

Академическое руководство через призму менеджериализма:

связь между развитием вуза
и научной специальностью ректора

Е. Л. Дьяченко, А. Ю. Мироненко

Дьяченко Екатерина Львовна
научный сотрудник Института статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Адрес: 101000, Москва, ул. Мясницкая, 20. E-mail: edyachenko@hse.ru

Мироненко Ася Юрьевна
ассоциированный сотрудник Центра институциональных исследований науки и образования Европейского университета в Санкт-Петербурге. Адрес: 191187, Санкт-Петербург, Гагаринская ул., 6/1, литера А. E-mail: amironenko@eu.sbp.ru

Аннотация. Исследуется связь между профессиональным бэкграундом ректоров и динамикой развития вузов, которые они возглавляют. Базовой гипотезой является сравнительно более успешное развитие тех вузов, ректоры которых обладают управленческим опытом. Авторы проверяют эту гипотезу, построив классификацию научного пути ректоров российских вузов на основании его близости к про-

фессиональному управленческому. Успешность развития вузов оценивалась по динамике показателей результативности образовательной, научной и финансовой деятельности. Предварительно были сформированы референтные группы (кластеры) вузов, с тем чтобы сравнение динамики осуществлялось между вузами со схожим профилем результативности. Эмпирической базой исследования служат данные результативности российских вузов (государственных и негосударственных) за 2013 и 2016 гг., представленные ими для Мониторинга эффективности вузов. Биографические данные о ректорах собраны из открытых источников. Помимо основного анализа в статье представлены демографические характеристики корпуса ректоров отечественных вузов.

Ключевые слова: высшие учебные заведения, результативность вузов, эффективность вузов, новый менеджериализм, ректоры, управленческий опыт.

DOI: 10.17323/1814-9545-2019-1-137-161

Статья поступила
в редакцию
в январе 2018 г.

Авторы благодарят Михаила Соколова, инициировавшего проект по изучению биографий ректоров, а также Катерину Губу, за доступ к данным проекта и за множество ценных советов. Вся ответственность за результат остается на авторах.

Одно из направлений актуальной дискуссии о высшем образовании в России — управление в вузах. В последние годы много исследований посвящено результатам работы и критериям эффективности вузов, влиянию заданных извне ориенти-

ров результативности на внутренние процессы в организациях, на профессиональную жизнь работников высшего образования [Душина, Хватова, Николаенко, 2015; Иванова, Попова, 2017; Курбатова, Донова, 2015]. С одной стороны, внимание к вопросам управления обусловлено трансформациями системы высшего образования в России: внедрением принципов внешнего и «объективного» оценивания (количественных индикаторов и рейтингования), эффективных контрактов, финансирования по результатам. С другой стороны, управленческая перспектива задана глобальным трендом, выходящим за рамки сферы образования. Дискуссия об эффективности управления в некоммерческих организациях продолжается как минимум с середины XX в. [Etzioni, 1959; Scott, 1965]. В последние десятилетия она вышла на новый виток в связи с популярностью идей, вариации которых в литературе называют идеологией менеджериализма, новым менеджериализмом, концепцией *New Public Management*.

Начиная с 1980-х годов в разных странах идеи квантификации результатов деятельности некоммерческих организаций, максимизации их эффективности, профессионализации управления ими распространяются в сфере образования, науки, здравоохранения, культуры [Deem, 1998; Абрамов, 2011; Абрамов, Груздев, Терентьев, 2016; Кугель, Блок, Хватова, 2014]. В основе тренда лежит представление о том, что организации, нацеленные на производство общественных благ, с точки зрения управления принципиально не отличаются от фирм. В некоммерческих организациях ресурсы и результаты могут быть квантифицированы — следовательно, эффективность их работы вполне может оцениваться и максимизироваться, как и в фирмах. В частности, отсюда следует, что к руководству некоммерческими организациями должны привлекаться не только эксперты в конкретной сфере деятельности, но и профессиональные «максимизаторы эффективности» — менеджеры.

Некоторые исследователи весьма критично воспринимают распространение идей менеджериализма. Еще в середине XX в. А. Этциони оспаривал саму возможность приравнивания любой организации к фирме с точки зрения управления [Etzioni, 1959] и утверждал, что организации общественного сектора, в частности университеты, должны управляться экспертами либо в сфере науки, либо в сфере образования. С тех пор споры о правомерности переноса коммерческой логики в некоммерческие области идут как в общественном, так и в научном поле. В наши дни научная дискуссия пришла к обсуждению того, в чем именно «менеджериалисты» правы и в чем они неправы.

В представленной здесь работе обсуждаются факторы эффективного лидерства ректоров вузов: какой экспертный бэкграунд делает ректора вуза успешным лидером, если судить

об успехе по результатам организации. Ректоры как профессиональная группа уже давно являются объектом изучения. Обычно исследователей интересуют демографические характеристики ректоров, в синхронной [Muzzin, Tracz, 1981; Huang, 2015] и диахронной перспективе [Collison, Millen, 1969; Turpin, De Decker, Boyd, 2014]. Исследования второго типа показывают, как демография ректоров меняется со временем: становятся ли ректоры в среднем моложе, увеличивается ли среди них доля женщин и т.п. Некоторых исследователей интересует и профессиональный бэкграунд ректоров — образование, предыдущий опыт работы, академический и административный, — в рамках создания обобщенного портрета [Collison, Millen, 1969; Wessel, Keim, 1994; Zarate, 2007]. Можно найти работы, в которых обсуждаются вопросы избрания ректоров [McLaughlin, Riesman, 1990; Zarate, 2007].

В исследованиях, в которых анализируется связь между показателями деятельности университетов и характеристиками возглавляющих их ректоров (например, их научными успехами), направления причинно-следственных связей обсуждаются весьма осторожно. В одном из исследований для 100 университетов, лидирующих в Шанхайском рейтинге, была зафиксирована положительная корреляция между рейтингом университета и нормализованной цитируемостью научных работ ректора [Goodall, 2006]. При этом А. Гудалл предлагает целый набор возможных интерпретаций такого результата. В более позднем исследовании автор, сочетая анализ количественных показателей деятельности вузов и ректоров с данными интервью, приходит к более определенному выводу: сильные исследователи на посту ректора могут внести и во многих случаях вносят существенный вклад в прогресс университета [Goodall, 2009].

Не обошли вниманием фигуру ректора и российские исследователи. Группа ученых под руководством С. Д. Резника собрала и проанализировала данные о карьерах ректоров российских вузов. Кроме социально-демографических характеристик в исследовании были получены сведения об организации работы ректоров, собранные с помощью опросников [Резник, 2009; Резник, Сазыкина, Фомин, 2013]. Одной из основных задач исследования была выработка рекомендаций по эффективному управлению ректорской карьерой. В целом же ректоры обсуждаются в зарубежных и отечественных работах чаще в контексте карьеры, чем в контексте эффективного лидерства [Bryman, 2007].

В представленной здесь работе связь между развитием вуза и бэкграундом ректора рассматривается в контексте идей менеджериализма, поэтому нас интересует прежде всего наличие у ректоров управленческих знаний. А именно: есть ли связь между успешным развитием вуза и бэкграундом ректора. В исследованиях эффективного лидерства анализ карьерного бэкграун-

да руководителей является одним из традиционных подходов [Petrovsky, 2015], при этом оценивается, в каких организациях и на каких позициях работал руководитель до перехода на текущую должность, какова была последовательность карьерных ступеней и т. д. Однако среди ректоров различить управленцев и неуправленцев непросто. Практически все ректоры проходят этапы карьеры, связанные с управлением, при этом «чистых» управленцев, не занимавшихся ни наукой, ни педагогической деятельностью, встретить трудно. Как правило, на карьерном пути ректор приобретает и экспертный (в академической или образовательной деятельности), и управленческий опыт. Дифференцировать ректоров по близости к типу управленца можно по-разному, и все способы вычленять управленцев по внешним характеристикам будут не вполне точными. Нами выбран один из самых простых способов выделения ректоров-управленцев: мы будем дифференцировать ректоров по области их научной компетенции, а именно по отраслям наук, в которых они получили ученую степень. Для поиска ректоров-управленцев был очерчен круг отраслей наук, близких к области управленческого знания.

Чтобы сравнивать управленческую эффективность ректоров, следует определить, что мы понимаем под успешностью вуза. Нас интересует прежде всего его развитие, т. е. *динамика* роста результативности вуза. Сложность состоит в том, что для вузов характерна немонетизируемая и разнородная результативность¹. Если мы и определим основные ее параметры, нет оснований считать, что все они в равной степени важны для всех вузов. Например, для одних вузов исследовательская деятельность является одним из основных направлений, для других она не так важна. Представляется обоснованным оценивать успешность вуза не «вообще», а в сравнении с подобными ему вузами. Для этого требуется выделить референтные группы вузов.

Таким образом, нас интересует, развиваются ли вузы, возглавляемые ректорами-управленцами, более успешно по сравнению с другими вузами своей референтной группы, чем вузы с ректорами других типов. Базовой гипотезой ортодоксальных менеджериалистов было бы предположение, что ректоры-управленцы ассоциируются с более успешным развитием вузов во всех или почти всех референтных группах. Антименеджериа-

¹ Некоммерческие организации сильно различаются по тому, насколько они могут быть уподоблены фирмам, работающим на «главный» результат. Относительно школ достигнут консенсус: главным индикатором их работы является полученный выпускниками балл ЕГЭ. Именно на него можно ориентироваться в анализе эффективности управления в школах [Дербишир, Пинская, 2016]. Для вузов же сложно выбрать один главный показатель результативности.

листной гипотезой была бы сравнительная неуспешность вузов, ректоры которых являются экспертами в управленческих областях, или успешность таких вузов только в рамках некоторых кластеров. Позиции «мягких» менеджериалистов соответствует предположение, что лучше всего развиваются вузы, возглавляемые ректорами, которые сочетают управленческий и академический бэкграунд.

Эмпирической базой работы служат данные о вузах, предоставивших информацию в Мониторинг эффективности деятельности организаций высшего образования (далее — Мониторинг) за 2013 г. Исследованием охвачены 301 негосударственный и 521 государственный вуз (без филиалов). Для оценки динамики результативности вузов использовались данные Мониторинга 2013 г. и Мониторинга 2016 г. Данные о ректорах были собраны группой исследователей, в которую входили и авторы работы, в рамках проекта по изучению ректорского корпуса в Европейском университете Санкт-Петербурга. В ходе проекта была собрана информация о социально-демографических и карьерных характеристиках действующих ректоров по состоянию на июнь 2015 г. В качестве источников использовались сайты вузов, каталоги Российской национальной библиотеки и Российской государственной библиотеки. Какая-либо информация была найдена о ректорах 781 вуза из 822 включенных в исследование.

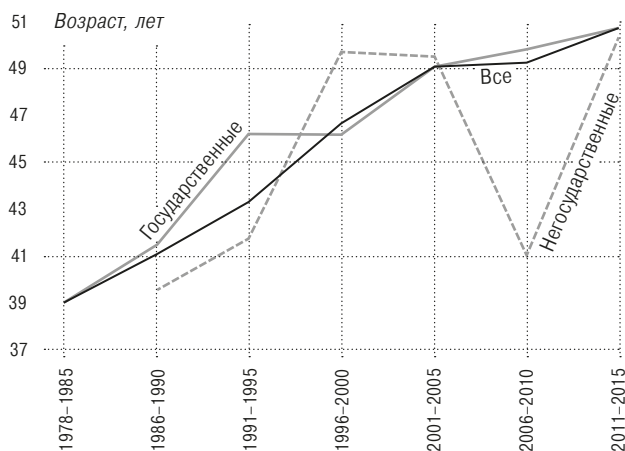
Следуя традиции исследований ректоров, сначала мы представим демографические характеристики ректорского корпуса. Далее будет описана типология ректоров на основе данных об их ученых степенях. Затем мы перейдем к типологии вузов. Наконец, рассчитав показатели динамики результативности вузов, мы попытаемся ответить на вопрос, как тип ректора связан с траекторией вуза.

Ректорский корпус на 21,5% состоит из женщин и на 78,5% из мужчин. В государственных вузах, подведомственных Минобрнауки, доля женщин-ректоров составляет 15%². По состоянию на 2015 г. средний возраст ректора составлял 58,2 года. Только 15% ректоров были моложе 50 лет (самому молодому ректору 32 года). Некоторые исследователи, получившие сходные оценки, расценивают достаточно зрелый возраст большинства ректоров как проблему. Так, группой С. Д. Резника были сформулированы предложения об изменениях в системе управления вузами, которые могли бы способствовать сокращению

Характеристики ректорского корпуса

² Эта группа вузов примерно совпадает с совокупностью, исследованной С. Д. Резником, в которой женщины-ректоры составляли 5% в 2006 г. и 6% в 2008 г., что позволяет говорить о тенденции увеличения доли женщин в рядах ректоров.

Рис. 1. Динамика изменения среднего возраста прихода на должность ректора



карьерного пути ректоров и омоложению ректорского корпуса [Резник, 2009]. Согласно нашим данным, дело не только в продолжительности карьерного пути к должности ректора. Более половины ректоров заняли эту должность до 50 лет, т.е. в самом активном возрасте. Высокий средний возраст во многом обусловлен тем, что уровень ротации ректоров в отечественных вузах довольно низок. Медианой распределения года прихода на должность является 2008 г., т.е. половина ректоров работает на этой должности десять и более лет. Несколько действующих ректоров пришли на этот пост еще в советский период (рис. 1).

Научный бэкграунд ректоров мы рассмотрим через призму отраслей науки, в которых ректоры получали ученые степени. Мы обладаем данными хотя бы об одной ученой степени для 718 ректоров (для 649 ректоров об отраслях кандидатской степени и для 483 ректоров — о докторской). В табл. 1 представлены самые популярные отрасли наук, в которых получали ученые степени действующие ректоры вузов. Чаще всего руководители российских вузов защищали диссертации в сфере технических и экономических наук. Значительно число обладателей степеней в медицинских науках (практически все они руководят медицинскими вузами) и в педагогических науках — этих ректоров можно встретить в самых разных вузах, не только в педагогических. Для подмножества ректоров, занявших эту должность относительно недавно (после 2007 г.), первые строчки таблицы остаются такими же, т.е., если судить по научной специализации ректоров, в последние годы не наблюдается радикальных качественных изменений ректорского корпуса.

Таблица 1. **Отрасли наук, в которых ректоры российских вузов получили ученые степени.**

Отрасль кандидатских степеней ректоров	Доля, %*	Отрасль докторских степеней ректоров	Доля, %*
Технические науки	21,7	Технические науки	23,6
Экономические науки	17,7	Экономические науки	20,9
Педагогические науки	12,9	Медицинские науки	11,0
Медицинские науки	7,9	Педагогические науки	9,3
Исторические науки	6,6	Физико-математические науки	6,2

* Доля рассчитана от числа ректоров, для которых есть данные об области кандидатский и докторской степеней.

При построении типологии ректоров, основанной на их бэкграунде, нам в первую очередь было важно выделить тип ректора-управленца. В зарубежных исследованиях в качестве одного из маркеров управленческого бэкграунда используется наличие степени MBA, однако в нашем случае этот маркер бесполезен, так как менеджмент не выделен в номенклатуре присваиваемых в России ученых степеней. Наличие высшего образования по специальности «менеджмент» также не может служить критерием, так как в ректорском корпусе практически нет получивших такое образование.

В западной традиции изучения академических администраторов объектом интереса являются не только обладатели MBA, но и в целом специалисты с экономическим бэкграундом. Р. Эренберг пишет о пользе, которую принесли ему его экономические знания в управлении Корнуэльским университетом [Эренберг, 2007]. Д. Зигфрид в результате исследования деятельности экономистов на высших административных должностях в американских колледжах приходит к выводу о высокой эффективности таких менеджеров [Siegfried, 1997]. По оценке автора, она достигается не за счет их прагматичности и умения «считать деньги», а за счет склонности экономистов к сложному анализу ситуации, привычки выносить суждения на основании поведения людей, а не их слов, и навыка рассматривать альтернативные решения. Есть и более ранние эмпирические исследования, показывающие, что среди менеджеров в высшем образовании, определяемых коллегами как эффективные, доля людей с образованием в социальных науках (включая экономи-

Типология ректоров

ческое) выше, чем в контрольной группе [Fisher, Tack, Wheeler, 1988]. В некоторых эмпирических исследованиях, однако, значимых преимуществ экономического образования для академического управления не было обнаружено [Niederjohn, Cosgrove, 2010].

Следуя отечественной традиции ассоциировать управленческое образование не только с экономическими науками, но с социальными науками в целом³, мы сделали выбор в пользу широкого определения управленческого бэкграунда. К ректорам с управленческим научным бэкграундом мы относим тех руководителей, у которых все известные нам ученые степени получены в экономических, юридических или социальных науках. При этом мы учитываем все известные нам степени ректора — кандидатские и докторские.

Вместо того чтобы рассматривать классическую для менеджериализма дихотомию «эксперты (профессионалы) vs управленцы», мы выделили несколько типов ректоров. Помимо группы руководителей с управленческим научным бэкграундом мы выделяем группу ректоров с педагогическим научным бэкграундом (все степени получены в педагогических науках)⁴, ректоров с бэкграундом в других научных областях (все степени получены не в управленческих и не в педагогической отраслях; для краткости будем называть эти другие отрасли академическими) и ректоров со смешанным научным бэкграундом (обладатели степеней разных типов)⁵.

В табл. 2 приведены некоторые характеристики четырех групп ректоров, выделенных на основе их научного бэкграун-

³ Имеется в виду традиция переходного периода, когда появляется спрос на новых «рыночных» управленцев, но соответствующая профессия еще только формируется. В исследовании численности и состава российской бюрократии В. Е. Гимпельсон связывает необходимое управленцам образование с социальными условиями: «Реформы и расширение рынка требуют экономического, юридического или образования в области социальных наук» [Гимпельсон, 2002. С. 22]. Реальность не противоречит этим нормативным представлениям: с изменением политической и экономической системы образовательные характеристики бюрократии действительно меняются, в частности растет доля экономистов и юристов среди чиновников высокого уровня [Крыштановская, Хуторянский, 2002; Крыштановская, 2005].

⁴ Ректоры с научным бэкграундом в педагогических областях выделены в отдельную группу ввиду недостаточности оснований для объединения их с другими группами. К тому же, если рассматривать образование, науку и предпринимательство как три грани деятельности вуза, выделение ректоров-педагогов наряду с ректорами-управленцами и ректорами с бэкграундом в академических областях выглядит оправданным.

⁵ В большинстве случаев ректоры со смешанным бэкграундом обладают академической кандидатской степенью и управленческой или педагогической докторской.

Таблица 2. Характеристики типов ректоров

Научный бэкграунд ректора	Число ректоров и доля в совокупности	Возглавляющие гос. вузы, %	Женщины, %	Возраст (в 2015 г.)*	Год получения степени кандидата наук*	Число лет между получением степени кандидата наук и доктора наук*	Число лет между получением степени кандидата наук и поста ректора*
Управленческий	177 (25%)	47	31	56	2000	9	11
Педагогический	85 (12%)	64	46	57	1999	11	11
В др. областях	404 (56%)	76	14	58	1989	11	19
Смешанный	52 (7%)	69	6	60	1989	12	11

* Медианные значения для каждой группы ректоров.

да. В рассмотренной совокупности руководители с управленческим научным бэкграундом составляют весьма заметную группу — 25% общего числа. Однако самую крупную группу образуют ректоры, не имеющие управленческих и педагогических степеней. Даже на основе немногих характеристик, приведенных в табл. 2, можно сделать вывод о том, что обобщенные карьерные траектории у выделенных типов ректоров различаются. Большинство ректоров со смешанным бэкграундом и научным бэкграундом в других областях получали первую ученую степень в советское время. Судя по средним оценкам, для последних характерна долгая научно-образовательная карьера, предшествующая ректорскому посту. Они занимают эту должность через несколько десятилетий работы, опираясь на накопленный административный опыт. Ректоры с бэкграундом смешанного типа гораздо раньше сворачивали на административную лестницу должностей и «регистрировали» управленческую квалификацию защитой диссертации в этой области. Докторскую диссертацию многие из них защищали, уже работая на ректорской должности, тогда как в группе ректоров с научным бэкграундом в других областях это редкость. Ректоры-управленцы и ректоры-педагоги получали ученые степени в основном гораздо позже, уже в постсоветской России. Группу управленцев отличает самая высокая доля (более 50%) тех, кто работает в негосударственных вузах.

Задача разделения совокупности вузов на группы обусловлена здесь необходимостью оценить их развитие под управлением тех или иных ректоров и нашим убеждением, что корректным может быть сравнение вуза только с похожими на него.

Типология вузов

За последние десятилетия задача типологизации вузов неоднократно обсуждалась в разных странах в контексте как исследовательских задач, так и прикладных. В одной из работ описан целый ряд подходов, начиная с классификации Фонда Карнеги, созданной в США в 1970 г. [Абанкина и др., 2013]. Авторы разделяют существующие типологии на две большие группы: те, в которых типы вузов всецело определены экспертами, и те, в которых типы формируются на основе математической модели кластеризации. Есть и другое важное методологическое различие: в одних типологиях фиксируется имеющийся уровень ресурсов или результатов организаций, а в других — динамика изменения показателей, т. е. потенциал.

Вслед за исследователями, строившими типологии российских вузов на основе кластерного анализа [Абанкина и др., 2013; Соколов, 2017], мы использовали для разбиения вузов на группы относительно однородных учебных заведений метод иерархического кластерного анализа, а именно метод, формирующий кластеры исходя из минимизации внутрigrуппового разброса элементов (метод Варда с использованием квадрата евклидова расстояния). Кластеризация вузов проводилась на основе данных Мониторинга эффективности вузов за 2013 г. по следующим показателям, характеризующим успешность их образовательной, научной и финансовой деятельности:

- средний балл ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение в очной форме по программам бакалавриата и специалитета⁶;
- объем НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника (НПР);
- доходы вуза из всех источников в расчете на одного НПР⁷.

Перед проведением кластеризации данные по вузам были стандартизованы (переведены в *z-scores*). Результаты кластеризации показаны в табл. 3. Среди восьми выделенных групп три представляют собой мини-кластеры, в которые суммарно

⁶ Что касается успешности образовательной деятельности вузов, следует признать, что показатель качества приема (средний балл ЕГЭ) служит ее опосредованной оценкой. В настоящее время объективные оценки качества образования для всего поля вузов отсутствуют. Составители рейтингов университетов решают проблему, опрашивая работодателей. Однако репутационные опросы также имеют ряд серьезных ограничений.

⁷ Всего в Мониторинге выделено шесть основных направлений деятельности вузов. Перечисленные три показателя приняты как основные характеристики вуза по упомянутым направлениям. Помимо этого, в Мониторинге содержатся индикаторы по направлениям «международная деятельность», «инфраструктура» и «трудоустройство».

Таблица 3. Характеристики групп (кластеров) вузов, выделенных по профилю их результативности

№ кластера	Число вузов	Название кластера	Средний балл ЕГЭ*	Объем НИОКР на одного НПР, тыс. руб.*	Доходы на одного НПР, тыс. руб.*	Успешные направления деятельности
1	63	Исследовательские вузы	67	523	2 875	Исследовательское, финансовое, образовательное
2	3	—	60	59	17 492	
3	66	Вузы, не принимающие по ЕГЭ	0	117	1 767	—
4	42	Высокодоходные вузы	62	111	4 134	Финансовое
5	398	Обычные селективные вузы	66	93	1 550	Образовательное
6	241	Обычные неселективные вузы	55	88	1 523	—
7	5	—	72	1950	6 822	
8	1	—	67	4591	7 768	
Всего	819**		62	101	1 669	

* Медианные значения показателей по соответствующей группе вузов.

** Из генеральной совокупности 822 вузов три были исключены из анализа, так как они имеют за пределами высокие значения по одному или нескольким показателям, вероятно, вследствие ошибки ввода данных в Мониторинг.

входят восемь вузов с выдающимися показателями результативности. Поскольку наш интерес связан скорее с выявлением типичного, чем с анализом выдающегося, в дальнейшем мы не рассматриваем эти мини-кластеры. Остальные пять кластеров, хотя и существенно различаются по размеру⁸, представляют достаточно крупные группы для того, чтобы ассоциировать каждую с определенным типом вуза.

Исследовательские вузы. Эта сравнительно небольшая группа (8% всех организаций) в основном состоит из государственных вузов. Группу отличает высокая результативность по направлению исследовательской деятельности. Учитывая, что вузы этой

⁸ В литературе при обсуждении построения типологии вузов методами кластерного анализа в качестве одного из требований при выборе метода иногда упоминается сопоставимость по размеру получаемых кластеров. Несмотря на очевидное удобство анализа сопоставимых по размеру групп, нам не кажется, что следует ориентироваться на данный критерий.

группы в среднем имеют высокие доходы и сравнительно высокое качество приема, именно этот кластер представляет самые сильные вузы (по средним показателям он уступает только мини-кластерам выдающихся вузов). Большинство вузов со статусом НИУ и участников программы «5–100» входит именно в этот кластер.

Вузы, не принимающие по ЕГЭ. Вузы этой группы (8% организаций) отличает нулевой показатель среднего балла ЕГЭ зачисленных студентов. Группа вузов, принимающих студентов на обучение не по результатам ЕГЭ, состоит почти исключительно из негосударственных вузов. В нее входят несколько вузов религиозной направленности, однако основная масса — это вузы с экономическими, юридическими, гуманитарными и управленческими программами обучения. Практически все они называются институтами. Вузы этого кластера в целом нельзя назвать высокодоходными.

Высокодоходные вузы. Эта группа (5% вузов) состоит примерно наполовину из государственных вузов. Поскольку показатели вузов по объему НИОКР в этой группе довольно скромные, вероятно, для большинства из них основным источником дохода являются студенты.

Перечисленные выше кластеры охватывают небольшое число вузов, тогда как основная масса составляет довольно плотную группу организаций, для которых не характерны ни высокие доходы, ни большие затраты на исследования. Единственный параметр, по которому эта группа может быть дифференцирована, — селективность приема на обучение, выраженная в среднем балле ЕГЭ зачисленных студентов. При проведении кластеризации было выбрано разбиение на восемь групп именно потому, что на этом уровне плотная группа «обычных» вузов разделялась на два кластера — более селективных и менее селективных⁹.

Обычные селективные вузы. В эту группу (49% организаций) входят вузы с относительно высоким средним баллом ЕГЭ поступающих. Кластер на три четверти состоит из государственных вузов. В него объединились подавляющее большинство педагогических вузов, практически все медицинские и вузы,

⁹ Критерии, основанные на коэффициенте среднего силуэта (*average silhouette*) и на внутрикластерном разбросе (WSS), указывают на разбиение на два кластера как на оптимальное. Мы используем более детальное разбиение множества вузов, ориентируясь на интерпретируемость выделенных групп.

подведомственные Министерству культуры. В кластере есть несколько вузов, имеющих статус НИУ, и участников «5–100».

Обычные неселективные вузы. В группу (29%) входят вузы с относительно низким средним баллом ЕГЭ поступающих. Около половины кластера составляют государственные вузы. В кластер входят почти все сельскохозяйственные вузы. Ни одного вуза категории НИУ или участника программы «5–100» в этом кластере нет.

Рассмотрим, каким образом выделенные типы ректоров распределены в поле вузов с учетом разбиения последних на кластеры. Во-первых, важно выяснить, есть ли заметная концентрация тех или иных типов ректора в тех или иных кластерах. Второй задачей является выявление связи между успешностью вуза и типом ректора.

В общей совокупности вузов более половины имеют ректоров с научным бэкграундом не в управленческих и педагогической областях, четверть — ректоров-управленцев, 12% — ректоров-педагогов и 7% — ректоров со смешанным бэкграундом. При этом нельзя однозначно ассоциировать какой-то из типов ректоров с более успешными вузами (табл. 4, левый верхний раздел). Если же перейти на уровень кластеров, мы увидим более сложную картину.

Частотное распределение типов ректоров в двух крупнейших кластерах — «обычных» вузов — почти повторяет распределение во всей совокупности вузов. В кластере исследовательских вузов, как и можно было ожидать, повышена концентрация ректоров с научным бэкграундом в академических областях¹⁰, а в кластерах высокодоходных вузов и вузов, не принимающих по ЕГЭ, — ректоров-управленцев (при этом даже в этом кластере их меньше, чем ректоров с академическими степенями). Что касается связи результативности вузов с типом ректора, во-первых, не обнаруживается типа ректора, который представлял бы наиболее сильные вузы. Даже внутри одного кластера не всегда можно однозначно выделить лидерский тип ректора. Например, в кластере высокодоходных вузов самыми успешными по уровню доходов являются вузы с ректорами-управленцами и ректорами с академическими степенями, самыми сильными по уровню приема — вузы с ректорами-педагогами, по объему НИОКР — вузы с ректорами со смешанным бэкграундом.

Связь типов ректоров с типами вузов

¹⁰ Среди «самых исследовательских» вузов, т. е. вузов со статусом НИУ и участвующих в программе «5–100», концентрация ректоров с академическими степенями еще выше, их доля превышает 80% в каждой группе.

Интуитивное ожидание, что вузы с ректорами-управленцами будут показывать высокие показатели по доходам, а вузы с ректорами с научным бэкграундом в неуправленческих областях — по НИОКР, подтверждалось на уровне всей совокупности вузов, но при переходе на уровень кластеров почти нигде не подтвердилось. Например, в исследовательском кластере вузы с ректорами-управленцами и ректорами с научным бэкграундом в других областях имеют в среднем одинаково высокие научные показатели, а в кластере высокодоходных вузов — одинаково высокие показатели доходов.

Несколько неожиданным оказался уровень результативности вузов с ректорами с педагогическим научным бэкграундом и ректорами со смешанным бэкграундом. В общей совокупности вузов эти типы составляют две самые слабые по средним показателям подгруппы, но при переходе на уровень кластеров их позиция меняется. В кластере обычных неселективных сильнейшую подгруппу составляют вузы ректоров-педагогов, в кластере обычных селективных — вузы ректоров со смешанным научным бэкграундом.

**Связь динамики
результативности
вузов с типами
ректоров**

Распределение ректоров с разным бэкграундом в пространстве вузов, представленное в табл. 4, не позволяет судить о том, какие ректоры лучше управляют вузами. В качестве показателя успешности управления вузом мы будем использовать динамику показателей его результативности, т. е. изменение показателей к 2016 г. по сравнению с 2013 г. В табл. 5 для каждой группы вузов показаны средние значения роста показателей результативности между 2013 и 2016 г.¹¹

В исследовательском кластере у вузов с ректорами-управленцами доходы в расчете на численность НПР выросли в среднем на 259,1 тыс. руб., а у вузов с ректорами с научным бэкграундом в других областях — на 343,7 тыс. руб. При сравнении средней динамики принцип референтных групп является ключевым: вузы сравниваются в пределах кластеров, т. е. с себе подобными. Сравнение динамики результативности без учета кластеров (в рамках общей совокупности) дает результаты, во многом определенные самой структурой поля вузов. В левом верхнем разделе табл. 5 приведены эти показатели дина-

¹¹ Не все вузы, данные о которых есть в Мониторинге 2013 г., предоставили данные в Мониторинг за 2016 г. Данные за 2016 г. отсутствуют для 178 вузов, что связано с ликвидацией, реорганизацией (в том числе слиянием), приостановкой лицензии и прочими причинами. Тест χ^2 Пирсона показывает, что на всей совокупности есть значимая связь между типом ректора и исчезновением вуза из Мониторинга: вузы ректоров-управленцев исчезают значительно чаще ожидаемого.

Таблица 4. **Результативность групп вузов с разными типами ректоров.**

Научный бэкграунд ректора	Число вузов (доля, %)	Средний балл ЕГЭ	Объем НИОКР на одного НПР, тыс. руб.	Доходы на одного НПР, тыс. руб.
Все вузы				
Управленческий	177 (25)	57	153	2184
Педагогический	85 (12)	58	114	1975
В других областях	404 (56)	60	199	1984
Смешанный	52 (7)	62	138	1791
Всего	718 (100)			
Вузы, не принимающие по ЕГЭ				
Управленческий	12 (29)	2	143	1670
Педагогический	6 (14)	0	141	2192
В других областях	23 (55)	0	328	2310
Смешанный	1 (2)	0	227	2122
Всего	42 (100)			
Обычные селективные вузы				
Управленческий	85 (23)	66	108	1774
Педагогический	41 (11)	67	95	1516
В других областях	206 (57)	68	111	1624
Смешанный	32 (9)	67	125	1751
Всего	364 (100)			
Исследовательские вузы				
Управленческий	10 (18)	66	624	3637
Педагогический	1 (2)	61	523	2906
В других областях	42 (75)	68	622	2784
Смешанный	3 (5)	70	489	2423
Всего	56 (100)			
Высокодоходные вузы				
Управленческий	12 (32)	59	177	4979
Педагогический	9 (24)	66	111	4492
В других областях	15 (41)	61	137	4932
Смешанный	1 (3)	58	221	3362
Всего	37 (100)			
Обычные неселективные вузы				
Управленческий	55 (26)	55	103	1603
Педагогический	28 (13)	55	123	1760
В других областях	112 (54)	55	100	1507
Смешанный	15 (7)	55	84	1623
Всего	210 (100)			

Светло-серым цветом отмечены ячейки с высокими показателями относительно данного кластера вузов, темно-серым — с низкими.

мики, полученные без учета кластеров. Если бы мы рассматривали поле вузов как однородное, мы бы заключили, что лучшую динамику доходов и объема НИОКР показывают вузы, возглавляемые ректорами с управленческим научным бэкграундом, а лучшую динамику по уровню поступающих студентов — вузы, ректоры которых имеют педагогический научный бэкграунд. Вузы, возглавляемые ректорами со смешанным бэкграундом, показывают наименьший рост показателей в сравнении с другими группами. Однако, перейдя на уровень кластеров, уже не представляется возможным однозначно ассоциировать ректоров-управленцев с финансовым и научным успехом, а ректоров-педагогов — с образовательным.

Исследовательские вузы. При том, что вузов с ректорами, имеющими академические степени, в этом кластере намного больше, чем вузов с ректорами-управленцами, из табл. 4 видно, что по средним показателям результативности вторые вузы не уступают первым. Однако динамика показателей, представленная в табл. 5, свидетельствует, что вузы с ректорами, имеющими научный бэкграунд в неуправленческих областях, наращивают результативность быстрее. Среди вузов этого кластера, для которых мы обладаем всеми данными, только один вуз находился в 2015 г. под руководством ректора с педагогическим бэкграундом и два — со смешанным бэкграундом. Слишком малый размер этих подгрупп не позволяет включить их в сравнение.

Вузы, не принимающие по ЕГЭ. Среди 66 вузов, попавших в данный кластер, у нас есть все необходимые для сопоставления данные только по 14 вузам. Большинство вузов этого кластера не предоставили данные в Мониторинг за 2016 г. Таким образом, в данном кластере мы не можем сопоставить динамику результативности вузов с разными типами ректоров.

Высокодоходные вузы. Несмотря на то что в этом кластере высока концентрация ректоров-управленцев и ректоров-педагогов, большинство вузов имеет ректоров с научным бэкграундом в других областях, причем эти вузы являются довольно сильными (табл. 4). Если же судить по динамике результативности, то за звание самых успешных лидеров соревнуются ректоры-педагоги и ректоры с академическими степенями. По динамике роста доходов вуза последние оказываются вне конкуренции.

Обычные селективные вузы. В этом, самом крупном, кластере вузы ректоров со смешанным бэкграундом представляют сравнительно небольшую подгруппу, но самую сильную по абсолют-

Таблица 5. **Динамика результативности вузов с разными типами ректоров**

Научный бэкграунд ректора	Число вузов (доля, %)	Средний балл ЕГЭ	Объем НИОКР на одного НПР, тыс. руб.	Доходы на одного НПР, тыс. руб.
Все вузы				
Управленческий	123 (21)	-4,2	56,9	829,6
Педагогический	69 (12)	0,3	37,2	624,2
В других областях	340 (59)	-1,5	45,8	537,5
Смешанный	46 (8)	-4,0	36,2	416,4
Всего	578 (100)			
Вузы, не принимающие по ЕГЭ				
Управленческий	3 (21)		-181,9	634,8
Педагогический	2 (14)		-160,5	440,7
В других областях	9 (64)		148,2	243,2
Смешанный	0		148,2	243,2
Всего	14 (100)			
Обычные селективные вузы				
Управленческий	66 (21)	-4,9	55,7	593,2
Педагогический	39 (12)	-0,3	46,2	690,8
В других областях	181 (57)	-3,1	47,2	603,8
Смешанный	31 (10)	-4,7	15,0	483,9
Всего	317 (100)			
Исследовательские вузы				
Управленческий	7 (14)	-1,2	-52,0	259,1
Педагогический	1 (2)	1,4	-360,7	-40,1
В других областях	40 (80)	-0,4	138,1	343,7
Смешанный	2 (4)	-3,8	400,9	912,7
Всего	50 (100)			
Высокодоходные вузы				
Управленческий	7 (26)	-10,6	121,0	-112,9
Педагогический	7 (26)	1,0	277,9	484,2
В других областях	12 (44)	1,4	61,5	1108,8
Смешанный	1 (4)	4,4	-95,5	-474,4
Всего	27 (100)			
Обычные неселективные вузы				
Управленческий	38 (23)	-4,3	59,5	485,6
Педагогический	20 (12)	1,3	-24,9	595,0
В других областях	92 (57)	-3,0	36,5	530,8
Смешанный	12 (7)	-2,7	41,3	233,6
Всего	162 (100)			

Светло-серым цветом отмечены ячейки с высокими показателями роста относительно данного кластера вузов, темно-серым — с низкими.

ным показателям результативности (табл. 4). Согласно динамике показателей (табл. 5), именно эти вузы развиваются хуже остальных групп. Напротив, успешно развивающимися можно считать вузы ректоров с педагогическим научным бэкграундом: они показали в среднем наибольший рост уровня приема и доходов. В росте научной компоненты эти вузы несколько уступают вузам с ректорами-управленцами, однако разница не так велика.

Обычные неселективные вузы. В этом крупном кластере подгруппа вузов с ректорами-педагогами является самой сильной по сравнению с другими подгруппами (табл. 4). Однако динамика показателей не позволяет однозначно выделить определенный тип ректора как самый эффективный (табл. 5). Так, вузы с ректорами-педагогами показывают лучшую динамику уровня принимаемых студентов и уровня доходов, но по динамике объема НИОКР отстают от остальных.

Для проверки значимости различий в средних значениях был использован дисперсионный анализ ANOVA, который показывает, можно ли отвергнуть гипотезу о том, что все сравниваемые группы имеют одинаковый закон распределения (одинаковые средние). Применяя ANOVA последовательно для каждого кластера вузов, мы выяснили, что гипотеза о равенстве средних значений показателей вузов с разными типами ректоров статистически почти нигде не может быть отвергнута. Исключение составляют сравнение групп в общей совокупности вузов по среднему баллу ЕГЭ и сравнение групп в кластере обычных неселективных вузов по объему НИОКР — в этих случаях можно говорить о зафиксированном статистическом различии динамики вузов с разными типами ректоров.

Таким образом, мы установили, что

- 1) в разных кластерах лучшая динамика развития вузов ассоциируется с разными типами ректоров;
- 2) тип ректора, наиболее частотный в данном кластере вузов, не всегда оказывается связан с высокой динамикой показателей вузов;
- 3) тип ректора, представляющий подгруппу самых сильных вузов в кластере, также не всегда связан с высокой динамикой показателей;
- 4) в отличие от ректоров-управленцев и ректоров-педагогов, а также ректоров с научным бэкграундом в других областях, занимающих «ниши успешности» в разных кластерах, тип ректора со смешанным бэкграундом не ассоциируется с высокой динамикой развития вузов;
- 5) различия в средней динамике вузов с разными типами ректоров почти во всех случаях не являются статистически зна-

чимыми (разница между группами не так велика, чтобы достоверно указывать на связь типа ректора и динамики вуза).

В нескольких кластерах высокие темпы наращивания результативности показали вузы с ректорами-педагогами. Интуиция о своеобразии группы ректоров с педагогическим научным бэкграундом находит некоторое подтверждение в результатах анализа. Такие ректоры возглавляют вузы со скромными показателями, но эти вузы прогрессируют быстрыми темпами. Объяснение этой динамики не связано с характером группы вузов, так как ректоры-педагоги возглавляют самые разные вузы. Возможно, в России именно академические руководители с педагогическими степенями, а не с экономическими, юридическими или социологическими, являются истинными «управленцами», т. е. их опыт и знания наиболее близки к тем, которые требуются профессиональным академическим администраторам.

Концепция *New Public Management* давно известна в российской университетской среде, но спектр эмпирических работ, которые соотносили бы ее с реалиями российских вузов, весьма ограничен. Вопрос профессионализации вузовского менеджмента активно обсуждается в академическом сообществе, но остается мало исследованным на данных по отечественным вузам. В работе представлен один из возможных подходов к анализу связи результативности вузов с бэкграундом ректоров. Ректоры были классифицированы на четыре типа на основании областей наук, в которых они получали ученые степени.

Чтобы оценить связь бэкграунда ректора с развитием вузов, мы выбрали три показателя, характеризующие успешность вузов как образовательных, научных и хозяйствующих организаций, и рассчитали их изменение между 2013 и 2016 гг. Оценивая развитие вузов, мы не сравнивали всех со всеми, а выделяли группы подобных и оценивали каждый вуз только в рамках его референтной группы. По результатам кластеризации вузов по показателям результативности были выделены восемь кластеров.

Несмотря на то что руководители с управленческим научным бэкграундом составляют заметную группу в ректорском корпусе, большинство в общей совокупности и в каждом крупном кластере вузов составляют ректоры с бэкграундом в академических областях (не управленческих и не педагогических). Таким образом, пока не стала реальностью идея, предложенная несколько лет назад исследователями ректорского корпуса: «Не допускать к выборам на должность ректора лиц, не имеющих высшего экономического (управленческого, юридического) об-

Заключение

разования и опыта работы на руководящих должностях» [Резник, 2009].

Сравнив динамику результативности вузов, возглавляемых ректорами, относящимися к разным типам в нашей классификации, мы установили, что:

- 1) «менеджериалистские» гипотезы не находят подтверждения. Ни в одном из кластеров вузы с ректорами-управленцами не показали однозначно более успешного развития, чем вузы с другими типами ректоров. То же относится и к ректорам со смешанным бэкграундом, с той лишь оговоркой, что таких ректоров пока не так много, что затрудняет сопоставление;
- 2) сильная «антименеджериалистская» гипотеза (успешное развитие показывают вузы, возглавляемые ректорами с научным бэкграундом в академических областях) также, скорее, не подтверждается.

В одном из обзоров литературы по лидерству в высшем образовании отмечено, что, хотя целью большинства исследований является определение факторов лидерства, самый распространенный исследовательский дизайн — кросс-секционный анализ — не позволяет назвать те или иные качества руководителя причиной успеха организации [Bryman, 2007]. Переход от показателей вузов к их динамике, использованный в данной работе, можно считать шагом к устранению данной проблемы, но, конечно, он не решает ее полностью и не позволяет установить каузальность, даже если фиксируется статистически значимое различие между группами вузов. На развитие вуза влияет много факторов, и далеко не всеми можно управлять. Речь идет не только о внешних факторах, но и о внутренней инерционности организации. Свобода воли ректора ограничена не только формальными регламентами и неформальной расстановкой сил в вузе, но и «эффектом колеи», невозможностью радикальных изменений. В литературе обсуждается проблема легитимности организационных новаций в академических организациях [Душина, Хватова, Николаенко, 2015; Иванова, Попова, 2017]. Расхождение между целями менеджмента и целями работающих в организации профессионалов обуславливает низкую легитимность новаций и противодействие им — отток кадров, оппортунистическое поведение и т.д. Такое противодействие становится еще одним ограничителем свободы ректора в проведении его идей в жизнь. Продолжением анализа могло бы быть построение математических моделей, в которые наряду с типом ректора в качестве независимых переменных были бы включены другие факторы, потенциально влияющие на траекторию вуза.

Литература

1. Абанкина И. В., Алескеров Ф. Т., Белоусова В. Ю., Гохберг Л. М., Зиньковский К. В., Кисельгоф С. Г., Швыдун С. В. (2013) Типология и анализ научно-образовательной результативности российских вузов // Форсайт. № 3. С. 48–62.
2. Абрамов Р. Н. (2011) Менеджериализм и академическая профессия. Конфликт и взаимодействие // Социологические исследования. № 7. С. 37–47.
3. Абрамов Р., Груздев И., Терентьев Е. (2016) Тревога и энтузиазм в дискурсах об академическом мире: международный и российский контексты // Новое литературное обозрение. № 2. С. 16–32.
4. Гимпельсон В. Е. (2002) Численность и состав российской бюрократии: между советской номенклатурой и госслужбой гражданского общества. Препринт НИУ ВШЭ WP3 № 05.
5. Дербишир Н. С., Пинская М. А. (2016) Управленческие стратегии директоров эффективных школ // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. № 3. С. 110–129. doi: 10.17323/1814-9545-2016-3-110-129.
6. Душина С. А., Хватова Т. Ю., Николаенко Г. А. (2015) Институциональные изменения в исследовательских университетах: проблема легитимации // Социология науки и технологий. № 3. С. 9–28.
7. Иванова Н. Л., Попова Е. П. (2017) Профессионалы и проблема внедрения инноваций в вузе // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. № 1. С. 184–206. doi: 10.17323/1814-9545-2017-1-184-206.
8. Крыштановская О. В., Хуторянский Ю. В. (2002) Элита и возраст: путь вверх // Социологические исследования. № 4. С. 49–60.
9. Крыштановская О. В. (2005) Анатомия российской элиты. М.: Захаров.
10. Кугель С. А., Блок М., Хватова Т. Ю. (2014) К вопросу о применении бизнес-модели в сфере высшего образования // Социологические исследования. № 10. С. 106–116.
11. Курбатова М. В., Донова И. В. (2015) Эффекты внешнего контроля деятельности преподавателей российских вузов // Вестник Омского университета. Сер. «Экономика». № 2. С. 17–27.
12. Резник С. Д. (2009) Карьера ректора: какой ей быть? // Университетское управление: практика и анализ. № 5. С. 7–14.
13. Резник С. Д., Сазыкина О. А., Фомин Г. Б. (2013) Ректоры России: система и механизмы профессионального становления. М.: ИНФРА-М.
14. Соколов М. М. (2017) Миф об университетской стратегии экономические ниши и организационные карьеры российских вузов // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. № 2. С. 36–73. doi: 10.17323/1814-9545-2017-2-36-73.
15. Эренберг Р. Г. (2007) Теория Адама Смита и университеты: экономист становится управляющим вуза // М. В. Семенова (ред.). Экономика университета: институты и организации. М.: Изд. дом ВШЭ. С. 78–106.
16. Bryman A. (2007) Effective Leadership in Higher Education: A Literature Review // Studies in Higher Education. Vol. 32. No 6. P. 693–710.
17. Collison P., Millen J. (1969) University Chancellors, Vice-Chancellors and College Principals: A Social Profile // Sociology. Vol. 3. No 1. P. 77–109.
18. Deem R. (1998) «New Managerialism» and Higher Education: The Management of Performances and Cultures in Universities in the United Kingdom // International Studies in Sociology of Education. Vol. 8. No 1. P. 47–70.
19. Fisher J. L., Tack M. W., Wheeler K. J. (1988) The Effective College President. New York: Macmillan.
20. Etzioni A. (1959) Authority Structure and Organizational Effectiveness // Administrative Science Quarterly. Vol. 4. No 1. P. 43–67.

21. Goodall A. H. (2006) Should Top Universities Be Led by Top Researchers and Are They? A Citations Analysis // *Journal of Documentation*. Vol. 62. No 3. P. 388–411.
22. Goodall A. H. (2009) *Socrates in the Boardroom: Why Research Universities Should Be Led by Top Scholars*. New Jersey: Princeton University.
23. Huang F. (2015) Who Leads China's Leading Universities? // *Studies in Higher Education*. Vol. 42. No 1. P. 79–96.
24. McLaughlin J.B., Riesman D. (1990) *Choosing a College President: Opportunities and Constraints*. New Jersey: Princeton University.
25. Muzzin L. J., Tracz G. S. (1981) Characteristics and Careers of Canadian University Presidents // *Higher Education*. Vol. 10. No 3. P. 335–351.
26. Niederjohn M. S., Cosgrove S. B. (2010) The Economist as Dean: An Investigation of the Academic Training of Business School Deans // *Eastern Economic Journal*. Vol. 36. No 2. P. 217–228.
27. Petrovsky N., James O., Boyne G. A. (2015) New Leaders' Managerial Background and the Performance of Public Organizations: The Theory of Publicness Fit // *Journal of Public Administration Research and Theory*. Vol. 25. No 1. P. 217–236.
28. Scott W. R. (1965) Reactions to Supervision in a Heteronomous Professional Organization // *Administrative Science Quarterly*. Vol. 10. No 1. P. 65–81.
29. Siegfried J. J. (1997) Should Economists Be Kicked Upstairs? // *Southern Economic Journal*. Vol. 63. No 4. P. 853–871.
30. Turpin D. H., De Decker L., Boyd B. (2014) Historical Changes in the Canadian University Presidency: An Empirical Analysis of Changes in Length of Service and Experience since 1840 // *Canadian Public Administration*. Vol. 57. No 4. P. 573–588.
31. Wessel R. D., Keim M. C. (1994) Career Patterns of Private Four-Year College and University Presidents in the United States // *The Journal of Higher Education*. Vol. 65. No 2. P. 211–225.
32. Zarate R. L. (2007). Four Trajectories of Rectors in Mexican Public Universities // *Higher Education*. Vol. 54. No 6. P. 795–817.

Academic Leadership Through the Prism of Managerialism: The Relationship Between University Development and Rector's Specialization

Ekaterina Dyachenko

Research Fellow, Institute for Statistical Studies and Economics of Knowledge, National Research University Higher School of Economics. Address: Room 443, 11 Myasnitskaya Str., 101000 Moscow, Russian Federation. E-mail: edyachenko@hse.ru

Authors

Asya Mironenko

Associate Researcher, Center for Institutional Analysis of Science & Education, European University at Saint Petersburg. Address: 6/1A Gagarinskaya Str., 191187 St. Petersburg, Russian Federation. E-mail: amironenko@eu.sbp.ru

The article explores the relationship between rectors' professional backgrounds and the development of the universities governed by them. The basic hypothesis that universities governed by rectors with managerial experience are relatively more successful in their development is tested using a pre-developed classification of rectors' background. Development of universities was assessed by exploring how their academic, research and financial indicators changed over time. The universities were grouped into clusters so that dynamics of indicators were compared for universities with similar performance profiles. The study uses the data on performance of Russian (public and private) universities in 2013 and 2016 which they submitted for the Monitoring of University Effectiveness. Rectors' biographical data was collected from a number of publicly available sources. In addition to the main analysis, the article also presents the demographic characteristics of Russian university rectors.

Abstract

universities, university performance, university effectiveness, new managerialism, rectors, managerial experience.

Keywords

- Abankina I., Aleskerov F., Belousova V., Gokhberg L., Zinkovsky K., Kiselgof S., Shvydun S. (2013) Tipologiya i analiz nauchno-obrazovatelnoy rezultativnosti rossiyskikh vuzov [Typology and Analysis of Russian Universities' Performance in Education and Science Perspectives]. *Foresight*, no 3, pp. 48–62.
- Abramov R. (2011) Menedzherializm i akademicheskaya professiya. Konflikt i vzaimodeystvie [Managerialism and Academic Profession. Conflict and Interaction]. *Sociological Studies*, no 7, pp. 37–47.
- Abramov R., Gruzdev I., Terentyev Y. (2016) Trevoga i entuziazm v diskursakh ob akademicheskoy mire: mezhdunarodny i rossiyskiy konteksty [Anxiety and Enthusiasm in the Discourse on Academia]. *Novoe literaturnoe obozrenie*, no 2, pp. 16–32.
- Bryman A. (2007) Effective Leadership in Higher Education: A Literature Review. *Studies in Higher Education*, vol. 32, no 6, pp. 693–710.
- Collison P., Millen J. (1969) University Chancellors, Vice-Chancellors and College Principals: A Social Profile. *Sociology*, vol. 3, no 1, pp. 77–109.
- Deem R. (1998) "New Managerialism" and Higher Education: The Management of Performances and Cultures in Universities in the United Kingdom. *International Studies in Sociology of Education*, vol. 8, no 1, pp. 47–70.
- Derbyshire N., Pinskaya M. (2016) Upravlencheskie strategii direktorov effektivnykh shkol [Principals' Management Strategies in High-Performing Schools]. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 3, pp. 110–129. doi: 10.17323/1814-9545-2016-3-110-129.

References

- Dushina S., Khvatova T., Nikolaenko G. (2015) Institutsionalnye izmeneniya v issledovatel'skikh universitetakh: problema legitimatsii [Institutional Changes in Research Universities: The Problem of Legitimation]. *Sociology of Science and Technology*, no 3, pp. 9–28.
- Erenberg R. (2007) Teoriya Adama Smita i universitety: ekonomist stanovitsya upravlyayushchim vuza [Adam Smith's Theory and Universities: Economists Becoming College Presidents]. *Ekonomika universiteta: instituty i organizatsii* [University Economy: Institutions and Organizations] (ed. M. Semenova), Moscow: Higher School of Economics, pp. 78–106.
- Etzioni A. (1959) Authority Structure and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, vol. 4, no 1, pp. 43–67.
- Fisher J. L., Tack M. W., Wheeler K. J. (1988) *The Effective College President*. New York: Macmillan.
- Gimpelson V. (2002) *Chislennost i sostav rossiyskoy byurokratii: mezhdru sovet'skoy nomenklatury i gossluzhboy grazhdanskogo obshchestva* [The Size and Composition of Russian Bureaucracy: Between the Soviet Nomenclature and Public Service in the Civil Society]. Working Paper NRU HSE WP3 no 05.
- Goodall A. H. (2006) Should Top Universities Be Led by Top Researchers and Are They? A Citations Analysis. *Journal of Documentation*, vol. 62, no 3, pp. 388–411.
- Goodall A. H. (2009) *Socrates in the Boardroom: Why Research Universities Should Be Led by Top Scholars*. New Jersey: Princeton University.
- Huang F. (2015) Who Leads China's Leading Universities? *Studies in Higher Education*, vol. 42, no 1, pp. 79–96.
- Ivanova N., Popova E. (2017) Professionalny i problema vnedreniya innovatsiy v vuze [Professionals and the Problem of Implementing Innovation in University]. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 1, pp. 184–206. doi: 10.17323/1814-9545-2017-1-184-206.
- Kryshchanovskaya O. (2005) *Anatomiya rossiyskoy elity* [Anatomy of the Russian Elite]. Moscow: Zakharov.
- Kryshchanovskaya O., Khutoryansky Yu. (2002) Elita i vozrast: put naverkh [The Elite and Age: The Way Up]. *Sociological Studies*, no 4, pp. 49–60.
- Kugel S., Blok M., Khvatova T. (2014) K voprosu o primenenii biznes-modeli v sfere vysshego obrazovaniya [Toward the Application of the Business Model in Higher Education]. *Sociological Studies*, no 10, pp. 106–116.
- Kurbatova M., Donova I. (2015) Effekty vneshnego kontrolya deyatelnosti prepodavateley rossiyskikh vuzov [Effects of Faculty Supervision in Russian Universities]. *Herald of Omsk University. Ser. "Economics"*, no 2, pp. 17–27.
- McLaughlin J. B., Riesman D. (1990) *Choosing a College President: Opportunities and Constraints*. New Jersey: Princeton University.
- Muzzin L. J., Tracz G. S. (1981) Characteristics and Careers of Canadian University Presidents. *Higher Education*, vol. 10, no 3, pp. 335–351.
- Niederjohn M. S., Cosgrove S. B. (2010) The Economist as Dean: An Investigation of the Academic Training of Business School Deans. *Eastern Economic Journal*, vol. 36, no 2, pp. 217–228.
- Petrovsky N., James O., Boyne G. A. (2015) New Leaders' Managerial Background and the Performance of Public Organizations: The Theory of Publicness Fit. *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 25, no 1, pp. 217–236.
- Reznik S. (2009) Karyera rektora: kakoy ey byt? [Rectors Career: What Is It?]. *The Journal University Management: Practice and Analysis*, no 5, pp. 7–14.
- Reznik S., Sazykina O., Fomin G. (2013) *Rektory Rossii: sistema i mekhanizmy professional'nogo stanovleniya* [Russian Rectorship: The System and Career Development Mechanisms]. Moscow: INFRA-M.

- Scott W. R. (1965) Reactions to Supervision in a Heteronomous Professional Organization. *Administrative Science Quarterly*, vol. 10, no 1, pp. 65–81.
- Siegfried J. J. (1997) Should Economists Be Kicked Upstairs? *Southern Economic Journal*, vol. 63, no 4, pp. 853–871.
- Sokolov S. (2017) Mif ob universitetskoy strategii. Ekonomicheskie nishi i organizatsionnye karery rossiyskikh vuzov [The Myth of University Strategy. Market Niches and Organizational Careers of Russian Universities]. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 2, pp. 36–73. doi: 10.17323/1814-9545-2017-2-36-73.
- Turpin D. H., De Decker L., Boyd B. (2014) Historical Changes in the Canadian University Presidency: An Empirical Analysis of Changes in Length of Service and Experience since 1840. *Canadian Public Administration*, vol. 57, no 4, pp. 573–588.
- Wessel R. D., Keim M. C. (1994) Career Patterns of Private Four-Year College and University Presidents in the United States. *The Journal of Higher Education*, vol. 65, no 2, pp. 211–225.
- Zarate R. L. (2007). Four Trajectories of Rectors in Mexican Public Universities. *Higher Education*, vol. 54, no 6, pp. 795–817.