

Экономика труда

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ НОВОЙ ЗЕЛАНДИИ

Татьяна ФОКИНА^{a,b}

^a Младший научный сотрудник,
Центр бюджетной политики
Научно-исследовательского
финансового института (127006, Москва,
Настасьинский пер., д. 3, стр. 2).
^b Аспирантка экономического факультета
МГУ имени М. В. Ломоносова
(119234, Москва, Ленинские Горы,
д. 1, стр. 46).
E-mail: fokina@nifi.ru

Окономика • Политика

OIKONOMIA • POLITIKA

Введение

В условиях повышения конкуренции на мировых рынках инноваций, растущей значимости науки в экономике и жестких бюджетных ограничений в России, как и в большинстве других развитых стран, уровень государственного финансирования НИОКР в стратегически важных направлениях развития остается достаточно высоким. В связи с этим особый интерес вызывают вопросы повышения эффективности государственного финансирования научно-исследовательской деятельности и применения инструментов оценки результативности научных организаций и научных работников.

К настоящему времени в разных странах накоплен значительный теоретический и практический опыт применения разнообразных систем оценки результативности работников научных организаций, которые в зависимости от объекта оценки в целом можно разделить на два вида [OECD, 2010]:

1) *групповая оценка*, при которой объектом выступают исследовательские группы (творческие коллективы), научные подразде-

Аннотация

В связи с растущей значимостью науки для экономики и с жесткими бюджетными ограничениями в России вопрос повышения эффективности государственного финансирования научно-исследовательской деятельности становится всё более актуальным. Планируемый переход на систему эффективных контрактов в науке требует проведения регулярной оценки результатов деятельности научных сотрудников, что обуславливает необходимость разработки методики такой оценки. В рамках настоящей статьи представлен анализ проведения индивидуальной оценки результатов труда научных сотрудников в странах ОЭСР на примере опыта Новой Зеландии и предложены пути применения этого опыта в России при разработке методики оценки результатов деятельности научных сотрудников.

Ключевые слова: научный работник, научно-исследовательская деятельность, государственное финансирование НИОКР, эффективный контракт, индивидуальная оценка качества исследований.

JEL: I23, H43, H59, O31, O38.

ления (например, факультеты) и научные учреждения (университеты или исследовательские институты);

2) *индивидуальная оценка* — оценка деятельности отдельных исследователей.

Оба вида оценки имеют как сторонников, так и противников. Групповая оценка рекомендована Европейской комиссией, поскольку исследовательские проекты, по сути, выполняются группами ученых, а не отдельными исследователями и не всегда возможно разграничить зоны ответственности отдельных сотрудников в проекте [European Commission, 2010].

Однако на практике выстроить такую групповую оценку бывает достаточно сложно, в том числе вследствие высокой трудовой мобильности: сотрудники принимают участие в различных проектах (и не только в рамках одного учреждения) одновременно, часто меняют место работы, порой даже страну постоянного проживания [Hicks, 2010]. Поэтому оценка результатов научно-исследовательской деятельности, по мнению некоторых экспертов, должна отражать деятельность отдельных ученых [Herbst, 2007]. Однако из-за сложности проведения индивидуальной оценки результативности научных исследований и разработок осуществляют такую оценку лишь единичные страны — только Испания и Новая Зеландия. Последняя представляет наибольший интерес для рассмотрения в связи с тем, что в данной стране представлена система финансирования науки, ориентированная на результаты, а для оценки качества результатов исследований и разработок используется как экспертная оценка, так и измеряемые количественно показатели [Феоктистова, Фокина, 2015].

В России в настоящее время не существует единой системы оценки результатов деятельности научных работников. Такая оценка осуществляется самими научными организациями в рамках как аттестации сотрудников, так и отдельных процедур для установления выплат стимулирующего характера. В отдельных учреждениях существуют системы оценки, на основе которых могут приниматься решения о выплате стимулирующей части заработной платы (например, в НИФИ Минфина).

Повышению результативности научно-исследовательского труда должно способствовать внедрение до 2018 года системы эффективных контрактов в науке [Гершман, Кузнецова, 2013]. В рамках такой системы заработная плата научных сотрудников должна будет составлять не менее 200% от средней по экономике соответствующего субъекта; не менее 30% оплаты должно приходиться на стимулирующие выплаты за достижение определенных показателей результативности. «Оплата по результатам» научных сотрудников подразумевает регулярную оценку результатов их деятельности [Богачева, Феоктистова, 2015]. Однако до сих пор не установлены единые критерии такой оценки, каждое учреждение понимает результативность труда сотрудников по-своему. Именно поэтому в настоящее время возникла не-

обходимость разработки единой методики индивидуальной оценки деятельности научных сотрудников.

Исследованию оценки результативности научно-исследовательской деятельности посвящены многие российские работы. Вопросы определения результативности научно-исследовательской деятельности в России, проведения оценки качества научно-исследовательской деятельности при планировании затрат на научные исследования и разработки в Великобритании, стимулирования качества результатов научных исследований относительно деятельности государственных научных организаций, определения результативности труда научного работника и «увязки» оплаты его труда с достигнутыми результатами рассмотрены в статьях Инны Рыковой [Рыкова, 2013] и Олеси Феоктистовой [Феоктистова, 2014а; 2014б; 2014с]. Зарубежный опыт по формированию эффективной координационной системы в сфере науки, технологий и инноваций рассмотрен в статье Ольги Богачевой и Олега Смородинова [Богачева, Смородинов, 2015]. Вместе с тем отсутствуют работы, содержащие анализ зарубежного опыта оценки результатов деятельности научных сотрудников. В рамках данной статьи проведен анализ зарубежного опыта и предложены пути его применения в России при разработке методики оценки результатов деятельности научных сотрудников. Объектом такого анализа выбран опыт Новой Зеландии — как страны, успешно осуществляющей индивидуальную оценку результатов труда научных сотрудников.

1. Финансирование научных исследований на основе оценки результатов

В 2001 году Консультативной комиссией высшего образования Новой Зеландии (Tertiary Education Advisory Commission) принято решение о создании Фонда финансирования научных исследований учреждений высшего образования (Performance-Based Research Fund), средства которого распределяются в зависимости от оценки качества результатов исследовательской деятельности. В 2003 году была впервые проведена оценка результатов научных исследований, и бюджетные средства учреждениям на 2004 год были распределены на основе результатов этой оценки [Performance-based Research Fund, 2013]. Фонд находится в ведении Министерства образования Новой Зеландии. Бюджет фонда утверждается ежегодно — в рамках бюджетных ассигнований на высшее образование в законе о бюджете. С 2004 года бюджет фонда, как показано на рис. 1, ежегодно увеличивался и в 2016 году запланирован на уровне 300 млн долл.

Фонд представляет собой важный источник финансирования научных исследований и разработок в вузах: по состоянию на 2010 год бюджет фонда составлял 10% от всего объема государственного финансирования учреждений высшего образования в Новой Зеландии [Performance Information..., 2013].

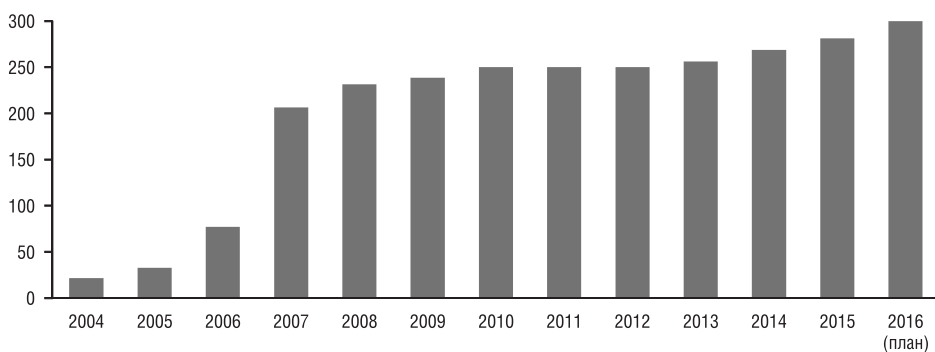


Рис. 1. Изменение бюджета Фонда финансирования научных исследований на основе оценки результатов (млн долл.)

Оценка результативности проводится по следующим компонентам:

- 1) индивидуальная оценка качества исследований;
- 2) число получивших степень магистра или доктора;
- 3) объем внешнего финансирования.

Индивидуальная оценка качества исследований проводится с определенной периодичностью — 2003, 2006, 2012 годы — и далее планируется один раз в 6 лет. Оценка других компонентов — численность получивших степень магистра или доктора в данном учреждении и объем внешнего финансирования (или объем финансирования, полученного учреждением из внешних источников) — проводится ежегодно с помощью количественных показателей. Начиная с 2016 года планируется изменение процентного распределения компонентов оценки: индивидуальная оценка качества составит 55%, 25% — число получивших степень и 20% — объем внешнего финансирования. Участие в оценке является добровольным: любое учреждение высшего образования, имеющее аккредитацию, а также право заниматься научно-исследовательской деятельностью, может подать заявку на финансирование из фонда. Компоненты оценки иллюстрирует табл. 1.

Объемы финансирования из фонда определяются по каждому компоненту в зависимости от результатов оценки научно-исследовательской деятельности для каждого оцениваемого учреждения. Веса компонентов оценки, или показатели оценки результативности научной деятельности, представлены на рис. 2.

Бюджет фонда делится пропорционально установленным значениям компонентов оценки. Рассмотрим подробнее основные принципы оценки результатов деятельности научных работников.

2. Оценка результатов деятельности научных работников в Новой Зеландии

Индивидуальная оценка качества научно-исследовательской деятельности является самым значимым компонентом для учреждений,

Т а б л и ц а 1

Описание компонентов оценки результатов научно-исследовательской деятельности в Новой Зеландии

Компонент оценки (доля)	Объект(ы) оценки	Применяемая формула (рассчитывается для каждого учреждения, затем умножается на долю бюджета фонда по отдельному компоненту)
Мероприятие по индивидуальной оценке качества (Quality Evaluation Exercise) (60%)	<p>1. Непосредственные результаты научно-исследовательской деятельности (Research Outputs) (70%).</p> <p>2. Признание коллегам достижений сотрудника (Peer Esteem) (15%).</p> <p>3. Вклад в развитие научно-исследовательской среды (Contribution to Research Environment) (15%)</p>	$\sum_{i=1}^n \text{сотрудники учреждения } i \left[(\text{балльная оценка качества}^a) \times (\text{вес для предметной области}^b) \times (\text{степень занятости}^c) \right]$ $\sum_{i=1}^n \text{сотрудники всех учреждений } i \left[(\text{балльная оценка качества}) \times (\text{вес для предметной области}) \times (\text{степень занятости}) \right]$
Объем внешнего финансирования (15%)	<p>Объем внешнего финансирования, получаемый учреждением от научно-исследовательской деятельности, кроме дохода:</p> <ul style="list-style-type: none"> • получаемого сотрудниками (например, персональный исследовательский грант, выплачиваемый не учреждению, а сотруднику); • получаемого товариществами, партнерами, совместными предприятиями, в формировании которых принимает участие данное учреждение 	<p>Формула для оценки данного компонента учитывает объем внешнего финансирования, получаемый учреждением за три года, предшествующих отчетному периоду. К примеру, для определения суммы финансирования из фонда по каждому учреждению по данному компоненту оценки за 2012 год формула выглядела следующим образом:</p> $\sum_{i=1}^n \text{сотрудники учреждения } i \left[ER_{2009} \times 0,15 + ER_{2010} \times 0,35 + ER_{2011} \times 0,5 \right]$ $\sum_{i=1}^n \text{сотрудники всех учреждений } i \left[ER_{2009} \times 0,15 + ER_{2010} \times 0,35 + ER_{2011} \times 0,5 \right],$ <p>где ER (External Research Income) — объем внешнего финансирования научно-исследовательской деятельности, получаемый учреждением</p>
Число полученных в данном учреждении (25%)	<p>Выпускники данного учреждения, успешно защитившиеся за три года, предшествующих отчетному периоду, получившие степень магистра или доктора наук.</p> <p>Учитываются только выпускники, закончившие программы полной магистратуры или докторантуры (не ниже 0,75 эквивалента студента полной формы обучения)</p>	<p>Для определения суммы финансирования из фонда по каждому учреждению по данному компоненту оценки за 2013 год применялась следующая формула:</p> $\sum_{i=1}^n \text{сотрудники учреждения } i \left[RDC_{2008} \times 0,15 + RDC_{2009} \times 0,35 + RDC_{2010} \times 0,5 \right]$ $\sum_{i=1}^n \text{сотрудники всех учреждений } i \left[RDC_{2008} \times 0,15 + RDC_{2009} \times 0,35 + RDC_{2010} \times 0,5 \right],$ <p>где RDC (Research Degree Completions) — число получивших степень в данном учреждении; $RDC_i = (\text{вес для предметной области}^e) \times (\text{корректирующий коэффициент}^f) \times (\text{коэффициент научной направленности}^g)$</p>

^a Подробнее расчет балльной оценки качества будет представлен в статье ниже; ^b вес для предметной области устанавливается отдельно и принимает значение 1 для гуманитарных и социальных наук, 2 — для естественных наук, 2,5 — для технических наук и наук, связанных с разработками и промышленностью; ^c в случае полной занятости сотрудника — 1, в случае частичной занятости — доля занятости от эквивалента полной занятости, но при этом она не может быть меньше 0,2; ^d определяется так же, как и при расчете компонента «Мероприятие по индивидуальной оценке качества»; ^e корректирующий коэффициент с целью стимулирования обучения большего числа студентов национальности маори или Тихоокеанского региона к получению высшего образования. Для этих двух национальностей данный коэффициент равен 2, тогда как для всех остальных — 1; ^f коэффициент научной направленности отражает степень вовлеченности в научно-исследовательскую деятельность данного учреждения в зависимости от вида степени, полученной студентами, в случае защиты докторской диссертации данный коэффициент будет равен 3, в случае защиты диссертации магистра — 1.

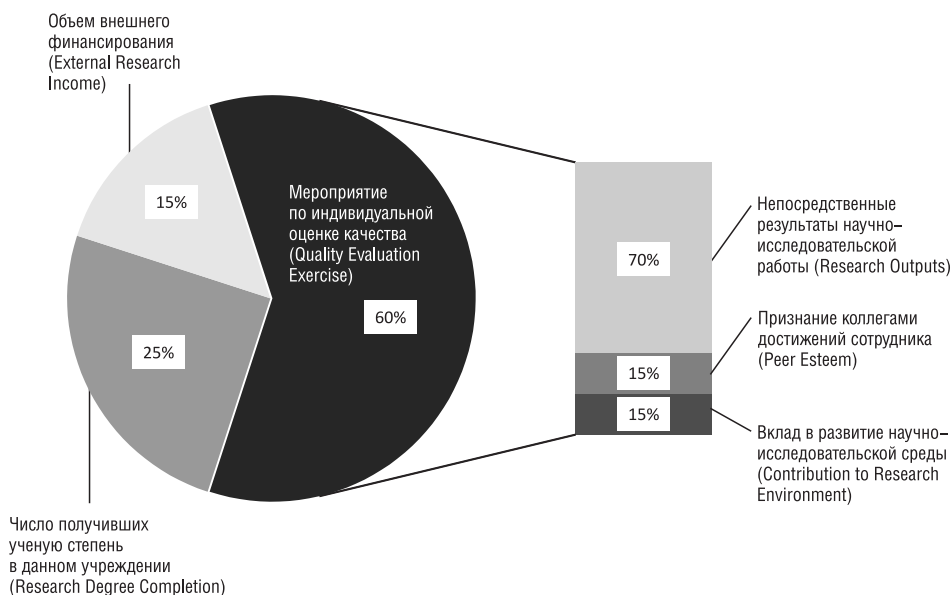


Рис. 2. Структура оценки результатов научно-исследовательской деятельности в Новой Зеландии

которые занимаются научно-исследовательской деятельностью, и зависит от результатов деятельности всех научных сотрудников, принимающих участие в данной оценке. Процесс индивидуальной оценки качества исследований выглядит следующим образом (рис. 3).

Критерием участия сотрудников в процессе индивидуальной оценки исследований является их значительный вклад в научно-исследовательскую деятельность учреждения. С сотрудником, принимающим участие в оценке, на момент ее проведения должен быть заключен трудовой договор или договор об оказании услуг, его занятость в учреждении может быть полной или частичной, но не менее одного дня в неделю (0,2 эквивалента полной занятости, *full time equivalent*). Технический персонал и сотрудники, которые не выполняют самостоятельные исследования, в оценке не участвуют. Предусмотрены отдельные критерии оценки для молодых или начинающих исследователей, контракт с которыми был заключен в последние 6 лет. Сотрудники самостоятельно заполняют свои портфолио (в электронной форме), где сообщают достоверную информацию о результатах своей деятельности.

Экспертные группы для оценки формируются по каждой предметной области из числа членов Комиссии по высшему образованию. В 2012 году экспертных групп было 12, поскольку в 2006 году были дополнительно сформированы две экспертные совещательные группы (*expert advisory groups*): (1) по профессиональным и прикладным исследованиям (Professional and Applied Research) и (2) по исследованиям стран Тихоокеанского региона (Pacific Research).

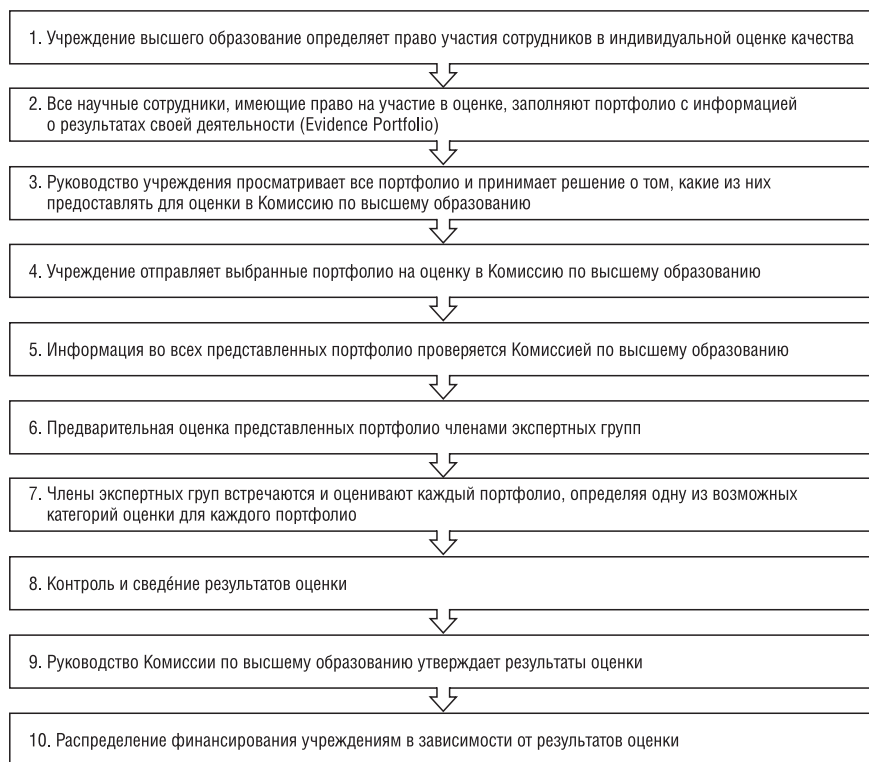


Рис. 3. Процесс проведения мероприятия по индивидуальной оценке качества исследований в Новой Зеландии

Предварительная оценка представленных портфолио проводится двумя экспертами соответствующей экспертной группы по трем компонентам: (1) непосредственные результаты научно-исследовательской деятельности исследователя; (2) признание коллегами достижений сотрудника; (3) вклад в развитие научно-исследовательской среды.

При оценке непосредственных результатов учитываются только те результаты научно-исследовательской деятельности, которые были получены ученым за оцениваемый период (последние 6 лет). Учитываются следующие результаты научно-исследовательской деятельности (табл. 2).

Каждый сотрудник в своем портфолио выделяет четыре самых значимых результата, на которые членам комиссии следует обратить особое внимание. При этом общее количество обозначенных в портфолио результатов не должно превышать 34. Все результаты оцениваются по одним и тем же критериям, вне зависимости от вида, типа (фундаментальные или прикладные) исследований и т. д. Не подлежат оценке идентичные результаты (например, та же статья, переведенная на другой язык или напечатанная в другом журнале). Результаты научно-исследовательской деятельности должны быть получены в течение оцениваемого периода и доступны для просмотра членам комиссии. При заполнении портфолио сотрудники должны предоставить следу-

**Виды результатов научно-исследовательской деятельности,
подлежащие индивидуальной оценке качества исследований в Новой Зеландии**

Опубликованные академические работы	Книги, научные статьи, участие в конференциях, защищенные докторские и научные магистерские диссертации, главы в книгах, доклады (научные отчеты) для внешних организаций, сочинения, материалы участия в конференциях (аннотации, доклады и статьи для конференций, статьи в сборниках докладов конференций, плакаты с презентациями, устные выступления и т. д.), материалы для обсуждения, литературные переводы, большая часть которых является результатом научного труда, монографии, академические издания и пособия, препринты, научные обзоры и т. д.
Работы, представленные в непечатных средствах массовой информации	Фильмы, видео, записи, артефакты, произведения и т. д.
Другие научно-исследовательские результаты	Права на интеллектуальную собственность (патенты, торговые марки и т. д.), материалы, продукты, представления, выставки, разработка компьютерных программ, технические доклады, новые материалы, карты, технологические процессы, объекты производства и т. д.

Источник: [Performance-Based Research Fund, 2013].

ющую информацию о результатах: тип, соответствие стандартам качества (является ли рецензируемым), название, авторы, год, источник, вклад сотрудника, описание, ссылка на доступную версию.

Следующий компонент мероприятия по индивидуальной оценке качества исследований — признание коллегами достижений сотрудника — является показателем качества научно-исследовательской деятельности оцениваемых сотрудников. Данный компонент учитывает признание результатов работы сотрудников их коллегами в рамках учреждения, предметной области, научного сообщества, на международном уровне и т. д. Критериями признания коллегами достижений сотрудника являются следующие:

- получаемые стипендии (аспирантура или другое), гранты, награды, призы, приглашения на научные мероприятия (конференции, круглые столы и другие события);
- высокая репутация ученого, которая привлекает аспирантов или студентов в данное учреждение;
- цитирования и положительные отзывы, однако при этом количество цитирований *не является* показателем большего признания достижений сотрудника (некоторые работы могут часто цитироваться, поскольку являются примером плохого исследования);
- участие в редакционных коллегиях;
- благодарности, положительные отзывы и т. д.

Последний компонент оценки — вклад в развитие научно-исследовательской среды — представляет собой информацию о конечных результатах деятельности сотрудника (*outcomes*) и включает следующие критерии:

- участие в исследовательских объединениях, консорциумах и т. д.;
- вклад в развитие данной исследовательской области;
- членство в образовательных обществах и других организациях;

- вклад в развитие научно-исследовательской среды в пределах и за пределами данного учреждения;
- реализация проектов, получающих внешнее финансирование;
- количество работ, научным руководителем которых является ученый, помощь в работе студентам;
- участие в советах, рабочих группах и т. д.

Экспертные группы оценивают каждое портфолио по каждому из трех компонентов оценки. Максимальная оценка по каждому из трех компонентов мероприятия по индивидуальной оценке качества исследований может быть 7. В итоговой формуле учитывается сумма баллов по взвешенной предварительной оценке, то есть балл, полученный при предварительной оценке, умноженный на вес соответствующего компонента (табл. 3).

Т а б л и ц а 3

Пример определения итоговой оценки качества исследований

Компонент мероприятия по индивидуальной оценке качества исследований	Предварительная оценка (0–7)	Вес компонента (%)	Взвешенная предварительная оценка (2×3)
1	2	3	4
Непосредственные результаты научно-исследовательской деятельности	4	70	280
Признание коллегами достижений сотрудника	6	15	90
Вклад в развитие научно-исследовательской среды	5	15	75
<i>Итоговая оценка</i>			445

После определения итоговой оценки качества каждый портфолио получает определенную категорию. Шкала определения категории в соответствии с итоговой оценкой качества представлена в табл. 4.

Т а б л и ц а 4

Шкала определения категории оценки качества исследований

Итоговая оценка	Категория оценки качества
600–700	A
400–599	B
200–399	C
Меньше 200	R

Данная шкала действительна для всех сотрудников, кроме молодых и начинающих. Для последних предусмотрена отдельная шкала (табл. 5). Далее в зависимости от полученной категории оценки качества каждый портфолио получает определенное количество баллов итоговой формулы (табл. 6).

Итоговая формула индивидуальной оценки качества исследований для каждого сотрудника представлена в табл. 1.

Т а б л и ц а 5

**Шкала определения категории оценки качества исследований
(молодых и начинающих сотрудников)**

Итоговая оценка	Категория оценки качества
600—700	A
400—599	B
200—399	C(NE)
Меньше 200	R(NE)

Т а б л и ц а 6

**Соответствие категорий и баллов и их характеристики
(мероприятие по индивидуальной оценке качества исследований)**

Категория оценки качества	Балл оценки качества	Характеристика
A	5	Самая высокая оценка предполагает, что результаты исследователя, полученные в течение оцениваемого периода, соответствуют стандартам мирового класса, заслужили высокий уровень признания и уважения в рамках определенной предметной области исследований, а также внесли значительный вклад в развитие научной среды Новой Зеландии или всего мира
B	3	Для такой оценки характерно, что результаты исследователя, полученные в течение оцениваемого периода, имеют высокое качество и заслуживают признание как минимум на национальном уровне, внесли вклад в развитие научной среды за пределами своего учреждения либо значительный вклад в развитие научной среды в рамках своего учреждения
C	1	Результаты исследователя, полученные в течение оцениваемого периода, имеют приемлемое качество, заслужили признание и внесли вклад в развитие научной среды в рамках своего учреждения. Такая оценка доступна только для исследователей, деятельность которых подлежит оценке, — за исключением новых и начинающих
C(NE)	1	Такую оценку может получить только молодой или начинающий исследователь, который в течение оцениваемого периода наработал значительную базу для дальнейшей исследовательской деятельности, о чем должны свидетельствовать: а) либо завершенная докторская диссертация (или получение аналогичной научной степени) и как минимум два выпущенных научно-исследовательских результата приемлемого качества; б) либо произведенные исследовательские результаты, эквивалентные написанию докторской работы, и как минимум два научно-исследовательских результата приемлемого качества
R	0	Такую оценку может получить любой исследователь (кроме новых или начинающих), деятельность которого подлежит оценке в случае если результаты его работы не соответствуют категории «С» или выше
R(NE)	0	Такую оценку может получить только молодой или начинающий исследователь в случае, если результаты его работы не соответствуют категории «C(NE)» или выше

3. Уроки новозеландского опыта для России

Опыт Новой Зеландии по проведению оценки результатов деятельности научных сотрудников может быть полезен при разработке мето-

дики оценки результатов деятельности научных работников в России, прежде всего в части использования:

1) показателей непосредственных результатов научных сотрудников на дату оцениваемого периода:

- опубликованные академические работы, к которым относятся: книги, научные статьи, отчеты и материалы об участии в конференциях (доклады и статьи для конференций, статьи в сборниках докладов конференций и т. д.), защищенные докторские и магистерские диссертации; доклады или отчеты для внешних организаций, монографии, научные обзоры и т. д.;
- работы, представленные в непечатных средствах массовой информации: фильмы, видео, записи и т. д.;
- другие непосредственные результаты: полученные права на интеллектуальную собственность (патенты, торговые марки и т. д.), разработка новых материалов, продуктов, компьютерных программ и т. д.;

2) показателей признания коллегами достижений научного работника (показатели качества научно-исследовательской деятельности оцениваемых сотрудников):

- получаемые стипендии (в том числе в рамках аспирантуры), гранты, награды, призы, приглашения на научные мероприятия (конференции, круглые столы и другие события);
- цитирования работ ученого и положительные отзывы, однако при этом количество цитирований *не является* показателем большего признания достижений сотрудника (некоторые работы могут часто цитироваться, поскольку являются примером плохого исследования);
- участие в редакционных коллегиях;
- благодарности, положительные отзывы и т. д.;

3) показателей конечных результатов деятельности сотрудника (определяются экспертным путем):

- участие в исследовательских объединениях, консорциумах и т. д.;
- вклад в развитие данной исследовательской области;
- членство в образовательных обществах и других организациях;
- вклад в развитие научно-исследовательской среды в пределах и за пределами данного учреждения;
- реализация проектов, получающих внешнее финансирование;
- количество работ, научным руководителем которых является ученый, а также помощь в работе студентам;
- участие в советах, рабочих группах и т. д.

При разработке показателей результатов важно учитывать, что на индивидуальную оценку результатов деятельности в сфере научных исследований и разработок должны оказывать влияние такие факторы, как вид предметной области, в рамках которой осуществляется деятельность оцениваемого работника (для естественно-научных, физических и медицинских специальностей установлен повышающий коэффициент); вид научной деятельности (фундаментальные,

прикладные, экспериментальные исследования)¹; степень занятости сотрудника (количество часов работы в учреждении, сотрудники которого подвергаются оценке).

Оценку результатов научной деятельности молодых и начинающих сотрудников целесообразно проводить по критериям, отличным от тех, что применяются к остальным сотрудникам.

При индивидуальной оценке научных сотрудников независимые экспертные группы должны формироваться по каждой предметной области и оценивать портфолио научных сотрудников, в которых содержится индивидуальная информация о результатах деятельности.

Если оценка результативности деятельности научных организаций (коллективов) направлена на повышение результативности деятельности учреждений в целом, то оценка деятельности научных работников должна проводиться с целью повышения индивидуальной результативности. Осознание контроля за результатами деятельности, сравнение с показателями других сотрудников, а также увязка результатов с уровнем заработной платы — всё это должно стимулировать научных работников улучшать свою результативность.

Оценка результативности деятельности научных организаций и оценка деятельности научных работников данной организации должны соответствовать друг другу. Это позволит увязать результаты работы каждого научного работника с результатами работы научной организации в целом и оценить вклад научного работника в достижение ее целей.

В перспективе целевые значения показателей оценки результатов труда научных работников могут использоваться при нормировании научно-исследовательского труда.

Литература

1. Богачева О. В., Смородинов О. В. Роль координационных механизмов в стратегическом управлении наукой и инновациями в современных условиях // *Инновации*. 2015. № 7. С. 14–22.
2. Богачева О. В., Феоктистова О. А. Определение основных видов научной деятельности и разработок для целей государственной научной политики в странах ОЭСР и России // *Фармакоэкономика. Современная фармакоэкономика и фармакоэпидемиология*. 2015. № 1. С. 18–30.
3. Гершман М. А., Кузнецова Т. Е. Эффективный контракт в науке: параметры модели // *Форсайт*. 2013. Т. 7. № 3. С. 26–36.
4. Рыкова И. Н. Подходы к определению результативности научно-исследовательской деятельности в России // *Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал*. 2013. № 3. С. 73–89.
5. Феоктистова О. А. Нормирование научно-исследовательского труда: методологические подходы // *Науковедение: [электронный журнал]*. 2014а. № 5. <http://naukovedenie.ru/PDF/109EVN514.pdf>.

¹ Подробнее о различных видах научно-исследовательской деятельности см.: [Богачева, Феоктистова, 2015].

6. Феоктистова О. А. Планирование затрат на научные исследования: проектный подход // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2014б. № 1. С. 69–80.
7. Феоктистова О. А. Результаты труда научных работников: инструменты государственного стимулирования качества // Наукоедение: [электронный журнал]. 2014с. № 5. <http://naukovedenie.ru/PDF/110EVN514.pdf>.
8. Феоктистова О. А., Фокина Т. В. Особенности планирования и выделения государственных средств на науку за рубежом // Финансы и кредит. 2015. № 39. С. 23–40.
9. Herbst M. Financing public universities: The case of performance funding. Dordrecht: Springer, 2007.
10. European Commission. Assessing Europe's university-based research / Expert Group on Assessment of University-Based Research. Science in Society 2008 Capacities, 1.4.1. European Commission, Brussels, 2010.
11. Hicks D. Overview of models of performance-based research funding systems // Performance-based funding for public research in tertiary education institutions: Workshop Proceedings. Paris: OECD Publishing, 2010.
12. OECD. Performance-based funding for public research in tertiary education institutions: Workshop proceedings. Paris: OECD Publishing, 2010.
13. Performance-Based Research Fund. Quality evaluation guidelines 2012. Wellington, New Zealand, 2013.
14. Performance information for appropriations. Vote tertiary education — Information supporting the estimates. 2013/14 B.5A. Vol. 2.

Ekonomicheskaya Politika, 2016, vol. 11, no. 1, pp. 143–156

Tatiana FOKINA^{a,b}. E-mail: fokina@nifi.ru.

^a Research Financial Institution of the Ministry of Finance of the Russian Federation, Federal State Budget Institution (3, bld. 2, Nastasyinsky per., Moscow, 127006, Russian Federation).

^b Economic Faculty, Lomonosov Moscow State University (1-46, Leninskiye Gory, GSP-1, Moscow, 119991, Russian Federation).

Evaluation of Research Scientists' Activity Results: Experience of New Zealand

Abstract

Due to the growing importance of science in the economy and strict budget constraints in Russia the issue of increasing the efficiency of public funding the research activities is becoming more urgent in recent years. In order to move to a system of efficient contracts in science a regular evaluation of research scientists' activity results performance has been planned. There is a need to work out methods of such evaluation. The article contains the analysis of individual performance evaluation of research scientists in New Zealand as an example of OECD countries' experience. The ways of examined practice adaptation in Russia in the methodology for research scientists' activity results evaluation have been suggested within the given article.

Key words: research scientist, research activity, financial support for research & development, efficient contract, individual evaluation of research quality.

JEL: I23, H43, H59, O31, O38.

References

1. Bogacheva O. V., Smorodinov O. V. The role of the coordination mechanisms in the strategic management of science and innovation in modern conditions. *Innovatsii*, 2015, no. 7, pp. 14–22.

2. Bogacheva O. V., Feoktistova O. A. Defining the main types of research and development for purposes of shaping state R&D policy in Russia and in OECD countries. *Farmakoekonomika. Sovremennaya Farmakoekonomika i Farmakoepidemiologiya*, 2015, no. 1, pp. 18-30.
3. Gershman M. A., Kuznetsova T. E. Efficient contracting in the R&D sector: Key parameters. *Forsait*, 2013, no. 7, pp. 26-36.
4. Rykova I. N. Innovative development of Russia and the measurement of scientific and technical potential based on the publication activity. *Finansovyi Zhurnal. Nauchno-Issledovatel'skii Finansovyi Zhurnal*, 2013, no. 3, pp. 73-89.
5. Feoktistova O. A. Norm-setting of research work: Methodological approaches. *Naukovedenie*, 2014a, no. 5. <http://naukovedenie.ru/PDF/109EVN514.pdf>.
6. Feoktistova O. A. Planning of the research costs: The project-based approach. *Nauchno-Issledovatel'skii Finansovyi Institut. Finansovyi Zhurnal*, 2014b, no. 1, pp. 69-80.
7. Feoktistova O. A. The results of scientists' work: Government's tools of quality incentives. *Naukovedenie*, 2014c, no. 5. <http://naukovedenie.ru/PDF/110EVN514.pdf>.
8. Feoktistova O. A., Fokina T. V. Foreign Specifics of Planning and Earmarking State Funds for Science. *Finansi i Kredit*, 2015, no. 39, pp. 23-40.
9. Herbst M. Financing public universities: The case of performance funding. Dordrecht: Springer, 2007.
10. European Commission. *Assessing Europe's university-based research*. Expert Group on Assessment of University-Based Research. Science in society 2008 capacities, 1.4.1. European Commission, Brussels, 2010.
11. Hicks D. Overview of models of performance-based research funding systems. In: *Performance-based funding for public research in tertiary education institutions: Workshop proceedings*. Paris: OECD Publishing, 2010.
12. OECD. Performance-based funding for public research in tertiary education institutions: Workshop Proceedings. Paris: OECD Publishing, 2010.
13. Performance-Based Research Fund. *Quality evaluation guidelines 2012*. Wellington, New Zealand, 2013.
14. *Performance information for appropriations. Vote tertiary education — Information supporting the estimates*. 2013/14 B.5A, vol. 2.