
К ВОПРОСУ О РОЛИ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИЙ НАУЧНО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ¹

Ислакаева Гузель Разимовна, канд. экон. наук, ст. науч. сотр.

Центр стратегических и междисциплинарных исследований Уфимского федерального исследовательского центра Российской академии наук, ул. Чернышевского, 112, Уфа, Россия, 450008; e-mail: Islakaeva@list.ru

Цель: изучить вопрос о сложившихся в России подходах к формированию топ-менеджмента в организациях научно-образовательной сферы в контексте идеи менеджериализма. *Обсуждение:* автор считает, что существующие подходы к подбору топ-менеджмента (главных руководителей с управленческой командой) практически не изменились с советских времен, как со стороны властных органов, так и со стороны коллективов. До сих пор у научно-образовательного сообщества существует стереотип, что во главе научной организации или вуза должен стоять крупный ученый, известный в научных кругах, если речь идет о руководителе вуза, то большое значение придается трудовому стажу в стенах вуза. Подобные подходы при выборе коллективами руководителя вуза или научной организации не способствуют реализации государственной политики, проводимой в научно-образовательной сфере, основанной на принципах управления по результатам. *Результаты:* в статье обосновано, так как это в числе критериев, необходимых для топ-менеджмента организаций научно-образовательной сферы, должно быть наличие профессиональных управленческих компетенций, что позволит существенно повысить качество принимаемых ими управленческих и экономических решений.

Ключевые слова: организации научно-образовательной сферы, топ-менеджмент, профессиональные управленческие компетенции, менеджериализм, вузы, научные центры, общественный сектор экономики.

DOI: 10.17308/meps.2019.11/2252

1. Введение

В условиях смещения акцентов в постиндустриальной экономике в пользу того, что знания становятся источником экономического роста, в результате чего возрастает роль исследовательской деятельности научных организаций и вузов, многие страны, в том числе и Россия, для решения за-

¹ Статья подготовлена в рамках выполнения НИР по государственному заданию Министерства науки и высшего образования РФ №075-00326-19-00 от 27.12.2018.

дач по созданию условий для обеспечения академического превосходства в мировом масштабе пошли по пути реформ в сферах образования и науки. Как показывает зарубежный опыт, эти реформы связаны с изменениями подходов к управлению и финансированию в данных сферах.

В исследовании Всемирного банка отмечается [1], что в свете проводимых в зарубежных странах структурных реформ вузы становятся более автономными, но при этом национальные правительства рекомендуют им использовать управленческие модели, практикуемые в бизнесе. Последнее именуется в литературе менеджериализмом. Реализация идеи менеджериализма в систему общественного сектора, в частности в научно-образовательную среду, предполагает внедрение институтов управления, свойственных частному сектору (бизнесу).

В литературе отмечается, что «внедрение менеджериалистских принципов в государственную службу привело к распространению идеологии экономизирования как базового подхода к государственному управлению» [2]. Соответственно, можно сказать, что внедрение идеи менеджериализма в общественный сектор экономики является следствием необходимой оптимизации расходов бюджетных средств.

Известно, что в частном секторе экономики максимизация результатов деятельности фирм зависит от уровня профессиональных компетенций менеджмента фирмы (прежде всего, в области управления и финансов). В противном случае, деятельность фирмы будет приносить удовлетворительные или неудовлетворительные результаты. Исходя из вышеприведенной логики, реализация идеи менеджериализма в общественном секторе экономики, по сути своей, предполагает то, что управленец должен обладать профессиональными управленческими компетенциями, значимыми для управления в частном секторе.

Отметим, что в мире практическая реализация идеи менеджериализма в общественном секторе экономики базируется на концепции управления по результатам (концепции бюджетирования, ориентированного на результат), предусматривающей взаимосвязку количественно измеримых и общественно значимых результатов с бюджетным финансированием [3-6].

Таким образом, если следовать логике идеи менеджериализма в общественном секторе экономики, то оптимизация бюджетных средств должна быть увязана с идеей максимизации результатов деятельности, поддающихся количественной оценке (количественному измерению).

В России идеи менеджериализма также получили развитие, в том числе в сферах науки и высшего образования. Министерство науки и высшего образования РФ уже на протяжении последних нескольких лет проводит политику, в рамках которой определяются показатели результативности, их пороговые значения, на достижение которых должны быть нацелены вузы и академические институты. По результатам соответствия пороговым значениям определяется объем бюджетного финансирования, распределяемого

между организациями, и делаются оргвыводы, вплоть до закрытия организации. Оценка результативности вузов проводится на основании ежегодного мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования и мониторинга результативности деятельности научных организаций.

В свою очередь и вузы, и академические институты Российской академии наук (РАН) учитывают показатели результативности деятельности своих работников – исследователей при распределении стимулирующей части заработной платы, а также при конкурсном избрании на должности научно-педагогических и научных работников.

В числе ключевых результатов, ожидаемых от проводимой политики Министерством науки и высшего образования РФ применительно к вузам и академическим институтам РАН, и на достижение которых направлены в течение последние 10-15 лет реформы в этих сферах: повышение уровня отечественных научных исследований до мирового; интеграция в мировое научно-образовательное пространство. Количественные показатели данного результата – вхождение не менее 5 российских вузов в топ-100 ведущих вузов мира к 2020 году, количество публикаций российских исследователей в мировых научных журналах, индексируемых в международных базах данных «Сеть науки».

Инструментами достижения этих показателей являются, в частности: внедрение оценки результативности деятельности научных работников, академических институтов; внедрение стимулирующей системы оплаты труда; создание портала «ученые–исследователи», предусматривающего размещение работодателем объявлений о вакансиях в электронной системе для развития здоровой конкуренции в академическом сообществе при трудоустройстве; переход на нормативно-подушевой принцип финансирования вузов (означающий переход к финансированию, основанному на принципе «деньги следуют за студентом»). По сути, через внедрение рыночных механизмов – элементов конкуренции за ресурсы (конкуренция за бюджетные ресурсы, за абитуриентов, за кадры) государство реализует идею менеджериализма в общественном секторе экономики.

Очевидно, что система, нацеленная на достижение показателей результативность, должна управляться профессионалами, которые обладают экономическими знаниями и профессиональными управленческими компетенциями, поскольку они имеют представление о рационализации, эффективности, результативности, механизмах их достижения применительно к широкому кругу задач. В противном случае, предпринимаемые действия в отношении этой системы, с большой вероятностью, не обеспечат должного эффекта.

Роль руководителя вуза или ФИЦ (ранее – научный центр РАН, в настоящее время – Федеральный исследовательский центр (ФИЦ)), его команды особенно актуальна в современных условиях. Ведь со стороны вузов и

ФИЦ требуется постоянный поиск инициатив, обеспечивающих повышение конкурентоспособности (превосходства) на местном, национальном и мировом уровнях. Поэтому наличие профессиональных управленческих компетенций и экономических знаний крайне важно для руководителя организации научно-образовательной сферы.

Литературный обзор показал, что существует достаточно много работ, объектом исследования которых является руководитель вуза [7-12]. При этом основная их часть посвящена исследованию вклада (роли) руководителя в развитие вуза, а вопросу, касающемуся подходов или моделей выборов руководителей, уделено небольшое внимание. Эти же вопросы в отношении руководителей научных организаций практически не освещены в литературе.

2. Подходы к подбору топ-менеджмента в организациях научно-образовательной сферы

Отметим, что в России с внедрением государством идеи менеджериализма в сферы высшего образования и науки, практически не изменились подходы к подбору топ-менеджмента, а ведь, по сути, именно от его уровня зависят достижение и максимизация результатов, ожидаемых Министерством науки и высшего образования РФ. С недавнего времени введено определенное ограничение к кандидатам в ректоры вузов, связанное с возрастным фактором. Так, в соответствии со статьей 332 Трудового кодекса РФ с 2015 года возраст кандидата на момент его избрания в ректоры вуза стал ограничиваться 65 годами, однако по решению ученого совета вуза возрастной ценз для кандидата в ректоры может быть продлен до 70 лет.

Что касается критериев к кандидатам на должность руководителя научной организации, то они еще более лояльны. Согласно положениям Постановления Правительства Российской Федерации от 01 октября 2018 года № 1168 (с изменениями от 29 марта 2019 года), в системе отбора кандидатов на должность руководителя научной организации не существуют ограничительных факторов. Процедура замещения должности председателя научного центра РАН такова, что вначале кандидатура должна быть согласована в отделении наук (в соответствии с имеющейся научной специальностью кандидата), после требуется предварительное согласование ее с президиумом РАН, по результатам которого конкурсант может быть допущен к конкурсному отбору со стороны коллектива, далее избранная кандидатура согласовывается с комиссией по кадровым вопросам Совета при Президенте Российской Федерации по науке и образованию. При этом важно отметить, что наличие профессиональных управленческих компетенций не является обязательным требованием к кандидатам на должность ректора или председателя научного центра РАН.

Важно отметить, что в России при выборе коллективом руководителя организации как вуза, так и научной организации, до сих пор сохраняется традиционный подход, который основывается на принципе, учитывающего

научные достижения, его известность в научной среде, а не профессиональные управленческие компетенции, и это практикуется на всех уровнях управления в масштабах организации. Так, на уровне структурных подразделений нижнего уровня, например, на уровне лабораторий, заведующий назначается, исходя из весомости его ученой степени (как правило, это доктор наук). На уровне директора академического института директор выбирается коллективом, руководствующимся его «научным весом», а не управленческими качествами, необходимой частью которых, на наш взгляд, является наличие профессиональных управленческих компетенций, отчасти сформированных на базе высшего экономического образования.

В российской научно-образовательной среде, очевидно, с советских времен сложился стереотип, что во главе научной организации или вуза должен стоять крупный ученый. Важно, чтобы он имел «научный вес» в научной среде, это позволит лоббировать интересы организации в среде чиновников. Как правило, в России в академической системе председателем ФИЦ является директор какого-нибудь академического института ФИЦ, обычно технического или естественно-научного профиля, которого выбрал коллектив, основываясь на его известности в научных кругах (научном сообществе). Ректорами вузов становятся сотрудники, которые прошли по определенной карьерной лестнице – начиная с нижнего управленческого уровня: завлаб (или завкафедрой), декан факультета, начальник управления (департамента), проректор. Причем предпочтения отдают тому, кто больше лет провел в стенах вуза (поскольку коллективом ценится трудовой стаж в вузе).

Таким образом, в организациях научно-образовательной сферы коллектив при выборе руководителя не руководствуется мнением о необходимости у него профессиональных управленческих качеств, и, как результат, научными центрами РАН и вузами руководят руководители, являющиеся представителями технических или естественно-научных наук, а не экономических наук.

3. Обсуждение результатов

Трудно представить, что ученый, не обладающий профессиональными компетенциями управления, был способен эффективно управлять образовательной или научной организацией. На наш взгляд, к примеру, биолог, каким бы ни был выдающимся ученым, но не обладающим профессиональными управленческими компетенциями и экономическими знаниями, объективно не способен принимать эффективные организационно-управленческие и экономические решения. Ведь всем очевидно, что биолог не может без соответствующего образования стать эффективным физиком или химиком, также экономисты не берутся за биологические и химические эксперименты.

Мы допускаем, что требования к наличию профессиональных управленческих компетенций, возможно, следует увязывать с уровнем должно-

сти, занимаемой в управленческой иерархии организации. Речь идет о том, что чем значимее занимаемая должность в управленческой иерархии организации, тем выше требования должны быть к наличию профессиональных управленческих компетенций. По нашему мнению, отсутствие экономического образования у руководителя структурного подразделения в вузе (небольшого подразделения – кафедры) или структурного подразделения академического института РАН (отдела, сектора, лаборатории) не столь серьезно скажется на работе коллектива. К примеру, в академическом институте управленческие решения заведующего отделом сводятся к подбору кадров и организации научной деятельности, от него зависит лишь уровень научных исследований, научных отчетов, определяющий в конечном итоге «научное лицо» института. Однако работа директора академического института, не имеющего профессиональных управленческих компетенций и выбранного коллективом на основе его «научного веса», может негативно сказаться на деятельности института, поскольку в его полномочиях – решение организационно-управленческих, экономических и маркетинговых вопросов. Еще более усложненная задача в части управления стоит перед руководителями ФИЦ или многопрофильных вузов, поскольку руководить организацией, в которой представлены группы наук или разнопрофильные факультеты существенно сложнее, соответственно, в данном случае профессиональные знания в области экономики и менеджмента имеют огромное значение.

На наш взгляд, целесообразно, чтобы великие ученые руководили научным структурным подразделением (лабораторией, сектором, отделом). Нет смысла «великому ученому», добившемуся выдающихся результатов в одной науке, руководить ФИЦ или вузом, в котором представлены группы наук, факультетов.

4. Заключение

На основании выше изложенного мы заключаем, что в современных условиях со стороны Министерства науки и высшего образования РФ должны быть изменены критерии к формированию топ-менеджмента организаций научно-образовательной сферы. В числе этих критериев, по нашему мнению, обязательным для топ-менеджмента должно быть наличие профессиональных управленческих компетенций, изначально сформированных на базе экономического образования, или ученой степени экономических наук. Эта мера позволит существенно повысить качество управленческих и экономических решений в организациях научно-образовательной сферы.

Список источников

1. World Bank. Governance in Higher Education: Comparative Analysis and Possible Strategies for the Russian Federation. Доступно: <http://www.psihdocs.ru/upravleniya-v-sektore-visshego-obrazovaniya.html> (дата обращения: 25.06.2019).
2. Абрамов Р.Н. Менеджериализм и академическая профессия. Конфликт и взаимодействие // *Социологические*

- исследования, 2011, no. 7, с. 37-47.
3. Зулькарнай И.У. Бюджетные стимулы социально-экономического развития регионов // *Вестник УГУЭС. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика*, 2013, no. 4 (6), с. 80-85.
4. Курченков В.В., Морозова Н.И. Направления повышения эффективности и результативности управления на муниципальном уровне в современных условиях // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2016, no. 1 (73), с. 176-183.
5. Майская Е.С. Проблемы реализации целевых программ в условиях внедрения бюджетирования, ориентированного на результат // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2012, no. 8 (32), с. 107-119.
6. Фролова Ю.В. Теоретические аспекты и перспективы использования программно-целевого метода в бюджетном процессе российских регионов // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2014, no. 8 (56), с. 127-137.
7. Резник С.Д. Карьера ректора: какой ей быть? // *Университетское управление: практика и анализ*, 2009, no. 5, с. 7-14.
8. Прохоров А.П., Блинов В.Н. Дефициты и парадоксы рынка высшего образования // *Университетское управление: практика и анализ*, 2019, т. 23, no. 1-2, с. 165-176.
9. Галажинский Э.В. Востребованные компетенции руководителей университетов: мировые тренды VS российские процессы в образовании // *Университетское управление: практика и анализ*, 2017, no. 2, т. 21, с. 6-8.
10. Goodall A. H. Should Top Universities Be Led by Top Researchers and Are They? A Citations Analysis // *Journal of Documentation*, 2006, vol. 62, no. 3, pp. 388-411. (In Eng.)
11. Bryman A. *Effective Leadership in Higher Education: A Literature Review*. *Studies in Higher Education*, 2007, vol. 32, no 6, pp. 693-710.
12. Huang F. Who Leads Chinas Leading Universities? // *Studies in Education*, 2015, vol. 42, no. 1, pp. 79-96.

TO THE QUESTION OF THE ROLE OF TOP MANAGEMENT OF UNIVERSITIES AND RESEARCH INSTITUTIONS

Islakaeva Guzel Razimovna, Cand. Sc. (Econ.)

Center for Strategic and Interdisciplinary Studies of the Ufa Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences, Chernyshevsky str., 112, Ufa, Russia, 450077; e-mail: Islakaeva@list.ru

Purpose: to discuss approaches that to the formation of top management in organizations of the scientific and educational sphere in Russia in the context of the idea of managerialism. *Discussion:* the author comes to the conclusion that the existing approaches to the selection of top management (chief executives with a management team) have not changed much since the Soviet era, both from the authorities and the team. *Results:* as a mandatory criterion, necessary for top management of organizations in the scientific and educational sphere, there should be a higher economic education or a degree in the field of economic sciences, which will significantly improve the quality of their management and economic decisions.

Keywords: organizations of the scientific and educational sphere, top management, professional managerial competencies, managerialism, universities, research centers, public sector of the economy

References

1. World Bank. Governance in Higher Education: Comparative Analysis and Possible Strategies for the Russian Federation. Available at: <http://www.psihdocs.ru/upravleniya-v-sektore-visshego-obrazovaniya.html> (accessed: 25.06.2019). (In Eng.)
2. Abramov R.N. Menedzherializm i akademicheskaya professiya. Konflikt i vzaimodejstvie [Managerialism and the academic profession. Conflict and Interaction]. *Sociologicheskie issledovaniya*, 2011, no 7. pp. 37-47. (In Russ.)
3. Zulkarnai I.U. Byudzhetyne stimuly social'no-ekonomicheskogo razvitiya regionov [Budget incentives for socio-economic development of regions]. *Bulletin USPTU. Science, education, economy. Series economy*, 2013, no 4 (6). pp. 80-85. (In Russ.)
4. Kurchenkov V.V., Morozova N.I. Napravleniya povysheniya effektivnosti i rezul'tativnosti upravleniya na municipal'nom urovne v sovremennykh usloviyakh [Directions for increasing the efficiency and effectiveness of management at the municipal level in modern conditions]. *Sovremennaya ekonomika: problemy i resheniya*, 2016, no. 1 (73), pp. 176-183. (In Russ.)
5. Majskaya E.S. Problemy realizatsii celevykh programm v usloviyakh vnedreniya byudzhetrovaniya, orientirovannogo na rezul'tat [Problems of implementing targeted programs in the context of implementing performance-oriented budgeting]. *Sovremennaya ekonomika: problemy i resheniya*, 2012, no. 8 (32), pp. 107-119. (In Russ.)
6. Frolova Yu.V. Teoreticheskie aspekty i perspektiy ispol'zovaniya programmno-celevogo metoda v byudzhetnom processe rossijskikh regionov [Theoretical aspects and prospects of using the program-

- target method in the budget process of the Russian regions]. *Sovremennaya ekonomika: problemy i resheniya*, 2014, no. 8 (56), pp. 127-137. (In Russ.)
7. Reznik S.D. Kar'era rektora: kakoj ej byt'? [Rector's career: what should she be?] *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*, 2009, no. 5, pp. 7-14 . (In Russ.)
8. Prohorov A.P., Blinov V.N. Deficity i paradoksy rynka vysshego obrazovaniya [Deficits and paradoxes of the higher education market] *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*, 2019, no. 1-2, pp. 165-176. (In Russ.)
9. Galazhinskij E.V. Vostrebovannyye kompetencii rukovoditelej universitetov: mirovye trendy VS rossijskie processy v obrazovanii [Demanded competencies of university leaders: global trends VS Russian processes in education] *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*, 2017, no. 2, vol. 21, pp. 6-8. (In Russ.)
10. Goodall A. H. Should Top Universities Be Led by Top Researchers and Are They? A Citations Analysis. *Journal of Documentation*, 2006, vol. 62, no. 3, pp. 388-411. (In Eng).
11. Bryman A. *Effective Leadership in Higher Education: A Literature Review*. *Studies in Higher Education*, 2007, vol. 32, no. 6, pp. 693-710. (In Eng).
12. Huang F. Who Leads Chinas Leading Universities? *Studies in Education*, 2015, vol. 42, no. 1, pp. 79-96. (In Eng).