

**Экономика университета: институты и организации.**

Экономика университета: институты и организации.  
Сборник переводных статей с комментариями.

Перевод статей:

Панина М., Юдкевич М.,  
Козлова К., Панова А.  
Худолий., Павлюткин И.,  
Тафинцев И., Андрущак Г.

Авторы комментариев:

Юдкевич М.,  
Панова А.  
Павлюткин И.,  
Андрущак Г.

Научный редактор:

Семенова М.

## Содержание:

Предисловие .....	
Даймонд, Артур М. мл., «Поведение университетов и ученых: экономические объяснения» (пер. с англ. - Юдкевич М., Паниной М) .....	
Юдкевич Мария Марковна «Деятельность университетов и ученых: экономические объяснения и академические оправдания» (комментарий к статье А. Даймонда «Поведение университетов и ученых: экономические объяснения») .....	
Эренберг, Рональд Г. «Теория Адама Смита и университеты: экономист становится управляющим вуза» (пер. с англ. - Козловой К., Пановой А) .....	
Панова Анна Алексеевна «Экономический подход в управлении вузами» (комментарий к статье Р. Эренберга «Теория Адама Смита и университеты: экономист становится управляющим вуза»).....	
Чарнявска, Барбара; Генелль, Кристина «В поход за покупками? Университеты на пути к рынку» (пер. с англ. - Павлюткина И., Худолий О.) .....	
Павлюткин Иван Владимирович «Дилемма университетов» на пути к рынку. Что может сказать «новый институционализм» о поведении образовательной организации?» (комментарий к статье: Б. Чарнявска, К. Генелль «В поход за покупками? Университеты на пути к рынку»).....	
Притчетт, Лант; Филмер, Дион «Что <i>в действительности</i> показывает образовательная производственная функция: позитивная теория расходов на образование» (пер. с англ. Андрущак Г., Тафинцева И.).....	
Андрущак Григорий Викторович «Производственные функции в образовании: об интерпретации результатов исследований» (комментарий к статье Л. Притчетта, Д. Филмера «Что <i>в действительности</i> показывает образовательная производственная функция: позитивная теория расходов на образование»).....	

## **Деятельность университетов и ученых: экономические объяснения и академические оправдания**

**Комментарий к статье А.М. Даймонда «Поведение университетов и ученых: экономические объяснения»<sup>1</sup>**

**Юдкевич М.М.**

### **Аннотация**

Отталкиваясь от статьи Даймонда, в которой поднимается ряд вопросов, касающихся проблем оценки деятельности университетов и ученых, мы описываем специфические особенности, влияющие на характерные черты поведения университетов и исследователей на академическом рынке. Особое внимание уделяется доверительной природе товара как фактору, обуславливающему специфику отношений между основными акторами рынка образовательных услуг и сложностей в оценке их деятельности.

### **О проблемах эффективности**

Дебаты о том, что такое эффективная система образования, успешно функционирующий университет или хороший преподаватель (исследователь), ведутся во всех обществах – на разных уровнях развития (идет ли речь о решении задачи обеспечения общей грамотности населения и снижения уровня преступности или о развитии креативных секторов экономики и поддержке фундаментальных научных исследований), с разных точек зрения и с разных позиций (абитуриентов и их семей, работодателей, государства). Тем не менее, ответы на эти вопросы подразумевают опору на определенную систему договоренностей относительно предпосылок. Так, в наших рассуждениях об эффективности фирмы, действующей на рынке, мы подразумеваем, что фирма максимизирует прибыль при заданных ограничениях на ресурсы. Только если все согласны с такой постановкой вопроса, имеет смысл двигаться дальше и можно говорить об условиях эффективности. Если такого консенсуса нет (скажем, если мы пытаемся принимать во внимание сложные процессы, происходящие внутри фирмы, например, как результат взаимодействий менеджеров и

---

<sup>1</sup> Diamond, Arthur M Jr. (1993) «Economic Explanations of the Behaviour of Universities and Scholars», *Journal of Economic Studies*, Vol. 20, No 4/5, 107-133

владельцев), понятие эффективности перестает быть столь однозначным, и такая размытость изначальных предпосылок создает проблемы в оценке, измерении и анализе эффективности. Наглядным примером является концепция X-эффективности, которая, несмотря на очевидную логичность рассуждений выдвинувшего ее Харви Лейбенштейна, так и осталась маргинальной, не получив сколько-нибудь существенного развития. В своей статье «Аллокативная эффективность в сравнении с X-эффективностью»<sup>2</sup>, он высказал мысль о том, что ограниченная рациональность менеджеров, лиц принимающих решения внутри фирмы, оказывает влияния на связь между затрачиваемыми ресурсами и результатами и что этот фактор, названный им X-эффективностью, является крайне значимым<sup>3</sup>. Таким образом, объяснение отклонению реальных результатов деятельности фирм следует, с точки зрения этого подхода, искать в информационных факторах принятия решений. Операционализировать и, соответственно, использовать в качестве основы количественных оценок, эту идею оказалось крайне затруднительно.

### **О специфике образовательных организаций**

Когда заходит речь об эффективности образовательных организаций-организаций, предоставляющих образовательные услуги - вопросов еще больше чем ответов. Мало того, что непонятно, что представляет собой эффективность применительно к организациям данного типа, остается неясным также, отталкиваясь от чего можно было бы говорить об этой эффективности.

Действительно, гораздо скорее согласие возникает при обсуждении того, что университет не делает, чем при поиске универсальной рамки ответа на вопрос о том, что же он в реальности делает, производит, выпускает и при каких ограничениях, что использует в качестве ресурсов. Консенсус имеет место в понимании того, что по своей природе университет является некоммерческой организацией и имеет ряд

---

<sup>2</sup> Лейбенштейн Х. *Аллокативная эффективность в сравнении с 'X-эффективностью'*. // Теория потребительского поведения и спроса. // Вехи экономической мысли. Вып. 1, СПб., 1993. (Оригинал статьи вышел в 1966 году в журнале *American Economic Review*).

<sup>3</sup> Более детальное развитие теории представлено им в работах Leibenstain, H. "Beyond Economic Man: A New Foundation for Microeconomics", Harvard University Press, 1976; Leibenstain, H. "General X- Efficiency Theory and Economic Development", Oxford University Press, 1978; Leibenstain, H. "Inside the Firm: The Inefficiencies of Hierarchy", Harvard University Press, 1987

существенных особенностей, в этом плане отличающих его от коммерческой фирмы<sup>4</sup>. Обзор работ, в которых обсуждаются эти отличия, можно найти в статье Анны Пановой, представленной в качестве комментария к статье Рональда Эренберга, вошедшей в этот сборник, а также в работе Kouzminov, Yudkevich (2007).

На констатации некоммерческой природы университета сколько-нибудь позитивные универсальные утверждения кончаются. Действительно, чтобы говорить об эффективности, нужно, как минимум, понимать, 1) что является продуктом деятельности университета; 2) что представляет собой его целевая функция. Относительно ответа на первый вопрос полного согласия нет, поскольку разные авторы акцентируют свое внимание на различных «продуктах», начиная от достижений выпускников (*achievements*) или их социального капитала, накопленного в виде полезных связей, знакомств и социального опыта, заканчивая снижением преступности. По поводу второго не только нет единого мнения (за исключением констатации факта того, что это наверняка не максимизация прибыли), но и существует точка зрения, согласно которой у университета вообще нет единой целевой функции, на которую он ориентировался бы при принятии решений (по мнению сторонников такой идеи, это может быть обусловлено либо тем, что политика университета – результат компромисса между коалициями, представляющими основные группы интересов внутри университета, либо тем, что в такой сложной и многоуровневой организации верхние уровни иерархии обладают в реальности крайне низкими возможностями контроля того, что происходит на нижних уровнях (см., например, Baldrige (1971) и Cohen et al (1972)).

Притом, что разными авторами выделяются и анализируются разные цели, лежащие в основе деятельности образовательных организаций, на микро-уровне в основе лежит деятельность академического сообщества – преподавателей и исследователей - распределение времени которых между преподаванием, исследованиями и административной деятельностью во многом определяет конкурентное положение университета в академическом сообществе и его выпускников на рынке труда. Вместе с тем, на вопрос о том, как соотносятся преподавательская и исследовательская компоненты, однозначного ответа не существует. С одной стороны, инвестиции в исследования одновременно повышают и качество преподавания, а с другой - при ограниченном бюджете времени и усилиях исследования и преподавание

---

<sup>4</sup> Хотя часть американских университетов действуют как коммерческие организации, распоряжаясь накопленными фондами (*endowments*), оптимизируя политику приема студентов на различные образовательные программы и доходы от других видов деятельности.

могут создавать друг другу конкуренцию (обзор основных аргументов за и против гипотезы взаимной пользы исследований и преподавания можно найти в Locke (2004)). На выбор о распределении усилий между этими компонентами деятельности<sup>5</sup> оказывают влияние не только прямые стимулы администрации<sup>6</sup> (бонусы, доплаты и пр.), но и те институциональные правила, принятые в той или иной академической системе (например, институт пожизненного найма (*tenure*)). Влиянию этих институтов посвящен целый ряд работ, в которых представлены как описания институциональных схем академических рынков отдельных стран, так и сравнительные исследования. Так, в работе Enders (2001) описывается ситуация в Германии, Weert (2001) – в Голландии, Askling (2001) – в Швеции, Chevallier (2001) – во Франции, Moscati (2001) – в Италии, а в Franck, Opitz (2003) дается сравнение США и Германии. Сравнительному влиянию политики администрации, неполноты контрактов и характеристик академической среды в вузах на исследовательскую деятельность преподавателей российских вузов посвящено исследование Рощина, Юдкевич (2007).

Таким образом, ключевым для понимания поведения университета является понимание поведения отдельных преподавателей и исследователей. Обсуждению этого вопроса и посвящена в значительной степени работа Артура Даймонда. При этом фокус внимания Даймонда находится в сфере проблем оценки такой деятельности, нежели изучении ее специфической природы<sup>7</sup>. В то же самое время, особенности этой природы и ее влияние на поведение нельзя недооценивать и не принимать во внимание. Сделаем шаг назад и остановимся на этом более подробно.

Академическая деятельность обладает рядом определенных характеристик, а стимулы к производству на академическом рынке обладают ярко выраженной спецификой. Под *академической деятельностью* понимается занятия научными исследованиями и образовательную деятельность, осуществляемые в академической среде в соответствии с принятыми ею стандартами. Академическую деятельность

---

<sup>5</sup> Притом, что административная компонента деятельности для многих сотрудников является крайне значимой (а в некоторых академических сообществах напрямую определяет возможности и эффективность индивидуальной отдачи от преподавания и исследований), она традиционно оставляется за рамками рассмотрения.

<sup>6</sup> Об инновациях и опыте в области политики стимулирования академической деятельности в ГУ-ВШЭ см. работу Яковлев (2006).

<sup>7</sup> Про оценку можно говорить, по крайней мере, в двух смыслах: оценка того, то ли агент делает (например, что правильно – заниматься исследованиями или больше преподавать?) и как хорошо он это делает. Даймонд оставляет первый из этих двух аспектов вне рассмотрения, фокусируясь главным образом на втором

отличает, прежде всего, ее творческий характер. Не менее важна и широта рамок, предполагающая свободу выбора преподавателем направления и содержания своей деятельности, а также мягкость форм контроля – то, что в совокупности принято называть *академической свободой*<sup>8</sup>. Помимо творческого характера, академическая деятельность обладает еще целым рядом позитивных свойств – как внешних, различимых людьми, находящимися за рамками академического сообщества (таких как достаточное материальное вознаграждение за эту деятельность, которое позволяет обеспечивать относительно высокий уровень потребления, или внешний социальный статус), так и внутренних, которые могут быть оценены только самими преподавателями и исследователями, работающими в университете (их совокупность – внутреннее удовлетворение от деятельности, неотчуждаемость результатов труда<sup>9</sup>, признание коллег, наличие последователей и учеников – определяет *академическое вознаграждение*<sup>10</sup>).

Академическое вознаграждение выше в сильной научной среде. Привлекательность работы в сильном исследовательском коллективе объясняется двумя причинами: принадлежность к сильной команде, во-первых, повышает твою репутацию как исследователя, а во-вторых, увеличивает и продуктивность твоей деятельности. И хотя с расширением возможностей дистанционной коммуникации важность этого фактора снижается, он, тем не менее, остается значимым.

Итак, в академической деятельности есть особенности, которые обуславливают специфику и отдачу от процесса для ее участников. Но есть и другие – не менее важные – отличительные характеристики – характеристики, непосредственно связанные с природой благ, которые «производят» преподаватели и исследователи и, следовательно, университет.

### **Образование как доверительный товар**

Образовательные услуги как благо обладают рядом особенностей. Во-первых, отдача от образования начинает проявляться далеко не сразу. Во-вторых, эта отдача зависит не только от непосредственного качества получаемых услуг, но еще и от ряда параметров, на которые образовательное учреждение влиять не может (таких как активность выпускника в поиске работы, его коммуникационные способности,

---

<sup>8</sup> Более подробно о понятии академической свободы см., например, Altbach (2001).

<sup>9</sup> О важности этого фактора см. Кузьминов и др. (1989).

<sup>10</sup> Понятие академического вознаграждения введено в Кузьминов (2004) и подробно обсуждается в работе Kouzminov, Yudkevich (2007).



конъюнктура на рынке труда). В-третьих, важны усилия того, кто обучается – получить качественное образование можно только в том случае, если в процессе обучения прикладывать значительные усилия, тратя время на подготовку к занятиям, выполнение заданий и пр. Все эти характеристики обуславливают тот факт, что оценить качество образования напрямую его потребителям крайне сложно, и что образование можно отнести к категории *доверительных благ*. Доверительные товары – это товары, для которых установление покупателем необходимого их объема и качества невозможно либо связано с запретительно-высокими издержками<sup>11</sup>. Именно это свойство отличает образовательные услуги.

Существующие немногочисленные исследования, посвященные анализу рынков доверительных товаров, как правило, не выходят за пределы трех основных групп рынков. Во-первых, это рынки продовольственных товаров с важными доверительными характеристиками. Интерес к доверительным качествам продовольственных продуктов возник недавно с появлением тенденций среди обеспеченных слоев населения заботиться о безопасности и полезности продуктов питания, развитием индустрии органических и экологически чистых продуктов<sup>12</sup>. Во-вторых, это рынки медицинских услуг: эти услуги являются одним из наиболее ярких примеров доверительных товаров<sup>13</sup>. Интерес к исследованию сопутствующих функционированию медицинских рынков проблем возник давно, и среди первых можно выделить работу Эрроу (Arrow (1963)). Крайне подробный обзор существующих эмпирических и теоретических исследований по деятельности врачей можно найти в работе Fridolin (1999). Наконец, в-третьих, это аудиторские и консалтинговые услуги. Их можно рассматривать как доверительные товары, поскольку определение качества полученных от консультанта рекомендаций клиенту практически недоступно. Данной теме посвящен ряд работ, среди которых можно выделить статью Jubb (2000),

---

<sup>11</sup> Дарби и Карни в своей работе Darby, Karni (1973) “Свободная конкуренция и оптимальный объем обмана” исследуют влияние запретительно-высоких издержек покупателей при оценке качества товара на поведение продавцов.

<sup>12</sup> Среди последних исследований можно выделить работу Andersen, Philipsen (1998) по голландскому рынку свинины и обзор Anania, Nistico (1998).

<sup>13</sup> Стилизованных фактов, иллюстрирующих остроту проблемы, можно привести довольно много. Вот достаточно характерный: в швейцарском кантоне Тисино «обычные» пациенты (т.е. среднестатистические) в 1,3 раза чаще подвергаются одной из семи наиболее дорогих операций, чем пациенты-врачи и члены их семей. Интересно также отметить, что такая более низкая статистика наблюдается и по семьям адвокатов. Пример взят из работы Emons (1997), цитируется там по работе Domignetti, Casablanka, Gutzwiller, Martinolli (1993).

посвященную исследованию структуры контрактов между фирмой и аудитором, и статью Canback (1998), в которой автор анализирует сравнительные преимущества внешнего стратегического консультирования с позиций теории трансакционных издержек.

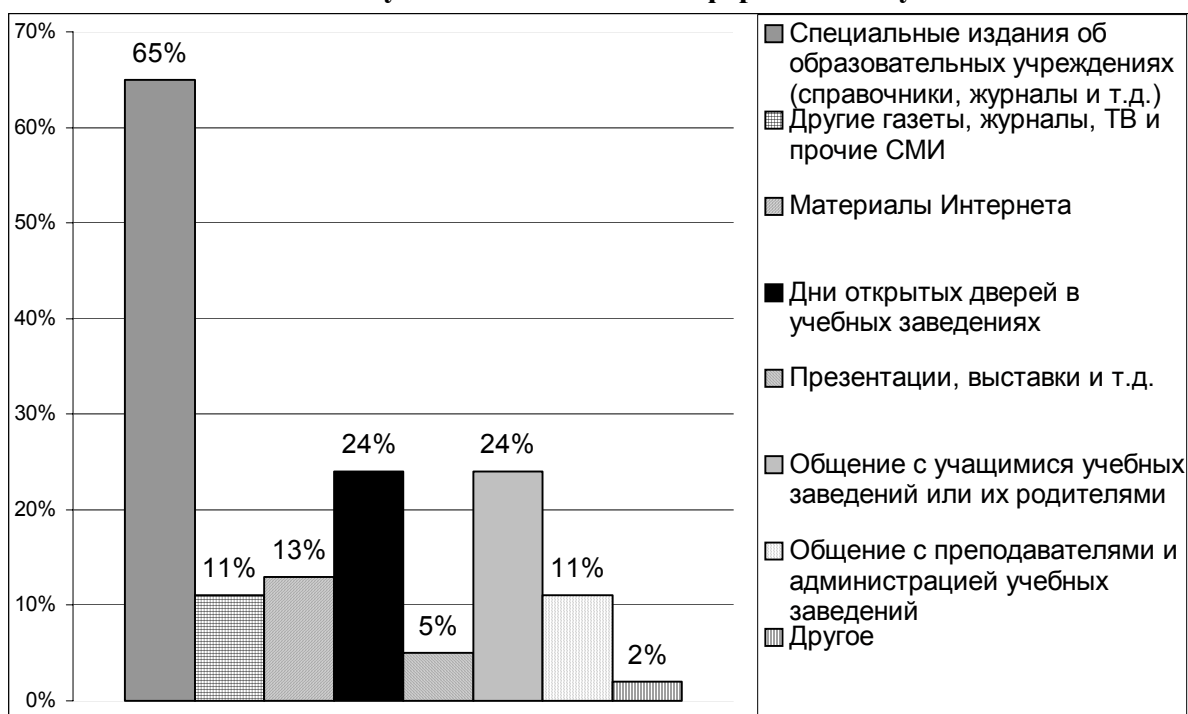
Хотя образование и является характерным примером доверительного товара, принадлежность его к этой категории в существующей академической литературе практически не обсуждается. Вместе с тем, подобное соотнесение дает возможность использовать ряд результатов об эффективности тех или иных институтов рынков доверительных товаров, применительно к образованию. Обратимся сначала к краткому обзору этих результатов, а затем обсудим, какие выводы они позволяют сделать в контексте образовательных организаций и эффективности их функционирования.

Работа рынков доверительных товаров обладает несколькими специфическими чертами. *Во-первых*, в силу наличия высоких издержек измерения у покупателя, продавец является практически единственным относительно дешевым источником информации о предлагаемом им товаре. *Во-вторых*, доверительные блага часто предлагаются в паре с диагностикой или оценкой, предшествующей финальному решению о заключении контракта, которые существенным образом увеличивают издержки; покупатель достаточно редко обращается более чем к одному продавцу<sup>14</sup>. Таким образом, существуют два рынка в одном: рынок товара и рынок информации, и часто оба предложения – информационное и предложение блага - исходят от одного и того же агента. Так, врач одновременно предоставляет информацию о необходимости прибегнуть к тому или иному виду лечения (диагностика) и осуществляет медицинские услуги. Автомеханик проводит поиск неполадок в машине автолюбителя (техническая диагностика) и сам же предоставляет услуги по их устранению. Университеты также являются активными поставщиками информации для абитуриентов. Так, около четверти потенциальных студентов получают информацию по результатам посещения дней открытых дверей, проводимых вузами (см. рис. 1), 11% черпают информацию из прямых разговоров с администрацией и преподавателями вуза, а 65% - из специализированных изданий, содержащих информацию об образовательных учреждениях, причем информацию в эти издания в большинстве случаев предоставляют сами вузы.

---

<sup>14</sup> Тем не менее, такая практика также возможна. Она анализируется, например, в работе Wolynski (1993).

**Рисунок 1. Источники информации о вузе**



Вопрос: Если вы рассматривали несколько вариантов, то какую информацию об учебных заведениях вы использовали? (отметьте все подходящие ответы)

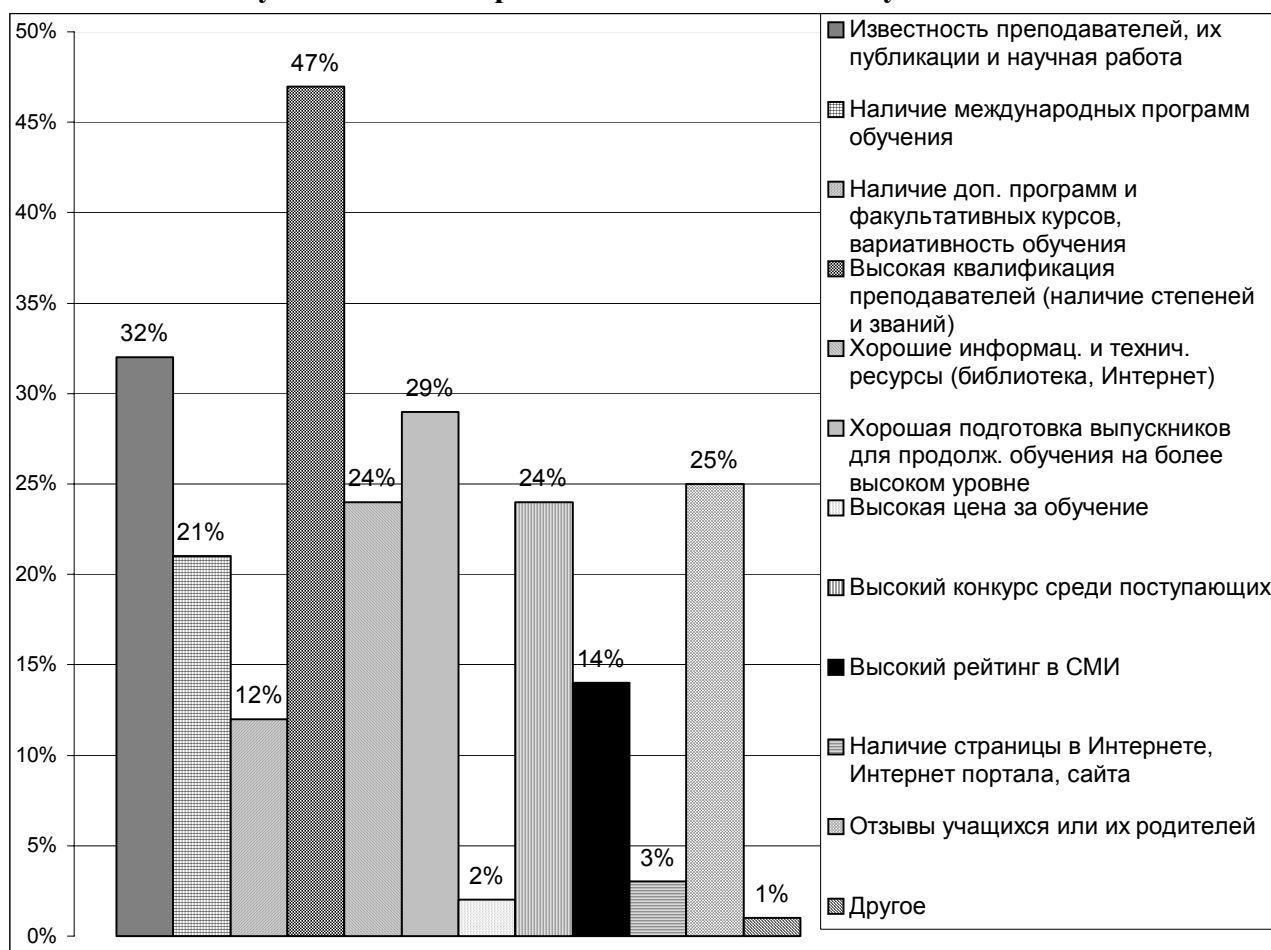
Указаны проценты от общего числа респондентов, ответивших на данный вопрос.

Источник: Мониторинг экономики образования, 5ая волна.

Поведение потребителя при исследовании качеств данного вида товаров отличается от потребительского поведения на остальных рынках. С одной стороны, покупатель весьма поверхностно (в лучшем случае) осведомлен о паре “товар – сервис”, качества которой он исследует, а с другой - он рискует встретить продавца, заинтересованного в эксплуатации сложившейся асимметрии информации, и приобрести совершенно ненужный набор благ. В этой ситуации качество товара определяется не только характеристиками самого товара, но в большой степени и уровнем сервиса, предоставляемого потребителю в постконтрактный период.

Итак, для потребителей образовательных услуг – например, абитуриентов и их семей, - будущее место учебы является одним из основных источников информации о качестве и условиях обучения. И, оценивая информацию, связанную с вузом, будущие студенты, не имея возможности оценить качество образования напрямую, ориентируются на прозрачные измеряемые индикаторы, свидетельствующие скорее не о реальном качестве, а о тех сигналах, которые подает вуз посредством ориентации на те или иные сигналы (см. рис. 2). Так, почти половина респондентов отмечает, что для хорошего качества обучения в вузе важна квалификация преподавателей, под которой подразумевается наличие ученых степеней и званий.

**Рисунок 2. Что говорит о высоком качестве обучения?**



Вопрос: как вы полагаете, какая информация лучше всего «говорит» (потребителю) о высоком качестве обучения в вузе? (выберите 2-3 ответа)

Указаны проценты от общего числа респондентов, ответивших на данный вопрос.

Источник: Мониторинг экономики образования, 5ая волна.

Описанная рыночная ситуация создает на рынках доверительных товаров благоприятные условия для оппортунистического поведения со стороны продавцов.

Каким образом может проявляться оппортунизм?

*Во-первых*, продавец может поставлять на рынок и реализовывать товар низкого качества, выдавая его за высококачественный товар;

*Во-вторых*, продавец может продавать покупателю излишний объем товара (либо товар более высокого качества, нежели оптимальный уровень качества);

*В-третьих*, продавец может выдавать себя за эксперта, будучи при этом некомпетентным<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Такой вид оппортунизма достаточно часто встречается на рынке медицинских услуг.

На образовательном рынке эти возможно проявление всех этих видов оппортунизма. Например, в условиях крайне высоких издержек прямой оценки качества образовательных программ, а также наличия «привязки» уже обучающихся студентов к данному учебному заведению, у вузов возникает достаточно много возможностей для предоставления образовательных услуг низкого качества. Вузы, предоставляющие низкокачественное образование, привлекают, прежде всего, тех, кто заинтересован в формальном титуле образования, не обязательно подкрепленном реальными компетенциями, и в этом смысле, сделка может быть взаимовыгодной. Но помимо этого, в такие вузы попадают и те абитуриенты, чьи семьи, в силу низкого уровня социального капитала, крайне ограничены в использовании неформальных информационных каналов.

Образовательный рынок обладает той особенностью, что выбор на таком рынке – двусторонний. Не только студенты (покупатели) выбирают вузы (товар), но и наоборот: у вузов также есть стимулы к отбору студентов с благоприятными для них характеристиками. К таковым относятся платежеспособность (в случае со студентами, поступающими на «коммерческие» места) и способности студентов. При этом вузы могут быть заинтересованы в способных студентах по многим причинам – как потому, что в образовательном процессе действуют *эффекты сообучения* (peer effects), так и потому, что освоения заданного уровня компетенций таким студентом вузу необходимо затратить меньшее количество усилий.

Какие институциональные механизмы могут снижать риск оппортунистического поведения со стороны продавцов, представляющих более информированную сторону отношений, и обеспечивать оптимальное распределение на множествах пар «студент – вуз»? В ситуациях, когда продавцы используют свое положение агентов, наделенных большим, чем остальные, объемом информации, одним из методов решения проблемы их оппортунизма является появление на рынке *независимых экспертов, выступающих посредниками* между клиентами и продавцами. Наличие независимых агентов, которые могут относительно легко установить факт оппортунизма, должно, чисто логически, дисциплинировать продавцов.

За счет того, что у посредника есть стимулы инвестировать в технологии оценки качества и за счет его длительного пребывания на рынке, у него могут быть стимулы не вести себя оппортунистически по отношению к своему клиенту<sup>16</sup>. В отличие от

---

<sup>16</sup> Об институте информационного посредничества на рынке доверительных товаров см., например, работу Emons (1999).

медицинских рынков (где в качестве таких посредников выступают домашние, или семейные доктора) на рынке образовательных услуг институт информационного посредничества способствует, скорее, подбору оптимального для данного абитуриента с заданным набором характеристик, вуза, отвечающего способностям, возможностям и интересам абитуриента. Такой институт достаточно хорошо развит в США, где образовательные консультанты функционируют при школах, а также предоставляют услуги в рамках специализированных консалтинговых фирм<sup>17</sup>. Обращение в такую фирму, сотрудник которой становится личным консультантом абитуриента и его семьи по всем вопросам, касающимся поступления, по средствам только достаточно состоятельным семьям.

В России же такой институт пока не получил сколько либо значимого развития. Действительно, хотя получение информации о вузе через родственников, знакомых и друзей, являющихся его выпускниками, крайне распространенной стратегией, это все же не примеры действия института информационного посредничества, в котором посредник существует на рынке за счет платы, получаемой за свои услуги от покупателя.

К институтам, снижающим остроту проблемы оппортунизма продавцов на рынке доверительных товаров, относятся и механизмы, аккумулирующие и распространяющие экспертную информацию о товаре без предоставления самого товара (к таким относятся, например, общество защиты прав потребителей, различные рейтинговые и скоринговые агентства и пр.).

И эти информационные институты широко распространены на образовательных рынках. Наиболее важные из них – *академические рейтинги вузов, образовательные стандарты и рейтинги на основе сигналов рынка труда.*

*Академические рейтинги.* Система академических рейтингов вуза строится на сборе независимыми агентствами информации о различных аспектах деятельности. Эта информация собирается как из объективной статистики ресурсов (наличие и комплектация библиотек, учебного оборудования, аудиторий, квалификации преподавателей и пр.) и результатов (публикации преподавателей, объемы доходов по научным разработкам, патенты, достижения выпускников), так и из данных опросов студентов и преподавателей этих вузов.

---

<sup>17</sup> С 1937 года в США действует ассоциация таких консультантов (National Association for College Admission Counseling, <http://www.nacac.org>). К настоящему моменту она объединяет около 10000 членов.

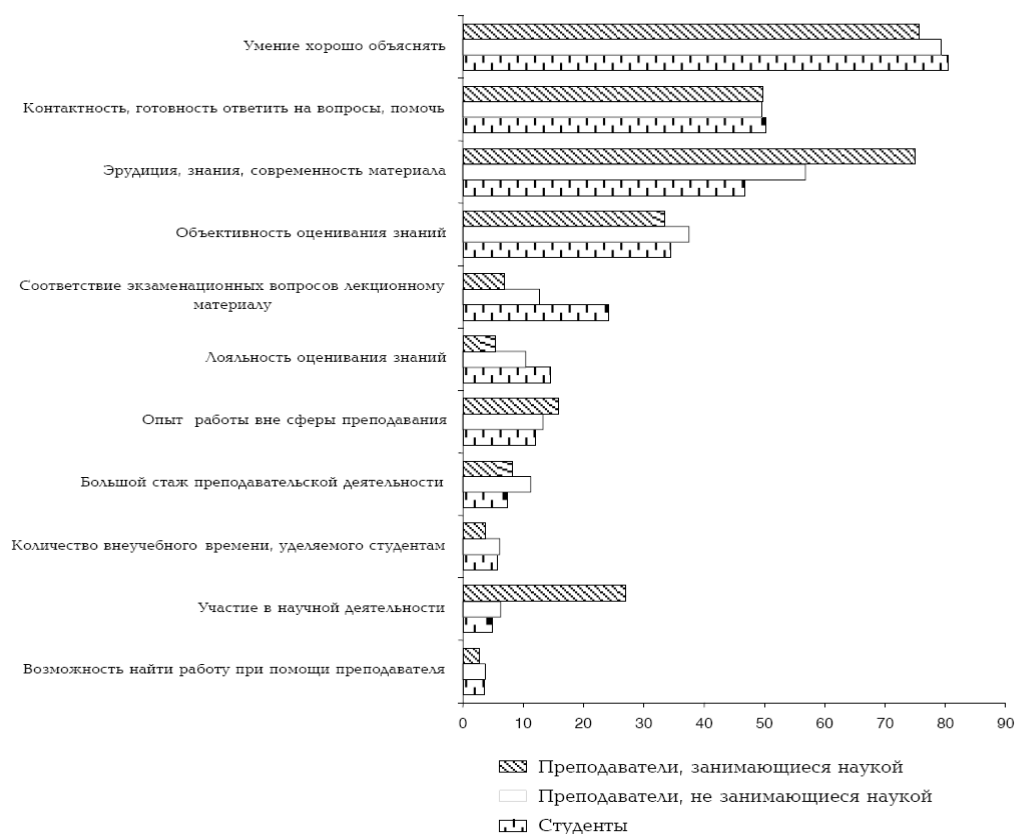
*Рейтинги работодателей.* Еще одним каналом обеспечения информации является рынок труда, на базе объективной информации о трудоустройстве выпускников вузов обеспечивающий сигналы потенциальным абитуриентам. Насколько легко выпускники вуза устраиваются на работу по специальности? Каковы стартовые зарплаты и перспективы роста? Ответы на эти и сходные вопросы поставляют абитуриентом опосредованную информацию о качестве образовательных программ. Эффективность действия этого механизма обуславливает тот факт, что фактически эти сигналы «работают» для крайне ограниченного числа крупных вузов, готовящих кадры для крупных же корпораций и работодателей, в то время как информация о небольших вузах и от мелких работодателей практически не поступает и не аккумулируется в соответствующие сигналы.

*Образовательные стандарты.* Информационную, помимо прочих, функцию выполняют и образовательные стандарты. Образовательный стандарт, закрепляя характер материала, который должен содержаться в курсе или наборе курсов, образующих образовательную программу, позволяет обеспечивать сравнимость этих программ.

Институт образовательного стандарта снижает издержки измерения качества деятельности и способствует также решению проблемы оценки и контроля образовательных учреждений их собственниками, учредителями, а также теми, кто осуществляет финансирование.

Доверительную природу образовательных услуг необходимо учитывать и тогда, когда мы говорим об оценке деятельности отдельных преподавателей. Действительно, она характеризуется из-за этого целым рядом сложностей. Во-первых, не существует единого мнения о том, что такое хороший преподаватель. Если студенты выделяют такие качества хорошего преподавателя как эрудицию, умение хорошо объяснять, желание научить и ответить на вопросы, то с точки зрения самих преподавателей, веса критериев качества все же уже несколько иные, причем отличающиеся для различных групп преподавателей (см. рис. 3).

### **Рисунок 3. Что важно для хорошего преподавателя?**



Вопрос: *Отметьте, пожалуйста, 2-3 характеристики, которые, на ваш взгляд, наиболее важны для хорошего преподавателя.*

В процентах от всех респондентов, ответивших на вопрос.

Источник: Рощина, Филиппова (2006)

Во-вторых, прямых индикаторов оценки деятельности преподавателя не существует. Большинство методов непосредственной оценки связано с высокими издержками как для администрации, так и для самих преподавателей, что отрицательным образом влияет на их усилия и мотивацию по основным видам деятельности. В результате, такие механизмы сводятся к регламентации деятельности и ориентации на детальные образовательные стандарты.

В-третьих, для получения хорошего образования должен прилагать усилия не только преподаватель, но и ученик. Это практически уникальная черта образования как товара: студенты являются не только потребителями услуги, но и в определенном смысле и факторами производства. В этом смысле, оценивать относительную эффективность деятельности преподавателей через успехи их учеников достаточно сложно.

В результате, «напрямую» оценивать деятельность преподавателя крайне затруднительно. Более того, неясно, кто именно должен это делать: студенты



(посредством механизмов рейтингов<sup>18</sup>), администрация университета или внешние оценочные комиссии, функционирующие внешним по отношению к конкретному университету образом<sup>19</sup>.

В результате достаточно часто такая оценка деятельности преподавателей университета производится не напрямую, а косвенно. Если принять точку зрения, что преподаватель преподает и занимается исследованиями, и что качество преподавательской деятельности положительным образом коррелирует с качеством преподавателя как исследователя, то можно на основе оценок об исследовательских достижениях сотрудника делать вывод о преподавании. Конечно, сама по себе идея уже достаточно спорна. Так, пока нет единого мнения о том, есть ли между ними на самом деле положительная корреляция и насколько она сильна, а также о том, насколько оправданны требования ко всем преподавателям вузов вести исследовательскую работу.

Тем не менее, оценка деятельности профессора через оценку исследований – крайне распространенная практика в ведущих американских университетах, и Даймонд достаточно подробно на этом останавливается<sup>20</sup>. Для получения постоянной позиции (*tenure*) наличие публикаций является необходимым условием, в то время как качеству преподавательской деятельности профессора при принятии решения уделяется гораздо меньшее внимание. Таким образом, вопрос оценки качества преподавательской деятельности во многом смещается в сторону оценки качества его как исследователя.

### **Оценка исследовательской деятельности**

Исследовательская деятельность отдельных преподавателей может оцениваться через публикации: их количество и различные их характеристики – главным образом, цитируемость.

Действительно, чем активнее работает исследователь, тем больше у него результатов, тем больше работ он публикует.

---

<sup>18</sup> Проблемам валидности систем такой оценки посвящена работа «Системы оценивания преподавателей студентами: лояльность преподавателей и достоверность индикаторов» Г. Андрушака, готовящаяся к публикации в журнале «Вопросы экономики».

<sup>19</sup> Система таких оценочных комиссий действует, например, во Франции.

<sup>20</sup> Обзор такой практики см. также в работе Юдкевич (2004).

Очевидным недостатком такого критерия является то, что работы могут быть очень разными по качеству, у исследователя могут возникать стимулы к «публикациям ради публикаций» и сокращению временного горизонта исследований. Принимая эти моменты во внимание, используются скорректированные показатели публикаций. Например, чтобы учесть качество, можно считать только работы в наиболее престижных журналах по дисциплине. Но и такой подход подвергается достаточно серьезной критике. Так, автор работы Medoff (1986) упоминает о следующих его недостатках: (1) подразумевается, что каждая статья обладает одинаковым качеством; (2) статьи, которые опубликованы даже в хорошем журнале, могут не читаться и не использоваться; (3) другие формы публикаций, такие как книги, газеты, монографии, полностью игнорируются; (4) дискриминируются авторы работ прикладного характера, у которых меньше шансов, чем у авторов работ теоретических, опубликоваться в солидном журнале; (5) не учитывается инновационная составляющая работ. При подсчете статей не учитывается то, какое влияние они оказывают на научное сообщество (это отмечают авторы работы Combes, Linnemer (2000)).

Это влияние учитывает индекс цитирования, и большинством исследователей признается, что использование индекса цитирования более целесообразно, чем прямой подсчет количества публикаций. В силу чего это происходит?

Во-первых, влияние работ исследователя на сообщество - показатель более важный, нежели его непосредственная активность. Во-вторых, не создается стимулов «публикации ради публикаций» (некоторые гениальные работы пишутся годами) и разбиения работы на более мелкие и менее содержательные части. При этом цитирование говорит не только о качестве, но и о важности исследований для сообщества.

Среди большого количества работ, посвященных методике индекса цитирования для оценки научной деятельности, можно выделить два направления. В рамках первого делаются попытки с помощью различных методик, одной из которых является индекс цитирования, ранжировать результаты деятельности либо индивидуальных исследователей, либо целых департаментов или научных школ. Работы в рамках второго направления оценивают корреляцию заработной платы исследователей с показателями качества и интенсивности их научной работы.

Охарактеризуем кратко каждый из них.

### ***Ранжирование исследователей и департаментов***

Одними из первых работ, в которых была высказана идея использования цитирования для оценки деятельности исследователей, можно считать работы Cole,

Cole (1973) с оценкой физиков и Stigler, Friedland (1975)<sup>21</sup> и Gerrity, McKenzie (1978) с ранжированием экономистов.

В 1980-90х гг. эта тема стала весьма популярной и нашла свое отражение в работах как по университетам США (среди них можно выделить Davis, Papanek (1984), Blair, Cottle, Wallace (1986), Medoff (1996)), так и (в более недавних статьях) по научным центрам европейских стран (см., например, работу Bauwens (1998) о Бельгии и обзорную работу Lubrano, Bauwens, Protopopescu (2003) по Европе в целом).

В последние годы стали появляться работы и по другим регионам. В частности, можно отметить исследование Abotte, Doucouliagos (2003) по австралийским университетам и работу Gibson (2003) по Новой Зеландии. Эти регионы интересны для нас, прежде всего, тем, что журналы этих регионов относительно слабо представлены в индексе цитирования (что соответствует, и даже в большей степени, российской ситуации на рынке экономических исследований), поэтому на этой основе проводить ранжирование затруднительно. Ситуация с Бразилией, например (см. Caria (1998)), еще в большей степени похожа на российскую, поскольку бразильские экономисты мало публикуются за рубежом, в иностранных, а тем более ведущих, журналах. Как и ведущие российские экономисты, они больше занимаются политическим консультированием, коммерческой деятельностью, а не написанием академических статей.

Первой работой по ранжированию департаментов экономики в США является работа Fusfeld (1956). После нее этот вопрос стал анализироваться в двух направлениях. Одна часть исследований сосредоточилась на экспертных опросах, а другая – на построении методик, учитывающих публикации сотрудников и аспирантов департамента (факультета).

Первые работы, учитывающие активность в смысле публикаций, содержали (с целью контроля качества) подсчет количества публикаций в выделенном наборе журналов, в тех изданиях, которые считаются в данной дисциплине основными. Так, в работах Niemi (1975) и Smith, Gold (1976) департаменты экономики оценивались по количеству статей в 24 лучших журналах экономического профиля. В силу того, что журналы могут быть разного формата, авторы следующих работ стали ориентироваться на количество страниц в статьях (см., например, Siegfried (1972), House, Yeager (1978)), пересчитывая объем работы в стандартизованные страницы. Например, для экономистов часто в качестве стандарта берется *American Economic Review*, что и было проделано в работах Graves, Marchand, Thompson (1982), Conroy, Dusansky (1995).

Хотя большая часть работ, посвященных оценке департаментов, строит методики, основанные на оценке деятельности входящих в этот департамент исследователей, есть и некоторые тонкости. Так, авторы работ Dusansky, Vernon (1998), Tschirhart (1989), Scott, Mitias (1996), Thursby (2000) пишут о том, что нужно учитывать не только

---

<sup>21</sup> 20 лет спустя эти исследователи опубликовали еще одну работу на эту же тему.

активность по части цитируемости индивидуальных исследователей, но и ресурсы, которые департамент тратит в расчете на одну публикацию, а также принимать во внимание тот факт, что если начать ранжирование университетов исключительно по «плодовитости» входящих в них ученых, начнется излишняя, и без того имеющая место быть в большом масштабе, конкуренция за людей. Таким образом, для оценки департаментов важно учитывать не только характеристики отдельных его сотрудников, но и эффективность той среды, которая обеспечивается их кооперацией<sup>22</sup>.

### ***Цитирование и заработная плата***

При исследовании факторов, от которых зависит оплата труда в американских университетах, исследователи обращались к роли публикаций и цитируемости достаточно часто. Так, наиболее характерными являются работы Diamond (1986) (с «говорящим» названием «Чего стоит цитата») и Hamermesh, Johnson, Weisbrod (1982). Авторы последней показывают, что влияние одной цитаты на оплату труда может быть выше, чем публикация одной статьи.

В работе Gomez-Meljia and Balkin (1992) представлен наиболее полный набор гипотез, встречающихся в этой группе работ. В частности, что:

- за публикации в престижных журналах платят больше, что создает стимулы к написанию серьезных статей и, соответственно, снижает издержки оценки их качества;
- за публикации в изданиях «второго эшелона» хорошо платят только тогда, когда у их автора уже есть публикации в солидных журналах, т.е. когда он уже создал себе имя; таким образом, публикации в лучших журналах можно рассматривать как своего рода фильтрационный механизм;
- чем выше цитируемость работ исследователя, тем выше его зарплата.

Поощряя цитируемость, администрация противодействует тем самым публикации узких, тривиальных, никому не интересных работ, от дробления одной большой работы на множество мелких.

В исследовании Gomez-Meljia and Balkin (1992) исследовательская деятельность оценивалась не только количеством публикаций и качеством журнала, но и индексом цитирования (показателем того, насколько эти исследования важны для других). Сами публикации делились на три группы: статьи в лучших журналах, статьи в остальных журналах, монографии. При этом учитывалось как общее количество публикаций, так и количество публикаций за последние несколько лет.

---

<sup>22</sup> Эффективность среды может оцениваться как рост активности исследователя при переходе на работу в данный департамент.

Более подробно это направление исследований обсуждается в работе Юдкевич (2004)<sup>23</sup>.

### Опыт использования бонусной системы оплаты труда

Существуют примеры внедрения схемы оплаты труда сотрудников научного института в зависимости от результатов деятельности. Так, в Институте теоретической и экспериментальной физики (ИТЭФ, г. Москва) уже около десяти лет функционирует система аттестации, основанная на научных достижениях. Раз в три года каждый научный сотрудник проходит аттестацию по четким критериям (см. табл. 1), и на ее основании назначается значительная прибавка к заработной плате<sup>24</sup>.

**Таблица 1. Система аттестации ИТЭФ**

Критерий	Период учета	Методика	Вес критерия
Число публикаций	5 лет	Различаются теоретические ( $k = 1$ ) и экспериментальные ( $k = 2$ ) работы. Учитывается количество соавторов.	
Цитируемость	10 лет	Вычисляется по пяти наиболее цитируемым оригинальным работам (не обзорам) <sup>25</sup> . Самоцитирование исключается.	
Научные монографии	20 лет	Наличие ограничения на минимальный объем монографии	9 баллов отдельная глава – 4 балла
Обзоры	15 лет	В обзорных журналах В обзорных секциях обычных журналов	5 баллов 2 балла
Работы, отмеченные на конкурсе ИТЭФ	10 лет		3 балла
Число докладов		Пленарные доклады на больших конференциях (более 500 участников) Доклады на международных конференциях Доклады на пленарных заседаниях сессий РАН в ИТЭФ	9 баллов 2 балла 2 балла
Число оригинальных сообщений	5 лет	Общий семинар ИТЭФ Теоретический семинар ИТЭФ	4 балла 2 балла
Число лекций на школах	5 лет	Школы ИТЭФ Другие школы	4 балла 2 балла
Число подготовленных учеников	15 лет	Кандидатов наук Дипломников	3 балла за каждого 1 балл за каждого
Участие в грантах	Учитываются действующие гранты	Участие в качестве руководителя в качестве участника	5 баллов каждый 1 балл каждый
Преподавание по специальности	5 лет	Учитываются лекции, семинары, лабораторные занятия	1 балл за семестр
Заслуги:	Бессрочно	Зарегистрированные открытия Ленинская премия	6 баллов каждое 9 баллов

<sup>23</sup> В соответствии с традицией самоцитирования мы не можем удержаться от ссылки на собственную работу, тем более что она как раз посвящена данному направлению исследований.

<sup>24</sup> Информация предоставлена М. Даниловым, научным руководителем ИТЭФ.

<sup>25</sup> На основе данных SCI (*Science Citation Index*).

		Государственная премия Медали Академии Наук Зарубежные (вне СНГ) научные премии Доктор ф.-м. наук Кандидат ф.-м. наук	6 баллов 6 баллов 6 баллов 5 баллов 3 баллов
Патенты	5 лет		2 балла
Дополнительные условия для экспериментаторов	15 лет	Лидерство в создании установки Лидерство в работе В сумме по данному пункту не более 20 баллов	До 10 баллов До 10 баллов

Система прозрачна, поэтому позволяет сотруднику заранее оценить примерное количество баллов, которые он может получить при аттестации. Для получения таковой необходимо набрать критическое значение баллов (80). Отметим, что применяемая система аттестации носит барьерный характер: финансирование не ставится в зависимость от количества полученных баллов, если преодолена заданная планка. Соответственно, это сохраняет кооперативные свойства научной среды.

Если в случае фундаментальных наук вопрос об использовании индекса цитирования для оценки деятельности вполне обоснован и создание такой методики, скорее, техническая задача, то в социальных науках дело обстоит совсем не так.

Во-первых, имеет место оторванность – прежде всего, информационная – от западного сообщества. Работы российских экономистов (за редким исключением) не известны за рубежом. Процент российских экономистов, публикующихся в зарубежных журналах, крайне низок. Соответственно, использование индекса SSCI для оценки цитируемости российских экономистов (а он не учитывает публикации в российских журналах) не представляется возможным. Во-вторых, индекс цитирования по российским публикациям отсутствует. Равно как не существует формального рейтинга российских журналов экономической тематики (например, на основе «фактора влияния»). Создание такого рейтинга - также вещь достаточно проблематичная в силу многих, в том числе, культурных факторов, например, отсутствия культуры анонимного рецензирования.

### **Цитирование: открытые вопросы**

Безусловно, использование индекса цитирования не свободно от проблем. Часть из них связаны с конкретной настройкой методики учета цитирования. Авторы работы Combes, Linnemer (2000) перечисляют основные вопросы, которые возникают при использовании индекса цитирования:

1. Нужно ли считать индекс цитирования по всем публикациям автора или только по последним? Если принимать во внимание только последние публикации, то по какому количеству лет считать?<sup>26</sup>
2. Что делать с самоцитированием – ссылками автора на собственные работы?
3. Если у работы несколько соавторов, как учитывать вклад этой работы в цитируемость каждого из соавторов?
4. За какой период учитывать цитирование?

Более детальный и разбитый на конкретные вопросы список проблем приведен в виде таблицы:

**Таблица 2. Проблемы с использованием индекса цитирования**

<b>Проблема</b>	<b>Существо проблемы</b>	<b>Работы и возможные решения</b>
Различия в интенсивности цитирования	В различных дисциплинах и направлениях средняя частота цитирования работы может очень сильно различаться. При разработке методики сравнения эффективности деятельности научных центров такие различия должны быть учтены.	Работ по этой проблеме практически нет, поскольку в рамках отдельной работы исследуется, как правило, одно направление. Решаться данная проблема может путем введения коэффициентов нормировки, вычисленных на основе статистики по цитируемости.
Множественность авторов	Если у работы несколько соавторов, то как учитывать эту работу в заслугах каждого из них? Если каждому приписывать то количество цитат, которое получила работа в целом, то возникнут стимулы к приписыванию дополнительных авторов (например, на основе взаимности <sup>27</sup> ). Однако во многих дисциплинах просто в силу специфики много авторов. При этом само понятие «много» в различных дисциплинах понимается по-разному. Так, в экономике – четыре автора это уже очень много, а в экспериментальной физике – десять – сравнительно мало. Как правильно подобрать функциональную форму учета?  Есть и еще одна проблема: многие базы (например, SCI) приписывают цитаты только первому автору и «досчитывание» необходимо производить вручную.	Lindsey (1980) делает обзор исследований для экономики. Но у экономики эта проблема не так ярко выражена, как у физиков: максимальное число соавторов в экономике 3 - 4. В большинстве исследований, отмечает Линдсей, каждый из авторов получает полное количество цитирований.  Davis, Papanek (1984). Bayer, Folger (1966) отмечают, что молодые авторы будут при этом в проигрышной позиции.  Появились работы, где учитываются уже все авторы (см., например, Sauer (1988)). В работе Medoff (1989) утверждается, что существует очень высокая корреляция с первым автором и с тем, где считают всех авторов, так что потери невелики.
Наличие возрастных	В юности цитируемость не так высока, как в зрелом возрасте, но с какого-то момента и	Levin, Stephan (1991)

<sup>26</sup> Если считать общее количество цитирований работ автора, то получается, что уравнивается плодовитый автор, работы которого мало значат для сообщества, и тот автор, который написал только одну, но очень важную работу. Для решения этой проблемы Cole, Cole (1973) предлагают учитывать количество цитат по трем наиболее цитируемым работам автора.

<sup>27</sup> Этот феномен носит название взаимного цитирования и также описывается в литературе.

паттернов	продуктивность, и цитируемость начинают убывать (цитируемость позднее, но тоже убывает с возрастом). Соответственно, опубликовать 20 работ за год в сорокалетнем возрасте и 10 в восьмидесятилетнем – разные вещи.	
Фаворитизм редакторов	Редакторы научных изданий подвержены тенденции отдавать при прочих равных предпочтение «своим» авторам, то есть авторам, так или иначе связанным с теми научными центрами или университетами, в которых издается соответствующий журнал.	Laband (1985) установил, что авторы их того же университета, что и редакторы журнала, размещают в нем статьи, в среднем на 2 стр. длиннее, чем остальные. Graves, Marchand, Thompson (1982): две трети публикаций экономического факультета Чикагского Университета были в трех журналах, выходящих в University of Chicago Press.
Самоцитирование	В некоторых случаях авторы цитируют свои собственные, более ранние, работы даже в тех случаях, когда это не продиктовано необходимостью.	Thusby (2000), Onur, Elda (2003) Davis, Papanek (1984) Stigler, Friedland (1975) пишут, что цитировать себя склонны все, поэтому если в исследовании речь идет о большой выборке, то это уже и не важно <sup>28</sup> .
Критическое цитирование	Если работу часто цитируют, это еще не значит, что в ней получен важный результат. Напротив, цитирующие ее исследователи могут выступать с критикой полученных в работе результатов или указывать на имеющиеся в работе ошибки. Таким образом, нужно обращать внимание на содержание цитаты. Однако не все так просто, поскольку критическое цитирование может быть связано с конкуренцией или борьбой научных направлений.	Davis, Papanek (1984) Gerrity, McKenzie (1978) Medoff (1996)
«Наведенное» цитирование	Аспиранты достаточно часто цитируют своих научных руководителей и тех, кто войдет в состав экспертного совета на защите диссертации. Авторы работы включают ссылки на работы, соотносясь с предпочтениями редакторов.  Часто цитируются работы «с именем», для придания веса собственным словам.	Thusby (2000)  Gerrity, McKenzie (1978), Medoff (1996)  Combes, Linnemer (2000) Также Laband (1985) и Vandermeulen (1972) отмечают, что основополагающая теоретическая работа может цитироваться каждый раз, когда публикуются работы в той же области.
Цитирование обзоров	Чаще, чем обычные работы, цитируются обзоры. Многие пионерные работы, в которых интересные результаты описываются трудным для читателя языком, цитируются реже, чем адаптирующие их более поздние работы других авторов.	Combes, Linnemer (2000) Davis, Papanek (1984) Кара-Мурза (1981)
Период	В зависимости от дисциплины, существует	

<sup>28</sup> По их оценкам «нежелательные» цитаты составляют не более 7% от общего числа.



«полураспада»	срок актуальности публикаций, после которого они уже практически не цитируются. Кроме того, с некоторого момента факт становится настолько «общим местом», что его уже не цитируют.	Stigler, Friedland (1975)
---------------	--	---------------------------

Существуют также и проблемы концептуального характера. Прежде всего, такая схема не обеспечивает отдельных стимулов прихода в науку молодых ученых<sup>29</sup>. Кроме того, она стимулирует переманивание высокоцитируемых авторов исследовательскими командами. Наконец, она создает более благоприятные условия для теоретических дисциплин, в которых не нужно затратное оборудование.

Соответственно, нужно отдельно заботиться о таких важных вопросах как создание стимулов к разработке новых отраслей знаний, обеспечение преемственности, стимулирование прихода в науку молодых ученых.

### **Институциональные структуры управления и проблемы академической среды**

Ориентация на количество публикаций и их цитируемость представляет собой механизм оценки исследовательской деятельности, основанный на существовании плотной академической среды, подразумевающей культуру анонимного рецензирования, наличие единых стандартов исследовательской деятельности и академических конвенций. В таких условиях академическая среда способна обеспечивать и иные механизмы косвенной оценки качества деятельности, опирающиеся в большей степени не на формальные институты, а неформальную систему экспертного знания. Внутри среды формируются экспертные сети, которые обеспечивают эту оценку, и которой в определенных случаях доверяют даже больше, чем индексам цитирования. Одним из примеров проектов, связанных с подобной оценкой, является проект <http://www.facultyof1000.com/>, осуществляющий постоянный отбор и рецензии наиболее значимых статей по биологии и медицине, а также предлагающий спектр рекомендаций и оценок, основанных на характеристиках отдельных статей. Размещаемые экспертами проекта оценки могут существенно отличаться от «официальных»: так, например, отдельный раздел, носящий название «Скрытые драгоценности», публикует рецензии на выдающиеся статьи, опубликованные не в самых лучших журналах и поэтому рискующие пройти мимо внимания у части академической публики.

Ситуация на российском образовательном рынке иная – академическая среда во многих дисциплинах слабая и разреженная, имеет место господство локальных стандартов качества. Действительно, очень часто как реакция на происходящие вокруг

<sup>29</sup> Эта проблема может частично решаться за счет отдельного учета индекса цитируемости по младшей возрастной категории исследователей как одного из критериев финансирования научной школы.

процессы университеты формируют именно закрытые стандарты. Финансирование университета практически никак не зависит от результатов его деятельности, мобильность преподавателей между университетами отсутствует. А риски открытости, напротив, имеют место и не подкрепляются выгодами. Поэтому вместо того чтобы использовать внешние механизмы оценки, университеты часто полагаются на внутренние: имеет место ориентация на «внутренние» научные и учебно-методические публикации, найм на работу выпускников (что элиминирует рыночные механизмы оценки качества) и пр.

Разреженная же академическая среда не позволяет ориентироваться на описанные выше механизмы оценки. Так, например, данные мониторинга экономики образования показывают, что в университетах, где преподаватели практически не вовлечены в исследовательскую деятельность, количество их публикаций может быть в некоторых случаях выше, чем в исследовательских университетах – стандарты, предъявляемые к публикациям, крайне различны.

## **Заключение**

Университеты, как организации, обладают определенной спецификой. Специфичность образования как блага, наличие у университета нескольких целей и сложности в оценки их реализации, обуславливают важность выработки специальных критериев оценки их эффективности. Об оценке качества преподавательской деятельности, лежащей в основе университета, достаточно часто говорят в контексте положительной связи между преподавательской и исследовательской компонентами деятельности университетской профессуры. Однако те механизмы оценки качества исследований (публикации и их цитирование), которые существуют в мировом сообществе, не всегда применимы в условиях слабости академической среды, не подразумевающей культуры анонимной оценки и единых стандартов качества. Создание и культивация такой среды – важная задача, стоящая перед системой высшего образования.

## **Библиография**

Кара-Мурза С.Г. Цитирование в науке и подходы к оценке научного вклада // Вестник АН СССР. - 1981. - N 5. - С.68-75.

Кузьминов Я.И. Образование в России. Что мы можем сделать? // *Вопросы Образования*. 2004

Кузьминов Я.И., Набиуллина Э.С., Радаев В.В., Субботина Т.П. *Отчуждение труда: история и современность*. М.: Экономика, 1989.

Лейбенштейн Х. Аллокативная эффективность в сравнении с 'Х-эффективностью'. // Теория потребительского поведения и спроса. // Вехи экономической мысли. Вып. 1, СПб., 1993.

Рощина Я.М., М.М. Юдкевич (2007) «Факторы исследовательской деятельности преподавателей вузов: политика администрации, контрактная неполнота или влияние среды?», Отчет по исследовательскому проекту EERC.

Рощина Я.М., Т.Н. Филиппова (2006). Преподаватели на рынке образовательных услуг. Информационный бюллетень проекта «Мониторинг экономики образования», ГУ-ВШЭ.

Юдкевич М.М. (2004) Публикуй или проиграешь // *Вопросы образования*, № 4, 2004.

Яковлев, А.А. (2006) «Механизмы стимулирования академической научной активности преподавателей в ГУ-ВШЭ» // *Университетское управление: практика и анализ*, № 4.

Abbott M., H. Doucouliagos, Research output of Australian Universities School Working Papers – Series 2003 School of Accounting // *Economics and Finance*.

Altbach, P. (2001). Academic Freedom: International Realities and Challenges // *Higher Education*, Vol. 41, P. 205-219.

Anania G., Nistico R. Public Regulation as an Imperfect Substitute for Trust in the Quality Food Markets, mimeo, 1998.

Andersen E., Philipsen E. The evolution of credence goods in customer markets: exchanging “pigs in pokes”, mimeo, 1998.

Arrow K. Uncertainty and the Welfare Economics of Medical Care // *American Economic Review*, 1963.

Askling, B. (2001). Higher Education and Academic Staff in a Period of Policy and System Change. // *Higher Education*, Vol. 41, No. 1/2, Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives. P. 157-181.

Baldrige, J. V. (1971), Power and conflict in the university: research in the sociology of complex organizations // New York: John Wiley & Sons.

Bauwens, L. A new method to rank university research and researchers in economics departments in Belgium CORE, Université catholique de Louvain. Novembre 1998

Bayer, A, A.E., Folger J. Some Correlates of a Citation Measure of Productivity in Science // *Sociology of Education*, Vol. 39, No. 4 (Autumn, 1966), 381-390.

Blair, D.W., Cottle, R.L, Myles S. Wallace. Faculty Ratings of Major Economics Departments by Citations: An Extension // *The American Economic Review*, Vol. 76, No. 1 (Mar., 1986), 264-267.

Canback S. Transaction Cost Theory and Management Consulting: Why Do management consultants exist? // Henley Management College, Working Paper, 1998.

Chevallier, T. (2001) French Academics: Between the Professions and the Civil Service // *Higher Education*, Vol. 41, No. 1/2, Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives. P. 49-75.

Coates IV, J. Explaining Variation of Takeover Defenses: Failure of the Corporate Law Market, mimeo, 2001.

Cohen, M. D., March, J. G., Olsen, P. A (1972) Garbage can model of organizational choice // *Administrative Science Quarterly*, 17(1), Mar., p. 1-25.

Cole, J., Cole, S. (1973) *Social Stratification In Science*, Chicago: The University of Chicago Press.

Combers, P.-P., L. Linnemer. (2000). La Publication D'Articles de Recherche en Economie en France, une Approche Par les Citations. Document de Travail CERAS, 2000.

Conroy, M., R. Dusansky. (1995) The Productivity of Economics Departments in the US: Publications in the Core Journals // *Journal of Economic Literature*, Vol. 33(4), 1966-71.

Darby M., Karni E. Free Competition and Optimal Amount of Fraud // *Journal of Law and Economics* 16, 1973, pp. 67 – 88.

Davis, P., Papanek G. F. Faculty Ratings of Major Economics Departments by Citations // *The American Economic Review*, Vol. 74, No. 1 (Mar., 1984), 225-230.

Diamond Jr., A. M. What is a Citation Worth? // *The Journal of Human Resources*, Vol. 21, No. 2 (Spring, 1986), 200-215.

Domighetti G., Casabianka A., Gutzwiller F., Martinolli S. Revisiting the Most Informed Consumer of Surgical Services // *International Journal of Technology Assessment in Health Care* 9, 1993, pp. 505 – 13.

Dusansky, R., C.Vernon (1998). Rankings of US Economics Departments // *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12(1), P. 157-70.

Emons W. A Solution to the Credence Goods Problem // *CEPR Working paper*, 1999.

Emons W. Credence Goods and Fraudulent Experts // *RAND Journal of Economics* 28(1), 1997, pp. 107 – 19.

Enders, J. (2001). A chair system in transition: Appointments, promotions, and gate-keeping in German higher education // *Higher Education*, Volume 41.

Franck E., Ch. Opitz. Incentive Structures for Professors. A comparison of Basic Mechanisms in US and German Higher Education. Working Paper. University of Zurich. 2003.

Fridolin M. Credence Goods in Regulated Markets // PhD Thesis, University of Bern, 1999.

Gerritz, D., R. McKenzie (1978). The Ranking of Southern Economics Departments: New Criterion and Further Evidence // *Southern Economic Journal*, Vol. 45, P. 608-614.

Gibson, J. Research Productivity in New Zealand University Economics Departments: Comment and Update, University of Waikato, 2003.

Gomez-Meljia L., D. Balkin. Determinants of Faculty Pay: An Agency Theory Perspective // *Academy of Management Journal*. Vol. 35 (5). 1992. P. 921- 955.

Graves, P., J. Marchand (1982). Economics Departmental Rankings: Research Incentives, Constraints, and Efficiency // *American Economic Review*, Vol. 72, P. 1131-41.

Hamermesh, D., G. Johnson, B. Weisbrod (1982). Scholarship, Citations and Salaries: Economic Rewards in Economics // *Southern Economic Journal*, Vol. 49, P. 472-81.

House. D. J. Yeager. (1978). The Distribution of Publication Success Within and Among Top Economic Departments: A Disaggregative View of Recent Evidence // *Economic Inquiry*, Vol. 16, P. 593-98.

Jubb C. Selecting an Auditor: The Role of Multiple Directorship // University of Melbourne, Working Paper, 2000.

Kouzminov, Y., M. Yudkevich. Academic Freedom and University Standards for Teaching and Research, HSE Working Paper, 2007.

Laband, D. (1985). An Evaluation of 50 "Ranked" Economics Departments – By Quantity and Quality of Faculty Publications and Graduate Student Placement and Research Success // *Southern Economic Journal*, Vol. 52, P. 216-40.

Leibenstein, H. "*Beyond Economic Man: A New Foundation for Microeconomics*", Harvard University Press, 1976

Leibenstein, H. "*General X- Efficiency Theory and Economic Development*", Oxford University Press, 1978

Leibenstein, H. "*Inside the Firm: The Inefficiencies of Hierarchy*", Harvard University Press, 1987

Levin, S., P. Stephan (1991) Research Productivity over the Life Cycle: Evidence for Academic Scientists // *American Economic Review*, Vol. 81, P. 114-32.

Lindsey, D. (1980). Production and Citation Measures in the Sociology of Science: The Problem of Multiple Authorship // *Scientometrics*, Vol. 5, P. 389-95.

Locke W. Integrating Research and Teaching Strategies: Implications for Institutional Management and Leadership in the United Kingdom // *Higher Education Management and Policy*. Vol. 16 (3). 2004. P. 101-120.

Lubrano, M., L. Bauwens, A. Kirman, C. Protopopescu Ranking Economics Departments in Europe: A statistical approach Centre de la Vieille Charite, May 2003

Medoff, M. (1989). The Ranking of Economists // *Journal of Economic Education*, Vol. 20, P. 405-415.

Medoff, M. (1996). A Citation-Based Analysis of Economists and Economics Programs // *American Economist*, Vol. 40.

Moscato, R. (2001) Italian University Professors in Transition // *Higher Education*, Vol. 41, No. 1/2, Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives. P. 103-129.

Niemi, A. (1975). Journal Publication Performance During 1970-74: The Relative Output of Southern Economics Departments // *Southern Economic Journal*, Vol. 42, P. 97-106.

Onur, B. P. Elda, The Returns of Academic Publications for Economics Faculty Manuscript submitted to European Economic Review, (2003) // *Economics Bulletin*, Vol. 1, No. 1 pp. 1–13 2003

Sauer, R.D. Estimates of the Returns to Quality and Coauthorship in Economic Academia. *The Journal of Political Economy* // Vol. 96, No. 4 (Aug., 1988), 855-866.

Scott, L., P. Mitias. (1996) Trends in Ranking of Economics Departments in the US: An Update // *Economic Inquiry*, Vol. 34(2), P. 378-400.

Siegfried, J. (1972). The Publishing of Economic Papers and Its Impact on Graduate Faculty Ratings, 1960-69 // *Journal of Economic Literature*, Vol. 10, P. 31-49.

Smith, K. S. Gold (1976) Alternative View of Journal Publication Performance During 1968-71 and 1970-74 // *Eastern Economic Journal*, Vol 3(2), P.67-75.

Stigler, G.J., C. Friedland. The Citation Practices of Doctorates in Economics // *The Journal of Political Economy*, Vol. 83, No. 3 (Jun., 1975), 477-508.

Thursby, J. (2000). What Do We Say about Ourselves and What Does It Mean? Yet Another Look at Economics Department Research // *Journal of Economic Literature*, Vol. 38, No. 2, P. 383-404.

Tschirhart, J. (1989). Ranking Economics Departments in Areas of Expertise // *Journal of Economic Education*, Vol. 20, P. 199-222.

Vandermeulen, A. (1972) Editor's Note // *Western Economic Journal*, 466.

Weert, E. Pressures and Prospects Facing the Academic Profession in the Netherlands // *Higher Education*. 2001.

Wolynski A. Competition in a Market for Informed Experts' Services // *RAND Journal of Economics* 24, 1993, pp. 380 – 98.