

Идеология менеджери́зма в российских социальных институтах: образование, наука, здравоохранение

Ковалев Виталий Владимирович

Д-р социол. наук, проф. каф. отраслевой и прикладной социологии
ORCID: 0000-0002-8439-3117, e-mail: vitkovalev@yandex.ru

Дятлов Александр Викторович

Д-р социол. наук, зав. каф. экономической социологии и регионального управления
ORCID: 0000-0001-5914-4744, e-mail: avdyatlov@yandex.ru

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация

Статья посвящена изучению последствий применения менеджеристских, управленческих инструментов в социальных институтах науки, образования, здравоохранения. Цель исследования заключается в обосновании тезиса о том, что менеджери́зм представляет собой разновидность новой идеологии. Для достижения представленной цели использовался методический инструментарий на основе неинституциональной теории Д. Норта. В ходе проведенного исследования выявлено, что менеджери́зм как идеология эффективности основывается на принятых государством формальных институциональных правилах, применяется с учетом сложившихся в обществе неформальных ограничений (ценностей, установок, стереотипов, поведенческих паттернов и т.п.) и опирается на российскую бюрократию, которая является основным выгодоприобретателем от менеджеристской идеологии. Негативные последствия менеджери́зма проявляются в виде роста имитационных практик; снижения уровня профессионализма сотрудников организаций науки, здравоохранения, образования; утраты общественного предназначения социальных институтов; нецелевого использования государственных ресурсов.

Ключевые слова

Менеджери́зм, эффективность, идеология, управление, социальные институты, имитационные практики, бюрократия

Для цитирования: Ковалев В.В., Дятлов А.В. Идеология менеджери́зма в российских социальных институтах: образование, наука, здравоохранение // Вестник университета. 2023. № 7. С. 24–32.

The ideology of managerialism in Russian social institutions: education, science, healthcare

Vitaliy V. Kovalev

Dr. Sci. (Sociol.), Prof. at the Department of Industrial and Applied Sociology
ORCID: 0000-0002-8439-3117, e-mail: vitkovalev@yandex.ru

Alexander V. Dyatlov

Dr. Sci. (Sociol.), Head of the Department of Economic Sociology and Regional Management
ORCID: 0000-0001-5914-4744, e-mail: avdyatlov@yandex.ru

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

Abstract

The article is devoted to the consequences' study of the managerial, management tools' use in the social institutions of science, education, and health care. The study purpose is to substantiate the thesis that managerialism is a kind of a new ideology. To achieve the presented goal, methodological tools based on D. North's neoinstitutional theory were used. The study revealed that managerialism as an efficiency ideology is based on institutional rules accepted by the state, it is applied considering informal restrictions established in society (values, attitudes, stereotypes, behavioral patterns, etc.) and relies on the Russian bureaucracy, which is the main beneficiary of the managerialist ideology. The negative consequences of managerialism are manifested as an increase in imitative practices; a decline in the level of employees' professionalism of scientific, health care and educational organizations; a loss of the social purpose of social institutions, and the misuse of state resources.

Keywords

Management, efficiency, ideology, management, social institutions, imitative practices, bureaucracy

For citation: Kovalev V.V., Dyatlov A.V. (2023) The ideology of managerialism in Russian social institutions: education, science, healthcare. *Vestnik universiteta*, no. 7, pp. 24–32.



ВВЕДЕНИЕ

Одной из претензий, устойчиво адресуемых в последние годы современной российской власти, стало обвинение в отсутствии идеологии. Данную позицию считаем ошибочной. Идеология как способ организации государственной политики была присуща российской власти на всех этапах ее развития в постсоветскую эпоху. В 1990-е гг. идеология создавалась из либеральных ценностей правоцентристского спектра. Далее, уже во времена президентства В.В. Путина, российский либерализм стал трансформироваться в сложную идеологическую конструкцию под названием «менеджеризм».

Авторы настоящей статьи не первые, кто пришел к осознанию необходимости интерпретировать менеджеризм в качестве новой идеологии российской власти. Работы в указанном контексте по проблеме управления наукой и высшим образованием писали В.В. Вольчик, М.А. Корытцев и Е.В. Маслюкова, общие вопросы государственного управления изучали авторы М.В. Иванцов и П.П. Кошкин [1–3]. Однако специальных исследований, в рамках которых менеджеризм отождествлялся бы с идеологией, не проводилось.

В основной части статьи авторы исходят из предположения, что менеджеризм является не только способом организации государственного управления, не одной лишь формой управления наукой и образованием, но также системой взглядов и представлений, ценностей и идеалов, которых придерживается, разделяет и реализует определенная социальная группа. Цель данного исследования состоит в том, чтобы обосновать представленное выше предположение.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Содержательная связь между понятиями «идеология» и «менеджеризм» бесспорна. Для ее обоснования необходима общая методологическая платформа. Такими возможностями обладает неoinституциональная теория Д. Норта.

Обратим внимание на общий для всех неoinституционалистов тезис, которым аргументируются истоки возникновения социальных институтов. По мнению Д. Норта, институты возникают из стремления социальных акторов выбирать такие варианты из имеющихся альтернатив, которые им представляются наиболее оптимальными для достижения индивидуальных целей [4]. Альтернативы рождаются из попытки упорядочить социальную коммуникацию. Отчасти такие альтернативы создаются благодаря принятию публичными органами власти формальных ограничений, но в не меньшей степени проистекают от намерения урегулировать социальное поведение в опоре на исторически сложившиеся неформальные правила, показавшие свою регулятивную эффективность. Поэтому социальный институт возникает как сложная совокупность формальных и неформальных ограничений и функционирует лишь в том случае, если его нормы воспринимаются как достойная альтернатива для достижения социальными акторами индивидуальных целей.

Если менеджеризм определять как идеологию, то для рассмотрения её в обозначенном качестве нужно сформулировать несколько правил.

Во-первых, такая идеология должна артикулироваться в нормативных актах в образе жестких социальных императивов, побуждающих социальных акторов, к достижению социально значимых целей.

Во-вторых, в неформальных нормах должны отражаться ценности, представления, установки к действию, идеалы и т.п. Это так называемый социальный багаж менеджеризма, на базе которого происходит объединение социальных действий разных акторов в форме поиска индивидуальной выгоды от участия в социальных практиках. То есть менеджеризм следует рассматривать как систему взглядов, которая отражается в программах социального поведения.

В-третьих, менеджеризм как идеология должен находить своего выгодоприобретателя, свой социальный слой. Если на его основании складываются устойчивые социальные практики, то это означает, что есть группа акторов, для которых менеджеризм выступает наиболее достойной альтернативой. Именно такая группа акторов поддерживает менеджеризм, оправдывая его формальные правила общественным благом, и готова вырабатывать неформальные нормы, преследуя свои индивидуальные интересы.

МЕНЕДЖЕРИЗМ КАК КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Истоки менеджеристской идеологии проистекают от вполне прагматичного основания – повысить эффективность работы коммерческих организаций. Настоятельная потребность в этом возникла в связи с изменением природы современного капитализма, в котором мелкий и средний собственники

оказались вытесненными крупными компаниями. Бизнес вышел из режима ручного управления, и даже сам собственник крупного капитала уступил место за управленческим пультом своей корпорации эффективным менеджерам [5]. Итогом стало отчуждение менеджмента низшего и среднего звена от результатов своего труда. В таких условиях на передний план вышли, во-первых, создание оптимальной модели управления, чтобы избежать дублирования полномочий и образования неэффективных структур, во-вторых, поиск новых инструментов стимулирования работников, которые позволили бы решить проблему отчуждения и непосредственно связанной с ней низкой мотивацией труда. Выбор в пользу менеджериума связывается именно с решением проблемы мотивации. Универсальное правило менеджериума состоит в разделении всего производственного цикла работ на отдельные фрагменты, успешное выполнение которых отождествляется с достижением установленных по типовым видам деятельности количественных показателей.

На Западе ответственными за эти идеи выступили многочисленные организации, союзы и ассоциации, объединявшие менеджеров. Были выработаны цели, принципы, этические кодексы, правила управления и т.п. Менеджеры позиционировались как особая привилегированная группа, монополизировавшая весь процесс управления, фактически воспринимавшая себя как новый управленческий класс [6].

Первоначально возникнув как корпоративная идеология эффективности, менеджериум в настоящее время активно перемещается в некоммерческий сектор. Здесь менеджериум имеет свои особенности, но его целевые постулаты сохраняются. Их цель – повысить эффективность управления.

Идея о переносе в некоммерческий сектор корпоративного опыта не выглядит бесспорной. Но как на Западе, так и в России перед началом реформ рассчитывали на рост эффективности управления социальными институтами. Под таким ростом понимается увеличение объема производства общественных благ при снижении совокупных затрат на создание условной единицы общественного блага [7]. Таким образом, менеджериум должен был усилить в системе управления две отчетные позиции: повысить интенсивность труда (ученых, медиков, преподавателей, учителей и др.) и снизить издержки на его финансирование. Актуальность решения этих задач подчеркивалась ростом бремени бюджетных расходов на науку, образование и здравоохранение, что, в свою очередь, происходило из-за резкого увеличения во второй половине 20 в. объектов управления.

По указанным причинам на менеджериум возлагались большие надежды. Однако реализация менеджерской политики исходно сопрягалась с рядом трудностей. Главная из них – неясность измерения качества услуг при интенсивном стимулировании их количества. В корпоративных коммерческих структурах это тоже проблема, но сравнительно легко решаемая. Конечная цель любого бизнеса состоит в максимизации прибыли. Ей можно подчинить весь порядок остальных действий. Что касается качества, то индикатором его оценки выступает конечный потребитель, то есть покупатель услуги или товара. В некоммерческом секторе цели имеют нематериальное проявление, ориентированы на неопределенный круг пользователей, и их измерение по количественным показателям содержит в себе опасность инверсии качества. Если эта вероятность произойдет на практике, то социальные институты утрачат свое общественное предназначение.

Тем не менее идеологическим ядром государственного менеджериума были определены именно количественные показатели. Рост их валового производства стал рассматриваться как индикатор эффективности управления. Ответственными по «валу» назначались эффективные менеджеры – управленцы, заменившие в общественных организациях отраслевых профессионалов.

Вопрос качества по первому времени был отодвинут на второй план. Сейчас к этому вопросу из-за роста имитационных практик и недовольства со стороны общественности так называемыми «эффективными менеджерами» начали возвращаться. Но оборотной стороной данной ситуации стала проблема о неизбежном снижении количества. Так, например, в вузах, получивших право на самостоятельное присуждение ученых степеней, в последние годы в 10 раз сократилось количество диссертационных защит [8]. Способа выхода из этого замкнутого круга пока не найдено.

Количественные показатели становятся основой, на которой выстраиваются иные компоненты менеджериума. На этом каркасе размещаются две структурные части: дебиюрократизация управления и применение рыночных элементов в профессиональной деятельности. Рассмотрим более подробно каждый из них.

1. Дебиюрократизация управления. Классический западный менеджериум рассматривался как альтернатива бюрократической модели управления. Неслучайно некоторые представители научного сообщества

определили его как антибюрократическую революцию [9]. Суть предложенной альтернативы достаточно проста. В новых условиях массовизации образования, повышенного спроса на услуги здравоохранения и прочих государственных обременений нужно найти способ передачи некоторых публичных функций частным агентам. С этим шагом связывалось снижение расходов государства на социальную сферу. Заинтересованность бизнеса виделась в получении коммерческой прибыли. От бизнеса же требовались дополнительные инвестиции, и благодаря этому ожидалось общее повышение качества услуг. Под эту идею на Западе были проведены административные реформы. Цель их заключалась не только в отказе от ряда публичных функций, но и в сохранении частичных прерогатив по надзору за качеством [10]. Для этого в структуре органов власти создавались разного рода агентства или службы, которые, являясь функционально ориентированными на сотрудничество с институтами гражданского общества, оказались фактически выведенными из ведомственного подчинения. Такой подход к реформированию в перспективе мог обеспечить сокращение численности управленческого аппарата, снижение прямых расходов на решение социальных задач и налаживание диалога с гражданским обществом.

2. Применение рыночных элементов в профессиональной деятельности. В соответствии с новой идеологией, чиновники, равным образом, как и те, кто им подчиняется, не создают общественное благо, а оказывают услуги. Теперь любая профессиональная деятельность оценивается не с позиции ее полезности, а с точки зрения удовлетворенности клиента. Само понятие «клиент», которое ранее употреблялось лишь в контексте рынка, проникает во все сферы профессиональной деятельности.

Любой эффективный менеджер или управляемый им профессионал (врач, преподаватель, научный сотрудник, учитель и т.д.) должны повысить интенсивность своей деятельности: больше писать научных статей, меньше тратить времени на прием больного, ставить выше оценки студентам и школьникам и т.п. Темпы роста задаются через императив выполнения количественных показателей, которые определяются как промежуточные цели на временных этапах профессиональной деятельности. Выполнение целевых показателей автоматически приравнивается к достижению удовлетворенности клиентов. Ответственным за их выполнение является менеджер. Чтобы придать ему должную мотивацию, с ним заключается эффективный контракт, в котором прописываются все ожидаемые показатели.

Во всех профессиональных сферах поощряется конкуренция. В этих целях вводится система индивидуальных рейтингов для работников и отдельно для каждой организации. Это снижает ценность должностного оклада, так как премии за «эффективность» становятся более значимым источником доходов. Привычные организационные статусы теряют значимость, оказавшись оттесненными индивидуальными рейтингами. В итоге эффективные менеджеры начинают декларировать отказ от устойчивых организационных форм и переход на свободные управленческие структуры, создаваемые для решения конкретных задач. В организациях единственной устойчивой фигурой остается эффективный менеджер. Остальные – временные исполнители менеджеристского задания.

Важнейшим аспектом менеджеризма становится коммерциализация результатов профессиональной деятельности. Результативным считается тот профессионал, а эффективным – тот менеджер, которые научились продавать на рынке свой труд. В соответствии с этим принципом оценивается любая профессия. Финансовые показатели эффективности сейчас заложены даже в работу средней общеобразовательной школы. Очевидно, предполагается, что не все школы имеют коммерческую привлекательность, а лишь лучшие, которые наиболее полно и качественно удовлетворяют клиентские предпочтения. Полученная от оказания образовательных услуг прибыль выступает не самоцелью, а индикатором эффективности. В том числе работы менеджера-руководителя, оказавшегося способным не только повысить доходы организации, не только улучшить её материально-техническую базу, но и снизить расходы государственного бюджета, что на самом деле и было главной целью перехода на менеджеристскую модель управления.

ИДЕОЛОГИЯ МЕНЕДЖЕРИЗМА В СОЦИАЛЬНЫХ ИНСТИТУТАХ

В качестве определения следует указать дефиницию, предложенную Д.Т. Жовтуном: «Идеология – система идей, взглядов, представлений, содержащая концептуальное, теоретическое осмысление социального бытия с точки зрения интересов, потребностей, целей и идеала определенных социальных групп и слоев» [11, с. 15]. Такая формулировка задает понимание идеологии как инструмента борьбы между социальными группами и обретения субъектности на основе определенной социальной программы

(идеалов, ценностей, убеждений), а также как способа реализации субъектности через артикуляцию идеалов (целей социального развития). Необходимо дифференцировать несколько сторон понимания идеологии.

1. *Идеология есть источник борьбы.* Прежде всего – это концепт, посредством которого объясняются социально-политические процессы, связанные с властотношениями. Идеология зарождается в социуме, но используется как инструмент политической борьбы. Следовательно, авторы не принимают точку зрения о так называемом конце идеологии [12]. Пока существуют устойчивые социальные группы, и они организовываются для борьбы за власть, всегда будет потребность в идеологии. Другой вопрос состоит в том, что «старые» идеологии – коммунизм, либерализм, фашизм и др. теряют свой статус в обозначенном качестве. Но это означает лишь их замещение более современными идеологиями, способными отразить особенность настоящего времени.

В менеджризме легко просматриваются основные функции идеологии – мобилизационная и легитимизационная. Следует рассмотреть их более детально:

- мобилизационная функция. Несмотря на то, что российский менеджизм действует в социальных институтах как безальтернативная управленческая модель, он распространяется повсеместно, во всех сферах социума и претендует на всеобщность. При этом власти направляют мобилизационные усилия на то, чтобы менеджеристские ценности стали поведенческими установками по всем видам профессиональной деятельности. Через количественные показатели измеряется эффективность любого органа власти, всех общественных организаций и каждого профессионала; организационная структура постоянно оптимизируется; осуществляется коммерциализация общественных услуг; повсеместно распространяются принципы конкуренции;

- легитимизационная функция. Формальные рамки менеджеристской политики в России активно создаются в течение последних 15 лет. Органы власти постоянно модифицируют технологии оценки эффективности. Например, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29 апреля 2020 г. № 387н «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, и их руководителей» на рейтинговую модель оценки перевели все медицинские учреждения, включая даже психиатрические клиники [13].

Очевидными векторами менеджеристской борьбы являются разные профессиональные сообщества, которые постепенно утрачивают свою роль в контроле за производством общественных благ. В вузах ликвидирована административная автономия, учреждениями здравоохранения осуществляют руководство лица без медицинского образования, а средними школами – без педагогического образования.

2. *Идеология есть инструмент обретения субъектности.* Идеология – «Духовно-практическое образование, совокупность мировоззренческих взглядов и практических действий, направленных на реализацию в жизни интересов и потребностей различных классов и социальных групп» [14, с. 115]. Идеология жестко детерминирует поведение людей лишь в том случае, если ее инсталляция в сознание систематически осуществляется средствами государственной политики. Это сейчас происходит в России при помощи инструментов менеджизма.

Менеджизм – это, прежде всего, идеология эффективности. Вокруг этой категории разворачиваются ее этические постулаты и создается институциональная оболочка из неформальных норм. К ним относятся конкурентность, деловая активность, готовность к переходу на смежные (более выгодные) специальности, монетизация целей профессиональной деятельности и т.п. Работник, придерживающийся менеджеристских ценностей, отдален от образа классического профессионала. Для него профессия уже не выступает делом всей жизни. Это место заработка, которое можно легко сменить, если такой ход будет сочтен экономически целесообразным. Однако данная система трудовых ценностей имеет свои последствия. В силу разных причин навязывание менеджеристской идеологии профессионалам влечет за собой ряд крайне негативных тенденций. Обратной стороной ее распространения выступают деформация профессиональной этики, рост имитационных практик, депрофессионализация, снижение социальной ответственности, потеря общественными организациями своего социального предназначения, инверсия качества производимых услуг.

3. *Идеология есть способ реализации субъектности.* С этой позиции следует обратить внимание на такой важнейший аспект, как артикуляция идеалов. Идеология придает смысл социальному поведению, оправдывает временные трудности, а порой и явные провалы в государственном управлении или

действия отдельных лиц. Идеология обеспечивает уверенность в обоснованности совершаемых акторами поступков. Подобные оправдания воспроизводятся даже в том случае, если от идеологии выгоду приобретает лишь тот социальный слой, который настаивает на ее реализации даже в случае очевидного для всех остальных групп общественного вреда.

Безусловные выгоды от реализуемого государством менеджериства имеют эффективные менеджеры. На Западе они уже давно прошли стадию осознания групповой идентичности и поддерживают ее через свои корпоративные объединения. Менеджеристские организации имеют автономный от государственной власти характер, но получают от нее косвенную поддержку благодаря принятию формальных институциональных рамок, побуждающих профессионалов к сотрудничеству с эффективными менеджерами. Современные организации менеджеров являются частью гражданского общества, одной из групп влияния на власть при отстаивании своих идеологических интересов.

Иная ситуация сложилась в России. Слабость гражданского общества, неразвитый рынок услуг и отсутствие традиций корпоративного менеджериства привели к тому, что функции эффективных менеджеров взяло на себя государство, которое выступает в статусе гаранта качества в производстве общественных благ (в менеджеристской трактовке – в предоставлении услуг в сфере образования, здравоохранения, науки, жилищно-коммунального хозяйства, правоприменения и т.п.). В российском управлении между эффективными менеджерами и чиновниками образовался знак равенства. Ниша эффективных менеджеров – выполнение целевых показателей или создание нормативных правил производства услуг. Они находятся на всех управленческих звеньях власти и общественных организаций, и, следовательно, количественный состав этой социальной группы насчитывает десятки, если не сотни тысяч человек.

Российский вариант менеджериства только по внешнему подобию имеет сходства с заимствованной на Западе идеологией. По своему внутреннему содержанию он мимикрировал в российскую бюрократическую модель. Она отличается от старой бюрократии тем, что в новой вместо организационно-иерархических структур приоритетно действует бюрократия приказов. Эти приказы передаются по иерархии от вышестоящего эффективного менеджера к нижестоящему. В полном соответствии с принципами менеджериства сама управляемая организация и ее устройство не имеют значения. Их можно бесконечно оптимизировать (сокращать штаты), изменять организационные формы или полностью ликвидировать. Является допустимым любой вариант из перечисленных, если эффективный менеджер оказывается способным обеспечить выполнение определенных свыше количественных показателей.

Российская бюрократия не только адаптировалась к менеджериству, но и исказила его сущность. Менеджеризм дал российской бюрократии колоссальные возможности по манипулированию профессионалами, которые в условиях новой управленческой идеологии фактически оказались в ранге придатка к «главным» действующим лицам – эффективным менеджерам. Специалисты, настроенные на качественную работу и осуществляющие деятельность по принципу «лучше сделать одну качественную вещь, чем десять некачественных», внезапно оказались врагами системы, так как качество при таких принципах управления – непозволительная роскошь, на которую затрачивается слишком много транзакционных издержек. А правила оптимизации и бесконечные организационные изменения легко позволяют избавиться от сотрудников, препятствующих производству избыточного количества работ.

Для российских эффективных менеджеров менеджеризм является инструментом, применяя который можно без особых затруднений обеспечить себе карьерное продвижение. Достаточно лишь выполнить заданные параметры по количественным показателям. От такого подхода в первую очередь страдают цели общественных организаций. Они подменяются целевыми показателями. Это неизбежно ведет к дефрагментации стратегического развития и потере целостной картины профессиональной деятельности, хорошо понятной лишь узкому специалисту. Тем не менее российского бюрократа менеджеристская идеология полностью устраивает. Благодаря менеджеристской идеологии российский бюрократ разорвал зависимость от профессионала и впервые получил возможность заниматься не только подбором ресурсов, но и контролировать содержательную сторону управления, фактически превращая ее в имитацию. Именно по этой причине при всех других альтернативах российский бюрократ неизбежно выберет менеджеристскую идеологию как сопряженную с наименьшими ресурсными тратами и обеспечивающую ему полную свободу действий в управляемой им организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении статьи хотелось бы поднять вопрос о перспективах менеджери́зма в России. К сожалению, его перспективам сейчас ничто и никто не угрожает. В мире происходят глобальные изменения, фактически мы находимся в состоянии «горячей» войны с коллективным Западом, а в России по-прежнему применяют либеральные управленческие технологии, главным выгодоприобретателем от которых становится чиновник, для которого менеджери́зм лишь способ гарантированного построения карьеры. Менеджери́зм объективно ведет к росту имитационных практик, к сокращению уровня профессионализма сотрудников организаций науки, здравоохранения и образования, к утрате общественного предназначения социальных институтов, к нецелевому использованию государственных ресурсов. Менеджери́зм удобен и выгоден. Он стал идеальной вотчиной для российской бюрократии. Менеджери́стские представления об эффективности превращаются в постепенно раздувающийся мыльный пузырь, который непременно лопнет, не выдержав давления первых же серьезных испытаний, первого же настоящего дела, к решению которого утрачены все необходимые навыки.

На протяжении последних месяцев обсуждается вопрос о реформах в образовании, более всего пострадавшего от давления менеджери́стских управленческих инструментов. Вряд ли эти обсуждения к чему-то приведут. И не только потому, что отменять реформы поручено тем, кто их недавно проводил. Выбран неподходящий объект для дискуссии. Объектом критики стала Болонская система. Но основной источник проблем вовсе не в ней. Тем более, что такая система по большей части так и осталась нереализованной на практике декларацией. Магистратура существует формально, кредитная система не более, чем способ структурирования учебных планов, английский язык не стал языком общения в российских университетах, свободный выбор предметов подменен их назначением в деканатах, образовательная мобильность в одном пространстве с западными университетами не стала распространенной практикой.

Библиографический список

1. Вольчик В.В., Корытцев М.А., Маслюкова Е.В. Институты и идеология менеджери́зма в сфере высшего образования и науки. *Управление*. 2019;6:15–24.
2. Иванцов М.В. Менеджери́зм как идеологический императив современного государственного управления. *Социально-гуманитарные знания*. 2010;6:331–336.
3. Кошкин П.П. Идеология менеджери́зма и государственное управление в РФ: специфика социального заказа. *Теория и практика общественного развития*. 2008;1:42–50.
4. North D. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press; 1990. 224 p. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808678>
5. Лернер М. *Развитие цивилизации в Америке. монография*. М.: Радуга; 1992. 671 с.
6. Jacoby S. *Employing bureaucracy: Managers, unions, and the transformation of work in American industry, 1900–1945*. New York: Columbia University Press; 1985. 254 p.
7. Чернобровая Н.В., Закревская Г.С. Производство и распределение общественных благ: критерии эффективности и источники финансирования. *Региональная экономика: теория и практика*. 2008;35: 62–68.
8. Официальный портал ТАСС. Фальков заявил о сокращении количества защит диссертаций в ведущих вузах России. <https://tass.ru/obschestvo/12971743?utm> (дата обращения: 10.03.2023).
9. Граждан В.Д. Антибюрократическая революция: возможна ли она? *Власть*. 2004;10:42–52.
10. Кошкин П.П. Новые трактовки менеджери́зма в административной трактовке стран Запада. *Общество: политика, экономика, право*. 2007;1:46–58.
11. Кузнецов В.Н. Феномен идеологии. *Общество и право*. 2006;4:14–23.
12. Фукуяма Ф. Конец истории? *Вопросы философии*. 1990;3:84–118.
13. Российская Федерация. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29.04.2020 № 387н «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, и их руководителей». <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74126445/> (дата обращения: 12.03.2023).
14. Яковлев А.И. *Государственная идеология*. Калуга: Облиздат; 2001. 315 с.

References

1. Volchik V.V., Korytcev M.A., Maslyukova E.V. Institutes and ideology of managerialism in higher education and science. *Managers*. 2019;6:15–24 (In Russian).
2. Ivantsov M.V. Managership as an ideological imperative of modern public administration. *Socio-humanitarian knowledge*. 2010;6:331–336 (In Russian).
3. Koshkin P.P. Ideology of managerialism and public administration in the Russian Federation: the specificity of social order. *Theory and practice of social development*. 2008;1:42–50 (In Russian).
4. North D. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press; 1990. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808678>
5. Lerner M. *The development of civilization in America: a monograph*. Moscow: Rainbow; 1992 (In Russian).
6. Jacoby S. *Employing bureaucracy: Managers, unions, and the transformation of work in American industry, 1900-1945*. New York: Columbia University Press; 1985.
7. Chernobrivaya N.V., Zakrevskaya G.S. Production and Distribution of Public Goods: Efficiency Criteria and Sources of Financing. *Regional Economy: Theory and Practice*. 2008;35: 62–68 (In Russian).
8. TASS official portal. *Falkov stated the reduction in the number of dissertation defenses in Russia's leading universities*. <https://tass.ru/obschestvo/12971743?utm> (accessed: 10.03.2023) (In Russian).
9. Grazhdan V.D. Antibureaucratic revolution: is it possible? *Power*. 2004;10:42–52 (In Russian).
10. Koshkin P.P. New interpretations of managerialism in the administrative interpretation of the West. *Society: politics, economy, law*. 2007;1:46–58 (In Russian).
11. Kuznetsov V.N. Phenomenon of ideology. *Society and law*. 2006;4:14–23 (In Russian).
12. Fukuyama F. The End of History? *Voprosy filosofii*. 1990;3:84–118 (In Russian).
13. Russian Federation. *Order of the Ministry of Health of the Russian Federation dated 29 April, 2020 No. 387n "On Approval of Performance Indicators for Federal State Institutions under the Ministry of Health of the Russian Federation and their Managers"*. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74126445/> (accessed 12.03.2023) (In Russian).
14. Yakovlev A.I. *State Ideology*. Kaluga: Oblizdat; 2001 (In Russian).