

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ В ВУЗЕ КАК СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

В статье рассматривается управление инновационной деятельностью как процесс социального взаимодействия. Раскрывается сущность социального взаимодействия с точки зрения различных теоретических подходов. Обосновывается целесообразность выделения социального взаимодействия в качестве объекта управленческой деятельности в контексте взаимовлияния инноваций в вузе и внешней среды.

С момента выделения инновационной политики как самостоятельного направления в развитии государства и создания условий для инновационного развития образования, исследователями проведено немало теоретических изысканий, осуществлен ряд практических мер в области создания и/или адаптации систем управления к инновационным сегментам. Вместе с тем, ряд фундаментальных проблем и механизмов управления инновационными кластерами в высшем образовании остаются пока малоизученными и фактически не востребованными управленческой практикой.

Доминирование традиционных подходов к управлению инновационной деятельностью [1; 5], использование преимущественно методов управления стационарными системами, слабая теоретическая и практическая проработка инновационного процесса с точки зрения системно-синергетического подхода и в частности, социальной синергетики придают инновационной активности научно-педагогических кадров дискретный характер. По мнению ряда исследователей [2; 3; 6; 7] это оказывает существенное влияние не только на характер развития образовательной инноватики, но и, что наиболее важно, на формирование потребностей общества в образовательных инновациях, на развитие инновационной культуры как общественного феномена.

В этой связи, на наш взгляд, важна переориентация менеджеров управления инновационными процессами с административных, авторитарных подходов на развитие методов и механизмов социального взаимодействия с субъектами инновационного пространства вуза.

Под социальным взаимодействием мы понимаем систему взаимообусловленных социальных действий, при которой действия одного субъекта одновременно являются причиной и следствием ответных действий других. Оно имеет место тогда, когда люди взаимно, сравнительно глубоко, устойчиво и регулярно влияют на поведение друг друга, в результате чего происходит не только возобновление, но обычно и изменение социальных отношений [8].

Выделение социального взаимодействия как объекта управленческой деятельности является необходимым в силу того, что развитие самой инновационной деятельности детерминировано условиями внешней и внутренней среды, их открытостью и способностью к самоорганизации, а эффективность управления оценивается по произведенным инновационным эффектам.

Опираясь на системно-синергетический подход в понимании сущности инновационного развития высшей школы, в поисках базовых детерминант внутренних изменений, в качестве значимого субъекта целесообразно выделить – личность способную генерировать новые идеи, а в качестве значимого свойства системы высшего профессионального образования – ее открытость. Это объясняет многообразие факторов лежащих за пределами границ образовательного пространства, во внешней среде, и влияющих на развитие инновационной среды внутри вуза, их социально-психологическую природу.

Современная динамика общественного развития придает совершенно иное значение внешней среде в контексте развития внутренних процессов образовательных систем. Это - стратегически значимые, по характеру - диверсификационные, по природе - социальные, психологические, политические, юридические, международные и т.д., условия.

Следует признать, что в настоящее время усилия менеджеров инновационных структур в высшей школе направлены преимущественно на развитие инновационной среды внутри вуза – внедрение инновационных образовательных программ, использование современных технологий в научной и образовательной деятельности и т.д.

Однако, уже на этапе планирования, поиска источников финансирования и в большей мере при оценке эффективности инновационной деятельности, возникает вопрос о соотношении новшеств, созревших в образовательном пространстве и потенциально готовых стать инновациями, и спроса на них в обществе.

В этой связи одной из важнейших предпосылок перехода образования в режим инновационного функционирования являются динамические тенденции развития инновационной культуры и потребностей общества в инновациях.

С точки зрения современной теории и практики управления [4] для того, чтобы функционировать и развиваться в условиях высокой неопределенности внешней среды, образовательная система должна не только приспосабливаться к ней путем адаптации внутренней структуры и поведения на рынке образовательных услуг, но и активно формировать инновационные потребности, ценности и потенциальные возможности своей инновационной деятельности. Т.е. речь идет об организации социального взаимодействия как на микро, так и на макро уровне.

Это возможно через внедрение в практику управления совершенно иных принципов, понимания сущности управления как процесса взаимодействия. На наш взгляд, в зависимости от ситуации и сущности инноваций, содержание социального взаимодействия в инновационной сфере может строиться на фундаменте сразу нескольких теоретико-методологических подходов.

С одной стороны социальное взаимодействие может рассматриваться с точки зрения теории обмена (Жд. Хоуманс) как обмен информацией в широком понимании этого термина и материальными объектами, что способствует формированию ценностных аспектов инноваций в различных социальных структурах.

Н. Смелзер [8] предлагает рассматривать взаимодействие людей друг с другом на основе их опыта. Важным фактором развития деятельности в ходе осуществления взаимодействия автор называет соотношение возможного вознаграждения и затрат.

При этом проявляются следующие закономерности поведения:

- 1) чем больше вознаграждается определенный тип поведения, тем чаще он будет повторяться;
- 2) если вознаграждение за определенные типы поведения зависит от каких-то условий, человек стремится воссоздать эти условия;
- 3) если вознаграждение велико, человек готов затратить больше усилий ради его получения;
- 4) когда потребности человека близки к насыщению, он в меньшей степени готов прилагать усилия для их удовлетворения.

С другой стороны, сущность социального взаимодействия может быть понята с точки зрения символического интеракционизма (Дж. Мид, Г. Блумер и др.) в виде интерсубъективного мира значений, конструируемых посредством общих смыслов, символов, языка, и интерпретируемых в терминах объективированных и осмысленных экспектаций. При этом социальные структуры выступают как совокупность схем типизаций, на языке которых возможно понимание и общение. Иначе, поведение людей по отношению друг к другу и предметам окружающего мира определяются тем значением, которое они им придают.

Заметим, что характер социального взаимодействия в инновационной сфере

обусловлен различными факторами. Однако все они могут быть разделены на две группы: объективные факторы и субъективные. Объективные факторы взаимодействия - это связи, определяемые субъектами инновационного пространства и независящие от личности инноватора, управленца и т.д., но опосредующие содержание и характер их взаимодействия.

Субъективные факторы взаимодействия - сознательные межличностные отношения, основанные на взаимных ожиданиях ролевых стратегиях поведения. Это социально - психологические отношения, которые представляют собой непосредственные связи и отношения между индивидами, складывающиеся в конкретных условиях инновационной деятельности.

Социальное взаимодействие в инновационной сфере, включает: новаторов, успешно осуществляющих инновационную деятельность; изменения во внешней и внутренней среде образовательного учреждения, вызванные инновациями, как результатом деятельности; влияние этих изменений на членов коллектива и потребителей и, их обратную реакцию.

Содержательную сторону социального взаимодействию определяют индивидуальные свойства и качества личности взаимодействующих. Как правило, в инновационной сфере они зависят от сформированных ценностей инноваций, ценностных ориентаций, инновационной культуры, существующих социальных норм и инновационного опыта личности и др.

Анализ развития инновационной практики в сфере высшего профессионального образовании показал наличие проблем социально-психологической природы. Заметим, что понимание и управление такими эффектами, как: колебания инновационной активности в научно - педагогическом коллективе в условиях роста объективных потребностей образовательных реформ; ослабление мотивационного ресурса инновационной составляющей деятельности коллектива в условиях роста инновационности и конкурентности образования; социальная адаптация научно-педагогических работников к новым условиям, формам, методам, нормам и ценностям образовательной среды в результате инновационных преобразований; появление групп сторонников и противников инновационных преобразований; социальные конфликты между группами преподавательских кадров в зависимости от масштабов обновления учебного процесса и распределения результатов (эффектов) образовательных новаций; повышения роли инновационных качеств и действий руководителей возможно на основе знаний менеджерами сущности социального взаимодействия [8].

Ориентация на социальное взаимодействие в инновационной деятельности формирует также новые задачи менеджмента – понимание социальных закономерностей образовательной инноватики и создание условий для развития их позитивной направленности.

Таким образом, на современном этапе развития инноваций в сфере профессионального образования, когда определены структурные параметры инновационных кластеров, систем управления, содержание инноваций, важным аспектом дальнейшего совершенствования инновационной деятельности выступают проблемы организации социального взаимодействия между многочисленными субъектами инновационного пространства образовательного учреждения и обществом.

Объектами управленческой деятельности должны выступать сознание и поведение членов научно-педагогического коллектива. Этот аспект предопределяет использование более широкого спектра управленческих средств по сравнению с инструментарием административного управления, среди которых приоритетное место занимают социально-психологические, коммуникативные, конвенциональные, и другие методы.

Литература:

1. Ворошилова Л.Л. Инновации и конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг. /Российское предпринимательство. – 2002. – № 12. – Ч. 2. - С. 37-42.

2. Гамидов Г. С., Колосов, В.Г., Османов И.О. Основы инноватики и инновационной деятельности. - СПб.: Политехника, 2000. – 321 с.
3. Герасимов Г.И., Илюхина Л.В. Образование: парадигмальный плюрализм и инновации. – Ростов-на-Дону, 2005. – 212 с.
4. Дафт Р. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2007. – 864 с.
5. Мотышина М.С., Фейгин Г.Ф. Механизмы управления организациями социально-культурной сферы в трансформируемой экономике России / Под ред. М.С.Мотышиной. – СПбГУП, 2010. – 224 с.
6. Смирнов Б.М., Пономарев Н.Л. Закономерности образовательной инноватики // Инновации в образовании. – 2003. - № 4. – С. 4 – 20.
7. Теоретические проблемы и технологии инновационного менеджмента в образовании (Сб. научных статей). - Великий Новгород: НовГУ, 2000. – 180 с.
8. <http://www.soc-opros.info/obshaya-sociologiya/157-soc-vzaimodejstvie> - Общая социология (дата захода 16.09.2011)