

КОМПОНЕНТЫ ГОТОВНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ КАДРОВ ВУЗА К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ¹

И. С. Шаповалова,

доктор социологических наук, доцент,

зав. кафедрой социологии

и организации работы с молодежью,

НИУ «БелГУ»

Н.С. Говоруха,

старший преподаватель кафедры социологии

и организации работы с молодежью,

НИУ «БелГУ»

Значение инновационной деятельности в современном мире трудно переоценить. Нововведения в организации производства, труда и управления открывают перед компаниями огромные перспективы. По оценкам экспертов, за счет реализации инноваций в области менеджмента в российских компаниях можно увеличить ВВП страны на 50-80% [1].

Продуцирование, принятие и распространение инноваций становится в современном мире неперенным условием развития общества и государства. Странам, не проводящим активную инновационную политику, уготована участь аутсайдеров на мировой арене. Как правило, внимание исследователей, экономистов, политиков концентрируется на особенностях производства и внедрения инноваций в экономической сфере жизни общества. Однако экономические теории указывают на то, что инновации являются источником развития не сами по себе, а только при условии активного и эффективного их использования, и что не менее важно, а может и более – создания благоприятной среды для их производства. В частности, по мнению американских экспертов, новая экономика требует не только нового видения, новых подходов и новых планов действия, но предполагает наличие условий, которые стимулировали бы отдельных лиц и предприятия к созданию следующего поколения знаний, технологий, бизнес-моделей и систем динамичного управления [2].

В сентябре 2011 года Правительство РФ одобрило проект стратегии инновационного развития России до 2020 г. Целью стратегии «Инновационная Россия-2020» является перевод российской экономики на инновационный путь развития, что позволит обеспечить ее конкурентоспособность в современном мире. Согласно документу, Россия должна выйти в мировые лидеры по объему оказываемых высокотехнологичных и интеллектуальных услуг, увеличить долю высокотехнологичного сектора ВВП в 1,5 раза, долю выпускаемой инновационной продукции в 5-6 раз, долю инновационно активных предприятий в 4-5 раз. В рамках стратегии предполагается проведение масштабного перевооружения и модернизации промышленности, создание условий и мотивирующих программ для инновационной деятельности бизнеса, развитие образования и науки для обеспечения экономики специалистами с инновационным мышлением [3].

Инновационная экономика, как никакая другая базируется на человеческом факторе. В основе ее развития лежат знания – итог научной и образовательной деятельности человека. Поэтому в качестве основной проблемы выступает способность и готовность к инновационной деятельности отдельного человека [4].

Высшее учебное заведение, являясь субъектом национальной инновационной системы, участвует в создании и распространении нового знания, его трансформации в технологии с последующим потреблением [5]. Инновационный потенциал вузов стал в

¹ Статья подготовлена в рамках выполнения и при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) (проект №12-06-00220-а Системная модель инновационной готовности менеджера в учреждениях ВПО: диагностика, проектирование и внедрение).

последние годы объектом активного исследования, что обычно свидетельствует об актуальности социальной проблемы и осознании субъектами государственного управления необходимости ее последовательного решения.

В Стратегии инновационного развития Российской Федерации отмечается, что образование является одним из значимых факторов инновационного развития и должно создавать условия для формирования у граждан следующих компетенций инновационной деятельности:

- способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремление к новому;

- способность к критическому мышлению;

- способность и готовность к разумному риску, креативность и предприимчивость, умение работать самостоятельно, готовность к работе в команде и в высоко конкурентной среде;

- владение иностранными языками, предполагающее способность к свободному бытовому, деловому и профессиональному общению.

В свете вышесказанного, правомерно выделить ядерную позицию современного вуза, предопределяющую его инновационную стратегию и общий уровень его инновационности. На наш взгляд, центром инновационного воплощения становится менеджер вуза. И, анализируя его деятельность, в первую очередь мы обращаемся к совокупной характеристике его инновационного потенциала, а именно – к его инновационной готовности.

Сложность и важность изучаемой нами характеристики предопределили необходимость выделения следующих блоков диагностики и анализа.

1. Структурный блок – включающий в себя диагностику элементов инновационной готовности;

2. Компетентностный блок – диагностика сформированных компетенций инновационной деятельности менеджера ВПО;

3. Функциональный блок – оценка возможности реализации инновационных функций менеджером ВПО.

4. Факторный блок – включает в себя определение факторов, благоприятствующих или мешающих развитию инновационной готовности менеджера, инновационную ситуацию вуза (наличие инноваций различного типа).

5. Ситуационный блок – содержит информацию о существующей инновационной ситуации в вузе и об опыте инновационной деятельности менеджера.

При этом диагностика инновационной готовности менеджера должна обеспечить реализацию трех функций анализа:

- 1) Принципиальная готовность менеджера ВПО к инновациям – определение уровня и качественного состояния инновационной готовности менеджера;

- 2) Определение ситуационной готовности менеджера ВПО к инновациям – диагностика инновационной ситуации в конкретном вузе или в вузах региона;

- 3) Определение конкретной инновационной готовности менеджера ВПО – соотнесение показателей инновационной готовности менеджера с конкретной инновацией вуза или вузов региона.

Остановимся подробнее на каждом фрагменте диагностико-аналитической модели.

Структурный блок. Структурный блок включает в себя диагностику таких элементов инновационной готовности менеджера системы высшего образования, как:

мотивационный компонент, включающий в себя отношение к инновационной деятельности как к ценности и представленный устойчивым интересом к инновациям

когнитивный компонент, связанный с пониманием целей инновационной деятельности, наличием знаний об объекте и субъекте труда, инновационных

технологиях и программах, умением обобщать, систематизировать и применять их при выполнении профессиональных функций;

операционно-исполнительский компонент – профессиональное мышление, умения и навыки решения задач, индивидуальный стиль деятельности;

рефлексивный компонент, предполагающий осознание и способность к критическому анализу собственной инновационной деятельности, критичность мышления, адекватность профессиональной самооценки;

эмоционально-волевой компонент – целеустремленность, воля к преодолению внешней и внутренних преград в процессе инновационной деятельности, переживание позитивных эмоциональных состояний по отношению к социальным инновациям;

деятельностный компонент – способность к поиску и оценке социальных инноваций, разработка, внедрение и использование инновационных технологий и программ в профессиональной деятельности;

креативный компонент – отношение к инновационной деятельности как к преобразованию, развитию;

информационный – готовность к использованию информационных технологий и систем в профессиональной деятельности.

Компетентностный блок. Связан с диагностикой знаний умений и навыков, необходимых для выполнения функций инновационной деятельности. Согласно набору компетенций инновационная готовность менеджера ВПО может быть разделена на три уровня, каждый из которых последовательно увеличивает сложность инновационной деятельности менеджера. Каждому уровню соответствует определенное развитие набора компетенций, основанием которого являются имеющиеся у менеджера знания, умения и навыки. Набор компетенция инновационного менеджера в системе ВПО определен на основе профессионального стандарта по профессии «Менеджер инновационной деятельности в научно-технической и производственной сферах» (Утвержден постановлением Минтруда России 5 марта 2004 г. № 34).

Функциональный блок. Включает в себя диагностику *основных функций* (целеполагание, планирование, организация и контроль) и *обеспечивающих*, которые, в свою очередь, включают в себя *социально-психологические* (мотивация и делегирование) и технологические, или *процессуальные*, функции инновационного менеджмента (принятие решений и коммуникации).

Факторный блок. Включает в себя факторы, существующие в вузе:

- 1) Материальное стимулирование инновационной активности менеджера;
- 2) Направление стратегического развития вуза;
- 3) Инновационная активность окружения менеджера;
- 4) Наличие инноваций, требующих внедрения;
- 5) Инновационное мышление менеджера;
- 6) Наличие возможности обучения;
- 7) Наличие возможности контакта с участниками инноваций в вузах региона.

Ситуационный блок. Содержит информацию о самоопределении роли менеджера в инновационной активности вуза и региона:

1) Менеджер в системе ВПО является важным звеном инновационного развития вуза, его основные функции продуцирование, разработка и коммерциализация инновационных идей;

2) Менеджер в системе ВПО должен иметь доступ к банку инновационных идей, осуществлять выбор приемлемых программ и проектов для вуза и реализовывать их;

3) Менеджер в системе ВПО должен быть готов осуществить государственный заказ на разработку или реализацию инновационной программы или проекта;

4) Менеджер ВПО должен реализовывать инновации в пределах образовательной сферы.

Дает представление о виде инновационной готовности менеджера:

- 1) Готовность последовать за лидером;
- 2) Готовность при условии материального вознаграждения;

- 3) Готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию;
- 4) Готовность при условии личной и профессиональной самореализации;
- 5) Готовность при отсутствии серьезных изменений;
- 6) Готовность на основании прошлого опыта;
- 7) Готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового.

Дает возможность оценить количественные индикаторы инновационной активности менеджера:

- 1) Количество научных публикаций;
- 2) Количество инициативных заявок от менеджера на участие в конкурсах, грантах, проектах;
- 3) Количество инициированных проектов;
- 4) Количество проектов, в которых участвует менеджер;
- 5) Количество проектов, которыми руководит менеджер;
- 6) Количество полностью реализованных проектов;
- 7) Количество инновационных продуктов, произведенных менеджером;
- 8) Доход, получаемый вузом, от активности менеджера.

Также, ситуационный блок определяет наличие инноваций в конкретном вузе или вузах региона: технологические; производственные; экономические; торговые; социальные; управленческие; научно-педагогические; корпоративные; отраслевые; региональные; общегосударственные; международные.

Таким образом, в настоящее время проблема изучения инновационной готовности становится все более актуальной, предопределяя характер и направленность изменений во всех сферах жизни современного общества. Анализ существующих методологических подходов к изучению инноваций и смежных с данной дефиницией понятий позволил определить инновационную готовность как сложную, многоаспектную характеристику, обуславливающую эффективность и направленность менеджера в реализации инновационных проектов. В ходе теоретико-методологического анализа было выявлено, что, несмотря на разночтения исследователей в отношении трактовки самого понятия, представляется возможным выделить ряд обязательных компонентов, характеризующих в совокупности инновационную готовность менеджера в системе ВПО. К их числу нами были отнесены: мотивационный или мотивационно-ценностный, когнитивный, операциональный, рефлексивный, эмоциональный или эмоционально-волевой, деятельностный, креативный, информационный компоненты.

Анализ научной литературы по теме исследования позволил констатировать, что, несмотря на большой объем психологических, социологических, экономических исследований по данной проблематике и ряду смежных проблем, изучение инновационной готовности представляет собой фактически неограниченное поле для дальнейших социологических, а также смежных с ними научно-исследовательских практик. При этом, на наш взгляд, построение теоретических конструктов должно стать не самоцелью, а необходимым условием для последующей разработки практических рекомендаций, призванных (при условии их активного использования) способствовать более эффективному использованию инновационного потенциала менеджеров в системе ВПО.

Предложенная нами диагностико-аналитическая модель инновационной готовности менеджера в системе высшего образования позволяет верифицировать данные, согласно всем предложенным в исследовании моделям. Создание на базе данной модели оригинальной авторской методики диагностики и оценки состояния инновационной готовности менеджеров вуза, позволит оценить инновационный потенциал вуза и разработать мероприятия повышения его уровня.

Литература

1. Шевченко С.Г., Егоров В.В. Организационно-управленческие инновации: практика российских компаний // СПЛАН: группа консультационных компаний: сайт. URL: <http://www.splan.ru/files/oui.doc> (дата обращения: 27.06.2012).

2. Лебедева М. Е. Инновационное развитие и образование // *Мировая экономика и международные отношения*. – 2007. – № 12.

3. *Инновационная Россия – 2020 (Стратегия инновационного развития Российской Федерации до 2020 года)* // Министерство экономического развития Российской Федерации: офиц. сайт. URL: http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/doc20101231_016 (дата обращения: 30.10.2013).

4. Малахова Н.Н. *Инновационная культура современной России: проблемы и перспективы*. URL: <http://viperson.ru/wind.php?ID=643675> (дата обращения: 26.10.2013).

5. Куликова Ю.П. Развитие инновационных структур: расширение участия университетов в инновационных системах стран и регионов // *Вестник Алтайской академии экономики и права*. – 2012. – № 4. – С. 120-121.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РОДИТЕЛЕЙ СТУДЕНТОВ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ КАК ОДИН ИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ВКЛЮЧЕНИЯ ВНЕШНИХ АКТОРОВ В ПРОЦЕСС ВОСПРОИЗВОДСТВА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ¹

Л. Н. Шмигирилова,

кандидат социологических наук, доцент,

доцент кафедры социологии и

организации работы с молодежью, НИУ «БелГУ»

Особое место в воспроизводстве интеллектуального капитала занимает высшая школа как социальный институт сферы интеллектуальной деятельности, в результате которой создаются новые нематериальные ценности – знания. Значимость современных знаний обуславливается остротой и напряжением конкуренции, как внутри стран, так и вне границ национальных социально-экономических систем. Достижение высокого уровня конкурентных преимуществ выпускников как молодых специалистов предопределяет не только высокий уровень знаниеемкости, но и требует перманентного обновления знаний, заключающих в себе потенциал инновационных разработок и прорывных технологий.

В этой связи совершенствование системы высшего профессионального образования в соответствии с требованиями рынка труда и общества, обеспечение потребителей доступным качественным образованием являются сегодня важнейшими государственными задачами. Их решение связано с внедрением новых подходов в управление высшей школой и прежде всего систем управления качеством вуза, являющихся фундаментом конкурентоспособности образовательных организаций. При этом оценка уровня качества процессов образовательной деятельности в значительной мере определяется результатами учета и анализа удовлетворенности потребителей и заинтересованных сторон [1, 2].

Положительная динамика показателя удовлетворённости потребителей (обучающиеся и их родители, законные представители, работодатели, органы управления образованием, поставщики контингента – школы, колледжи и др., администрация и персонал вуза – ППС, сотрудники) свидетельствует о целенаправленной работе администрации учебного заведения и профессорско-преподавательского состава над развитием и совершенствованием образовательного процесса, о своевременной корреляции качества образовательных услуг на основе отслеживания результатов.

¹ Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания высшим учебным заведениям на 2013 год, № 6.2744.2011 «Социологический мониторинг внутриуниверситетской среды как условие обеспечения качества образовательного процесса».