

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ МЕНЕДЖМЕНТА В СФЕРЕ ИННОВАЦИЙ

УДК 378

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИЯМИ В ВУЗЕ

В.А. Михайлов, С.В. Михайлов

Тверской государственной университет, г. Тверь

Одна из главных проблем на пути инновационного развития вуза состоит в недостаточно успешном управлении инновационными процессами.

Ключевые слова: инновации, управление, образование.

В настоящее время осуществляется масштабная государственная поддержка всестороннему развитию инновационной инфраструктуры в образовательных учреждениях высшего профессионального образования в целях формирования инновационной среды, развития взаимодействия между образовательными учреждениями и промышленными предприятиями и т.д. Предполагается, что в результате должного развертывания инновационной деятельности многие ведущие вузы страны превратятся в действенные учебно-научно-инновационные комплексы.

Подобная задача стоит сегодня не только перед центральными, но и региональными вузами. Многие региональные университеты сегодня проявляют активные и небезуспешные шаги в данном направлении. Сегодня региональные университеты главными центрами подготовки высококвалифицированных специалистов. При этом активно формируется многоступенчатая (бакалавриат – специалист – магистратура), территориально распределенная (центр – периферия, головной вуз – филиалы), структурированная (лицей – колледж – вуз – послевузовское образование) модель высшего образования. Естественно, все это требует введения новой модели управления университетской жизнью.

Региональный университет продолжает выступать как основной способ подготовки научных кадров высокой квалификации. В настоящее время местная молодежь практически перестала поступать в вузы других субъектов Российской Федерации. Следовательно, местные вузы превращаются в единственный источник подготовки высококвалифицированных научных кадров для нужд региона. Учитывая резкое сокращение научно-исследовательских центров при

крупных производственных предприятиях, научно-исследовательских институтов и т.д., можно даже говорить об увеличении роли университетов в подготовке научных кадров высшей квалификации. И чем более наукоемкими будут становиться местные отрасли хозяйства, тем большее значение будут играть местные университеты. В связи с этим на управленческое звено вузов ложится очень серьезная задача налаживания продуктивных взаимосвязей между вузовской, академической и отраслевой наукой.

Многие региональные университеты (местное вузовское сообщество в целом) выступают на местном уровне как важные субъекты экономической жизни. Например, вузы Тверской области в целом аккумулируют (профессорско-преподавательский состав, студенты, обслуживающий персонал и т.д.) достаточно большой процент местного трудоспособного населения. Таким образом, региональные вузы выступают как крупные работодатели. Отсюда еще одна проблема, встающая сегодня во весь рост перед руководителями вузов: наряду с традиционными функциями высшего учебного заведения (образование и наука) придется все чаще и чаще сталкиваться и осваивать ранее не выполнявшиеся функции (активный игрок на региональном рынке труда и проч.).

Можно смело утверждать, что современный университет уже выступает как серьезный фактор региональной политической жизни. Тот факт, что в университетской среде концентрируется достаточно большая часть взрослого населения (электората), причем это наиболее интеллектуально (профессорско-преподавательский состав) и активно (студенческая масса) настроенная часть местного населения, делает эту среду вполне политически значимой. Недаром местная политическая элита (как и местная государственная власть) постоянно и разнообразно контактирует с руководством вузов. Отсюда еще одна головная боль вузовского руководства: неизбежное лоббирование интересов вуза и постоянное лавирование в политических течениях современной российской политической жизни.

Региональный университет давно выступает как фактор культурной жизни региона. На базе университетов проводится множество культурных мероприятий республиканского и областного масштаба – спартакиады, международные, республиканские и региональные конференции, олимпиады, смотры художественной самодеятельности, КВН, конкурсы красоты и т.д. Многие университеты выступают интегративным элементом в какой-либо узкопрофильной области. Например, ТвГУ выступает как крупный интернет-центр, способствующий глобализации культуры и т.д. В целом, университеты призваны стать во главе формирования местных культурных и информационно-образовательных пространств. Отсюда важная задача

для руководства вузов: не только не позволять исчезать остаткам вузовских театров, коллективов художественной самодеятельности, а наращивать их потенциал за счет нахождения новых форм взаимодействия с местной сферой культуры.

Высшее образовательное учреждение в России выступает как важный фактор личностной социализации и ресоциализации (от успешности-неуспешности проводимых реформ будет зависеть, станет ли для некоторой части своей внутренней общественности еще и фактором массовой десоциализации). Вот некоторые цифры. Уже в начале 2000-х гг. всеми видами обучения в Российской Федерации было охвачено около 34 млн. человек, насчитывалось до 6 млн. педагогов, несколько миллионов человек проходили повышение квалификации и переподготовку и т.д., т.е. в области образования находился почти каждый третий гражданин России. Отсюда ясно: какова российская система образования, таков и средний россиянин. Университет – это среда, где концентрируется, профессионально обучается и в определенной степени окультуривается наиболее активная и способная молодежь. Важно на местном уровне отстроить систему вовлечения невузовской молодежи (школьники, студенты ССУЗОВ и т.д.) в многообразную вузовскую жизнь.

Естественно, эффективное управление инновационными процессами в сфере образования, кроме всего прочего, подразумевает всестороннюю поддержку проводимых реформ со стороны широкой общественности. В этом отношении руководство вуза просто обязано поддерживать постоянный и плодотворный диалог внутренней и внешней общественности университета. Поэтому мониторинг мнений местной общественности по широкому кругу возникающих проблем является залогом их успешного решения. В связи с этим Межкафедральной лабораторией социально-политических исследований Тверского государственного университета было проведено специальное исследование с целью – выявить, что знает, как воспринимает и что предлагает тверская общественность в отношении местных вузов как важного фактора региональной жизни.

Жители Твери чрезвычайно высоко оценили роль высшего образования в жизни современного россиянина. Однако сама эта важность, естественным образом, понимается по-разному: для 52% респондентов получение высшего образования предстает как основа материального благополучия, 38% – как гарантия карьерного роста и профессиональной занятости (стабильности социального статуса), 36% – основа профессионального становления, 30% – возможность личностной самореализации, 28% – способ самоутверждения, 20% – возможность адаптироваться к новым социальным условиям (1% – другое, 7% – затруднились с ответом).

Несмотря на то, что образование само по себе оценивается весьма высоко, место и роль вузов в жизни региона и личной жизни оценивается довольно низко. Так, на формирование личности, с точки зрения респондентов, в первую очередь влияют средства массовой информации (72%), знакомые и друзья (66%), родители (60%), и уже затем – вузовское сообщество (46%). Таким образом, вуз и вузовская жизнь оказались далеко позади (по силе своего влияния на индивида) многих других субъектов и механизмов социализации личности. Отсюда задача выработки правильной стратегии и действенной тактики со стороны руководящего звена местного вузовского сообщества.

В чем состоит (к чему сводится), по мнению респондентов, социокультурная деятельность региональных вузов? На первом месте поставлены образовательная деятельность (77% респондентов) и научно-исследовательская деятельность преподавателей и студентов (56% опрошенных). Таким образом, непосредственные формы воздействия на социум (образование и наука как основные направления деятельности вузов) поставлены выше других форм и способов социокультурного воздействия вузов. Последние (опосредованные формы и способы влияния вузов на жизнь региона) следующим образом: 49% – интеграция подрастающего поколения в социальную систему, 39% – культурная деятельность вузов, 31% – информационно-техническая деятельность, 24% – предпринимательская деятельность вузов (в том числе – строительство жилья, дворцов культуры, стадионов и проч.), 9% – спортивная деятельность вузов и т.д. Таким образом, отсроченное и опосредованное воздействие вузов на социум вполне осознается и признается, однако в совокупном социокультурном воздействии вузов данные направления влияния на регион, с точки зрения тверичан, играют далеко не первостепенную роль. По мнению тверичан, вузы должны играть наибольшую роль: в образовании (80%), науке (56%), экономике (49%), политике (40%), искусстве (20%), во всех сферах общественной жизни (19%), ни в одной – всего 3% респондентов.

Одним из важнейших вопросов разбираемой проблемы является вопрос о механизмах и формах влияния местных вузов на жизнь города и региона. В общественном мнении в качестве абсолютно лидирующего выступает следующий способ воздействия: вузы «дают самое важное для самостоятельной жизни – высшее образование» (73%). Остальные механизмы влияния идут далеко позади основного – служат поставщиками высококвалифицированных кадров (34%), студенческая масса активно участвует в экономической, политической, культурной жизни региона (31%), вузы активно участвуют в политической жизни региона (24%), вузы активно участвуют в культурной жизни региона (23%) вузы активно участвуют в экономической жизни региона (21%) и

т.д. Приведенные цифры позволяют сделать следующий вывод. Во-первых, сравнительно равномерная распределенность большинства перечисленных способов отражает многосторонний характер воздействия вузов на местную общественную жизнь. Во-вторых, здесь проявилась недостаточно выраженное воздействие каждого из признаков (в отдельности) на социально-культурную жизнь региона. В-третьих, дает о себе знать опосредованный и отсроченный характер подобного воздействия: подсчитать и описать, что и как привносят вузы в социально-культурную жизнь региона очень трудно.

В высшей школе России вот уже более пятнадцати лет проводится работа по развитию инновационной деятельности, которая включает следующие основные направления: создается инфраструктура поддержки инновационной деятельности, в которую входят университетские технопарки, инкубаторы бизнеса, инновационно-технологические центры, центры коммерциализации и трансферта технологий, центры сертификации и консалтинга, фонды поддержки инновационной деятельности; разрабатывается научно-методическое и нормативное обеспечение инновационной деятельности; ведется подготовка кадров для инновационной деятельности; организуются и выполняются в рамках высшей школы научно-технические программы, направленные на поддержку инновационной деятельности университетов, технопарков и других структур; выполняются проекты, в том числе корпоративные, направленные на создание наукоемкой продукции; создается инновационная система высшей школы и университетов. Тем не менее, проблем пока явно больше, чем достижений.

Готовность вуза к инновационному развитию – с социологической точки зрения – выступает как готовность к восприятию новшеств, готовность к производству новшеств, готовность к усвоению и распространению новшеств, способность управления вуза увлечь (мобилизовать) коллектив на путь инноваций, возможности и способности управления вуза привлечь инвестиции и т.д. Представляется, что главными направлениями деятельности управленческого звена вуза должны быть следующие: всесторонне развитие инновационной среды университета (организация и мобилизация подлинных субъектов инноваций – заинтересованных, готовых и т.п. членов коллектива к инновационному пути развития); формирование стойкого инновационного климата как совокупности факторов внешней среды организации, прямо или косвенно влияющих на возможность реализации ее инновационного потенциала, формирование внутренней обстановки, в которой человек чувствует себя свободным, полностью мотивированным, готовым к творчеству; культивирование инновационной культуры как совокупности знаний,

умений и навыков комплексного внедрения и всестороннего освоения новшеств; наращивание инновационного потенциала вуза как совокупности наличных ресурсов, достаточных для осуществления эффективной инновационной деятельности и характеризует способность вуза к изменению, улучшению, устойчивому развитию и достижению нового качественного состояния и т.д.

При этом в мониторинговом режиме необходимо отслеживать две группы факторов:

1) факторы, *способствующие* инновационной активности: чувство нового, склонность к нововведениям; инициативность, стремление решать трудные задачи, удовлетворение от этого; честолюбие, желание сделать карьеру; общественное признание, приобретение социального статуса; склонность к риску; стремление получать экономический эффект для организации; личная материальная заинтересованность и проч.

2) факторы, *тормозящие* инновационную активность:

- неумение ставить и решать инновационные задачи;
- боязнь риска, ответственности;
- лень, нежелание лишних хлопот, равнодушие;
- непонимание выгоды от инновационной деятельности;
- косность, настороженность к новому, формализм;
- неуверенность в себе, нерешительность, боязнь оказаться «белой вороной»;
- самодовольство, зависть к успеху других и т.д.

В связи с последней задачей в июне 2011 г. в Тверском государственном университете было проведено первое из запланированных конкретно-социологических исследований по данной проблематике. Вот некоторые данные.

Распределение ответов на вопрос «Отметьте, что побуждает Вас внедрять в своей работе инновационные технологии»: 41% – интересно создавать что-то свое, необычное и лучше, чем было, 4% – желание быть на высоте, среди лидеров коллектива, 16% – в новшествах полнее реализуешь свой опыт, силы и способности, 14% – возрастает самоуважение, формируется новый взгляд на себя, 24% – с использованием инновационных методов легче и успешнее работать, 17% – привычка выполнять любое дело хорошо, 11% – творческая атмосфера в рабочем коллективе, 9% – внешнее принуждение (требования руководства), 4% – другое. Проректоры (начальники управления, деканы и др.) и заведующие кафедрой склонны отмечать в качестве основной причины внедрения инновационных технологий *привычку выполнять любое дело хорошо*. В то же время основной массив ответивших на этот вопрос преподавателей отмечали в качестве основных причин следующие: *возрастает самоуважение*,

формируется новый взгляд на себя и с использованием инновационных методов легче и успешнее работать.

Причины сдерживания активного применения инновационных технологий в университете: отсутствие технических и иных возможностей (нет соответствующего оборудования для научных исследований и образовательного процесса, отсутствует необходимое программное обеспечение, нет соответствующего финансирования и т.д.) (63%), нет ни моральной, ни материальной компенсации за инновационную деятельность (54%), неразвитость инновационной инфраструктуры вуза (46%), большая учебная нагрузка (40%), отсутствие у большинства студентов, аспирантов и преподавателей вуза надлежащих знаний и умений в области инновационной деятельности (40%), отсутствие опыта разработок инновационных образовательных технологий (38%), нежелание крупного бизнеса вкладывать активы в инновационное развитие вузов (34%), дисциплинарная замкнутость и отсутствие организационной гибкости, что мешает выполнять междисциплинарные (межкафедральные и т.д.) инновационные проекты (34%), инертность большинства преподавателей (31%), отсутствие у студентов интереса к новым формам работы (29%), массовый уход интеллектуалов из инновационной деятельности (19%). Надо отметить, что наиболее консолидированная точка зрения разных групп внутренней общественности была продемонстрирована в отношении неразвитости инновационной инфраструктуры вуза и отсутствие технических и иных возможностей как главных причин сдерживания активного применения инновационных технологий в вузе. *Руководство вуза разных уровней* в качестве таковых причин называет отсутствие опыта разработок инновационных образовательных технологий, отсутствие опыта разработок инновационных образовательных технологий отсутствие у студентов интереса к новым формам работы, отсутствие у большинства студентов, аспирантов и преподавателей вуза надлежащих знаний и умений в области инновационной деятельности и т.д., *профессоры и доценты* – отсутствие опыта разработок инновационных образовательных технологий, отсутствие у большинства студентов, аспирантов и преподавателей вуза надлежащих знаний и умений в области инновационной деятельности и др., *старшие преподаватели и ассистенты* – большая учебная нагрузка т.д., *студенты и аспиранты* – отсутствие технических и иных возможностей, нет ни моральной, ни материальной компенсации за инновационную деятельность.

Оценка управления инновационной деятельностью со стороны государственных структур. В целом положительные оценки работы убывают по нисходящей в зависимости от статуса государственных структур: инновационная деятельность Минобрнауки

полностью удовлетворяет 3% опрошенных, тогда как деятельность руководителя подразделения удовлетворительно оценивается 21% респондентов. Баланс «удовлетворяет»-«не удовлетворяет» применительно к деятельности разных структур: Администрация области (-54), Правительство РФ (-48), Минобрнауки (-46), деканат (управления, отделы) (+12), руководитель подразделения (+12), ректорат (+16). Видно, что хотя для внутривузовских структур баланс положителен, он все равно не является определяющим.

Оценка форм поощрения за инновационную деятельность. Распределение ответов на вопрос «Ваши приоритеты в формах поощрения за инновационную деятельность?». В качестве основных форм поощрения за инновационную деятельность выступают следующие формы: оплата участия в конференциях, проводимых в странах дальнего или ближнего зарубежья, а также возможности стажироваться в ведущих вузах, оплата участия в семинарах, стажировках, мастер-классах, конференциях и т.п. (70%), установление персональной надбавки к заработной плате (65%), бесплатная публикация научных работ, методических материалов, учебных пособий и т.п. (49%), предоставление внутривузовских грантов (42%), оплата проезда, дополнительных медицинских, юридических и иных услуг, получение путевок в санатории, дома отдыха и т.д. (42%), продвижение по карьерной лестнице (40%), уменьшение учебной нагрузки (38%), приобретение программного обеспечения, технических средств, расходных материалов в личное пользование (37%), оплата безлимитного доступа к Интернет-ресурсам (29%), моральная поддержка (благодарность, доска почета и т.д.) (20%). Видно, что материальные формы поощрения стоят на первом месте. При этом *бесплатная публикация научных работ, методических материалов, учебных пособий* и т.п., прельщает, в основном, ст. преподавателей кафедр и аспирантов (75% и 77% соответственно), *оплата участия в конференциях, проводимых в странах дальнего или ближнего зарубежья, а также возможности стажироваться в ведущих вузах, оплата участия в семинарах, стажировках, мастер-классах, конференциях и т.п.* нужны, в основном, заведующим кафедрой (100%), профессорам (100%), ст. преподавателям (92%), ассистентам кафедры (90%) и аспирантам (85%), *установление персональной надбавки к заработной плате* было бы интересно, в основном, проректорам (начальникам управлений, деканам и др.) (100%), профессорам (100%) и доцентам (81%), студенты были бы не против оплаты безлимитного доступа к Интернет-ресурсам (40%).

Рекомендации по развитию инновационной среды университета. Распределение ответов на вопрос «Какие рекомендации по развитию инновационной среды университета Вы поддержали бы в

первую очередь?»: 66% – создание четкой и эффективной системы поощрения за эффективную инновационную деятельность, 63% – расширение форм и методов стимулирования и поддержки кафедр/преподавателей, ведущих инновационные разработки, 55% – расширение контактов с предприятиями региона (подготовка, переподготовка кадров, заказы на товары и услуги и т.п.), 50% – расширение деловых контактов с региональным бизнес-сообществом (привлечение инвестиций, подготовка и переподготовка кадров и проч.), 48% – расширение спектра мероприятий по популяризации и обучению инновационной деятельности (актуализация и развитие знаний в области инноватики в высшем образовании и др.), 47% – тщательный подбор руководящих кадров (главный критерий – ориентация на инновации), 47% – систематические стажировки в ведущих зарубежных и отечественных вузах тех сотрудников, которые активно заняты в инновационной деятельности университета, 43% – резкое расширение участия вуза в реализации крупномасштабных региональных инновационных проектов, 42% – модернизация учебно-материальной базы современного учебного заведения высшего профессионального образования, 35% – формирование механизмов широкого вовлечения молодежи в инновационную деятельность, 32% – создание в вузе сети малых предприятий (центров и т.д.) по внедрению инноваций, 27% – внедрение механизмов стимулирования руководителей всех уровней к переходу на инновационный путь развития, 23% – всемерное вовлечение студентов, аспирантов и преподавателей в процесс планирования, внедрения и управления инновационных проектов различного уровня, 23% – широкая популяризация и пропаганда полезности, престижности и значимости рационализаторской, изобретательской и креативной деятельности в вузе, 20% – отлаженный мониторинг и четкая система извещения о нуждах регионального бизнес-сообщества, других партнерах вуза, 15% – введение в перечень отчетности управлений, отделов, кафедр раздела «Результаты внедрения инновационных проектов».

Итак, в настоящее время просматривается явное несоответствие уровня управления инновациями в вузе современным запросам к развитию инновационной деятельности, что проявляется, в первую очередь, в недостаточной сформированности целостной структуры управления инновационной деятельностью, отсутствии кадрового обеспечения управленческой сферы, неисследованности, а, следовательно, и крайней неразвитости системы мотивации в области инновационной деятельности и явно недостаточном участии всех основных групп внутренней общественности вуза в организации и проведении инновационной деятельности. Ясно, что превращение потенциала высшей школы в инновационный ресурс развития регионов

и страны в целом как главной цели инновационной деятельности в вузе может быть достигнуто только при одновременном всестороннем развитии инноваций в самой вузовской системе. А это недостижимо без решения накопившихся проблем в управленческой системе высших учебных заведений.

PROBLEMS IN THE MANAGEMENT OF INNOVATION IN HIGHER EDUCATION

Mikhailov V.A., Mikhailov S.V.

Tver State University, Department of sociology

Tver State University, Department of sociology

One of the main problems on the way of innovative development of the university is insufficiently successful management of innovation processes.

Keywords: *innovations, management, education.*

Об авторах:

МИХАЙЛОВ Валерий Алексеевич – д.ф.н., профессор, зав. кафедрой социологии Тверского государственного университета, ТвГУ, e-mail: p001881@tversu.ru.

МИХАЙЛОВ Сергей Валерьевич – к.ф.н., доцент кафедры социологии Тверского государственного университета, ТвГУ, e-mail: p001881@tversu.ru.