

УДК 316.7

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО КЛИМАТА И ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ВУЗЕ: ПО МАТЕРИАЛАМ КОНКРЕТНО-СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

В.А. Михайлов, С.В. Михайлов

Тверской государственной университет, г. Тверь

Инновационное развитие современного российского вуза основывается на всестороннем разворачивании инновационного климата и инновационной культуры.

Ключевые слова: *высшее учебное заведение, инновация, инновационная культура, инновационный климат, модернизация*

Многие исследователи данной проблематики отмечают, что одной из главных задач на пути инновационного развития современного высшего учебного заведения является формирование и всемерное развитие инновационной культуры вуза и формирование инновационного климата в вузе. Как отмечают авторы Хартии инновационной культуры, гуманитарным наукам, особенно социологии и психологии, надо глубже исследовать феномен инновационной культуры, его организационный компонент, искать эффективные средства против косности, консерватизма, трусости, лености мысли и других пороков, препятствующих нововведениям [1].

Ранее была опубликована статья, где были представлены теоретико-методологические основы исследования инновационной корпоративной культуры (ИКК) [2]. В настоящей статье – уже на материалах конкретно-социологических исследований в разных вузах страны – разбираются проблемы и пути разворачивания инновационного климата (ИК) и инновационной культуры в вузе. Применительно к любой организации ИКК – это корпоративная культура, в которой главной ценностью и основной моделью поведения для большинства сотрудников становится деятельность по созданию и продвижению инноваций. При этом тот или иной уровень развития ИКК можно рассматривать как необходимое основание и вполне достоверный показатель инновационного потенциала организации, в том числе – любого вуза.

ИК – совокупность факторов внутренней и внешней среды организации, прямо или косвенно влияющих на возможность реализации ее инновационного потенциала. ИК выступает как сформированная определенным образом обстановка, в которой человек

чувствует себя в данной организации вполне свободным, полностью мотивированным и готовым к творческой деятельности.

Проведенные исследования показали, что инновационная деятельность в вузе внутренне противоречива, в первую очередь, - в силу специфичности интересов основных субъектов инновационного процесса. Так, оказалось, что профессорско-преподавательский состав и технический персонал вуза весьма радикально отличаются как в понимании инновационной деятельности, так по степени вовлеченности в саму инновационную деятельность. Большие различия обнаруживаются в этом плане также между управленческим звеном и основной массой преподавателей.

Доктор Свен-Тор Холм, генеральный директор Lundavision AB в 1976-1982 гг. (в 2009 г. распоряжением Д.А. Медведева был включен в состав рабочей группы проекта по созданию инновационного парка в Сколково) отмечает: «Инновационная система начинается с мотивации людей. Без нужных людей далеко не уедешь. Можно купить самые передовые технологии, но без людей, которые смогут их использовать и развивать ничего не получится... Чем и для кого занимаются десятки тысяч ваших ученых? А ведь это главное, что есть в инновационной системе: возможность мотивировать людей и поместить их в систему, где знание (российские знание и научные исследования заслужили мировое признание) будет, в конечном счете, воплощено в продукте, имеющем коммерческую ценность. В этом заключается истинный смысл инновационной системы» [3, с. 12]. Полученные данные показывают, что, с одной стороны, необходима единая общеуниверситетская система мотивации, с другой - в отношении каждой группы внутренней общественности необходимо разворачивать свою собственную систему стимулирования инновационной деятельности.

Сама природа корпоративной культуры свидетельствует о том, что исходным фактором в деле формирования инновационной культуры сотрудников вуза должно стать единое понимание и положительное принятие основной массой внутренней общественности предназначения данного высшего учебного заведения. А вот с этим как раз и возникают проблемы. Так, после принятия «Миссии Кемеровского государственного университета» было проведено исследование, в рамках которого был задан вопрос: «Скажите, пожалуйста, знали ли Вы до настоящего опроса о том, что в КемГУ в конце декабря 2006 года Совет университета принял «Миссию КемГУ»? Оказалось, что практически половине опрошенных на момент заполнения анкеты не было ничего известно об этом документе [4]. Если же брать собственно инновационную составляющую, то здесь не только принципы и ценности инновационной деятельности по-разному понимаются и в

разной степени принимаются, но и простая информированность об инновационной составляющей стратегического развития вуза находится не на должной высоте.

Так, исследования, проведенные в Тверском государственном университете, зафиксировали излишне большой разброс мнений по вопросу «Инновационная деятельность в университете: что это такое?»: изобретательская деятельность, в том числе – разработка новых технологий и изделий (33%), разработка, апробация и внедрение новых элементов содержания образования, новых форм образовательных технологий (31%), научная работа в рамках основной образовательной программы (26%), создание новых (инновационных) образовательных программ, в которых остро нуждается общество (23%), поиск и применение новых форм обучения (21%), создание эффективной системы подготовки и переподготовки кадров для региона (20%) и т.д. Видно, что ни одна из позиций не заняла своего явного лидирующего места. А это одинаково свидетельствует как о крайнем разбросе мнений респондентов по данному вопросу, так и о малой осведомленности респондентов в этой области жизнедеятельности вуза. Например, студенческая масса на вопрос «Что Вы знаете о программе стратегического развития ТвГУ?» (май 2013 г.) в 97%-х случаев ответили «ничего не знаю», а остальные 3% респондентов дали уклончивый ответ: «что-то слышал, но не знаю ее конкретных положений». Поэтому один из эффективных путей формирования должного ИК и соответствующей ИКК в вузе состоит, прежде всего, в том, чтобы все программные планы стратегического развития того или иного вуза нашли свое отражение в индивидуальных планах работы преподавателей, поставленные цели стали максимально общераспространенными, а деятельность всех основных групп внутренней общественности была не только сориентирована, но и подчинена этим целям. Уровень вовлеченности членов учебного заведения в различные стадии инновационной деятельности – в количественном и качественном отношении – должен быть поставлен под постоянный контроль.

Управленческое звено университета должно сосредоточить свои главные усилия на создании эффективной системы стимулирования. Исследования в КемГУ показали: стимулирование к инновационной деятельности в вузе развито плохо (с этим согласно 45% опрошенных, а 14% респондентов вообще не ощущают действия такой системы).

Исследования в ТвГУ высветили еще один важный момент: большинство вузовских работников не видят себя в таком важном звене инновационной деятельности, как внедрение инновационных разработок. В ответ на вопрос «Кто должен заниматься вопросами внедрения инновационных разработок?» большинство респондентов

(43%) посчитали, что вопросами внедрения инновационных разработок должно заниматься специальное подразделение вуза, на второе месте поставлена Администрация области (города и др.) (27%), затем идут ректорат (21%) и бизнес-структуры области (19%), а позиция «сам инноватор» вообще оказался в конце списка выбранных вариантов ответа (17%). ИКК невозможно сформировать без развития навыков индивидуальной инновационной деятельности. Проведенное в марте 2013 г. в ТвГУ исследование зафиксировало, что большинство респондентов на вопрос об инновационном поведении своих коллег ответили однозначно негативно: было высказано консолидированное мнение, что участие в осуществлении нововведений проявляется у их ближайших коллег без самостоятельной активности.

В отношении индивидуальной инновационной деятельности можно выделить две группы факторов детерминации: 1) факторы, *способствующие* инновационной активности: чувство нового, склонность к нововведениям; инициативность, стремление решать трудные задачи, удовлетворение от подобной деятельности; наличие честолюбия, 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* индивидуальную инновационную активность: 1) неумение ставить и решать инновационные задачи; 2) боязнь риска, ответственности; 3) лень, нежелание лишних хлопот, равнодушие; 4) непонимание выгоды от инновационной деятельности; 5) косность, настороженность к новому, формализм; 6) неуверенность в себе, нерешительность, боязнь оказаться «белой вороной»; 7) самодовольство, зависть к успеху других и т.д. При этом первая и вторая группы факторов как раз и характеризуют царящий в вузе ИК, поэтому все усилия управленческого звена должны быть направлены, в первую очередь, на всемерное развитие первой группы факторов и посильное снижение действия большинства факторов второй группы.

Проведенные в первой половине 2013 г. в ТвГУ конкретно-социологические исследования показали, что в качестве главных причин сдерживания активного применения инновационных технологий в университете представители различных групп внутренней общественности видят разные факторы: руководство вуза разных уровней, а также большинство профессоров и доцентов главную причину усматривают в отсутствии опыта разработок инновационных образовательных технологий, отсутствии у большинства студентов, аспирантов и преподавателей вуза надлежащих знаний и умений в области инновационной деятельности, тогда как старшие преподаватели и ассистенты винят во всем большую учебную нагрузку,

а студенты и аспиранты – указывают на отсутствие моральной и материальной компенсации за инновационную деятельность.

Проводимая работа в области развертывания инновационного потенциала университета приносит свои плоды. В марте 2013 г. уже 77% респондентов заявили, что слышали о программе стратегического развития вуза, при этом - 17% опрошенных внимательно изучали содержание данной программы, 7% являются исполнителями отдельного из направлений этой программы, а 24% - выполняют указания вышестоящего руководства. Но практический охват работников вуза остается невысоким: 69% респондентов-преподавателей заявили о своей не включенности в реализацию данной программы (23% - ничего не слышали о ней). Более половины респондентов (54%) уверены, что инновационная деятельность стала нормой повседневной профессиональной деятельности лишь у 15% профессорско-преподавательского состава. При этом респонденты дают следующие рекомендации по развитию инновационной среды вуза: 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, 50% – расширение деловых контактов с региональным бизнес-сообществом (привлечение инвестиций и проч.), 48% – расширение спектра мероприятий по популяризации и обучению инновационной деятельности, 47% – тщательный подбор руководящих кадров (критерий – ориентация на инновации), 47% – систематические стажировки в ведущих зарубежных и отечественных вузах тех сотрудников, которые активно заняты в инновационной деятельности университета, 43% – расширение участия вуза в реализации крупномасштабных региональных инновационных проектов, 42% – модернизация учебно-материальной базы современного вуза, 35% – формирование механизмов широкого вовлечения молодежи в инновационную деятельность, 32% – создание в вузе сети малых предприятий по внедрению инноваций, 27% – внедрение механизмов стимулирования руководителей всех уровней к переходу на инновационный путь развития, 23% – 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 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».

В вузах, где данному вопросу уделяется должное внимание, с каждым годом число участников программы стратегического развития будет увеличиваться, а ИК и ИКК – существенно продвигаться в своем развитии. Первичным на этом этапе является возвышение ценностей инновационной деятельности в практической работе каждого сотрудника вуза. Как отмечает В.Б. Тарабаева, проводившая исследования в вузах Белгородской области, в настоящее время у 16,4% отношение к инновациям отрицательное, 22,3% – положительное; 23,8% – скорее положительное, чем отрицательное. Главными причинами данного положения дел респонденты считают низкий уровень управления инновациями (40,3% респондентов), слабую инновационную мотивацию работников вузов (45,6%), отсутствие эффективных технологий внедрения инноваций – 42,2%, низкий уровень информированности работников вуза о нововведениях (31,6%), отсутствие у руководителей вуза и его подразделений готовности к нововведениям (39,3%). Проведенный социологический опрос показывает неподготовленность управленческих кадров в вузах к внедрению на практике приемов и методов, знания о которых у вузовских управленцев имеются, но отсутствуют навыки и умения применения этих знаний на практике [5].

Таким образом, главными направлениями развития инновационной деятельности 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 ИК (совокупности факторов внутренней и 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 (совокупности наличных ресурсов, достаточных для осуществления эффективной инновационной деятельности и характеризующего способность вуза к изменению, улучшению, устойчивому развитию и достижению нового качественного состояния и т.д.).

Список литературы

1. Хартия инновационной культуры // <http://transfer.eltech.ru/innov/archive.nsf/0d592545e5d69ff3c32568fe00319ec1/47195bfa37161144c32569ca004f35d0?>

2. Михайлов В.А., Михайлов С.В. Инновационная корпоративная культура в вузе: концептуальные основания изучения и проблемы формирования // Вестник ТвГУ. Серия «Экономика и управление». Выпуск 18. 2013. № 9. С. 92-101.

3. Свен-Тор Холм. Инновационная цепь: в поисках недостающего звена российской инновационной системы // Инновационные тренды. Периодический бюллетень Института общественного проектирования. 2010. № 1. [Электронный ресурс] // http://www.intelros.ru/readroom/innovacionnye-trendy/inn_trend_01_2010/7097-innovacionnaya-cep-v-poiskax-nedostayushhego-zvena-rossijskoj-innovacionnoj-sistemy.html

4. Миссия Кемеровского государственного университета // <http://www.pandia.ru/text/77/181/29139.php>.

5. Тарабаева В.Б. Инновационное развитие вузов: проблемы управления конфликтами: монография. Белгород, 2007// http://dspace.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/1275/1/Tarabaeva%20V.B._Innov.pdf

PROBLEMS AND WAYS OF DEVELOPMENT OF INNOVATIVE CLIMATE AND A CULTURE OF INNOVATION IN THE UNIVERSITY: ON MATERIALS OF EMPIRICAL SOCIOLOGICAL RESEARCH

V.A. Mikhaylov, S.V. Mikhaylov

Tver State University, Tver

Innovative development of the modern Russian University is based on a comprehensive deployment of innovative climate and the culture of innovation.

Keywords: *institution of higher education, innovation, innovation culture, innovation climate, the modernization.*

Об авторах:

МИХАЙЛОВ Валерий Алексеевич, д.ф.н., профессор, зав. кафедрой социологии, Тверской государственный университет, e-mail: p001882@tversu.ru.

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