
КРИТИКА И БИБЛИОГРАФИЯ

РЕЦЕНЗИЯ НА МОНОГРАФИЮ ТАРАБАЕВОЙ В.Б. «ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ВУЗОВ: ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ»

Г. Ф. Ушамирская

*Волжский институт
экономики, педагогики
и права*

В ряду изданий, вышедших в последнее время, заметно выделяется монография В.Б. Тарабаевой «Инновационное развитие вузов: проблемы управления конфликтами». Главной особенностью данной работы является то, что в ней предпринимается в целом удачная попытка рассмотреть конфликт инновационного развития не только как явление, имеющее отрицательные последствия, но и как стимул, который можно использовать для модернизации вузовской системы.

Проблема модернизации высшего образования в соответствии с потребностями рынка труда, а также в целях интеграции отечественного образования в мировое образовательное и экономическое пространство, затрагиваемая автором, весьма актуальна в настоящее время. Она находит свое отражение в многочисленных работах российских и зарубежных ученых, представляющих различные отрасли социально-гуманитарной науки. Однако, исследования проблем конфликтов, возникающих в ходе внедрения инноваций в вузах, на сегодняшний день немногочисленны. Тарабаева В.Б. детально рассматривает теоретико-методологические подходы к исследованию инновационного развития вузов, к проблемам конфликтов, на основе чего представляет собственную оригинальную концепцию конфликта инновационного развития в вузе, обладающего инновационным потенциалом.

Осуществляя анализ роли инновационного вуза в современном российском обществе, автор подчёркивает, что современное российское общество – динамично развивающаяся, нестабильная система, и происходящие в нём фундаментальные социально – экономические и социокультурные изменения направлены в сторону усложнения внутренних и внешних взаимосвязей. Это привносит элемент нестабильности в



повседневную жизнь людей, провоцирует ощущение неуверенности и незащищённости перед разнообразными опасностями и угрозами. Анализируя роль вуза в нестабильном социокультурном пространстве России, автор утверждает, что он потенциально способен выступать в качестве одного из аттракторов, стабилизирующих процесс инновационного социокультурного развития, поскольку в инновационном вузе специфическим образом интегрируются основные сферы жизнедеятельности: образование, наука, сервис.

Подобная потенциальная возможность становится реальностью для интегрированного университетского комплекса, соединяющего в себе черты классического университета и характеристики вуза современного образца, то есть образовательного учреждения, технологически включенного в экономику посредством созданных в его рамках учебно-производственных объединений, фирм и структур управления ими. К нему «притягиваются» отрасли экономики, социальная сфера, сфера государственного управления, что позволяет снизить уровень нестабильности благодаря исчезновению неопределённости и выбору системой из множества возможных одной, но наиболее эффективной бифуркационной ситуации.

Используя социально – технологический подход применительно к исследованию инноваций в системе образования, автор приходит к выводу, что в инновации изначально заложена возможность конфликта, ибо она есть изменение, которое не всегда может быть однозначно положительно воспринято и которое, тем не менее, должно быть реализовано. В каждой из этих характеристик потенциально содержится возможность конфликта. Такой конфликт имеет свой специфический объект – инновации, особенности и специфические причины возникновения, на основании чего его можно выделить в отдельный вид конфликтов – конфликт инновационного развития в вузе, представляющий собой взаимодействия участников инновационного процесса, при котором они руководствуются противоположными ценностями, имеют взаимоисключающие представления о содержании, форме и целях инновационного развития и противодействуют друг другу в ходе разработки и внедрения новшеств в учебный, научный и воспитательный процесс.

Автор провела масштабное социологическое исследование конфликтов инновационного развития в четырех вузах различных городов России. Результаты исследования явились эмпирической базой для разработки системной модели конфликта инновационного развития, которая, на наш взгляд, должна безусловно заинтересовать как специалистов, занимающихся изучением проблем конфликтов, так и руководителей вузов и их структурных подразделений.

Кроме того, в монографии подробно рассматриваются венчурные технологии предупреждения и разрешения конфликтов в управлении инновационными изменениями в вузе, что также представляет интерес для специалистов, занимающихся вопросами инновационного развития вузов.

Тарабаевой В.Б. большое внимание уделяется корпоративной культуре вуза как фактору, позволяющему сгладить проблему согласования индивидуальных целей преподавателей, студентов и сотрудников вуза с общей целью организации, сформулировать общее культурное пространство, включающее ценности, нормы и поведенческие модели, разделяемые всеми работниками и тем самым предотвратить возможность возникновения конфликтов в вузе.

Автор утверждает, что меняя те или иные элементы корпоративной культуры, можно создать условия, при которых самоорганизационные процессы в вузе будут обеспечивать становление качественно нового уровня его развития без жестких административных форм управления, без давления. В случае развития процессов «самодостраивания» корпоративной культуры, произойдёт унификация ценностей преподавателей студентов и сотрудников вуза, приводящая к уничтожению предпосылок возникновения конфликтов. Автор считает, что изменив корпоративную культуру, можно управлять будущим вуза, вывести его на новый, необходимый уровень развития.



Монография Тарабаевой В.Б., адресованная социологам, конфликтологам, специалистам в сфере управления высшим профессиональным образованием, несомненно вызовет интерес у своих читателей.

**BOOK REVIEW: "INNOVATIVE DEVELOPMENT OF HIGH SCHOOLS:
PROBLEMS OF CONFLICT MANAGEMENT" BY V.B.TARABAEVA**

G. F. Ushamirskaya

*Volzhsk Institute
of economics, pedagogy
and law*