

Раздел V
КОНКРЕТНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО
ОТЕЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Part V. CONCRETE PROBLEMS OF MODERN
DOMESTIC EDUCATION

УДК 37.0 + 378

ИННОВАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА И ИННОВАЦИОННАЯ
СРЕДА КАК УСЛОВИЕ ИННОВАЦИЙ В ВУЗЕ

Т. В. Черняк (Новосибирск)

В статье рассматриваются проблемы формирования инновационной политики и инновационной среды вуза как фактора инноваций в вузе. Автор анализирует факторы обеспечения инноваций в вузе, различные аспекты деятельности вуза по формированию инновационной политики и инновационной среды вуза, проводит исследование психологических, социальных, экономических причин, препятствующих внедрению инноваций.

Ключевые слова: инновационная политика вуза, инновационная среда вуза, психологические, социальные, экономические причины противодействия инновациям, психологические качества личности инноватора.

INNOVATIVE POLICY AND INNOVATIVE ENVIRONMENT
AS A CONDITION FOR INNOVATIONS IN THE HIGHER EDUCATION
INSTITUTION

T. V. Chernyak (Novosibirsk)

The article considers the problem of formation of the innovative policy and innovative environment of the higher education institution as a factor for innovations in this institution. The purpose of the article is to analyze various factors of innovations in higher education; the activities to form the innovative policy and innovative environment of the higher education institution; and the psychological, social, economic factors hindering innovations.

Key words: innovation, innovative policy of the higher education institution, innovative environment of the higher education institution, psychological, social,

© Черняк Т. В., 2013

Черняк Татьяна Владимировна – кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом факультета ГМУ; начальник отдела практики, трудоустройства и связи с выпускниками, Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.
E-mail: chernjak@sapa.nsk.su

economic reasons of the resistance to innovations; psychological qualities of the individual innovator.

В современном обществе экономика базируется на знаниях, которые, с одной стороны, становятся потребляемым экономикой сырьем, а с другой стороны – одним из основных результатов труда. Соответственно, повышается мера ответственности вуза за качество знаний, которые получает выпускник, поскольку высшее образование становится одним из важных стратегических ресурсов, обеспечивая перспективное инновационное развитие и конкурентноспособность как выпускника на рынке труда, так и страны на международной арене. Но для подготовки кадров для инновационной экономики вузу необходимо решить задачи построения инновационной политики и инновационной среды вуза [1].

Таким образом, как внешняя ситуация (решение задач государственного уровня), так и внутренняя (решение внутривузовских задач) свидетельствует о многочисленных инновациях, которые проводятся в нашей стране и образовательной системе. Проблема инноваций не только изучалась при рассмотрении сопротивлений, страхов и инновационных конфликтов, возникающих при проведении инноваций [2, с. 202], но и имела практический опыт реализации в рамках европейско-американского проекта по внедрению медиации в практику деятельности госслужащих еще в 2002 г. за 10 лет до принятия в России закона о применении медиации как способа досудебного разрешения конфликтов [3, с. 55; 4, с. 151].

Инновационное образование связано с переходом на позиции личностно ориентированной педагогики, внедрением информационно-коммуникативных технологий, новых форм и методов образования. Решение этих задач невозможно без осуществления инновационных преобразований в вузе и на каждой кафедре вуза [5].

Целью стратегического развития вуза и каждой кафедры в данных условиях становится подготовка высококвалифицированных конкурентноспособных специалистов как для сферы народного хозяйства, так и для государственной и муниципальной службы. В этой ситуации главным мерилом вклада каждого преподавателя станет его профессионализм, активность участия в научно-исследовательской и образовательной деятельности вуза, что, в свою очередь, должно отражаться на уровне его заработной платы, получении дополнительных выплат и предоставлении возможностей участия в престижных научных конференциях по итогам исследовательской работы. В то же время, наряду с этими задачами и целями, уже существуют общие направления высшего образования России. Назовем главные из них: неудовлетворительное качество преподавательского состава (16 % не участвуют на постоянной основе в научной работе, 38 % – не владеют иностранными языками). В связи с этим вуз перестал быть фабрикой инноваций и инноваторов. Кроме того отсутствует информация о «человеческом капитале», то есть карьере и доходах выпускников, что обеспечило бы конкуренцию вузов в ситуации прозрачности этой информации для работодателей и родителей при выборе вуза. Стоит задаться вопросом: каковы главные направления деятель-

ности вуза для преодоления названной проблемы и какие факторы необходимо учитывать вузу при проведении инноваций.

С изменением организации меняются люди: они должны приобретать новые знания, получать больше информации, решать новые задачи и менять рабочие привычки, ценности и отношение к делам в организации. Перемены в ценностях и отношениях очень важны; без них невозможны какие-либо реальные изменения. Очень важно осознать, что это относится ко всему персоналу, начиная с руководителя. Человек меняется на нескольких уровнях: на уровне знания (информация об изменениях, понимание их обоснованности), на уровне отношений (принятие необходимости нововведений) и на поведенческом уровне (действия в поддержку нововведений).

На изменение отдельных людей в организации воздействуют перемены в окружающей среде – как во внешней, так и внутренней, которые могут облегчать (или затруднять) изменения в людях, работающих в организации. Обычно люди приспосабливаются к нововведениям и принимают их как естественный жизненный факт. В то же время они сопротивляются и стараются избежать перемен, которые ухудшат их существующее положение в отношении содержания и условий работы, рабочей нагрузки, дохода, личной власти и т. п. Но сопротивление может быть значительным, даже если предлагаемые действия нейтральны или благоприятны, и это необходимо учитывать при формировании инновационной политики и инновационной среды вуза как фундамента инноваций.

В целом можно выделить общие причины отторжения нововведений: отсутствие убежденности в необходимости инноваций; недовольство нововведениями, насаждаемыми сверху; страх перед неизвестностью; страх перед неспособностью выполнить что-либо и неудачей; нарушение установленного порядка, привычек и взаимоотношений; отсутствие уважения и доверия к лицу, содействующему осуществлению инноваций.

Среди причин, препятствующих внедрению инноваций, выделяют: *психологические причины* (реакции, настроения, чувства, которые испытывают люди, встречаясь с каким-то нововведением: неразвитые достигательные мотивации; эффект «изобретено не здесь»); *социальные* (заинтересованность сохранения существующего, пусть и плохого, положения, что характерно для отечественной психологии) и *экономические причины*, которые для России и теперь заключаются в дешевизне рабочей силы и отсутствии связи доходов участника нововведений с качеством труда. Однако с развитием рыночных отношений должен измениться и подход к инновационной деятельности, поскольку способность к нововведениям становится для одних организаций фактором выживания, для других – фактором процветания, а неспособность к ним – фактором упадка и развала. Поэтому при проведении инноваций в вузе необходимо учитывать факторы, оказывающие либо стимулирующее, либо тормозящее влияние.

Первая группа факторов – это *объективные факторы среды организации*: – инновационная политика организации (может быть интенсивной или экстенсивной). Т. Питерс и Р. Уотермен [6, с. 134] считают, что новаторские организации чрезвычайно изобретательны в непрерывном реагировании на любые изменения окружающей среды, и с изменением среды эти

организации также изменяются. Вузы должны перейти на интенсивный характер инновационной политики в соответствии с требованиями времени, что не во всех вузах будет воспринято позитивно;

– тип и характер организации (чем сложнее технология, тем большие трудности возникают в инновационном процессе). Несомненно, что современные вузы – организации со сложными технологическими процессами как в плане организационных, так и информационных технологий обучения, что может осложнить внедрение инноваций;

– экономическое состояние организации (в вузах оно зависит от бюджетного и внебюджетного финансирования и будет резко отличаться). Итак, инновационная политика организации (или вуза) отнесена методологами инноваций к группе наиболее важных объективных факторов среды организации, причем к первой в рейтинге этих факторов для проведения инноваций. Для установления связи понятия «инновационная политика вуза» с понятием «инновационная среда» возьмем за основу следующее определение: «внутренняя инновационная политика – это регулирование поведения персонала, нацеленного на инновативный тип развития организации» [7, с. 21]. Авторы справедливо считают, что «инновационная политика как инструмент управления организацией является решающим фактором инновационной деятельности, одним из важных элементов инновационного процесса в организациях» [7, с. 27]. «Она должна способствовать раскрытию инновационного потенциала, созданию активного поведения персонала» [7, с. 27].

С учетом описанных сопротивлений и противодействий инновациям инновационная политика, разработанная вузом, сделает инновации правилом и нормой, а не исключением для всего персонала; а педагогов-инноваторов избавит от навязанной позиции «белой вороны». Мы согласны с мнением В. А. Сластенина, который уточняет и развивает понятие «инновационная политика», считая, что «инновационная среда – это определенная морально-психологическая обстановка, подкрепленная комплексом мер организационного, методического, психологического характера, обеспечивающих введение инноваций в образовательный процесс» [8, с. 498].

Отсутствие такой инновационной среды проявляется в методической неподготовленности преподавателей, в их слабой информированности по существу педагогических инноваций. Наличие благоприятной инновационной среды в коллективе снижает коэффициент «сопротивления» преподавателей инновациям, помогает преодолеть стереотипы профессиональной деятельности. Инновационная среда находит реальное отражение в отношении преподавателей к педагогическим инновациям. Мы считаем, что инновационная политика первична по отношению к инновационной среде образовательного учреждения, и именно с нее и необходимо начинать инновационную деятельность в вузе.

Модель и структура элементов инновационной среды включают: инновационную учебную деятельность; инновационную воспитательную работу; инновационную методическую деятельность; инновационную научно-исследовательскую деятельность преподавателей и студентов; инновационную управленческую деятельность; инновационную административно-хозяйственную деятельность [5, с. 251].

Проблема первичности формирования инновационной политики в вузе тем более актуальна с учетом *субъективных факторов среды вуза*, которые необходимо учитывать при проведении инноваций в вузе. В их числе:

– пол и возраст персонала: в половой структуре вузов России преобладают женщины, что является благоприятным фактором для инноваций, но, с другой стороны, все исследователи отмечают процессы старения преподавательского корпуса. Но в многочисленных исследованиях не выявлена корреляция между возрастом и инновативностью личности;

– личностные качества персонала, способствующие реализации инновационного процесса: склонность к риску, заинтересованность в служебном росте, высокий профессионализм, установка на нововведения – черты «новаторской личности». Согласно классификации субъектов инноваций Э. Роджерса, соотношение групп в коллективе следующее: «новаторы» – 2,5 %; «реализаторы» – 13,5, «предварительное большинство» – 34, «позднее большинство» – 34, «колеблющиеся» – 16 % (цит. по : [6, с. 129]). Как видим, «инноваторов» в коллективе – меньшинство (2,5 %); минимальна также группа поддерживающих их идеи – 13,5 %, что делает проблему формирования инновационной политики и инновационной среды в вузе крайне актуальной. Необходимо учитывать и третий субъективный фактор: квалификацию и образование руководителя и персонала организации.

Таким образом, анализ объективных и субъективных факторов внутренней среды организации при проведении инноваций в вузе позволяет сделать вывод о необходимости формирования инновационной политики и инновационной среды вуза как условия обеспечения полноценного инновационного развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Распоряжение** Правительства РФ от 07.02.2011 № 163-р «О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы». – [Электронный ресурс]. – URL : <http://hghltd.yandex.net/yandbtm> (дата обращения: 20.12.2012).
2. **Chernyak T.** Innovations in civil service and in society: issues on carrying out state reforms / под ред. С. Партучкего. – Люблин : Католический университет, 2008. – Т. 1: Культура и рынок. – С. 202–207.
3. **Черняк Т. В.** Управление компетентностью государственных служащих // Науч. зап. СибАГС. – 2005. – № 2. – С. 55–66.
4. **Черняк Т. В.** Принципы, подходы и методы формирования профессиональных компетенций специалиста // Философия образования. – 2011. – № 6 (39). – С. 151–160.
5. **Черняк Т. В.** Инновационная политика как фактор формирования инновационной среды // Новые технологии в образовании : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. (апрель 2012) / науч. ред. Я. А. Максимов. – Красноярск, 2012. – С. 247–252.
6. **Питерс Т., Уотермен Р.** В поисках эффективного управления. Опыт лучших компаний. – М. : МГУ, 1992. – 424 с.
7. **Инновационная политика** высшего учебного заведения / под ред. Р. Н. Федосовой. – М. : Экономика, 2006. – 178 с.
8. **Сластенин В. А.** Педагогика. – М. : Школа-Пресс, 2000. – 521 с.

Принята редакцией: 5.12.2012