

Введение эффективного контракта и молодежная политика в академических институтах: опыт ИЭОПП СО РАН¹

В. М. ГИЛЬМУНДИНОВ, доктор экономических наук

E-mail: gilmundinov@mail.ru; ORCID: 0000-0002-1991-0114

Ю. В. ПАНКОВА

E-mail: yu.v.pankova@mail.ru; ORCID: 0000-0003-4181-8995

Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН,
Новосибирск

Аннотация. В статье дается оценка процессов институциональной трансформации научной сферы России. Основное внимание уделяется вопросам перехода к управлению по количественным показателям и введению системы эффективного контракта в научных организациях. На примере ИЭОПП СО РАН проводится анализ проблем и ограничений развития научных организаций, рассматриваются механизмы их преодоления и достижения ключевых целей и задач. Обсуждаются изменения в подходах к управлению бюджетной научной организацией с целью повышения ее эффективности. Особое внимание уделяется проблемам привлечения и закрепления научной молодежи в условиях управления по количественным показателям.

Ключевые слова: эффективный контракт; научная деятельность; оценка эффективности; научная организация; молодежная политика; новый государственный менеджмент

Введение

Широкое распространение «нового государственного менеджмента»² (НГМ) [Тамбовцев, 2019] не обошло стороной и научную сферу. Возрастающие требования к технологической конкурентоспособности способствовали трансформации научной деятельности от творчества отдельных энтузиастов к массовой сетевой организации. Возникла потребность в дополнении качественных критериев оценки ее результатов количественными

¹ Статья подготовлена по результатам проекта плана НИР ИЭОПП СО РАН № 121040100281-8 (0260-2021-0008) «Методы и модели обоснования стратегии развития экономики России в условиях меняющейся макроэкономической реальности».

² В некоторых источниках «менеджеризм», «управление по количественным показателям».

показателями, отражающими вклад отдельного ученого в производство нового научного знания [Михайлов, 2004. С. 1025].

Вместе с тем НГМ в научной сфере подлежит широкому обсуждению. Основная дискуссия лежит в русле того, что никакая система показателей не в состоянии объективно измерить фактический уровень и значимость научных результатов. Более того, она будет искажать поведение ученых в пользу достижения показателей (например, побуждая их публиковать больше статей) в ущерб научному результату (получению нового научного знания). Так, С.Г. Кара-Мурза отмечал, что *«конструирование систем оценки – область очень деликатная: любое решение здесь самым непосредственным образом воздействует на социально-психологические условия работы научных коллективов, затрагивает сферу человеческих отношений и мотивации ученых. И последствия ошибок здесь могут быть весьма серьезными»* [Кара-Мурза, 1981. С. 68].

В этой связи уместно вспомнить мнение видного европейского экономиста, заслуженного профессора одного из старейших в Нидерландах Гронингенского университета Яна Оостерхагена, высказанное им в разговоре с одним из авторов данной статьи в далеком 2010 г. на международном научном семинаре «Межотраслевые исследования на постсоветском пространстве». На вопрос, в чем уважаемый профессор видит отличие российских исследований от европейских, он ответил, что резко бросается в глаза масштабность и комплексность представленных на семинаре российских исследований, и что такое мало возможно в европейских условиях, когда к ученым предъявляются жесткие требования по количеству публикаций в высокорейтинговых журналах. Последнее ведет к необходимости многих европейских исследователей сосредоточиваться на значительно более узких и менее масштабных научных проблемах, по которым может быть получен быстрый результат. Признаться, тогда это вызвало воодушевление и чувство гордости за отечественную науку.

Помимо измельчения тематики непродуманная система оценки может порождать дополнительные издержки входа в научную сферу для начинающих исследователей, а также способствовать формированию научных кланов, контролирующих диссертационные советы и высокорейтинговые журналы. Другой проблемой становятся так называемые хищнические издания, действующие

по принципу «плати и публикуйся», явно не способствующие росту публикационной этики. Так, А.В. Кулешова и Д.Г. Подвойский отмечают, что значительное изменение публикационных практик ученых под воздействием менеджериализации российской науки ведет к распространению хищнических изданий и стиранию границ между наукой и ее симуляцией [Кулешова, Подвойский, 2018].

Тем не менее системы государственного управления в научной сфере многих стран, включая Россию, все больше ориентируются на принципы НГМ. Основная часть исследований этого феномена посвящена опыту внедрения его подходов в вузах, в то время как практике академических институтов России (институтов РАН) уделяется явно меньше внимания.

Проблемы количественной оценки эффективности научной деятельности обсуждались неоднократно (см., например [Пармон и др., 1994; Казанцев, 2011]). Систематизация подходов к оценке и определению факторов продуктивности научных сотрудников на примере вузов выполнена Л.И. Литвиновой [Литвинова, 2018]. Институциональным аспектам внедрения системы эффективного контракта в российских вузах посвящено исследование М.В. Курбатовой и И.В. Доновой [Курбатова, Доновая, 2019], в котором показано, что переход к системе эффективного контракта в высшем образовании сопровождался признаками формирования «фейковой экономики». В свою очередь В.В. Вольчик и Е.В. Маслюкова, анализируя реформирование высшего образования России, делают вывод, что преобладание менеджериализма и связанная с этим недооценка роли неявного знания угрожает разрушением институциональной среды и снижением качества человеческого и социального капитала в академической сфере [Вольчик, Маслюкова, 2019. С. 155].

Рассмотрение вопроса оценки эффективности научной деятельности в академических институтах России разумно начать с анализа процессов, происходящих в отечественной науке.

Направления институциональной трансформации научной сферы России

Воссоздание в РФ национальной инновационной системы, обеспечивающей формирование устойчивых преимуществ в международной конкуренции за высокотехнологичное

производство и интеллектуальный капитал, неотъемлемо связано с проблематикой организации и управления наукой.

Старт перехода к НГМ в российской науке был дан в 2008 г. с поручением В. В. Путина (в то время премьер-министра России) подготовить план модернизации государственного сектора науки и образования. В итоге в 2009 г. была введена система оценки результативности и категорирования научных организаций.

Кроме того, если в советское время центральная роль в организации и оценке научных исследований отводилась Академии наук, то к настоящему времени сложилась гибридная модель. РАН продолжает осуществлять научно-методическое руководство и выполняет экспертно-аналитические функции, сохраняя свою научно-координационную роль. Вместе с тем в результате запущенной в 2013 г. реформы все полномочия по управлению академическими институтами перешли к образованному для этих целей Федеральному агентству научных организаций (ФАНО), получившему статус их единоличного учредителя, а после его упразднения в 2018 г. – к Министерству науки и высшего образования (Минобрнауки).

В этом разделении произошло важное упущение. Если РАН продолжила принимать на себя ответственность за определение и оценку перспектив развития науки в России, как одной из ведущих научных держав мира, то цели и задачи ФАНО при передаче ему в ведение академических институтов подчинялись реформе, целью которой была реорганизация РАН. В результате в государственном управлении научной сферой России закрепились приоритеты Минобрнауки по развитию научной деятельности в вузах, которые оно традиционно курирует, и создаваемых внеакадемических научно-образовательных и исследовательских центрах. На один только проект 5–100 было выделено 80,1 млрд руб. бюджетных средств за 2013–2020 гг.

В итоге в конкуренции за научные кадры резко усилились позиции вузов. Научное пространство вновь трансформировалось в базу для повышения мировой конкурентоспособности ведущих российских университетов и развития университетской науки. Академическим институтам и их коллективам отводилась в большей степени роль одного из ресурсов для достижения этого приоритета.

Произошла и унификация подходов к оценке деятельности академических институтов и вузов. Если ранее ключевым критерием оценки в Академии было получение востребованных для решения актуальных научных проблем результатов (нового знания), то теперь на их место вышли количественно измеримые показатели результативности, которые легли в основу механизмов категорирования. Это подняло ряд проблем.

Так, деятельность академических институтов связана главным образом с проведением долгосрочных фундаментальных научных исследований, требующих последующей длительной апробации и осмысления. Часто прорывные фундаментальные результаты поначалу воспринимаются научным сообществом с недоверием. Однако Минобрнауки, не видя стратегических целей по развитию академических институтов, в основу оценки их деятельности положило измерения, характеризующие их текущие активности: публикационную, внебюджетную и активность по привлечению и закреплению молодежи. В результате *возникло сильное противоречие между сформировавшимися веками культурной средой и традициями РАН и управлением по показателям со стороны Минобрнауки.*

В этих условиях крупные проекты фундаментальных научных исследований оказываются малопривлекательными. Появляются стимулы сосредоточиться на извлечении публикационного потенциала результатов прежних работ. Это ведет к измельчению научных проектов. Повышаются стимулы ориентироваться на быстро получаемые и легко публикуемые результаты, как правило, не входящие в противоречие с уже полученными другими учеными, значимость которых для науки и практики не всегда, но очень часто, сомнительна. Сложившиеся научные коллективы в целом имеют возможность обеспечить непрерывность фундаментальных исследований, а на уровне института – сочетать поисковые, фундаментальные и прикладные исследования, однако для новых научных коллективов или формирования новых направлений исследований такой подход порождает значительные проблемы.

В свою очередь высокий приоритет со стороны Минобрнауки к количеству индексируемых в Scopus и Web of Science статей порождает проблему существенной зависимости отечественных исследователей от редакционной политики иностранных научных журналов. *Это не способствует концентрации*

на решении актуальных непосредственно для России научных задач. В условиях жесткой глобальной технологической конкуренции возникают также проблемы, связанные с научно-технической безопасностью России, ведь такая система стимулирует делать доступными всему миру научные результаты, потенциально формирующие и закрепляющие национальные научно-технические преимущества.

Указанные изменения существенно изменили факторы конкуренции между научными коллективами и организациями как за получение финансирования на проведение исследований, так и за собственно исследователей. В последнем случае очень важную роль приобретает действующая в академических организациях система эффективного контракта, представляющая собой переход к НГМ на микроуровне.

Эффективный контракт vs «фиктивный» контракт

Система эффективного контракта введена в академических институтах в 2016 г. Ее суть в том, что работники набирают за достижение определенных показателей баллы, пропорционально которым затем распределяется фонд стимулирующих выплат, определяющих размер надбавок к должностному окладу. Государство ограничилось здесь определением общих принципов и оснований стимулирующего механизма, что дало академическим институтам некоторую гибкость в разработке систем оценки эффективности деятельности своих работников и их стимулирования к решению стратегических задач в условиях заданных внешних ограничений. При обсуждении принципов и результатов ввода эффективного контракта воспользуемся опытом ИЭОПП СО РАН (далее – Институт).

До его внедрения в Институте, как и в других академических организациях, действовала система премирования, основанная на показателях результативности научной деятельности (ПРНД), которая отдавала значительное предпочтение статьям в журналах, имеющих высокий импакт-фактор вне зависимости от системы цитирования. Учитывались и прочие публикации без ограничений на их количество. Никак не учитывались привлечение внебюджетного и конкурсного финансирования, экспертно-аналитическая деятельность и научное наставничество. При этом объем стимулирующих фондов по ПРНД был незначителен.

Отчасти как следствие такой системы наиболее слабые позиции Институт демонстрировал по числу статей в Scopus и Web of Science на фоне значительного количества публикаций в журналах из перечня ВАК. Низким также был показатель привлечения внебюджетного и конкурсного финансирования.

Разработка эффективного контракта в Институте была призвана обеспечить рост:

- потенциала научных коллективов по воспроизводству кадров и формированию научного задела;
- научной репутации организации за рубежом и внутри страны;
- притока и закрепления талантливых исследователей, в том числе молодых ученых;
- прозрачности и доступности разных профессиональных траекторий для научных работников (фундаментальные исследования по государственному заданию, грантовая активность, подготовка кадров, прикладные (хоздоговорные) исследования);
- прикладной востребованности результатов проводимых исследований;
- эффективности распределения финансовых ресурсов, в том числе обеспечивающей наиболее высокую оплату труда наиболее активным и продуктивным работникам;
- сводных показателей оценки эффективности Института.

В этой связи во введенной системе эффективного контракта учитываются только выполненные по государственному заданию научные статьи не ниже уровня перечня ВАК, а также научные монографии и публикации в материалах особо значимых конференций (за них начисляется определенное количество баллов). Приоритет отдается статьям в журналах из Scopus и Web of Science, в особенности высококвартильных, а статьи в хищнических изданиях не учитываются. Введены баллы за привлечение финансирования и выполнение соответствующих работ, успешную защиту диссертаций, научное наставничество, за подготовку экспертиз и аналитических записок.

Чтобы предотвратить превращение эффективного контракта в «фиктивный контракт», фонд стимулирующих выплат был в течение 2017–2021 гг. последовательно увеличен в 10,5 раза, а его доля в общем фонде оплаты труда выросла с 2,1% до 18,2%. Для целей анализа воспользуемся сопоставимыми данными за 2017–2018 гг.,

отражающими ситуацию до введения эффективного контракта, и 2019–2020 гг., отражающими его влияние на поведение работников. Учитывались только те сотрудники, которые работали в течение всего периода на исследовательских должностях (всего 170 чел.). Сравнивалось количество баллов, полученных ими за те или иные виды активности в каждом периоде.

Свои показатели в 2019–2020 гг. по сравнению с 2017–2018 гг. улучшили 63% работников (107 из 170), в том числе молодых ученых (до 39 лет на начало 2020 г.) – 81% (29 из 36), из них молодых ученых до 27 лет – 100%. На рисунке 1 показано, как изменилось распределение баллов эффективного контракта в зависимости от доли работников, проранжированных от самого молодого до самого старшего (ось абсцисс).

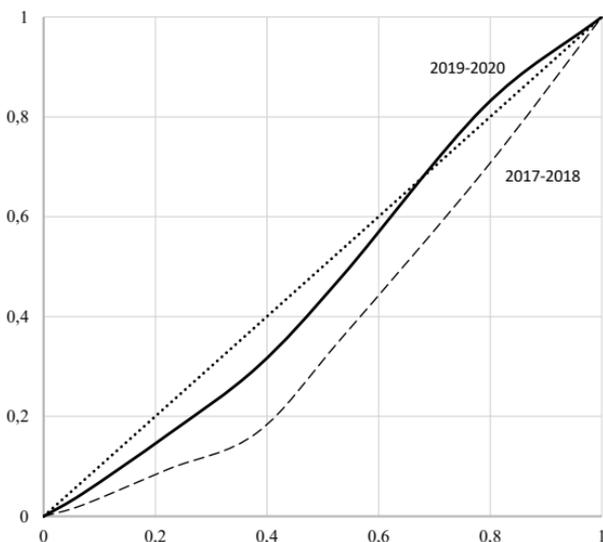


Рис. 1. Распределение баллов эффективного контракта научных работников Института (ось ординат) в зависимости от возраста работников (ось абсцисс) в 2017–2020 гг., доли

Из рисунка видно, что более молодые работники лучше адаптировались к новой системе, в том числе благодаря быстрому росту их квалификации. Так, на долю 20% самых молодых сотрудников приходилось всего 9% от суммарного балла эффективного контракта за 2017–2018 гг. и уже 16% за 2019–2020 гг.

Суммарный балл эффективного контракта вырос в 1,46 раза, у работников до 50 лет – в 2,6 раза, до 30 лет – в 2,94 раза.

Публикации научных статей в журналах и материалах конференций дают основную долю баллов эффективного контракта, величина которой немного снизилась в 2019–2020 гг. из-за существенной активизации внебюджетных работ (рис. 2). При этом значительно увеличилось число работников Института, специализирующихся в публикационной активности (со 136 до 142) и во внебюджетной деятельности (с 11 до 13).

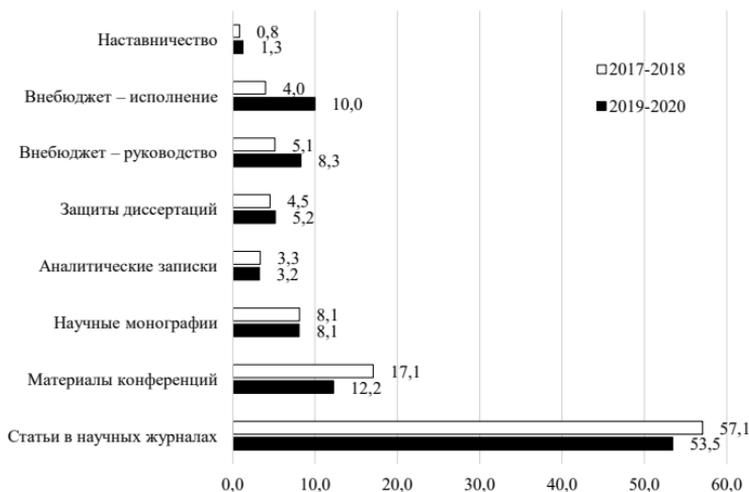


Рис. 2. Распределение баллов эффективного контракта научных работников Института по видам активности в 2017–2020 гг., %

За рассматриваемый период Институту удалось улучшить все свои позиции. С 49 в 2017 г. до 79 в 2020 г. выросло число публикаций, индексируемых в Scopus и WoS, с 252 до 279 – количество статей в журналах из перечня ВАК. Существенно увеличилось число защит диссертаций (одна кандидатская в 2017–2018 гг. и две кандидатские и две докторские в 2019–2020 гг.). Наконец, с 5,4% в 2017 г. до 13,6% в 2019 г. возросла доля внебюджетных средств Института, а в 2020 г. она составила 41,4% благодаря победе Института в конкурсе крупных научных проектов Минобрнауки.

В то же время *введение только конкурентных механизмов явно не способствует решению проблем с закреплением научной*

молодежи. Начинающие исследователи в части публикационной активности и привлечения финансирования во многом зависят от своих старших коллег, а система эффективного контракта не позволяет дифференцировать выплаты между работниками за достижение одного и того же результата. С целью закрепления научной молодежи Институт ввел молодежные надбавки, тем не менее ощутимого улучшения ситуации достичь не удалось. Накопленный опыт показывает, что мер, гарантирующих стабильно высокую заработную плату на период учебы в аспирантуре и последующий адаптационный период, часто оказывается недостаточно.

Проблемы закрепления научной молодежи

Проблема привлечения и сохранения наиболее квалифицированной молодежи в научной сфере России [Пармон, 2001. С. 132] весьма актуальна для Института. Во-первых, в сфере экономики велика конкурентная позиция альтернативных сфер занятости. Во-вторых, общая величина располагаемых доходов у молодежи, ориентированной на научные исследования, часто ограничена возможностями заработка в Институте. Активное преподавание, а тем более работа в иных сферах, резко ограничивает или вовсе сводит на нет научную карьеру молодого ученого (см., например: [Литвинюк и др., 2019; Бедный и др., 2019]).

Вместе с тем результаты исследования НИУ ВШЭ указывают на отсутствие прямой связи между публикационной активностью и материальными стимулами, ставя на первое место рост научного капитала молодых исследователей [Фурсов и др., 2016]. В качестве примера можно привести формирование молодежных научных лабораторий по направлениям исследований научных подразделений. Их сотрудниками могут становиться начинающие ученые и недавно защитившиеся кандидаты наук, а заведующими – старшие коллеги с опытом руководства и выполнения научных исследований и грантов. Такая форма организации позволяет повысить вовлеченность молодежи за счет создания внутрелабораторной среды (через выстраивание связей с коллегами по лаборатории и ее заведующим) и интеграции в общеинститутскую среду (посредством участия в методологических семинарах, в обсуждениях результатов работ лаборатории и др.).

Это позволяет избежать проблем, связанных с чувствами изоляции (например, когда аспирант на протяжении периода обучения общается только с научным руководителем и другими аспирантами) и дистанции (из-за закрытости сообщества академического института в связи с порогами входа и отсутствием восприятия молодого ученого как коллеги), на которые обращает внимание С.К. Бекова [Бекова, 2020]. Как указывают некоторые исследователи [Терентьев и др., 2020], именно средовой фактор, как правило, становится катализатором перехода молодежи от внешнего стимулирования к появлению внутренней мотивации к научным исследованиям.

Повышение степени интеграции обеспечивается также за счет выстраивания структуры организации и формы управления, когда в контексте единой тематики и научных задач заведующий лабораторией становится научным руководителем сотрудников-аспирантов, а они в свою очередь руководят (возможно, неформально и при участии заведующего или более опытных коллег) студентами. Это дополнительно позволяет приобретать управленческие навыки и опыт постановки задач, а также обеспечивает более тесное взаимодействие с научным руководителем и другими коллегами, снижая риски разочарования молодежи в своих наставниках, на которые указывает И. Груздев [Gruzdev et al., 2019]).

Встраивание молодежной лаборатории в общую тематику исследований подразделения позволяет обеспечить научную преемственность и передачу опыта молодым ученым за счет их непосредственного взаимодействия с сотрудниками отдела и заведующим лабораторией, а также упрощает получение грантов и хоздоговорных исследований. Накопленный в отделе научный задел может служить фундаментом для участия сотрудников лаборатории в подаче заявок на гранты, а в дальнейшем становится возможным переход уже к внутрилабораторным проектам, формируемым под расширение исследуемой тематики, в том числе за счет появления новых молодых сотрудников. Согласованность между направлением исследований лаборатории, выполняемыми на ее базе выпускными работами и диссертациями, в условиях грантового и внебюджетного финансирования усиливает мотивацию к продолжению активной работы в академическом институте [Миронос и др., 2017].

Формирование молодежных лабораторий и предоставление внутренних грантов вполне согласуются с системой эффективного контракта, взаимно усиливая мотивацию к выполнению исследований и публикационной активности молодых ученых. Более того, коллективная работа ускоряет получение результатов, что в перспективе должно приводить к достижению более высоких показателей эффективности среди молодежи. А цели и условия получения внутренних грантов могут ослаблять давление, связанное с требованиями академической среды и жесткой взаимосвязью между доходами и публикационной активностью. В таких условиях существующие рычаги и формы контроля студентов и аспирантов (например, отчеты, курсовые и иные работы) рассматриваются ими не как инструменты давления и принуждения, а как промежуточные точки представления результатов исследования, что усиливает внутреннюю мотивацию.

Заключение

Значительная трансформация подходов к государственному управлению в научной сфере России характеризуется доминированием нового государственного менеджмента при разрушении традиционных, в том числе неформальных практик. С одной стороны, это создает понятные и прозрачные основы конкуренции за финансирование и научные кадры. С другой – неотъемлемо связанное с этим оцифровывание отечественной науки обезличивает ученых и научные коллективы, во многом способствует консервации их научного профиля, не отвечая задачам формирования новых прорывных направлений исследований.

В таких условиях научная деятельность для некоторых превращается в состязание «кто больше опубликует статей» (наберет больше баллов эффективного контракта), отвлекающее от собственно научных исследований и девальвирующее профессиональные стандарты. Таким образом, подменяется истинное содержание научной деятельности, а мерилom ее востребованности выступает количество публикаций. Возникают проблемы негативного и несправедливого отбора, клановости и научного монополизма. Создаются неравные условия для отдельных ученых и научных коллективов, а специфические для России направления научных исследований оказываются под угрозой исчезновения. Это также способствует росту доли

статей, основанных на быстрых результатах, например, на анализе ретроспективных данных или на апробированных другими исследователями подходах к получению эконометрических оценок на открытых данных. При этом снижается число работ, ориентированных на концептуальное осмысление и развитие теоретико-методологических основ исследования актуальных научных проблем.

Серьезной остается и проблема привлечения и закрепления в науке молодых ученых. Низкий уровень доходов остается ключевой причиной оттока молодежи из науки, так как в этих условиях молодые люди вынуждены искать возможности достижения достойного уровня жизни вне академических институтов. В результате молодые ученые либо полностью разрывают трудовые отношения с последними, либо переходят на явное или неявное совместительство, при котором научная деятельность превращается во второстепенное занятие. Установление повышенных научных ставок для вновь принимаемой научной молодежи не показало себя эффективным в отрыве от других мер молодежной политики. В сложившихся условиях этот инструмент выполняет в большей степени не стимулирующую, а социальную функцию.

И в завершение. Происходящие в мире события, в том числе отключение России от Web of Science и приостановка международных научных контактов со стороны недружественных стран, придают особую актуальность вопросам совершенствования подходов к организации и управлению научной сферой России, в том числе и для большей ее ориентации на решение внутрироссийских проблем. Как показало наше исследование, научная деятельность, будучи деятельностью сетевой, ориентированной на создание нового знания и основанной на уникальных талантах, способностях и особенностях отдельных исследователей, не может быть полностью формализована и оцифрована, ключевую роль здесь играют неформальные практики и не учитываемые в метриках механизмы.

Литература

Бедный Б.И., Миронос А.А., Рыбаков Н.В. Как российская аспирантура выполняет свою главную миссию: наукометрические оценки // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 10. С. 9–24.

Бекова С. К. Академическое самоубийство: сценарии отсева в российской аспирантуре // Вопросы образования. 2020. № 2. С. 83–109.

Вольчик В. В., Маслокова Е. В. Реформы, неявное знание и институциональные ловушки в сфере образования и науки // Terra Economicus. 2019. 17(2). С. 146–162.

Казанцев С. В. Что действительно оценивает Минобрнауки России? // Вестник РАН. 2011. № 2. С. 146–150.

Кара-Мурза С. Г. Цитирование в науке и подходы к оценке научного вклада // Вестник АН СССР. 1981. № 5. С. 68–75.

Кулешова А. В., Подвойский Д. Г. Парадоксы публикационной активности в поле современной российской науки: генезис, диагноз, тренды // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 169–210.

Курбатова М. В., Донова И. В. Эффективный контракт в высшем образовании: результаты реализации проекта // Journal of Institutional Studies. 2019. № 11(2). С. 122–145.

Литвинова Л. И. Факторы научной продуктивности и проблемы ее оценки // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22. № 1. С. 61–75.

Литвинюк А. А., Охременко И. В., Кузуб Е. В. Особенности мотивации креативных специалистов в России // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 4. С. 1533–1544.

Миронос А. А., Бедный Б. И., Рыбаков Н. В. Академические профессии в спектре профессиональных предпочтений аспирантов // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 3. С. 74–84.

Михайлов О. В. Блеск и нищета «индекса цитирования» // Вестник Российской академии наук. 2004. Т. 74. № 11. С. 1025–1029.

Пармон В. Н. Как закрепить молодежь в науке? // ЭКО. 2001. № 6. С. 128–134.

Пармон В. Н., Сапожников Г. А., Береснев В. Л. Система оценки эффективности деятельности институтов СО РАН. Какой ей быть? // Наука в Сибири. 1994. № 41.

Тамбовцев В. Л. Управление без измерений // Terra Economicus. 2019. 17(3). С. 6–29.

Терентьев Е. А., Рыбаков Н. В., Бедный Б. И. Зачем сегодня идут в аспирантуру. Типологизация мотивов российских аспирантов // Вопросы образования. 2020. № 1. С. 40–69.

Фурсов К., Рощина Я., Балмуш О. Факторы результативности научной деятельности: микроуровневый анализ // Форсайт. 2016. Т. 10. № 2. С. 44–56.

Gruzdev I., Terentev E., Dzhafarova Z. Superhero or Hands-Off Supervisor? An Empirical Categorization of PhD Supervision Styles and Student Satisfaction in Russian Universities // Higher Education. 2019. Vol. 77. No 2. P. 195–211.

Статья поступила 13.07.2022

Статья принята к публикации 05.09.2022

Для цитирования: Гильмундинов В.М., Панкова Ю.В. Введение эффективного контракта и молодежная политика в академических институтах: опыт ИЭОПП СО РАН // ЭКО. 2022. № 12. С. 90–105. DOI: 10.30680/ЕСО0131-7652-2022-12-90-105

Summary

Gilmundinov, V.M., Doct. Sci. (Econ.). E-mail: gilmundinov@mail.ru

Pankova, Yu.V. E-mail: yu.v.pankova@mail.ru

Institute of Economics and Industrial Engineering, SB RAS, Novosibirsk

Introduction of Effective Contracts and Youth Policy in Academic Institutions: Experience of the IEIE SB RAS

Abstract. The paper assesses the processes of institutional transformation of the scientific sphere in Russia. The main attention is paid to the issues of transition to quantitative management and introduction of effective contract system in scientific organizations. On the example of IEIE SB RAS the analysis of problems and limitations of scientific organizations development is carried out, mechanisms of their overcoming and achievement of key goals and objectives are considered. Changes in approaches to the management of budgetary scientific organization in order to improve its efficiency are discussed. Much attention is paid to the problems of attracting and retaining scientific youth in the conditions of management by quantitative indicators.

Keywords: *effective contract; scientific activity; efficiency measurement; scientific organization; youth policy; new public management*

References

Bednyi, B.I., Mironos, A.A., Rybakov, N.V. (2019). How Russian Postgraduate Studies Fulfill Their Main Mission: Scientometric Assessments. *Higher Education in Russia*. Vol. 28. No. 10. Pp. 9–24. (In Russ.).

Bekova, S.K. (2020). Academic suicide: dropout scenarios in Russian graduate school. *Educational Issues*. No. 2. Pp. 83–109. (In Russ.).

Fursov, K., Roshchina, Ya., Balmush, O. (2016). Factors of the effectiveness of scientific activity: micro-level analysis. *Foresight*. Vol. 10. No. 2. Pp. 44–56. (In Russ.). DOI: 10.17323/1995–459X.2016.2.44.56.

Gruzdev, I., Terentev, E., Dzhafarova, Z. (2019). Superhero or Hands-Off Supervisor? An Empirical Categorization of PhD Supervision Styles and Student Satisfaction in Russian Universities. *Higher Education*. Vol. 77. No 2. Pp. 195–211.

Kazantsev, S.V. (2011). What does the Ministry of Education and Science of Russia really evaluate? *Bulletin of the Russian Academy of Sciences*. No. 2. Pp. 146–150. (In Russ.).

Kara-Murza, S.G. (1981). Citation in science and approaches to the evaluation of scientific contributions. *Bulletin of the Academy of Sciences of the USSR*. No. 5. Pp. 68–75. (In Russ.).

Kuleshova, A.V., Podvoisky, D.G. (2018). Paradoxes of Publication Activity in the Field of Modern Russian Science: Genesis, Diagnosis, Trends. *Public Opinion Monitoring: Economic and Social Changes*. No. 4. Pp. 169–210. (In Russ.). DOI: 10.14515/monitoring.2018.4.10.

Kurbatova, M.V., Donova, I.V. (2019). Effective contract in higher education: results of the project implementation. *Journal of Institutional Studies*. No. 11(2). Pp. 122–145. (In Russ.). DOI: 10.17835/2076–6297.2019.11.2.122–145.

Litvinova, L.I. (2018). Factors of scientific productivity and problems of its evaluation. *University management: practice and analysis*. Vol. 22. No. 1. Pp. 61–75. (In Russ.). DOI 10.15826/umpa.2018.01.006.

Litvinyuk, A.A., Okhremenko, I.V., Kuzub, E.V. (2019). Peculiarities of Motivation of Creative Specialists in Russia. *Labor Economics*. Vol. 6. No. 4. Pp. 1533–1544. (In Russ.).

Mikhailov, O.V. (2004). Shine and poverty of the “citation index”. *Bulletin of the Russian Academy of Sciences*. Vol. 74. No. 11. Pp. 1025–1029. (In Russ.).

Mironos, A.A., Poor, B.I., Rybakov, N.V. (2017). Academic professions in the spectrum of professional preferences of graduate students. *University management: practice and analysis*. Vol. 21. No. 3. Pp. 74–84. (In Russ.).

Parmon, V.N. (2001). How to fix the youth in science? *ECO*. No. 6. Pp. 128–134. (In Russ.).

Parmon, V.N., Sapozhnikov, G.A., Beresnev, V.L. (1994). System for evaluating the effectiveness of the activities of the institutes of the SB RAS. What should it be? *Science in Siberia*. No. 41. (In Russ.).

Tambovtsev, V.L. (2019). Management without measurement. *Terra Economicus*. 17(3). Pp. 6–29. (In Russ.).

Terentiev, E.A., Rybakov, N.V., Poor, B.I. (2020). Why go to graduate school today. Typology of the motives of Russian graduate students. *Educational Issues*. No. 1. Pp. 40–69. (In Russ.).

Volchik, V.V., Maslyukova, E.V. (2019). Reforms, tacit knowledge and institutional traps in education and science. *Terra Economicus*. No.17(2). Pp. 146–162. (In Russ.). DOI: 10.23683/2073–6606–2019–17–2–146–162.

For citation: Gilmundinov, V.M., Pankova, Yu.V. (2022). Introduction of Effective Contracts and Youth Policy in Academic Institutions: Experience of the IEIE SB RAS. *ECO*. No. 12. Pp. 90–105. (In Russ.). DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2022-12-90-105