

Научная статья

УДК 316.354:355

<https://doi.org/10.18522/2658-5820.2025.2.2>

EDN CYQNAB

Эффективный контракт как инструмент финансового обеспечения университетов**Инна С. Ракитина¹**

¹Южно-Российский государственный
политехнический университет (НПИ) им. М.И. Платова
e-mail: rakitina.inna@list.ru

Аннотация

Введение. Эффективный контракт – это не просто новый инструмент мотивации преподавателей к повышению производительности труда в науке, образовании и воспитании студентов. Это составная часть глобальной менеджеристской политики, вместе с которой в образовательные организации пришли новые способы финансирования. Мы предполагаем, что вместе с ними среди ППС распространилась повсеместная практика имитации результатов трудовой деятельности, одним из факторов чего стало применение эффективных контрактов. Цель исследования: установление готовности профессорско-преподавательского состава к трудовой деятельности через ее финансирование по достигаемым количественным показателям (на основе эффективного контракта).

Методы. Методологические основания статьи выстроены на платформе менеджеристской теории, в соответствии с которой управление университетами происходит с ориентацией на количественные показатели. Их выполнение отождествляется с достижением социальной эффективности, а значит, и состоятельности общей концепции управления. В качестве конкретно-прикладных методов применялись экспертный опрос и анализ документов, принимаемых органами государственной власти и администрацией университетов.

Результаты и их обсуждение. Профессорско-преподавательский состав не проявляет должной готовности для исполнения трудовых функций под стимулирующим воздействием эффективного контракта. В лучшем случае выполнение действий, за которые предусмотрены выплаты, рассматривается как способ получения дополнительного дохода. Однако наука, ориентированная исключительно на монетарные ценности, теряет социальную полезность. Это следует из потери сообществом профессионалов, работающих в университетах, субъектности. Преподаватель оказался инструментом для достижения целей, которые содержательно не коррелируются с традиционными университетскими целями. В новых управленческих условиях эффективность измеряется через ставшие обыденностью имитационные действия.

Ключевые слова: университет; эффективность управления; имитация; цели университетов; эффективный контракт; академическое сообщество; менеджеризм.

Для цитирования: Ракитина И.С. (2025). Эффективный контракт как инструмент финансового обеспечения университетов. *Caucasian Science Bridge*, 8 (2), С. 22-31. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2025.2.2>.

Effective contract as a tool for financial support of universities

Inna S. Rakitina¹

¹M.I. Platov South-Russian State Polytechnical University (NPI)

e-mail: rakitina.inna@list.ru

Abstract

Introduction. An effective contract is not just a new tool for motivating teachers to increase productivity in science, education and upbringing of students. It is an integral part of the global managerial policy, along with which new methods of financing have come to educational organizations. We assume that along with them, the widespread practice of imitation of the results of labor activity has spread among the teaching staff, one of the factors of which has become the use of effective contracts. The purpose of the study: to establish the readiness of the teaching staff for labor activity through its financing according to the achieved quantitative indicators (based on an effective contract).

Methods. The methodological foundations of the article are built on the platform of managerial theory, according to which university management is carried out with an orientation towards quantitative indicators. Their implementation is identified with the achievement of social efficiency, and therefore the viability of the general management concept. An expert survey and document analysis were used as specific applied methods.

Results and its discussion. The teaching staff does not show due readiness to perform labor functions under the stimulating influence of an effective contract. At best, the performance of actions for which payments are provided is considered as a way to earn additional income. However, science focused exclusively on monetary values loses social usefulness. This follows from the loss of subjectivity by the community of professionals working in universities. The teacher turned out to be a tool for achieving goals that are not meaningfully correlated with traditional university goals. In the new management conditions, efficiency is measured through imitation actions that have become commonplace.

Key words: university; management efficiency; imitation; university goals; effective contract; academic community; managerialism.

For citation: Rakitina I.S. (2025). Effective contract as a tool for financial support of universities. *Caucasian Science Bridge*, 8 (2), P. 22-31. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2025.2.2>.

Введение

Государственная поддержка российских университетов в настоящее время осуществляется в соответствии с принципом финансирования по результатам. Этот принцип означает, что государство дает образовательной организации лишь то количество финансовых ресурсов, которое соответствует итоговым результатам конкуренции с другими университетами. Безусловным преимуществом данной модели является наличие возможности у любой образовательной организации контролировать свой финансовый потенциал. Представленное правило распространяется не только на организацию целиком, но и на отдельные аспекты ее функционирования. Прежде всего, это касается оплаты работы преподавательского сообщества. В соответствии с традиционными правилами ППС получает заработную плату согласно собственному академическому статусу, который верифицируется через должности ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента и профессора. Но по новым менеджеристским правилам любой сотрудник благодаря эффективному контракту способен увеличить свой оклад равноценно вкладу в достижения образовательной организации. Для этого он должен проявлять активность и обеспечивать результаты в

научной и образовательной деятельности университета. Однако есть опасения, что к работе в условиях конкуренции и коммерциализации современный профессорско-преподавательский состав не готов. Это означает, что предписанные по эффективным контрактам и регулируемые через инструмент университетского рейтинга количественные показатели будут выполняться формально и даже имитационно. В этом таится угроза снижения качества результатов профессиональной работы. И если это так, то действующая модель управления эффективностью окажется несостоятельной. В контексте всего сказанного цель представленной статьи определим как установление готовности профессорско-преподавательского состава к трудовой деятельности через ее финансирование по достигаемым количественным показателям (на основе эффективного контракта).

Методология и методы

Методологические основания статьи выстроены на платформе менеджеристской теории, в соответствии с которой управление университетами происходит с ориентацией на количественные показатели (Володарская, 2020; Тузиков, 2016; Pollitt, 1990). Их выполнение отождествляется с достижением социальной эффективности, а значит, и состоятельности общей концепции управления.

В качестве конкретно-прикладных методов применялись экспертный опрос и анализ документов.

Экспертный опрос осуществлялся в форме анкетирования по теме «Роль количественных показателей в обеспечении эффективности управления высшей школой». Он проводился как инициативное исследование рабочей группой в составе В.В. Ковалева, А.В. Дятлова и И.С. Ракитиной. Авторский вклад состоит в совместной с указанными учеными разработке социологического инструментария и проведении опроса в г.г. Шахты и Новочеркасск. Объект исследования – преподаватели. Место проведения – университеты Ростовской области. Выборочная совокупность насчитывает 460 экспертов: из Ростовского государственного экономического университета (Ростов-на-Дону) – 55 экспертов, Южного федерального университета (Ростов-на-Дону, Таганрог) – 210 экспертов; Донского государственного технического университета (Ростов-на-Дону, Шахты) – 89 экспертов, из Южно-Российского государственного политехнического университета (Новочеркасск) – 106 экспертов.

Для поиска эмпирической информации анализировались официальные сайты университетов и нормативные акты органов государственной власти.

Результаты исследования и обсуждение

Правила об эффективных контрактах в нормативных положениях университетов Ростовской области. Нормативные основы регулирования практики применения эффективных контрактов изучались в тех же вузах, где проводился социологический опрос. Каких-либо существенных различий в методике измерения эффективности и присуждении поощрительных баллов не выявлено. В основу положено несколько принципов. Во-первых, эффективный контракт фактически отождествляется с трудовым договором. Его выполнение приравнивается к разновидности трудовых обязательств работника перед работодателем. Во-вторых, исполнение обязательств связывается с академическим статусом работника. Поэтому эффективные контракты заключаются на началах добровольно-принудительного исполнения должностных функций: от ассистента к профессору в индивидуализированном порядке в привязке к

должности. В-третьих, эффективные контракты интегрируют в себе два компонента: экономический и административный. Каждому сотруднику начисляются баллы за эффективность. Объем баллов произведен от вида выполненной трудовой обязанности. Имеется минимальный предел, который позволяет занимать должности в иерархии преподавательского сообщества, и все, что свыше предписанного минимума, поощряется экономически в виде надбавки к основному окладу.

Если не принимать во внимание незначимые детали, то виды деятельности, за выполнение которых ожидается финансовое поощрение, в основном одинаковые. Они производны от федеральных документов, посредством которых регулируются эффективные контракты руководителей образовательных организаций, а также проводится конкурс по контрольным цифрам приема обучающихся на образовательные программы. В связи с этим эффективные контракты ППС – лишь средство для решения стратегически значимых для государственного финансирования университетов задач. Иначе говоря, преподаватели получают поощрения за то, чтобы поощрение получал ректор, а сам университет – возможность обучать студентов за государственный счет. В науке обычно не оспаривается тот факт, что цели университетов можно свести в универсальную триаду: научные инновации – профессиональное обучение – приобщение к культуре (Колесникова, 2023). Обычно именно эти позиции и отражаются в эффективных контрактах. Однако более детальное наблюдение позволяет заключить, что приоритетом для начисления финансовых надбавок выступает все же научная деятельность, а воспитание и профессиональное обучение оказываются аутсайдерами с точки зрения перспектив зарабатывания финансовых средств для ППС. Разумеется, такое положение не может не сказываться крайне негативным образом на достижении вузами социально значимых целей. Профессиональное обучение имеет меньшую релевантность для руководства университетов, чем научная работа. Следовательно, возникшие перекосы уже сами по себе способны закладывать дисфункциональность в деятельность образовательных организаций. Постепенно из образовательных университеты превращаются в псевдонаучные организации (Ковалев, 2024a), что едва ли правильно.

В принципе за более чем десять лет применения системы индивидуального рейтинга к оценке работы ППС он абсорбировал в себя практически все направления деятельности вузовских работников. Баллы можно получить практически за все, что признано имеющим социальную ценность в системе науки и образования. Это публикации (ВАК, РИНЦ), участие в конференциях, работа с аспирантами, организация студенческих обществ и управление ими, участие в работе диссертационных советов, редакционных коллегий, руководство образовательной программой и т.п. Но вопрос, разумеется, не в этом, а в общественной, более узком смысле – экономической целесообразности траты больших финансовых средств на стимулирование трудовой активности. Проблема здесь очевидна: не приведет ли гонка за показателями и стремление на них заработать к снижению качества исполнения профессиональных обязанностей? Если же говорить о дальних перспективах – то и к возникновению устойчивых имитационных практик и полной профанации работы университетов?

Обращаясь к академическому сообществу с поставленными выше вопросами, мы затронули лишь некоторые из видов деятельности, за которые в положениях об индивидуальном рейтинге ДГТУ, РГЭУ, ЮРГПУ и ЮФУ предусмотрены поощрительные выплаты. Избирательность связана с тем, что все виды премирования невозможно пропустить через анкету в силу их многочисленности. Например, в ЮФУ оценочных позиций в 2023 г. было 57, в РГЭУ – 76, в ДГТУ – 78, в ЮРГПУ – 83. Следовательно, нужно

было остановиться на каких-то или самых значимых (по объему вознаграждения), или наиболее резонансных. Мы выбрали научные показатели, так как они преобладают, высоко оцениваются и устойчиво существуют независимо от властной конъюнктуры, на которую рейтинги реагируют принятием или упразднением тех или иных показателей.

Восприятие количественных показателей из эффективных контрактов как значимых для профессиональной деятельности. Особое внимание уделим публикациям в научных журналах, включенных в базы Scopus или Web of Science. В социогуманитарной науке этот показатель подвергается критике с момента его появления в эффективных контрактах и рейтингах (Орлов, 2021). Но инициаторы этого KPI, благодаря которым он вот уже почти два десятка лет выступает оценочным индикатором состоятельности региональной науки, до сих пор, даже в условиях международных санкций, сохраняют его во всех федеральных документах, что делает невозможным исключение его из эффективных контрактов ППС.

Нетрудно заметить, что возраст является значимым индикатором. В табл. 1 четко видны различия по двум возрастным полюсам: «24–30 года» и «60 лет и старше». На первом из них молодежь, позиция которой в отношении Scopus и Web of Science разделена примерно пополам. Одна часть молодых ученых разделяет установки Минобрнауки на то, что в Scopus и Web of Science включены действительно рейтинговые журналы, где печатаются выдающиеся ученые с талантливыми исследованиями. Другая группа молодых ученых выбрала отрицательные варианты ответов, склонившись к мнению, в соответствии с которым большая часть журналов из международных баз создана для коммерческих целей и к науке не имеет отношения, а публикации в них, соответственно, не повышают академическую репутацию ученого.

Таблица 1

Сопряжение переменных: «Выскажите ваше мнение о публикациях в журналах из международных баз Scopus и Web of Science» (не более двух вариантов ответа) / «Укажите, пожалуйста, ваш возраст», %

Выскажите ваше мнение о публикациях в журналах из международных баз Scopus и Web of Science	Укажите, пожалуйста, ваш возраст, лет				
	24–30	31–45	46–59	60 и старше	Всего
Публикация в таких журналах свидетельствует о том, что ученый получил международное признание	36,5	24,1	20,9	13,7	22,8
Публикации сотрудников университета в таких журналах – показатель того, что вуз получил международное признание	26,9	17,5	12,8	15,1	16,6
Большая часть журналов из международных баз Scopus и Web of Science создана для коммерческих целей и к науке не имеет отношения	34,6	44,6	49,3	45,2	45,1

Большинство публикаций в журналах Scopus и Web of Science платные и не повышают академическую репутацию ученого	28,8	42,2	45,3	52,1	43,3
---	------	------	------	------	------

На втором полюсе разместились ученые из наиболее возрастной группы с доминантно отрицательными выборами. Остальные возрастные когорты в большей степени склоняются к выбору позиции ученых в возрасте 60 лет и старше. То есть их мнение, сложившееся при оценке статуса Scopus и Web of Science, в большей степени является отрицательным, нежели медианным.

Опрос позволяет нам сделать два вывода. Первый состоит в том, что основная часть респондентов не считает публикации в Scopus и Web of Science имеющими научную ценность. Второй вывод связан с дополнительными уточнениями той группы респондентов, в которой Scopus и Web of Science рассматривают как индикатор международного признания. Установки на признание научной ценности публикаций в журналах из международных баз Scopus и Web of Science типичны для молодых и не имеющих ученой степени преподавателей. Значимость данного вывода считаем высокой. Среди ученых, реально занимающихся наукой или, во всяком случае, имеющих подтвержденный ученой степенью опыт научной деятельности, отношение к публикациям в журналах Scopus и Web of Science в основном негативное. Следовательно, подавляющее большинство ученых с высокой академической репутацией рассматривает поощрительные выплаты за публикации в международных базах как нерациональное расходование денежных средств. Этот вывод имеет подтверждение и в специальной литературе (Ковалев, 2024б; Протасов, 2017).

Рост публикационной активности поощряется не только в журналах из Scopus и Web of Science. Руководство вузов заинтересовано в увеличении числа публикаций любого научного жанра и во всех источниках: журналы из списка ВАК, РИНЦ, монографии, тезисы конференций и пр. При поверхностной оценке ситуации эта политика не вполне понятна, так как все перечисленное ни в одном из документов не фиксируется как индикатор развития образовательной организации и, следовательно, напрямую не поощряется финансово от государства. Тогда возникает вопрос: почему ректоры университетов готовы выделять на любую научную и даже псевдонаучную активность достаточно крупные финансовые инвестиции? Ответ, как нам представляется, простой. Один из главных «ректорских» показателей из Приказа Минобрнауки РФ от 01.02.2022 № 92

«Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений» – доля ППС с заработной платой 200% и более от средней по региону (в процентах от штата). Однако как его выполнить? Большинство преподавателей гранты не выигрывают, в государственных заданиях и хозяйственных договорах не участвуют, ДПО не проводят. И именно для них единственный способ повысить свои доходы – получать премиальные выплаты за разные формы активностей. В ДГТУ эти выплаты могут проводиться два раза в год; в ЮФУ, ЮРГПУ и РГЭУ премии за показатели начисляются ежегодно. Наука дает в этом плане

наибольшие возможности. Однако вновь возникает вопрос о качестве подобного рода публикаций, выполненных не ради высокой науки, а для того, чтобы «подзаработать».

Отношение ППС к стимулированию публикационной активности отражено в **табл. 2**. Наиболее популярным оказалось заданное значение по второй строке. Преподаватели отнеслись к идее стимулирования публикационной активности отрицательно, но вынуждены следовать тем правилам игры, которые устанавливаются действующей управленческой моделью (36,3%). Категорично отрицательное и однозначно положительное отношение выразились примерно в равных долях (около 25%). Негативная позиция обосновывается ухудшением качества научных публикаций, а положительная – возможностью улучшить свое материальное положение.

Таблица 2

Сопряжение переменных: «Как вы относитесь к резкому увеличению публикационной активности преподавателей в последние шесть-семь лет» (не более двух вариантов ответа) / «Укажите, пожалуйста, ваш возраст», %

Как вы относитесь к резкому увеличению публикационной активности преподавателей в последние шесть-семь лет	Укажите, пожалуйста, ваш возраст, лет				
	24–30	31–45	46–59	60 и старше	Всего
Отрицательно, это имитация научной деятельности, качество публикаций резко ухудшилось	27,5	21,8	21,2	32,4	24,0
Отрицательно, но вынужден следовать тем правилам игры, которые устанавливаются действующей управленческой моделью	23,5	39,4	39,0	32,4	36,3
Положительно, это результат действия новых форм стимулирования научной работы (внутривузовский рейтинг, эффективный контракт и т.п.)	35,3	24,1	19,2	21,1	23,3
Положительно, высокая публикационная активность поднимает престиж вуза на рынке образовательных услуг	13,7	14,7	20,5	14,1	16,4

Несмотря на то, что правило о стимулировании публикационной активности было принято в интересах преподавателей, большинство ППС не показало явной заинтересованности в том, чтобы воспользоваться новыми перспективами. Объяснение видим следующее. С одной стороны, если мы говорим о «чистой» коммерции от науки, то она на самом деле для многих преподавателей монетарных перспектив не имеет. Если рукопись не обладает научной ценностью, то разместить ее в высокорейтинговом журнале, в котором не взимается плата за публикацию, невозможно. Она не пройдет рецензирование. Следовательно, остается только платный ресурс. Но его стоимость выше той компенсации, которую преподаватель получает от университета в качестве поощрительной выплаты. Поэтому из инструмента финансового поощрения в российских условиях менеджизм трансформируется в инструмент административного

давления. Отсюда и негативные оценки респондентов. С другой стороны, сам факт тотального «приобщения» всех преподавателей к науке противоречит историческим традициям российского высшего образования. Особенно той его части, которая была ориентирована на профессиональное обучение (педагогические, политехнические, народнохозяйственные институты и т.п.). Нельзя насильно или за деньги стать ученым. Следствием подобного принуждения становится резкое снижение качества научных публикаций в последние годы.

В связи со сказанным возникает вопрос о том, достигаются ли в применяемой менеджеристской модели цели, которые общество традиционно ставит перед высшим образованием (табл. 3).

Таблица 3

Сопряжение переменных: «Достигаются ли цели университета при управлении на основе количественных показателей?» (не более двух вариантов ответа) / «Укажите, пожалуйста, ваш возраст», %

Достигаются ли цели университета при управлении на основе количественных показателей	Укажите, пожалуйста, ваш возраст, лет				
	24–30	31–45	46–59	60 и старше	Всего
Нет, произошла деградация качества науки и образования из-за роста имитационных практик	40,4	47,6	55,8	47,1	49,5
Нет, финансовые вложения государства в науку и образование себя не оправдывают, так как ресурсы получает в основном администрация вузов	34,0	23,5	25,9	44,3	28,8
Да, качество науки (образования) если и снизилось, то несущественно	29,8	28,8	25,9	28,6	27,9
Да, благодаря переходу на управление по показателям значительно выросло количество и качество научных публикаций, повысились индексы цитирования, улучшилась успеваемость студентов	14,9	14,1	6,1	5,7	10,1

О той или иной степени снижения качества научной и образовательной деятельности говорят примерно 90% всех опрошенных. И именно с этим следует связывать целевые дисфункции в работе современных университетов. Легко можно провести аналогию с работой производственного предприятия. У него тоже есть свои показатели. Но брак в них включать не принято. Бракованная продукция традиционно не учитывается в валовом производстве, отсеиваясь контрольными органами (среди которых не последнюю роль играет конечный потребитель). Также должно быть и в университете. Еще не так давно некачественные диссертации, не имеющие научной ценности статьи, неуспевающие студенты отвергались как не обладающие социальной полезностью единицы. Студентов отчисляли, диссертации проваливали на защите,

статьи не принимали к печати. Сейчас все это затруднено потерей академическим сообществом своей субъектности (Ковалев, 2024в).

Заключение

Проведенный анализ показывает, что профессорско-преподавательский состав не проявляет должной готовности для исполнения трудовых функций под стимулирующим воздействием эффективного контракта. В лучшем случае выполнение действий, за которые предусмотрены выплаты, рассматривается как способ получения дополнительного дохода. Однако наука, ориентированная исключительно на монетарные ценности, теряет социальную полезность. В нее вливается поток псевдоученых, которые готовы «зарабатывать» любой ценой, даже нарушая правила профессиональной этики и стандарты, выработанные высокой наукой. Причин тому, вероятно, много. Но главная из них, по нашему мнению, – потеря сообществом профессионалов, работающих в университетах, субъектности. Преподаватель постепенно превращается в инструмент для достижения целей, которые содержательно не коррелируются с традиционными университетскими целями. Внешнее сходство, формальное тождество, безусловно, имеются. Но внешними проявлениями все и ограничивается. В новых управленческих условиях эффективность измеряется через ставшие обыденностью имитационные действия. Не имеет значения, известно об имитациях менеджменту университетов или не известно, – политика принятия решений в любом случае будет ориентирована на необходимость строгого и буквального исполнения предписанных показателей. Ибо их достижение – это не просто способ финансирования образовательных организаций, а одновременно выживание в борьбе с другими вузами за распределение благ от государства.

Литература

- Володарская, Е.А. Системы количественных показателей эффективности исследовательских работ / Е.А. Володарская // Проблемы деятельности ученого и научных коллективов. – 2020. – № 6. – С. 158–171. – <https://doi.org/10.24411/2414-9241-2020-10011>. – EDN: XSHCVM.
- Ковалев, В.В. Профессиональная культура преподавателей в условиях менеджеристского управления (на примере вузов юга России) / В.В. Ковалев, А.В. Дятлов // Oriental Studies. – 2024а. – Т. 17, № 4. – С. 849–869. – <https://doi.org/10.22162/2619-0990-2024-74-4-849-869>. – EDN: TKARIN.
- Ковалев, В.В. Ресурсообеспеченность преподавателей российских университетов в условиях реализации менеджеристской политики / В.В. Ковалев, А.В. Дятлов // Бюллетень Калмыцкого научного центра РАН. – 2024б. – № 4. – С. 196–217. – <https://doi.org/10.22162/2587-6503-2024-4-32-196-217>. – EDN: GOVYBK.
- Ковалев, В.В. Субъектность академического сообщества в условиях менеджеристского управления / В.В. Ковалев, А.В. Дятлов // Наука. Культура. Общество. – 2024в. – Т. 30, № 2. – С. 37–51. – <https://doi.org/10.19181/nko.2024.30.2.3>. – EDN TDOEUA.
- Колесникова, Е.Ю. Три миссии классического университета в пространстве цифровых технологий: проблемы и противоречия реализации / Е.Ю. Колесникова // Caucasian Science Bridge. – 2023. – Т. 6, № 4. – С. 94–102. – <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2023.4.9>. – EDN: WLHKTE.
- Орлов, А.И. Вред ориентации на базы данных Scopus или Web of Science / А.И. Орлов // Россия: тенденции и перспективы развития. – 2021. – Вып. 16. – С. 835–840. – EDN: GK CJAI.
- Протасов, В.Н. Иррациональные методы властвования как инструмент самосохранения и экспансии бюрократически организованных форм управления / В.Н. Протасов // Государство и право. – 2017. – № 10. – С. 55–61. – EDN: ZMJCJH.
- Тузиков, А.Р. Высшее образование и «скрытое обаяние» менеджеризма / А.Р. Тузиков // Проблемы деятельности ученого и научных коллективов. – 2016. – № 2. – С. 132–141. – EDN: YRCEGV.

Pollitt, C. Managerialism and the public service: the Anglo-American experience. – Cambridge, MA: Basil Blackwell, 1990. – 214 p.

References

Kolesnikova E.Yu. Three missions of the classical university in the space of digital technologies: problems and contradictions of implementation. *Caucasian Science Bridge*. 2023;6(4):94-102. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2023.4.9>. (In Russ.)

Kovalev V.V., Dyatlov A.V. Professional culture of teachers in the context of managerial management (on the example of universities in the south of Russia). *Oriental Studies*. 2024;17(4):849-869. <https://doi.org/10.22162/2619-0990-2024-74-4-849-869>. (In Russ.)

Kovalev V.V., Dyatlov A.V. Resource provision of teachers of Russian universities in the context of the implementation of managerial policy. *Byulleten' Kalmytskogo nauchnogo tsentra RAN = Bulletin of the Kalmyk Scientific Center of the Russian Academy of Sciences*. 2024;4:196-217. <https://doi.org/10.22162/2587-6503-2024-4-32-196-217>. (In Russ.)

Kovalev V.V., Dyatlov A.V. Subjectivity of the academic community in the context of managerial management. *Nauka. Kul'tura. Obshchestvo = Science. Culture. Society*. 2024;30(2):37-51. <https://doi.org/10.19181/nko.2024.30.2.3>. (In Russ.)

Orlov A.I. The Harm of Focusing on Scopus or Web of Science Databases. *Rossiya: tendentsii i perspektivy razvitiya = Russia: Development Trends and Prospects*. 2021;16:835-840. (In Russ.)

Pollitt C. Managerialism and the Public Service: the Anglo-American experience. Cambridge, MA: Basil Blackwell; 1990. 214 p.

Protasov V.N. Irrational methods of power as an instrument of self-preservation and expansion of bureaucratically organized forms of governance. *Gosudarstvo i pravo = State and Law*. 2017;10:55-61. (In Russ.)

Tuzikov A.R. Higher education and the “hidden charm” of managerialism. *Problemy deyatel'nosti uchenogo i nauchnykh kollektivov = Problems of the Activities of Scientists and Research Teams*. 2016;2:132-141. (In Russ.)

Voldarskaya E.A. Systems of quantitative indicators of the effectiveness of research work. *Problemy deyatel'nosti uchenogo i nauchnykh kollektivov = Problems of the Activities of Scientists and Research Teams*. 2020;6:158-171. <https://doi.org/10.24411/2414-9241-2020-10011>. (In Russ.)

Дата получения рукописи: 6.07.2025

Дата окончания рецензирования: 10.08.2025

Дата принятия к публикации: 13.08.2025

Информация об авторе

Ракитина Инна Сергеевна – аспирант, Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) им. М.И. Платова, г. Новочеркасск, Россия, e-mail: rakitina.inna@list.ru

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов

Information about the author

Rakitina Inna Sergeevna – Postgraduate student, M.I. Platov South Russian State Polytechnic University (NPI), Novocherkassk, Russia, e-mail: rakitina.inna@list.ru

The author has no conflict of interests to declare