определенном по окончаниям отчеств), институциональной принадлежности и публикационной активности наших респондентов в сравнении с генеральной совокупностью авторов РИНЦ. Авторы из Москвы и Петербурга были чуть более склонны принимать участие в опросе в сравнении с авторами из нестолических городов, однако в остальном мы получили несмещенную выборку публикующихся российских экономистов.

Поскольку значительный объем выборки позволял, мы разделили генеральную совокупность на 6 частей, которым в ходе двух волн опроса были разосланы разные варианты анкеты. В первой волне использовались варианты анкеты А, В, С, D, а во второй – Е (состоявшая из части вопросов, входивших в А и В) и F (с вопросами из С и D). Количество отвечавших поэтому значительно варьируется от вопроса к вопросу.

Основной интересовавшей нас независимой переменной была аффилиация с одной из организаций, участвовавших в годы, предшествовавшие опросу, в программах повышения глобальной конкурентоспособности. Мы взяли вузы Проекта «5–100» и сравнили со всеми остальными, убрав из их числа два вуза федерального значения (МГУ и СПбГУ), имевшие собственные программы развития, принятые еще до начала Проекта. Наконец, по причинам, которые станут понятны далее, мы вычисляли многие показатели для вузов «5–100» без НИУ ВШЭ. Количество опрошенных сотрудников вузов Проекта «5–100» составило 598 человек с ВШЭ и 481 – без.

Необходимо остановиться на *ограничениях* использованных данных. Помимо уже упомянутого выше (имел место замер после, но не до начала Проекта), необходимо сказать о еще двух. Во-первых, трансформация может иметь отложенный эффект и продолжаться уже после завершения программы³. Во-вторых, данные были собраны на представителях только одной дисциплины – экономики. Среди прочего, поскольку 8 вузов

Проекта «5–100» были преимущественно техническими⁴, можно допустить, что экономисты в них (164 человека в нашей выборке) занимали маргинальные позиции, и главные усилия по трансформации были обращены не на них, поскольку от них все равно не приходилось ждать многого в плане продвижения в глобальных рейтингах. Сам по себе выбор экономистов можно обосновывать тем, что экономика за счет математизации и значительно в сравнении с другими общественно-научными дисциплинами внутреннего консенсуса занимает своеобразное место между социальными и естественными науками [34]. Кроме того, она совмещает фундаментальную и прикладную направленности, что, опять же, позволяет нам рассматривать ее как микрокосм науки в целом⁵. Учитывая внутреннюю унифицированность российских академических организаций, кажется не очень правдоподобным, что отдельные специальности могли бы остаться не затронутыми общими институциональными трансформациями, если бы те действительно состоялись. Автору неизвестны примеры, когда внутри одного вуза практики премирования или заключения контракта сильно отличались бы в зависимости от специальности [35]. Тем не менее, там, где это было возможно в силу размеров выборки, сравнивались показатели для классических и технических университетов.

В силу этих ограничений выводы, полученные на основании анализа данного материала, являются в значительной мере предварительными. Тем не менее, они могут служить ценной информацией для размышления о природе организационной адаптации российских вузов к внешнему давлению.

Результаты

Демография

Таблица 1 суммирует основные демографические различия между категориями вузов. В ведущих вузах чуть выше доля мужчин и значительно выше доля москвичей (что неудивительно, учитывая географическое местоположение вузов «5–100»). Среди публикующихся исследователей чуть меньше обладателей степени кандидата наук, хотя средний возраст практически одинаков. Интересно, что усилия по омоложению сотрудников ведущих университетов не привели ни к какому видимому отличию от прочих вузов. У преподавателей вузов «5–100» нет никаких значимых отличий, связанных с техническим или нетехническим профилем вузов.

² Поскольку РИНЦ является важной частью бюрократической отчетности, более 90 % всех, кто соответствовал публикационным критериям, были зарегистрированы.

³ Я благодарен одному из рецензентов за это замечание.

⁴ 11 были классическими, 1 – социально-экономическим (ВШЭ), 1 – медицинским (МГМУ).

⁵ Я благодарен М. М. Юдкевич за это соображение.

Таблица 1

Демографическая структура преподавательского корпуса (выборки А-Ф)

Table 1

Demographic characters of faculty (samples A-F)

Переменная	Не «5–100»	«5–100»	Среднее	Значимость различия
Средний год рождения	1972	1973	1972	p = 0.243
Доля женщин	64.9 %	60.0 %	64.3 %	p = 0.023
Доля живущих в Москве	24.9 %	32.1 %	25.8 %	p < 0.000
Без ученой степени	9.0 %	12.7 %	9.4 %	p = 0.012
Кандидат	67.5 %	60.7 %	66.8 %	
Доктор	23.5 %	26.6 %	23.8 %	

Баланс исследований и преподавания

Таблица 2 суммирует ответы на вопрос об активности, в которых респондентам приходилось участвовать за последние 12 месяцев (отдельно приводятся результаты для университетов «5–100» без ВШЭ). В целом, сотрудники принадлежавших к «5–100» вузов демонстрировали более высокий уровень вовлеченности в исследования. Они чаще сообщали о том, что параллельно являются сотрудниками исследовательских центров или институтов, чаще выполняли исследования по грантам (хотя и не по госконтрактам или хоздоговорам), чаще выступали анонимными рецензентами в журналах. Кроме того, они чаще обращались к неакадемической публике в СМИ и популяризаторских

проектах. Однако надо отметить, что: (а) различия в долях вовлеченных были невелики и только в трех случаях превышали 10 %; (б) за значительную часть этих контрастов ответственна Высшая школа экономики, без которой и так незначительные различия сокращаются, в большинстве случаев становясь статистически незначимыми. Единственные значимые на уровне 0.01 различия касаются выполнения исследований по научным грантам.

В разрезе профилей вузов гранты получали 36.9 % экономистов из классических университетов Проекта «5–100», но только 16.4 % – из технических. Для вузов, не участвовавших в проекте, тенденции такие же, но разброс несколько меньше – 28.4 % и 23.4 % соответственно (p=0.002).

Таблица 2

Участие экономистов в разных формах академической деятельности за последние 12 месяцев (выборки В, Е)

Table 2

Participation of economists in various academic activities in the last 12 months (samples В, Е)

Вид активности	Не «5–100»	«5–100»	Значимость различия*	«5–100» без ВШЭ	Значимость различия для «5–100» без ВШЭ
Преподавать в вузе	88.7 %	87.3 %	p = 0.258	85.4 %	p=0.092
Работать научным сотрудником в исследовательском центре, институте, подразделении	16.9 %	30.7 %	p < 0.000	21.7 %	p=0.012
Руководить кафедрой, факультетом, научным подразделением	19.9 %	19.1 %	p=0.453	16.7 %	p=0.154
Выполнять исследования по научным грантам	24.9 %	32.3 %	p=0.003	29.8 %	p=0.042
Выполнять исследования по хоздоговорам с внешним заказчиком	23.0 %	21.1 %	p=0.246	16.7 %	p=0.019
Выступать анонимным рецензентом для российских журналов	24.9 %	32.7 %	p=0.003	26.8 %	p=0.204

* Значимость оценивалась с помощью Хи-квадрата для комбинаций номинальных переменных и U Манна – Уитни / Н Крускалла – Уоллиса для комбинаций номинальных и порядковых.

Вид активности	Не «5–100»	«5–100»	Значимость различия*	«5–100» без ВШЭ	Значимость различия для «5–100» без ВШЭ
Выступать анонимным рецензентом для зарубежных журналов	8.2 %	20.3 %	p<0.000	13.6 %	p=0.003
Участвовать в просветительской деятельности, обращенной на неакадемическую аудиторию	25.3 %	30.3 %	p=0.034	26.8 %	p=0.285
Участвовать в экспертизе для государственных органов	16.6 %	19.5 %	p=0.107	14.1 %	p=0.263
Писать статьи, выступать с комментариями на экономические темы в СМИ	37.3 %	47.0%	p=0.001	41.9 %	p=0.061

Сходные различия прослеживаются в вопросе самоидентификации. Респондентов, преподававших в последние 12 месяцев, спросили, думают ли они о себе как о преподающих ученых или как о занимающихся наукой преподавателях (рис. 1). Различия в ориентациях значимы, если мы берем выборку вузов «5–100» с ВШЭ, где 70 % опрошенных идентифицируют себя как исследователей (p = 0.008, критерий Манна – Уитни), но незначимы без ВШЭ (p = 0.529). В идентификации себя как ученого в вузах классического или технического профиля

нет значимых различий ни для вузов Проекта «5–100», ни для всех прочих.

Самым важным аргументом при обсуждении того, насколько на самом деле вузы «5–100» перестроили свои внутренние структуры, чтобы приблизиться к идеалу исследовательского университета, может служить следующий рисунок, на котором показано распределение аудиторных часов среди тех, кто сообщил, что преподавал в течение последних 12 месяцев. Действительно, загруженность преподаванием считается одним из основных

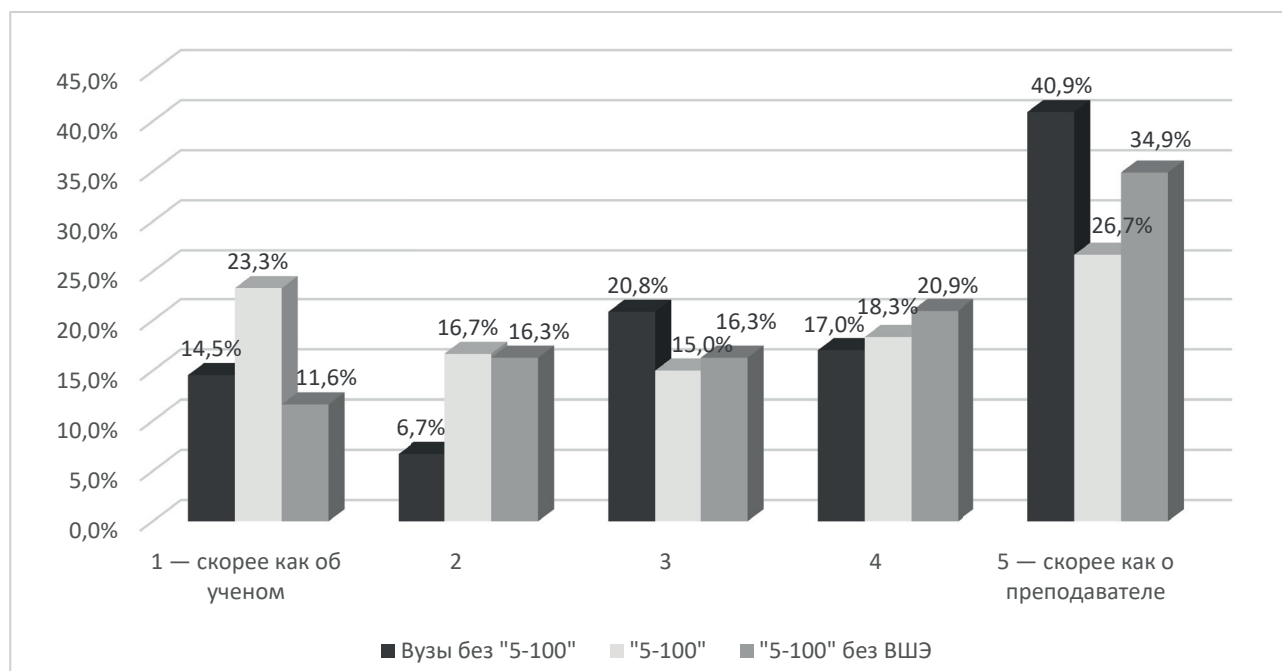


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос: «Вы думаете о себе скорее как об ученом, который также занимается преподаванием, или как о преподавателе, который занимается исследованиями?» (выборки В, Е)

Fig. 1. Distribution of responses to the question “Would you say you think of yourself more as a researcher who also teaches, or as a teacher who also conducts research?” (samples B, E)

факторов, которые, предположительно, затрудняют превращение российских университетов в исследовательские организации [15]. Изменились ли университеты, входящие в «5–100», в этом отношении?

Картина здесь повторяет ту, что мы видели с самоидентификациями ученых: значимое различие есть, если мы учитываем ВШЭ ($p < 0.000$), в которой медианная нагрузка равна 250 аудиторным часам, и нет, если мы берем выборку сотрудников вузов «5–100» без нее ($p = 0.319$). Экономисты из большинства вузов «5–100» умудряются заниматься наукой в дополнение к практически тому же объему преподавания, что и экономисты в не охваченных Проектом вузах. Объемы преподавания в вузах Проекта «5–100» не зависят от их технического или классического профиля.

Картина не меняется, если мы рассматриваем не только аудиторную, но и прочую учебную нагрузку. Респондентов спросили, какую примерно долю их учебной нагрузки составляют разные формы активности, включая собственно аудиторную часть, научное руководство, проверку работ и прием экзаменов, содержательную разработку курсов, а также то, что в анкете описывалось как «подготовка программ курсов в соответствии с формальными требованиями (которой

вы не стали бы заниматься по своей инициативе)». Удалив ответы, которые в сумме давали существенно выше 100 %, и умножив аудиторную нагрузку на ее долю в общей учебной нагрузке, мы получили распределение с медианой в 1 150 часов в год. При определенной законом 36-часовой рабочей неделе, 8-недельном отпуске и 14 праздничных днях медианный сотрудник университета занимается преподаванием свыше трех четвертей своего общего рабочего времени (1 512 часов в год). Оцененная таким образом учебная нагрузка значимо не различается для вузов «5–100» (включая ВШЭ) и всех остальных. Преподаватели вузов «5–100» сообщали, что они несколько больше занимаются научным руководством, проверкой работ и подготовкой к курсам по сравнению с рядовыми вузами, и ошутимо меньше – работой с документами в соответствии с формальными требованиями (медианный интервал для этого вида активности составил 0–10 % нагрузки для вузов «5–100» и 10–20 % – для всех остальных). Судя по этим данным, вузам «5–100» удалось оптимизировать выполнение бумажной работы (вопреки тому, что думали сами их сотрудники [26]), однако большинство профессоров остается прежде всего преподавателями.

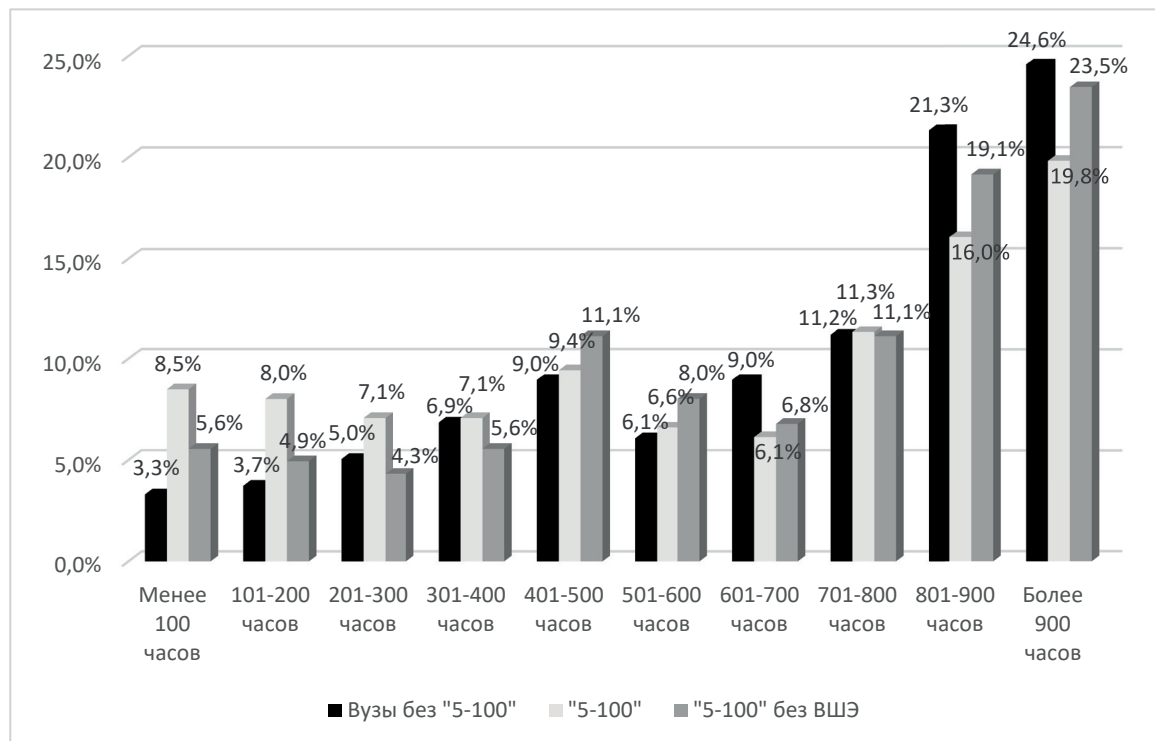


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Какой будет ваша аудиторная нагрузка в этом академическом году (2021–2022)?» (выборки В, Е)

Fig. 2. Distribution of responses to the question “Could you please indicate your classroom teaching load in this academic year, 2021–2022?” (samples B, E)

Организация академических рынков

Если работа, которой занимаются экономисты в вузах «5–100» и всех прочих, остается примерно одинаковой, то различается ли способ, которым они ищут и находят ее? Таблица 3 аккумулирует распределения ответов на вопросы, которые должны были зафиксировать, в какой мере координация действий продавца и покупателя рабочей силы

на академическом рынке труда меняется от индустриальной или сетевой к рыночной по мере того, как мы перемещаемся от сегмента рядовых к сегменту передовых вузов.

Общий вывод заключается в том, что картина не меняется вовсе. Если один из замыслов Проекта состоял в том, чтобы изменить логику поведения вузов и их преподавателей, приучив организации

Таблица 3

Некоторые характеристики академических рынков (выборка В)

Table 3

Selected characteristics of academic labor markets (Sample B)

	Не «5–100»	«5–100»	Значимость различия	«5–100» без ВШЭ	Значимость различия для «5–100» без ВШЭ
Доля согласных с утверждениями:					
Я начал(а) преподавать еще во время учебы в этом вузе	27.2 %	26.2 %	p=0.501	27.3 %	p=0.559
В этот вуз меня привел активный поиск вакансий на академическом рынке труда	9.3 %	4.9 %	p=0.185	6.8 %	p=0.414
Я впервые узнал(а) о вакансии из открытых источников – рассылки, объявлений на сайте университета, банков вакансий	2.4 %	1.6 %	p=0.713	2.3 %	p=0.573
Я получил(а) приглашение податься на конкурсе от одного из действующих преподавателей	45.4 %	52.5 %	p=0.236	52.3 %	p=0.139
Было бы разумно, если бы в российских вузах выплаты в форме т.н. «эффективного контракта» составляли бы более половины	20.2 %	18.0 %	p=0.471	16.8 %	p=0.843
Произошли ли за последние 10–15 лет изменения в роли личных связей в трудоустройстве в ваш вуз?					
Да, важность личных приглашений выросла	31.3 %	27.1 %	p=0.174	31.0 %	p=0.998
Да, важность личных приглашений сократилась	15.0 %	25.4 %		14.3 %	
Нет, все осталось, как было	40.4 %	32.2 %		40.5 %	
Затрудняюсь ответить, не работаю так долго	13.3 %	15.3 %		14.3 %	
Некоторые считают, что вузам лучше стараться нанимать своих выпускников. Другие говорят, что им надо стремиться привлекать преподавателей со стороны, выпускников других вузов. С каким из следующих утверждений скорее согласитесь вы?					
При прочих равных лучше брать своих выпускников	22.0 %	16.7 %	p=0.174	16.3 %	p=0.950
При прочих равных лучше не брать на работу своих выпускников	1.7 %	6.7 %		2.3 %	
Лучше всего, если есть и те, и другие в определенных долях	43.3 %	48.3 %		53.5 %	
Это вообще не существенно, этому фактору не надо придавать значения	30.0 %	26.7 %		25.6 %	
Скажите, пожалуйста, сколько всего лет вы работаете в этом вузе? Если вуз был присоединен к другому, укажите, пожалуйста, дату начала преподавания в том вузе, который был присоединен.					
Медианы / средние	15 / 16.3	13 / 14.3	p=0.170	15 / 15.5	p=0.860

Окончание табл. 3
Table 3 finishes

	Не «5–100»	«5–100»	Значимость различия	«5–100» без ВШЭ	Значимость различия для «5–100» без ВШЭ
Какую длительность имеет тот преподавательский контракт, по которому вы сейчас работаете?					
1 год и менее	23.5 %	21.7 %	p=0.928	18.6 %	p=0.816
2–3 года	43.3 %	43.3 %		51.2 %	
4–5 лет	25.8 %	26.7 %		27.9 %	
Свыше 5 лет	3.2 %	1.7 %		2.3 %	
Бессрочный	3.0 %	5.0 %			
Скажите, пожалуйста, описывает ли высказывание ниже то, что вы наблюдаете на своей кафедре?					
На нашей кафедре (в департаменте) очень теплые дружеские отношения между преподавателями; мы вместе отмечаем праздники и проводим свободное время	37.6 %	31.7 %	p=0.029	27.9 %	p=0.020
Обдумывали ли вы за последние три года возможность найти постоянную работу в академическом учреждении (вузе, исследовательском институте) в другом городе?					
В течение трех последних лет я работал(а) в другом городе	4.1 %	4.1 %	p=0.170	1.9 %	p=0.662
Я подавал(а) документы на конкурс в организацию, расположенную в другом городе	2.0 %	2.7 %		1.9 %	
Я думал(а) о такой возможности, но в итоге не принял(а) участия в конкурсе	16.6 %	16.4 %		18.5 %	
Всерьез не думал(а) о переезде	64.5 %	58.9 %		55.6 %	
Затрудняюсь ответить	12.8 %	17.8 %		22.2 %	

опираться на открытый поиск сотрудников, а сотрудников – искать работу на открытом рынке, надо признать, что он потерпел неудачу. Преподаватели в вузах «5–100» не более мобильны, чем преподаватели в рядовых университетах. Медианное время работы в их нынешней организации составляло 13 лет (15 лет, если мы уберем ВШЭ, где оно составляет 11) – столько же, сколько в остальных университетах. Равные доли сотрудников начали преподавать, еще будучи учащимися – вероятно, аспирантами (основной механизм индустриальной координации). И там, и там незначительное меньшинство сообщило о том, что они обдумывали возможность найти работу в другом городе или стране. Небольшое различие в том, как оценивается роль личных связей в получении работы в своей организации, исчезает, если мы убираем ВШЭ. Более того, сама легитимность рыночной логики не выросла – доля считающих, что организации лучше не брать на работу своих выпускников, осталась незначительной и не различается в зависимости от типа вуза (впрочем, доля считающих, что лучше брать своих, чем

посторонних, также не отличается). Единственным изменением, происходящем в направлении, предсказанном в литературе, оказывается некоторый упадок коллективной жизни на кафедрах в университетах «5–100» [15], однако сыграли ли тут роль организационные трансформации в ведущих университетах (во многих из которых кафедры потеряли прежнее значение), более строго насаждаемый запрет на распитие алкоголя в стенах ведущих учебных заведений или критический дефицит времени для коллегального общения, установить невозможно.

Поставленные перед предложением выбрать между двумя описаниями модели академического найма – сетевой и рыночной, – опрошенные во всех типах организаций уверенно оценили сетевую как преобладающую. Респондентам предлагали выбрать одно из семи значений шкалы между полюсами, которые описывались следующим образом: «1 – кадровой политикой преимущественно занимаются руководители кафедр / департаментов и другие действующие преподаватели; они приглашают на работу тех, кого хотели бы видеть среди

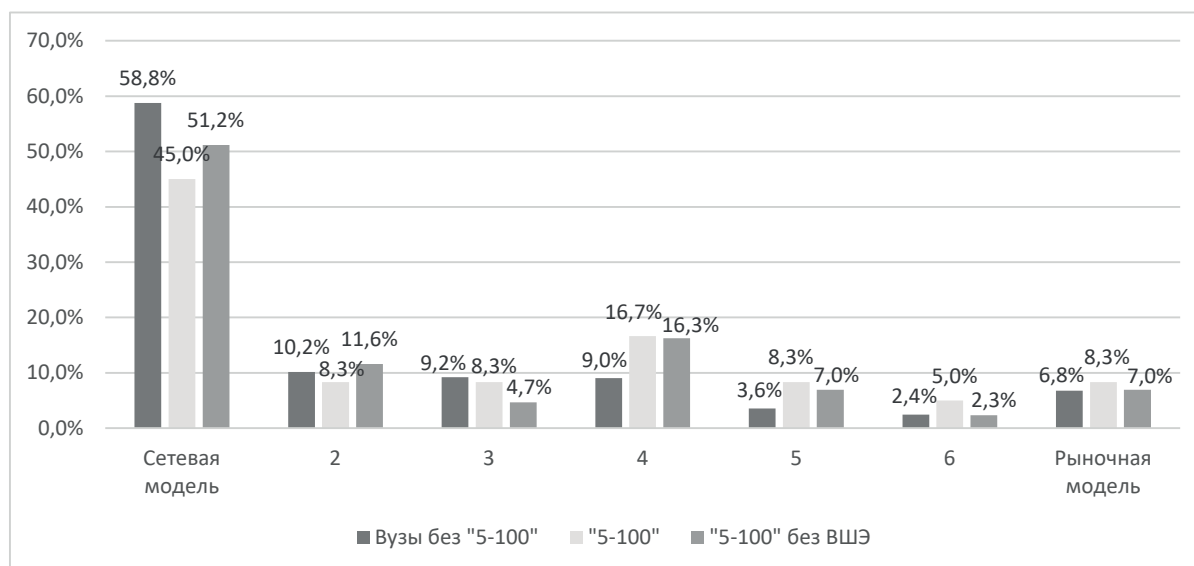


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос: «Что, по вашим наблюдениям, в последние годы точнее описывает прием на работу на факультет / в институт, в котором вы работаете? К какой из двух моделей ближе происходящее?» (выборка В)

Fig. 3. Distribution of responses to the question "In your observation, which description more accurately reflects faculty hiring at your department / institute in recent years? Which of the two models is it closer to?" (sample B)

коллег» (сетевая модель); «7 – личные приглашения не играют большой роли, выигрывают самые сильные из подавшихся на открытый конкурс, которые могут быть не знакомы никому из действующих сотрудников» (рыночная модель). Результаты иллюстрирует рис. 3 (лишь очень небольшая доля опрошиваемых затруднилась или сообщила, что оппозиция irrelevantна). В «обычных» университетах 58,8 % выбрали крайнее сетевое значение; в «5–100» таковых было всего лишь 45 %, однако, если мы убираем ВШЭ, это значение увеличивается до 51,2 %. Различие в распределениях значимо для «5–100» с ВШЭ ($p = 0.016$, критерий Манна – Уитни) и незначимо без ($p = 0.384$).

Аналогичным образом мы не находим контраста в условиях контрактов или представлениях о том, какими они должны быть. В разных эшелонах вузов мы обнаруживаем равные доли контрактов разной длительности, и, как показывает рис. 4, видим примерно сопоставимые доли зарплаток, приходящиеся на бонусы и надбавки, премиальные выплаты и прочее. Вопреки исследованию [14], где введение «эффективного контракта» называется базовым условием развития исследовательской составляющей в университетах «5–100», мы видим, что фактически медианное значение во всех категориях вузов попадает в интервал 11–20 %: большую часть средств к существованию ученые по-прежнему получают из базового оклада.

Мы не обнаруживаем в вузах «5–100» (за исключением ВШЭ) и большего разнообразия

в соотношении преподавательской и исследовательской функций в контрактах, которое должно было найти выражение в большей дисперсии нагрузки (напомним, что демографическая структура преподавательского корпуса одинакова). Фактически, если мы убираем ВШЭ, среднее квадратическое отклонение становится практически одинаковым – 283 часов для «5–100», 266 часов для всех остальных. Наконец, не возросло и принятие идеи «эффективного контракта». В таблице 3 приводятся данные о том, какая доля людей согласна или скорее согласна с утверждением: «Было бы разумно, если бы в российских вузах выплаты в форме т.н. «эффективного контракта» составляли бы более половины заработной платы преподавателей». Если в «обычных» вузах таких оказывается только 20,1 %, то в вузах «5–100» (включая ВШЭ) их даже чуть меньше – 18,1 %.

Последнее (и, возможно, самое парадоксальное) наблюдение касается размеров преподавательских зарплат. В описаниях организационной стратификации вузов обычно по умолчанию предполагается, что профессора находящиеся наверху исследовательских университетов получают большие зарплаты, чем преподаватели полностью сосредоточенных на образовании вузов, находящихся внизу [27; 30]. Наши данные, однако, показывают, что поляризация по этому параметру менее выражена, чем во многих других странах, и может быть даже несуществующей. Рис. 5 приводит распределение ответов на вопрос о среднемесячных доходах

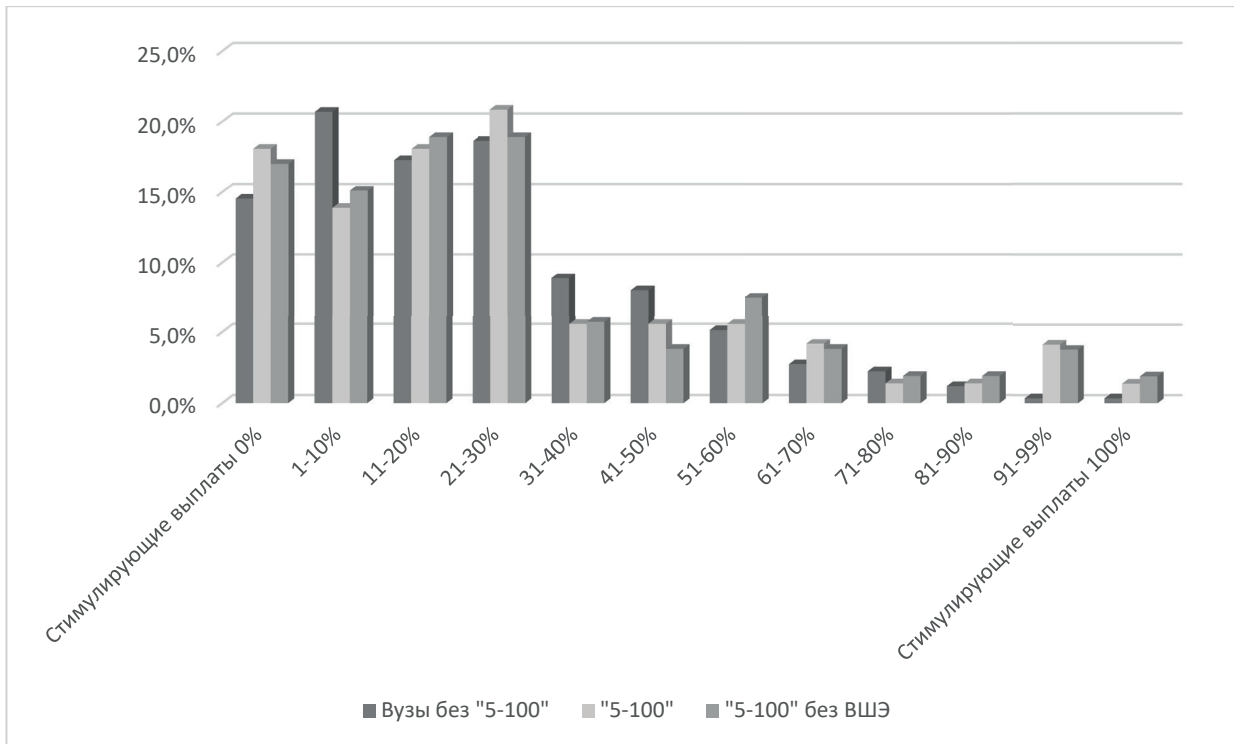


Рис. 4. Распределение ответов на вопрос: «Если брать ваши академические доходы за последние 12 месяцев, то какую примерно часть вашей зарплаты составляют стимулирующие выплаты, зависящие от текущих достижений (премии, выплаты в рамках эффективного контракта, надбавки, пересматриваемые не реже раза в год)?» (выборка В)

Fig. 4. Distribution of responses to the question “Considering your academic income over the past 12 months, approximately what share of your salary comes from performance-based payments tied to current achievements (bonuses, payments under the performance contract, supplements revised at least once a year)?” (sample B)

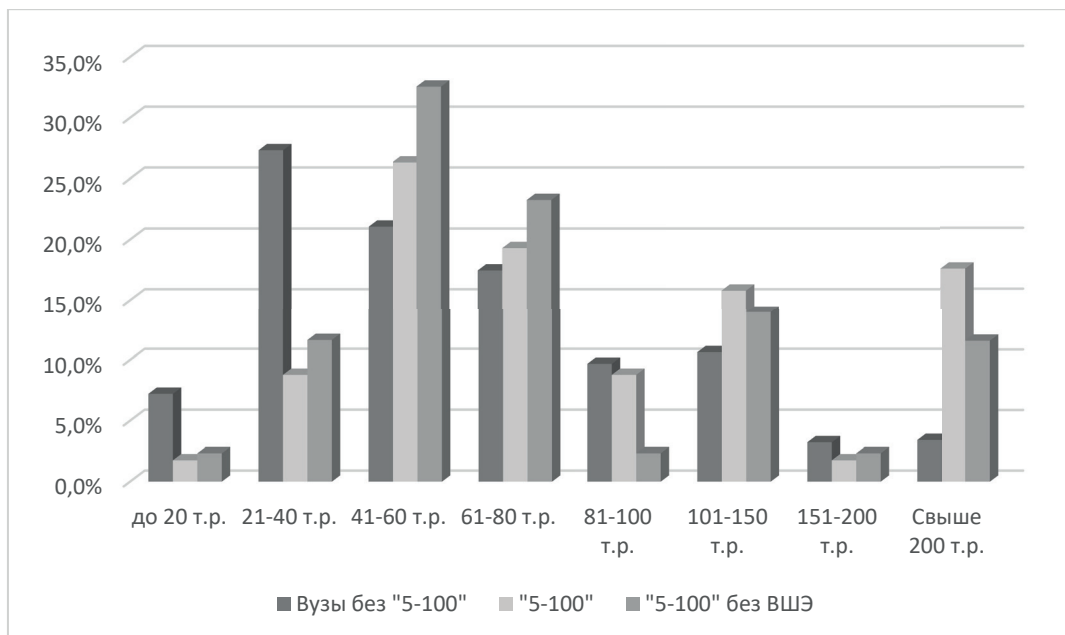


Рис. 5. Распределение ответов на вопрос: «Каким примерно был ваш среднемесячный личный доход за последние 12 месяцев (после вычета налогов)?» (выборка В)

Fig. 5. Distribution of responses to the question “What was your approximate average monthly personal income over the past 12 months (after taxes)?” (sample B)

респондентов за последние 12 месяцев. На первый взгляд, существует очевидный контраст: сотрудники рядовых вузов получают меньше, чем сотрудники «5–100», особенно если учитываются доходы преподавателей ВШЭ (из которых 35 % сообщили, что получают свыше 200 тыс. руб.; см. похожие данные в [15]). Однако необходимо учитывать, что университеты «5–100» сконцентрированы в Москве и в меньшей степени в иных крупнейших городах, где зарплаты в целом ощутимо выше, чем в остальной России (для вузов, не входящих в число «5–100», но расположенных в Москве, медианный размер зарплаты попадает в интервал 80–100 тыс. руб.). В порядковой регрессии с двумя простыми независимыми переменными («Москва» – «не Москва» и «5–100» – «не 5–100») первая переменная объясняет вариации в доходах значительно больше, чем вторая, а если мы убираем ВШЭ, статус участника программы вообще оказывается значим только на уровне 0.01.

Соответственно, многие практики, которые ассоциируются с академической бедностью и, предположительно, должны изживаться в ведущих университетах, давая профессорам сосредоточиться на исследованиях [15] (например, параллельное преподавание в нескольких местах), примерно одинаково распространены в «5–100» и за его пределами. Фактически среди преподавателей вузов «5–100» значительно большее количество людей сообщили о том, что в этом году преподавали в других вузах (31,4 % с ВШЭ, 34 % без), чем во всех остальных университетах (20,7 %).

Складывается впечатление, что за исключением стоящего особняком случая ВШЭ работа в ведущем вузе отличается от работы в иных вузах прежде всего тем, что сотрудникам ведущего вуза приходится преподавать столько же, сколько сотрудникам прочих, параллельно занимаясь наукой и получая за это лишь очень небольшое дополнительное финансовое вознаграждение. Разумеется, они могут иметь многие нефинансовые источники поощрения – престиж, которым пользуется университет среди коллег, или удовольствие учить более талантливых студентов. Эти источники вознаграждения, однако, существуют независимо от организационной трансформации университетов.

Интернационализация

Последним атрибутом исследовательского университета, неизменно упоминавшимся в программных текстах, является интернационализация. Счетная палата констатировала, что выполнение соответствующих показателей оказалось слабее, чем у показателей, связанных с публикациями

и привлечением финансирования, однако большинство вузов все-таки более-менее справились и с ними [18]. Произошло ли это, однако, благодаря массовому вовлечению преподавателей в соответствующую деятельность или благодаря работе специальных подразделений, действующих изолированно от всех остальных?

На рис. 6 отображен заявленный респондентами уровень чтения на иностранных языках. Мы видим, что существует значимое различие ($p < 0.000$), которое сохраняется, даже когда мы убираем ВШЭ ($p = 0.030$). При этом даже в «обычных» вузах медиана попадает в третий интервал, который соответствует немногим менее, чем половине (как показал наш опрос, на иных иностранных языках, помимо английского, экономисты читают очень редко). Различия между объемом чтения на иностранных языках между экономистами в технических и классических университетах незначимы.

Кроме того, значительная часть преподавателей и в вузах «5–100», и за их пределами (Таблица 4) сообщают, что посещали конференции за рубежом в последние годы (различие незначимо) и были на длительных стажировках (различие значимо). Наконец, 57,6 % экономистов, попавших в нашу изначальную выборку в РИНЦ, имели, судя по данным базы Elibrary, статьи в зарубежных изданиях. Многие из них могли издаваться в странах бывшего СССР на русском, быть переводными или написанными в соавторстве, но сама по себе цифра кажется неожиданно высокой. Это можно было бы считать свидетельством достаточно высокого уровня интернационализации сектора высшего образования в целом.

Однако когда мы смотрим на другие показатели, особенно связанные с собственными публикациями на иностранных языках, картина меняется. Выше (в Табл. 2) мы видели, что даже в вузах «5–100» лишь незначительное количество преподавателей рецензировали статьи для иностранных журналов. Приглашение к рецензированию, однако, с очень высокой вероятностью сопровождает публикации в изданиях, относящихся к рецензированию серьезно, и, если мы не предполагаем, что, получая рецензии сами, российские авторы избегают писать рецензии на статьи других, остается сделать вывод, что их опыт соприкосновения с такими изданиями был весьма ограниченным. Аналогично, в ответах на многие вопросы они излагали не всегда реалистичную концепцию работы зарубежных журналов. Так, значительное большинство опрошенных даже из университетов «5–100» согласилось с утверждением: «Опубликоваться бесплатно в международных журналах по экономике

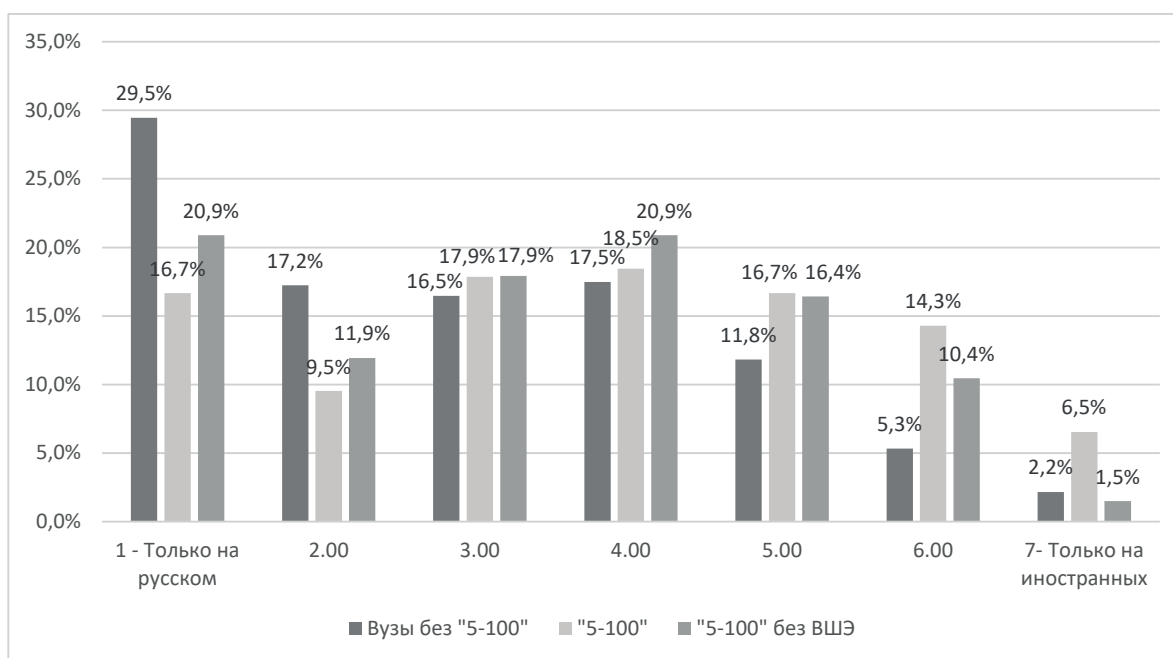


Рис. 6. Распределение ответов на вопрос: «Вам сейчас приходится читать больше профессиональной литературы на русском или на иностранных языках?»

Fig. 6. Distribution of responses to the question "Would you say that at present you read more professional literature in Russian or in foreign languages?" (sample E)

Таблица 4

Основные показатели интернационализации (выборки E-F)

Table 4

Key indicators of internationalization (samples E-F)

	Не «5-100»	«5-100»	Значимость различия	«5-100» без ВШЭ	Значимость различия для «5-100» без ВШЭ
Приходилось ли вам за последние пять лет выступать с докладом на международных конференциях или семинарах за пределами России?					
Нет	59.3 %	51.8 %	p=0.115	57.6 %	p=0.817
Да, 1-2 раза	28.3 %	27.7 %		27.3 %	
Да, 3 и более раз	12.4 %	20.5 %		15.2 %	
Были ли вы в последние пять лет на длительных (более двух недель) научных стажировках или в качестве приглашенного преподавателя за пределами России?					
Нет	92.4 %	83.1 %	p=0.005	83.3 %	p=0.017
Да, 1-2 раза	6.3 %	14.5 %		16.7 %	
Да, 3 и более раз	1.3 %	2.4 %		0 %	
Доля согласных и скорее согласных с утверждениями					
Опубликоваться бесплатно в международных журналах по экономике практически невозможно	74.9 %	56.7 %	p < 0.000	66.2 %	p=131
Теории, созданные западными экономистами, много не объясняют в российской жизни; надо работать с собственными теоретическими моделями	59.0 %	48.5 %	p=0.006	51.1 %	p=0.135
Средний методический уровень статей в ведущих англоязычных журналах выше, чем в ведущих российских, и молодых ученых следует учить ориентироваться на него	31.3 %	43.0 %	p=0.001	36.2 %	p=0.138

практически невозможно» (54,7 % с ВШЭ, 66,1 % без). Надо полагать, это свидетельствует о том, что они не только не подавали статьи туда самостоятельно, но и не обсуждали перспективу подачи с коллегами, имеющими такой опыт (большая часть европейских журналов по экономике не берет с авторов денег). Интересно, что, если исключить ВШЭ, мы опять не увидим сколько-нибудь существенной разницы между «5–100» и остальными.

Разница проявляется более отчетливо, если мы рассмотрим идеологические ориентации. В университетах «5–100» больше людей, которые в целом рассматривали ориентацию на модели работы и интеллектуальные достижения глобальной экономической науки как благо, не соглашаясь с тем, что теории, разработанные западными экономистами, многого не объясняют в российской жизни, и нужно работать с собственными теоретическими моделями, а также соглашаясь с тем, что средний методический уровень статей в ведущих англоязычных журналах значительно выше, чем в ведущих российских, и молодых ученых следует учить ориентироваться на него. Однако даже тут различие становится незначимым, если мы убираем ВШЭ.

Дискуссия и заключение

Отвечая на вопрос, с которого началась эта статья – испытали ли российские университеты, входившие в Программу «5–100», фундаментальные внутренние трансформации, которые должны были бы сделать их похожими на глобальные исследовательские университеты, – мы должны заключить, что ответ, в общем и целом, отрицательный. Условия контрактов и организация академических рынков и карьер в них не отличаются от остальных российских вузов, во всяком случае, для экономистов. Мы обсуждали проблемы, которые для нашего исследования представила бы потребность изолировать эффект селекции от эффекта Проекта «5–100». Данные, однако, показывают, что ни тот, ни другой, вероятно, не имели места.

Данные также свидетельствуют о том, что сравниваемые параметры в целом слабо отличаются у вузов, занимающих разные позиции в организационной стратификации, идя вразрез с тем, что мы знаем об устройстве академического сектора в других странах [27; 30]. Академическая профессия в России удивительно мало стратифицирована по сравнению, например, с американской, а положение сотрудников ведущих университетов в том, что касается контрактов, карьер и бюджетов времени поразительно мало отличается от положения сотрудников вузов второго эшелона.

Из этого общего правила есть несколько исключений – прежде всего, Высшая школа экономики, которая почти по всем параметрам выглядит стоящей особняком. Надо отметить, однако, что ВШЭ приобрела многие из черт, отличающих ее от остальных вузов Проекта «5–100» (например, эффективные контракты, при которых значительная часть зарплат представляет собой надбавки за публикации, или активный наем преподавателей извне), задолго до начала Проекта. Если цель Проекта состояла в том, чтобы побудить остальные университеты стать похожими на ВШЭ, надо констатировать, что она не была достигнута.

Причины этой неудачи выходят за пределы данной статьи. На поверхности лежит следующее обстоятельство: финансовые средства Проекта могли быть недостаточны для достижения поставленной цели [18]. У университетов просто не было ресурсов, чтобы снизить аудиторную нагрузку для значительной части преподавателей, продолжая платить им прежнюю зарплату. В других случаях причины найти не так просто. Возможно, вопреки тому, что предполагали Кузьминов и Юдкевич [15], академическая культура оказалась гораздо более устойчивой сущностью, чем ожидалось, и, пока оптимизация в рамках существующих институтов оставалась открытой возможностью, большинство индивидов и организаций предпочитали ее.

Так или иначе, мы не находим свидетельств того, что результатом Проекта «5–100» была внутренняя трансформация вузов-участников. Возвращаясь к триаде форм адаптации, с которой началась эта статья, можно задаться вопросом, произошло ли фиксируемое в других исследованиях изменение целевых показателей (например, числа публикаций) за счет оптимизации или адаптации? Сотрудники в некоторых из вузов Проекта – Счетная палата [18] отдельно указала на КФУ – участвовали в имитации исследовательской деятельности, хотя, как показывают приведенные в ее отчете данные, значительный и бесспорно нефальсифицированный рост также имел место.

Каковы были источники этого роста? Наши данные не позволяют прямо ответить на этот вопрос. Одна из теоретически возможных интерпретаций состоит в том, что институциональная трансформация все-таки имела место, однако вузы в Проекте «5–100» изменялись не в том направлении, в котором предполагали ее инициаторы и которое оценивали используемые нами индикаторы, а в каком-то ином. Мы опирались в этой статье на предположение вдохновителей Проекта «5–100» о том, как должен быть устроен исследовательский университет. Возможно, однако, есть

совершенно иная организационная форма, которая обеспечивает высокий уровень исследовательской активности (и успешное выполнение целевых показателей), и она-то и была реализована вузами Проекта «5–100».

Другое (и более вероятное, с точки зрения автора данной статьи) объяснение состоит в том, что адаптации к стимулам программы преимущественно касались локальной оптимизации отдельных сфер деятельности. Так, вероятно, часть повышения публикационных показателей произошла за счет того, что вузам удалось убедить своих сотрудников более внимательно относиться к библиометрическим характеристикам изданий, в которые они отправляют свои статьи. Кроме того, вероятно, университеты пошли по пути институционализации слабосвязанных систем, множа административные подразделения, которые, в общем и целом, эффективно справлялись с работой на показатели программы. В обоих этих случаях образовательные организации поступали так, как и предполагает теория организаций – стремились сохранить привычный способ функционирования в неизменности, – и преуспевали в этом.

Хотя сам по себе Проект «5–100» может в настоящее время считаться предметом сугубо исторического интереса, практика управления через формальные показатели осталась центральной и в рамках «Приоритета 2030», пусть даже показатели значительно эволюционировали от научного к технологическому лидерству. Неизменной осталась и цель вузовской трансформации. Однако представленные здесь данные ставят под вопрос то, насколько использование институциональных трафаретов в реальности способно служить рычагом для внутреннего преобразования университетов.

Список литературы

1. *Yudkevich M., Altbach Ph. G., Salmi J.* Academic Star Wars: Excellence Initiatives in Global Perspective. Cambridge (MA) : The MIT Press, 2023. 283 p.
2. *Butler L.* Modifying publication practices in response to funding formulas // *Research Evaluation*. 2003. Vol. 12, nr 1. P. 39–46.
3. *Auranen O., Nieminen M.* University research funding and publication performance – An international comparison // *Research Policy*. 2010. Vol. 39, nr 6. P. 822–834. DOI: 10.1016/j.respol.2010.03.003.
4. *Kulczycki E.* The Evaluation Game: How Publication Metrics Shape Scholarly Communication. Cambridge : Cambridge University Press, 2023. 238 p.
5. *Blau P. M., Scott W. R.* Formal Organizations: A Comparative Approach. London : Routledge, 1963. 616 p.
6. *Hannan M. T., Freeman J.* Organizational Ecology. Cambridge (MA) : Harvard University Press, 1989. 323 p.
7. *Cohen M. D., March J. G.* Leadership and Ambiguity: The American College President. New York : McGraw-Hill, 1973. 221 p.
8. *Salancik G. R., Pfeffer J.* Organizational decision making as a political process: The case of a university budget // *Administrative Science Quarterly*. 1974. Vol. 19, nr 2. P. 135–151.
9. *Pfeffer J., Salancik G. R.* The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective. New York : Harper & Row, 1978. 314 p.
10. *Tolbert P. S.* Institutional environments and resource dependence: Sources of administrative structure in institutions of higher education // *Administrative Science Quarterly*. 1985. Vol. 30, nr 1. P. 1–13.
11. *Kamens D. H.* Legitimizing myths and educational organization: The relationship between organizational ideology and formal structure // *American Sociological Review*. 1977. Vol. 42, nr 2. P. 208–219.
12. *Weick K. E.* Educational organizations as loosely coupled systems // *Administrative Science Quarterly*. 1976. Vol. 21, nr 1. P. 1–19.
13. *Губа К. С., Соколов М. М., Соколова Н. А.* Динамика диссертационной индустрии в России: 2005–2015 гг. Изменил ли новый институциональный трафарет академическое поведение? // *Экономическая социология*. 2020. Т. 21, № 3. С. 13–46. DOI: 10.17323/1726-3247-2020-3-13-46.
14. *Мельник Д.* Маршрутная карта трансформации университета: экспертный доклад. М.: Московская школа управления «Сколково», 2021. 103 p.
15. *Кузьминов Я. И., Юдкевич М. М.* Университет в России. Как это работает. М.: Издательский дом «Высшей школы экономики», 2021. 616 p.
16. *Трубникова Е. И.* Обмен дарами в академической среде: хищнические практики, ложные сигналы и конфликт интересов в программах превосходства // *Мир России*. 2022. Т. 31, № 1. С. 25–48. DOI: 10.17323/1811-038X-2022-31-1-25-48.
17. *Трубникова Е. И.* Проект 5–100: взгляд через призму теории институциональной коррупции // *Мир России*. 2020. Т. 29, № 2. С. 72–91. DOI: 10.17323/1811-038X-2020-29-2-72-91.
18. *Зайцев Д.* Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Анализ эффективности мер государственной поддержки российских университетов, направленных на повышение их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров» от 02.02.2021 // Бюллетень Счетной палаты Российской Федерации. 2021. № 2 (272). 59 с.
19. *Польдин О. В., Матвеева Н. Н., Стерлигов И. А., Юдкевич М. М.* Публикационная активность вузов: эффект проекта «5-100» // *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*. 2017. № 2. С. 10–35. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-2-10-35.
20. *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, nr 4. P. 1911–1929. DOI: 10.1111/itor.12742.
21. *Matveeva N., Sterligov I., Yudkevich M.* The Effect of Russian University Excellence Initiative on Publications and Collaboration Patterns // *Journal of Informetrics*. 2021. Vol. 15, nr 1. Art. 101110. DOI: 10/ghnwdb.

22. Lovakov A., Panova A., Sterligov I., Yudkevich M. Does Government Support of a Few Leading Universities Have a Broader Impact on the Higher Education System? Evaluation of the Russian University Excellence Initiative // *Research Evaluation*. 2021. Vol. 30, nr 3. P. 240–255. DOI: 10.1093/reseval/rvab006.
23. Guskov A. E., Kosyakov D. V., Selivanova I. V. Boosting Research Productivity in Top Russian Universities: The Circumstances of Breakthrough // *Scientometrics*. 2018. Vol. 117, № 1. P. 1053–1080. DOI: 10.1007/s11192-018-2890-8.
24. Железнов А. М. Влияние участия университетов в Проекте 5-100 на успешность получения научных проектов // *Мир России*. 2023. Т. 32, № 2. С. 52–73. DOI: 10.17323/1811-038X-2023-32-2-52-73.
25. Дежина И. Г., Ефимова Г. З. Риски Проекта 5–100: оценки научно-педагогических работников различных поколений // *Высшее образование в России*. 2022. Т. 31, № 3. С. 28–39. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-3-28-39.
26. Дежина И. Г., Сорокин А. Н. Проект 5–100 в восприятии сотрудников университетов // *Мир России*. 2022. Т. 31, № 1. С. 74–90. DOI: 10.17323/1811-038X-2022-31-1-74-90.
27. Соколов М. М. Трансформирующие и селективные системы: исследование по сравнительной социологии академических рынков и карьер // *Вопросы образования*. 2019. № 2. С. 35–77. DOI: 10.17323/1814-9545-2019-2-35-77.
28. Сивак Е. В., Юдкевич М. М. «Закрытая» академическая среда и локальные академические конвенции // *Форсайт*. 2008. Т. 2, № 4. С. 32–41.
29. Jencks Ch., Riesman D. *The Academic Revolution*. New Brunswick : Transaction Publishers, 2002. 721 p.
30. Соколов М. М., Чуйкина С. А., Сафонова М. А., Зименкова Т. В., Губа К. С. Как становятся профессорами: академические карьеры, рынки и власть в пяти странах. М.: Новое литературное обозрение, 2015. 832 с.
31. Соколов М. М., Чечик Е. А. Академические репутации российских экономистов и их наукометрические оценки // *Вопросы экономики*. 2022. № 11. С. 117–135. DOI: 10.32609/0042-8736-2022-11-117-135.
32. Соколов М. М. Российские экономисты: социодемографический портрет академической профессии // *Журнал Новой экономической ассоциации*. 2025. № 3 (68). С. 145–158. DOI: 10.31737/22212264_2025_3_145-158.
33. Соколов М., Сафонова М. Экономисты и их фанклубы: распределение признания в российской экономической науке // *Социологическое обозрение*. 2024. Т. 23, № 1. С. 244–278. DOI: 10.17323/1728-192X-2024-1-244-278.
34. Fourcade M., Ollion E., Algan Y. The superiority of economists // *Journal of Economic Perspectives*. 2015. Vol. 29, nr 1. P. 89–114. DOI: 10.1257/jep.29.1.89
35. Губа К. С. Наукометрические показатели в оценке российских университетов: обзор исследований // *Мир России*. 2022. Т. 31, № 1. С. 49–73. DOI: 10.17323/1811-038X-2022-31-1-49-73.
3. Auranen O., Nieminen M. University research funding and publication performance – An international comparison. *Research Policy*, 2010, vol. 39, nr 6, pp. 822–834. DOI: 10.1016/j.respol.2010.03.003 (In Eng.).
4. Kulczycki E. *The Evaluation Game: How Publication Metrics Shape Scholarly Communication*. Cambridge, Cambridge University Press, 2023, 238 p. (In Eng.).
5. Blau P. M., Scott W. R. *Formal Organizations: A Comparative Approach*. London, Routledge, 1963, 616 p. (In Eng.).
6. Hannan M. T., Freeman J. *Organizational Ecology*. Cambridge (MA), Harvard University Press, 1989, 323 p. (In Eng.).
7. Cohen M. D., March J. G. *Leadership and Ambiguity: The American College President*. New York, McGraw-Hill, 1973, 212 p. (In Eng.).
8. Salancik G. R., Pfeffer J. Organizational decision making as a political process: the case of a university budget. *Administrative Science Quarterly*, 1974, vol. 19, nr 2, pp. 135–151. (In Eng.).
9. Pfeffer J., Salancik G. R. *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York, Harper & Row, 1978, 314 p. (In Eng.).
10. Tolbert P. S. Institutional environments and resource dependence: Sources of administrative structure in institutions of higher education. *Administrative Science Quarterly*, 1985, vol. 30, nr 1, pp. 1–13. (In Eng.).
11. Kamens D. H. Legitimizing myths and educational organization: The relationship between organizational ideology and formal structure. *American Sociological Review*, 1977, vol. 42, nr 2, pp. 208–219. (In Eng.).
12. Weick K. E. Educational organizations as loosely coupled systems. *Administrative Science Quarterly*, 1976, vol. 21, nr 1, pp. 1–19. (In Eng.).
13. Guba K. S., Sokolov M. M., Sokolova N. A. Dinamika dissertatsionnoi industrii v Rossii: 2005–2015 gg. Izmenil li novyi institutsional'nyi trafaret akademicheskoe povedenie? [Dynamics of dissertation industry in Russia: 2005–2015. Has the new institutional template changed academic behavior?]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, 2020, vol. 21, nr 3, pp. 13–46. DOI: 10.17323/1726-3247-2020-3-13-46 (In Russ.).
14. Mel'nik D. *Marshrutnaya karta transformatsii universiteta: ekspertnyi doklad* [A roadmap for university transformation: an expert report]. Moscow, Moskovskaya shkola upravleniya «Skolkovo», 2021, 103 p. (In Russ.).
15. Kuz'minov Ya. I., Yudkevich M. M. *Universitet v Rossii. Kak eto rabotaet* [University in Russia. How it works]. Moscow, Izdatel'skii dom «Vysshei shkoly ekonomiki», 2021, 616 p. (In Russ.).
16. Trubnikova E. I. Obmen darami v akademicheskoi srede: khishchnicheskie praktiki, lozhnye signaly i konflikt interesov v programmakh prevoskhodstva [Gift exchange in academia: predatory practices, false signals, and conflict of interest in excellence initiatives]. *Mir Rossii*, 2022, vol. 31, nr 1, pp. 25–48. DOI: 10.17323/1811-038X-2022-31-1-25-48 (In Russ.).
17. Trubnikova E. I. Proekt 5-100: vzglyad cherez prizmu teorii institutsional'noi korrupsii [Project 5-100: A view through the lens of institutional corruption theory]. *Mir Rossii*, 2020, vol. 29, nr 2, pp. 72–91. DOI: 10.17323/1811-038X-2020-29-2-72-91 (In Russ.).

References

1. Yudkevich M., Altbach Ph. G., Salmi J. *Academic Star Wars: Excellence Initiatives in Global Perspective*. Cambridge (MA), The MIT Press, 2023, 283 p. (In Eng.).
2. Butler L. Modifying publication practices in response to funding formulas. *Research Evaluation*, 2003, vol. 12, nr 1, pp. 39–46. (In Eng.).

18. Zaitsev D. Otchet o rezul'tatakh ekspertno-analiticheskogo meropriyatiya «Analiz effektivnosti mer gosudarstvennoi podderzhki rossiiskikh universitetov, napravlenykh na povyshenie ikh konkurentosposobnosti sredi vedushchikh mirovykh nauchno-obrazovatel'nykh tseftrov» ot 02.02.2021 [Report on the results of the expert-analytical event «Analysis of the effectiveness of the state support measures for Russian universities aimed at increasing their competitiveness among the world's leading scientific and educational centers» dated 02.02.2021]. *Byulleten' Schetnoi palaty Rossiiskoi Federatsii*, 2021, nr 2 (272), 59 p. (In Russ.).
19. Poldin O. V., Matveeva N. N., Sterligov I. A., Yudkevich M. M. Publikatsionnaya aktivnost' vuzov: effekt proekta «5-100» [Publication activity of universities: the effect of Project «5-100»]. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, 2017, nr 2, pp. 10–35. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-2-10-35 (In Russ.).
20. 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, nr 4, pp. 1911–1929. DOI: 10.1111/itor.12742 (In Eng.).
21. Matveeva N., Sterligov I., Yudkevich M. The Effect of Russian University Excellence Initiative on Publications and Collaboration Patterns. *Journal of Informetrics*, 2021, vol. 15, nr 1, art. 101110. DOI: 10/ghnwd (In Eng.).
22. Lovakov A., Panova A., Sterligov I., Yudkevich M. Does Government Support of a Few Leading Universities Have a Broader Impact on the Higher Education System? Evaluation of the Russian University Excellence Initiative. *Research Evaluation*, 2021, vol. 30, nr 3, pp. 240–255. DOI: 10.1093/reseval/rvab006 (In Eng.).
23. Guskov A. E., Kosyakov D. V., Selivanova I. V. Boosting Research Productivity in Top Russian Universities: The Circumstances of Breakthrough. *Scientometrics*, 2018, vol. 117, nr 1, pp. 1053–1080. DOI: 10.1007/s11192-018-2890-8 (In Eng.).
24. Zheleznov A. M. Vliyaniye uchastiya universitetov v Proekte 5-100 na uspehnost' polucheniya nauchnykh proektov [The impact of universities' participation in Project 5-100 on the success of obtaining scientific projects]. *Mir Rossii*, 2023, vol. 32, nr 2, pp. 52–73. DOI: 10.17323/1811-038X-2023-32-2-52-73 (In Russ.).
25. Dezhina I. G., Efimova G. Z. Riski Proekta 5-100: otsenki nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov razlichnykh pokolenii [The risks of Project 5-100: assessments by research and teaching staff of different generations]. *Vyshee obrazovanie v Rossii*, 2022, vol. 31, nr 3, pp. 28–39. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-3-28-39 (In Russ.).
26. Dezhina I. G., Sorokin A. N. Proekt 5-100 v vospriyatii sotrudnikov universitetov [Project 5-100 in the perception of university staff]. *Mir Rossii*, 2022, vol. 31, nr 1, pp. 74–90. DOI: 10.17323/1811-038X-2022-31-1-74-90 (In Russ.).
27. Sokolov M. M. Transformiruyushchie i selektivnye sistemy: issledovanie po sravnitel'noi sotsiologii akademicheskikh rynkov i kar'er [Transformative and selective systems: a study in the comparative sociology of academic markets and careers]. *Voprosy obrazovaniya*, 2019, nr 2, pp. 35–77. DOI: 10.17323/1814-9545-2019-2-35-77 (In Russ.).
28. Sivak E. V., Yudkevich M. M. «Zakrytaya» akademicheskaya sreda i lokal'nye akademicheskie konventsii [«Closed» academic environment and local academic conventions]. *Forsait*, 2008, vol. 2, nr 4, pp. 32–41. (In Russ.).
29. Jencks Ch., Riesman D. The Academic Revolution. New Brunswick, Transaction Publishers, 2002, 721 p. (In Eng.).
30. Sokolov M. M., Chuikina S. A., Safonova M. A., Zimenkova T. V., Guba K. S. Kak stanoviyatsya professorami: akademicheskie kar'ery, rynki i vlast' v piati stranakh [Becoming a professor: academic careers, markets and power in five countries]. Moscow, Novoe literaturnoe obozrenie, 2015, 832 p. (In Russ.).
31. Sokolov M. M., Chechik E. A. Akademicheskie reputatsii rossiiskikh ekonomistov i ikh naukometricheskie otsenki [Academic reputations of Russian economists and their scientometric estimates]. *Voprosy ekonomiki*, 2022, nr 11, pp. 117–135. DOI: 10.32609/0042-8736-2022-11-117-135 (In Russ.).
32. Sokolov M. M. Rossiiskie ekonomisty: sotsiodemograficheskii portret akademicheskoi professii [Russian economists: A sociodemographic portrait of an academic profession]. *Zhurnal Novoi ekonomicheskoi assotsiatsii*, 2025, nr 3 (68), pp. 145–158. DOI: 10.31737/22212264_2025_3_145-158 (In Russ.).
33. Sokolov M., Safonova M. Ekonomisty i ikh fan-kluby: raspredelenie priznaniya v rossiiskoi ekonomicheskoi nauke [Economists and their fan clubs: distribution of recognition in Russian economic science]. *Sotsiologicheskoe obozrenie*, 2024, vol. 23, nr 1, pp. 244–278. DOI: 10.17323/1728-192X-2024-1-244-278 (In Russ.).
34. Fourcade M., Ollion E., Algan Y. The superiority of economists. *Journal of Economic Perspectives*, 2015, vol. 29, nr 1, pp. 89–114. DOI: 10.1257/jep.29.1.89 (In Eng.).
35. Guba K. S. Naukometricheskie pokazateli v otsenke rossiiskikh universitetov: obzor issledovaniy [Scientometric indicators in the assessment of Russian universities: a review of research]. *Mir Rossii*, 2022, vol. 31, nr 1, pp. 49–73. DOI: 10.17323/1811-038X-2022-31-1-49-73 (In Russ.).

Информация об авторе / Information about the author

Соколов Михаил Михайлович – кандидат социологических наук, доцент, Nazarbayev University; mikhail.sokolov@nu.edu.kz; ORCID: 0000-0002-4102-7117.

Mikhail M. Sokolov – PhD (Sociology), Associate Professor, Nazarbayev University; mikhail.sokolov@nu.edu.kz; ORCID: 0000-0002-4102-7117.