

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 378.1

А. М. Аронов, Е. Н. Белова

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ВУЗА

Выделены принципы управления инновационной деятельностью вуза в условиях перехода к постиндустриальному обществу, изменения типа научного творчества. Подробно рассмотрены принципы, определяющие сущность взаимодействия субъектов инновационной деятельности современного вуза. На основе анализа представлений о современной образовательной действительности определены требования к руководителю вуза, вуз при этом рассматривается как особая социальная система.

Ключевые слова: инновационная деятельность вуза, принципы управления, взаимодействие субъектов инновационной деятельности, конкуренция, основанная на инновациях, руководитель вуза.

С переходом от индустриального общества к постиндустриальному изменяется сама сфера применения человеческих способностей, главной становится способность к инновациям. Качественно изменился тип научного творчества: если в индустриальном обществе при создании инновации шли от научного любопытства к научному открытию, то в современном мире движение происходит от бизнес-идеи к производству знаний. Для характеристики этого изменения Ю. М. Москвич предлагает термин «обратная инновация»: «на смену старой линейной схемы технологического толчка (technology push) “научное открытие – технология – новый товар” (“прямая инновация”) пришла более прагматическая и экономически более эффективная система выявления спроса на новую продукцию, схема “вызова спроса” (demand pull): “потребность общества (рынка) – необходимые знания – технология – новый товар” (“обратная инновация”)». В постиндустриальном обществе складываются новые ценности: знание, ресурсы, гражданин, личная свобода и т. п. Все это требует построения в вузе оригинальной, собственной и эффективной для этого вуза развивающейся модели управления инновационной деятельностью вуза.

Существуют эволюционная и бифуркационная модели управления. Эволюционная модель характеризуется направленностью системы управления на поддержание гомеостаза, т. е. жизненно важных параметров развития вуза, и низким уровнем самоорганизации. Для инновационного развития вуза адекватной является бифуркационная модель. Она направлена на постоянное развитие процессов самоорганизации элементов системы в условиях неравновесности, ориентирована на поиск новых пу-

тей развития вуза в условиях неопределенности через флуктуации.

Сущность управления инновационным развитием вуза выражается в следующих положениях:

- инновации можно предвидеть, ожидать и вызывать;
- инновации в определенной мере можно ускорять, предварять;
- к инновациям следует готовиться; инновационные процессы можно сдерживать и сглаживать;
- инновационные процессы могут быть до определенного предела управляемыми.

В то же время, как отмечается А. О. Славиковским, «Многие из разработанных концепций не имеют системного характера и, кроме того, предлагаемые направления модернизации образовательной системы, формы и методы содержат далеко не всю совокупность образовавшихся проблем» [1]. Например, А. И. Таюрский полагает, что учреждения профессионального образования должны адаптироваться не только к рынкам труда и образовательных услуг, но и к формирующемуся инновационному производству [2].

В представленной работе рассмотрены принципы управления инновационным развитием вуза, отмечены их общие свойства: универсальность, ибо они применимы для воздействия на процесс развития любым образовательным учреждением, динамичность, ибо принципы постоянно развиваются и совершенствуются по мере развития и совершенствования объектов управления. Принципы управления определяют закономерности развития вуза, его структуры, методы взаимодействия и воздействия на научно-педагогический коллектив, формируют мотивацию поведения его членов, учитывают особенности и специфику инновационного развития вуза.

Принципы управления инновационным развитием вуза – это принципы, определяющие характер и содержание инновационной деятельности вуза. Правильное соблюдение принципов создает предпосылки для эффективной работы и уменьшает возможность отрицательных результатов инновационной деятельности.

Для реализации целей инновационного развития вузы определяют принципы инновационной стратегии как исходные, начало и основание деятельности. Это принцип научно-аналитического предвидения и разработки стратегии, принцип учета и согласования внешних и внутренних факторов развития, принцип соответствия стратегии и тактики управления, принцип приоритетности человеческого фактора, принцип определенности стратегии и организации стратегического контроля, принцип соответствия стратегии организации имеющимся ресурсам, принцип соответствия стратегии организации имеющимся технологиям.

Данные принципы в определенной мере более созвучны требованиям, правилам управления. Наиболее значимые принципы для инновационного развития вуза можно разделить на три группы:

- принципы построения системы управления инновационным развитием вуза (принцип гармонии, прогрессивности, прогнозирования, автономности);
- принципы, определяющие направления развития будущего системы управления (концентрации, адаптивности, преемственности, непрерывности);
- принципы, определяющие сущность взаимодействия с субъектами инновационной деятельности вуза (принцип антропологического реализма, принцип партисипативности, принцип синергетизма).

Поскольку первые две группы принципов достаточно хорошо разработаны в научной литературе, следует сосредоточить внимание на третьей группе принципов.

Принцип антропологического реализма. Человек не только создает, реализует новое, но может бессознательно и сознательно противодействовать или содействовать новому. Научно обоснованные и тщательно подготовленные преобразования будут реализованы в той мере, в какой они будут реально соответствовать компетентности, профессионализму, а также потребностям, возможностям, желаниям конкретных субъектов научно-образовательной деятельности.

Следовательно, необходимо учитывать, что одновременно с инновационным развитием вуза идет процесс развития инновационного потенциала кадров, что требует постоянной корректировки. Коррекция будет варьироваться по мере обучения, повышения квалификации, творческих, оригинально мыслящих и действующих личностей.

Закон Харди–Вайнберга о генетической устойчивости популяций применим и к творческим задаткам людей. Управляя развитием инновационного потенциала вуза, необходимо выстраивать стратегию поиска талантливых личностей, заботиться об их личностно-профессиональном развитии, а также выращивать собственные таланты, свою научную элиту.

Принцип партисипативности. Каждый субъект инновационной деятельности становится участником процесса ее планирования. Он получает более глубокое понимание инновационной деятельности, более объективную информацию. Результаты инновационной деятельности становятся личными, а участие в ней приносит удовлетворение для научно-педагогических кадров. Появляются новые мотивы к инновационной деятельности. Специалист развивается как личность. У него обогащается кругозор, появляются новые знания, расширяется горизонт личных возможностей.

Для реализации данного принципа следует учитывать и принцип «человеческого коэффициента», разработанный Флорианом Знанецким. Этот принцип требует принимать во внимание точки зрения индивидов, участвующих в социально-педагогической ситуации, их понимание ее, сопряженное с выделением значимого для них аспекта ситуации. Человек всегда стоит перед выбором: или стереотипы разрушат его личность, или личность разрушит стереотипы.

Принцип синергетизма. Согласно данному принципу, следует помнить, что управляющее воздействие на развитие вуза будет в той мере результативным, в какой оно будет соответствовать внутренним тенденциям саморазвития вуза. В этом случае научно-педагогический коллектив, согласно закону самосохранения, не будет сопротивляться инновациям, сам будет стремиться к достижению синергии. Управление инновационным развитием вуза должно строиться на основе знания о том, что возможно в данной среде, так как нельзя навязывать пути инновационного развития вуза извне. Нельзя также долго управлять развитием только извне, так как воздействие не может заменить естественные внутренние процессы развития. Это предполагает создание в вузе «центра управления знаниями» по принципу «сверху вниз» и «снизу вверх», аналогичного центрам управления знаниями в крупных корпорациях.

Следует также предоставить свободу действий для реализации альтернативных моделей развития. Управляя, следует учитывать связь планируемых изменений (их темпы, направленность, характер) с внутренними ожиданиями элементов системы вуза, наличие инновационного потенциала, вовлечение всех субъектов в происходящие изменения.

Вузы, избравшие инновационный путь развития, становятся конкурентоспособными, вузами-лидерами качества образования. Конкуренция, основанная на инновациях, их качестве и своевременности, является относительно новым и весьма важным параметром выживаемости вузов, является решающей в ускорении развития и реализации новых научных продуктов. В отдельных смелых образовательных экспериментах меняется фундаментальная логистика вуза. Например, вместо штатных преподавателей на короткое время приглашается высококлассный специалист, эксперт, с очень глубокими познаниями в конкретной области. Или предметно-дисциплинарное обучение заменяется на освоение конкретных видов деятельности, образование становится поистине специализированным. Образовательным ядром становится индивидуальная образовательная программа, а центром, соответственно, индивид, который при таком позиционировании становится заказчиком, вместе с профессионалами создает индивидуальную образовательную программу и потом ее реализует.

Собственные исследования показывают, что, с одной стороны, вузы в конкурентной борьбе вынуждены повышать уровень научной продукции, качество образования, рекламно-информационной деятельности, а с другой – рынок отвергает новации, имеющие большую научно-практическую ценность, если они не отвечают интересам вузов. Конкуренция не просто стимулирует, а буквально заставляет вузы участвовать в формировании рынка новаций по следующим основным направлениям:

- развитие собственной научной экспериментальной базы для проведения научно-исследовательских работ;
- проведение исследований на кооперационных началах с другими вузами или организациями;
- оформление заказов на проведение научно-исследовательских и экспериментальных работ для образовательных и иных учреждений.

Следует отметить, что крупные вузы не являются в достаточной мере инновационными. В быстро меняющихся внешних условиях инновации в каждом вузе должны осуществляться своевременно и эффективно. С этим вопросом связана конкуренция, основанная на времени, поскольку экономически объективной необходимостью является значительное сокращение времени на выпуск нового научно-образовательного продукта. Указанные характеристики взаимосвязаны и при соответствующей интеграции могут умножить эффективность инновационной деятельности вуза. Они являются средствами достижения его успеха.

Возможности для достижения успеха современных вузов в значительной мере зависят от интенсивной и глобальной конкуренции, быстрого тех-

нологического развития, инновационной среды. Чтобы добиться успеха, вузы должны точно и оперативно учитывать тренды и тенденции развития современного глобального общества в программах своего развития с тем, чтобы создать гибкую и мобильную организацию. Перспективы модернизации образования связаны с готовностью руководителей вузов и систем образования к осуществлению подлинного лидерства, обеспечения единства цели и направления деятельности организации, создания и поддержки внутренней среды, в которой работники могут быть полностью вовлечены в решение задач организации, системному подходу к управлению.

Требования к руководителю, вытекающие из анализа представлений о современной образовательной действительности:

- менеджерские и управленческие компетентности (экономические, правовые, конфликтные, прогностические, стратегические социально-коммуникативные, организационные и т. д.); умение лоббировать интересы вуза в различных властных и управленческих структурах;
- способность к широкому взгляду на социальную среду, глубокому включению в социально-экономические процессы местного социума, способность привлекать дополнительные ресурсы, инициативность и ответственность;
- умение устанавливать гибкие отношения как в вертикальных, так и в горизонтальных структурах, учитывать и согласовывать интересы различных позиционеров на образовательном пространстве, прогнозировать социальные и экономические изменения на территории, а также отдаленные последствия изменения программ обучения;
- предметно-экспертные и методические компетентности;
- компетентности, связанные с организацией внутреннего пространства вуза (организация учебного процесса, поддержание благоприятного социально-психологического климата, стимулирование, работа с персоналом и т. д.).

Инновационный тип развития вуза определяет его уникальность. Это определяется его позицией на рынке образовательных услуг, качеством научно-образовательной деятельности, уровнем интеллектуального потенциала и инновационной культуры, стратегией развития. Главной характерной чертой инновационной деятельности вуза должна стать ориентация на ее постоянное развитие, на предвидение, на качество научно-образовательной деятельности.

Чтобы быть конкурентоспособными, вузы должны быть уверены в том, что их деятельность обеспечивает высокое качество подготовки специалистов. Это требует концентрации усилий и

средств в тех сферах, в которых вуз имеет преимущества и возможность производства высококачественной научной продукции. Это потребует повышенного внимания к производству научной продукции и ее внедрению в образовательный процесс. Ориентация на постоянное развитие инновационной деятельности должна стать главной объективной необходимостью для развития и жизнеспособности современных вузов, которые находятся в прямо пропорциональной зависимости от степени своих достижений в инновационной сфере. Управляя, следует учитывать связь планируемых изменений (их темпы, направленность, характер) с внутренними ожиданиями элементов системы, наличие инновационного потенциала вуза, вовлечение всех субъектов в происходящие изменения.

Не существует универсально лучших принципов управления, восприимчивых к нововведениям. Многое зависит от контекстуальных переменных. Кроме характеристик внешней среды, контекстуальными переменными могут выступать определенные характеристики собственно инновации, стадии инновационного процесса, на котором находится нововведение.

Имеются в виду такие стадии, как сбор информации о нововведении, принятие решения о нововведении и их внедрении. На разных стадиях одни и те же принципы могут или способствовать инновационному процессу, или тормозить его. По этим признакам нужно определять, насколько необходим качественный скачок в развитии вуза.

Если стадия инновационного процесса требует значительного изменения в структурных переменных, меняться должна не структура вуза, а поведение персонала. Это изменение должно быть основано на его развитии, цели которого – снятие семантических барьеров между персоналом и предлагаемой новой практикой посредством обучения и установлением обратных связей при реализации

новой практики. Вуз при этом рассматривается в виде социальной системы, которая внедряет нововведение не только под воздействием внешних сил и не только спонтанно как следствие роста восприимчивости коллектива к инновациям, но сознательно на основе предварительного анализа организационных проблем, поиска их решения и организации процесса внедрения. Примеры инновационного поведения зарубежных вузов можно найти, например, в работе В. Р. Кларка [3].

Основу большинства моделей составляет гипотеза К. Левина о существовании в организации состояния динамического равновесия двух групп сил, имеющих направленность «за» и «против» инновации. Чтобы изменения в вузе произошли, следует этот баланс сил выстраивать по принципу гармонии и осуществить сам процесс изменения в три этапа: «размораживание», «движение» и «замораживание». На первом этапе формируется потребность в изменении, для этого необходимо создавать инновационную среду, вызывающую чувство неудовлетворенности создавшимся положением.

На стадии «движение» предоставляется информация, необходимая для изменения, осваиваются новые установки и образцы поведения, которые являются составной частью желаемого изменения. По мнению М. В. Кларина, инновационные модели образования преобразуют целевую ориентацию, характер взаимодействия преподавателя и студента, их позиции в обучении.

На стадии «замораживание» стабилизируются изменения и интегрируются новые установки и образцы поведения в общепринятые образцы и связи. Знание принципов управления инновационной деятельностью и технологии оперирования ими способствует выстраиванию и реализации адекватной стратегии и тактики. Преимущества и негативные стороны коммерциализации подробно разобраны в работе Д. Бока [4], являющегося 25-м президентом Гарвардского университета.

Список литературы

1. Славиковский А. О. Основные концептуальные положения формирования системы кадрового обеспечения инновационной экономики России // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2012. Вып. 12. С. 189–194.
2. Таюрский А. И. Концептуальные основы формирования системы кадрового обеспечения инновационного производства // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2011. Вып. 12. С. 101–103.
3. Кларк Б. Р. Поддержание изменений в университетах. М.: ИД Высшей школы экономики, 2011. 312 с.
4. Бок Д. Университеты в условиях рынка. Коммерциализация высшего образования. М.: ИД Высшей школы экономики, 2012. 224 с.

Аронов А. М., профессор, зав. кафедрой педагогики высшей школы СФУ, уч. секретарь СО РАО.
ФГНУ «Институт проблем непрерывного образования» РАО.
Пер. Казарменный, 8, Красноярск, Россия, 660021.
E-mail: a.m.aronov@gmail.com

Белова Е. Н., кандидат педагогических наук, доцент кафедры, директор.
Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева.
Ул. А. Лебедевой, 82, Красноярск, Россия, 660049.
E-mail: belovaen@list.ru

Материал поступил в редакцию 23.01.2013.

A. M. Aronov, E. N. Belova

MANAGEMENT PRINCIPLES OF INNOVATIVE ACTIVITY OF THE UNIVERSITY

The authors distinguished management principles of innovative activity of the university in the context of conversion to post-industrial society, changes of the type of the scientific creativity. The principles, which define the essence of the interaction of entities of innovative activity of the modern university, are considered circumstantially. The requirements to the head of the university are distinguished on the basis of the analysis of ideas about modern educational reality. Herewith the university is regarded as a special social system.

Key words: *innovative activity of the university, management principles, interaction of entities of innovative activity, competition based on innovations, head of the university.*

Aronov A. M.

**Federal State Scientific Institution “Institute of the Problems of Continuing Education”
of the Russian Academy of Education.**

Per. Kazarmenniy, 8, Krasnoyarsk, Russia, 660021.
E-mail: a.m.aronov@gmail.com

Belova E. N.

V. P. Astafyev Krasnoyarsk State Pedagogical University

Ul. A. Lebedevoy, 82, Krasnoyarsk, Russia, 660049.
E-mail: belovaen@list.ru