

На правах рукописи

СЕРКИНА Яна Игоревна

**СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ
ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ВУЗА**

22.00.08 – Социология управления

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Белгород 2013

Диссертация выполнена на кафедре социальных технологий
ФГАОУ ВПО Белгородский государственный национальный
исследовательский университет (НИУ «БелГУ»)

Научный руководитель:

доктор социологических наук, доцент
Шаповалова Инна Сергеевна

Официальные оппоненты:

Болотин Иван Сергеевич

доктор социологических наук, профессор,
ФГБОУ ВПО «МАТИ – Российский государ-
ственный технологический университет име-
ни К.Э. Циолковского», заведующий кафед-
рой социологии и управления персоналом

Шамаева Ольга Петровна

кандидат социологических наук, доцент,
ФГБОУ ВПО «Белгородский государствен-
ный технологический университет им В.Г.
Шухова», профессор кафедры социологии и
управления

Ведущая организация:

ФГАОУ ВПО «Волгоградский государствен-
ный университет», кафедра социологии

Защита состоится 30 мая 2013 года в 15.00 часов на заседании Совета по защите докторских и кандидатских диссертаций Д. 212.015.02 в Белгородском государственном национальном исследовательском университете по адресу: 308015, г. Белгород, ул. Победы, 85.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Белгородско-го государственного национального исследовательского университета по адре-су: 308015, г. Белгород, ул. Победы, 85.

Автореферат разослан 27 апреля 2013 года и размещен на официальном сайте ВАК Минобрнауки РФ (http://vak.ed.gov.ru/ru/announcements_1/sociologis_sciences/), на официальном сайте Белгородского государственного национально-го исследовательского университета (<http://www.bsu.edu.ru>).

Ученый секретарь
Совета по защите докторских
и кандидатских диссертаций Д 212.015.02



Надуткина И. Э.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Одним из следствий глобализации мирового развития является обострение конкуренции на рынках труда и образовательных услуг, что существенно повышает требования к образовательным учреждениям всех уровней, в первую очередь к учреждениям высшего профессионального образования. Фактически встает вопрос о переосмыслении их роли в обществе, которую отныне связывают не столько с трансляцией культурных образцов, развитием личности, формированием у нее знаний, умений и навыков, но с активным позиционированием одновременно в качестве акторов экономической системы и структур, предоставляющих образовательные услуги.

Утверждается представление о вузах как об инновационных научно-образовательных и производственных комплексах, деятельность которых должна в основном соответствовать требованиям, предъявляемым к научно-производственным корпорациям. Вне зависимости от готовности и способности коллективов учреждений высшего профессионального образования (ВПО) принять и реализовать на практике эту установку, вся логика модернизации образования в России направлена на ее практическую реализацию.

Одним из следствий такого подхода является особое внимание государственных органов, управляющих высшим профессиональным образованием, к его инновационной составляющей. Это тем более актуально, что задача инновационного развития адекватна как общим тенденциям эволюции общества, осуществляющейся по вестернизированной модели, так и образовательных систем, изначально ориентированных на постоянный поиск нового, творчество и обновление ценностей, норм и технологий.

В рассматриваемом контексте инновационное развитие вузов становится приоритетной задачей системы ВПО. Формальным отражением постановки данной задачи стало, в частности, то, что в системе высшего профессионального образования функционируют вузы, имеющие статус инновационных. В России насчитывается 251 такой вуз, при этом под инновационным вузом чаще всего понимается высшее учебное заведение и научное сообщество, осуществляющее учебный, научный и инновационный процессы при условии привлечения интеллектуального потенциала, использования современной материально-технологической базы составляющих его структур и реализации полного инновационного цикла. Такое учреждение аккумулирует, генерирует и транслирует новые знания для подготовки высокопрофессиональных специалистов, превращения новых технологий в готовый коммерческий продукт. Оно удовлетворяет потребности окружающих акторов в инновационных продуктах и услугах, основанных на современных знаниях, технологиях, компетенциях; развивает инновационную инфраструктуру территории; влияет на развитие не только образования и науки, но экономики и социальной сферы.

Вместе с тем практика показывает, что процесс придания вузам статуса инновационных вызвал в свое время критические оценки. Даже в этих образовательных учреждениях существуют значительные проблемы, осложняющие инновационные процессы. Они связаны не только (а часто и не столько) с дефицитом ресурсов или несовершенством технологий, но с противоречием между ценностно-мотивационными установками инициаторов стратегий инновацион-

ного развития, в большинстве случаев находящихся за пределами вуза, и коллективов сотрудников. Данное противоречие нередко служит источником открытых и латентных конфликтов или, по меньшей мере, взаимного непонимания. Между тем вузовская система управления, которая становится все более бюрократической по своему характеру, довольно часто оказывается неспособной решить задачи интеграции и мобилизации человеческого капитала учреждений ВПО, конвертирования его в инновационный капитал.

Управление человеческими ресурсами инновационного развития превращается в сложившихся условиях в задачу, требующую новых социально-технологических подходов. Решение ее невозможно без глубокого теоретического осмысления различных аспектов управления инновационной деятельностью.

Таким образом, **актуальность темы** исследования определяется:

- необходимостью перехода учреждений ВПО на путь инновационного развития, превращения их в конкурентоспособные образовательно-научно-производственные комплексы;

- важностью обобщения опыта управления развитием инновационных вузов страны;

- потребностью в разработке эффективных социально-технологических систем управления инновационными человеческими ресурсами в системе ВПО.

Степень научной разработанности темы. Проблемы инновационного развития общества в последние годы стали предметом научных исследований многих авторов.

Теоретико-методологические аспекты инноватики исследуются в монографиях и статьях таких ученых как С.В. Валдайцев, М.В. Волынская, А.А. Дынкин, А.Г. Кругликов, В.С. Лазарев, Б.П. Мартиросян, О.В. Мотовилов, Т.Г. Новикова, М.П. Посталюк, О.С. Сухарев, К.В. Шилов и других авторов.

Фундаментальная роль инноваций в социуме рассмотрена в работах Д. Белла, П.Ф. Друкера, Л. Туроу и др. В публикациях Ф. Броделя, Д.А. Ендовицкого, П.Н. Завлина, В.В. Ковалева, Д.И. Кокурина, Н.Д. Кондратьева, П.А. Сорокина, Й. Шумпетера были заложены основы теории инноваций.

Организационные аспекты изучения инноваций и инновационной деятельности нашли свое отражение в исследованиях таких специалистов как Е.Н. Васильева, Г.М. Загидуллина, Л.В. Канторович, О.Г. Королев, В.Л. Макаров, В.Г. Медынский, Н.Н. Молчанов, А.И. Пригожин. Общие проблемы инноваций в контексте модернизации образования проанализированы в работах А.П. Егоршина, И.М. Ильинского и других исследователей. Общие и специфические особенности процесса инновационной педагогической деятельности в 70-80 гг. наиболее полно освещены в трудах Ю.К. Бабанского, В.И. Загвязинского, В.А. Кан-Калика, Я.С. Турбовского. Более поздние исследования представлены публикациями К. Ангеловски, В.С. Лазарева, А.М. Моисеева, С.Д. Полякова, В.А. Слостенина, Ю.С. Тюнникова, А.В. Хуторского, Ю.В. Шмариона, Н.Р. Юсуфбековой.

Значительная часть публикаций посвящена исследованию особенностей инноваций в учреждениях высшего профессионального образования.

Социальные аспекты инноваций, в том числе образовательных нововведений рассматриваются в публикациях А.И. Пригожина, В.И. Чупрова. Вопросам социального управления образовательными инновациями посвящены исследования И.Г. Балабанова, И.В. Конева, В.Н. Фокиной.

В ряде работ представлены выводы, относящиеся к управлению инновационными процессами (публикации К.А. Багриновского, С.Д. Ильенковой, В.Г. Медынского, Л.Н. Оголевой). Эти и другие авторы внесли существенный вклад в теорию управления инновационной деятельностью, предложили классификации методов управления инновационными процессами в социально-экономических системах.

Отдельные аспекты социального управления инновациями в сфере профессионального образования проанализированы в диссертационных работах А.Л. Гаврикова, Т.В. Голевой, В.В. Зыкова, Е.С. Крупецкой, В.В. Сипачева, Н.Л. Стульбы, Г.Ф. Ушамирской, Ю.В. Шмариона.

Управление инновационными процессами в системе высшего профессионального образования рассмотрено в исследованиях Т.А. Годиной, С.А. Кирия, В.П. Колесова, С.В. Наумова, Н.Н. Сегединой, М.В. Солиновой, В.Б. Тарабаевой, Т.А. Туминой.

Для понимания процессов управления инновационными процессами в вузах и инновационной деятельностью имеют значения работы, посвященные технологиям управления. Разработкой проблем управления в целом и социального управления в частности, занимались Г.В. Атаманчук, В.Г. Афанасьев, А.А. Бетуганов, И.С. Болотин, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев, Н.П. Пищулин, С.Н. Пищулин. В социальной теории усилиями отечественных ученых В.Г. Афанасьева, А.М. Омарова, В.П. Пугачева и других разработаны фундаментальные положения науки управления.

Для изучения проблем управления инновационным развитием вузов представляют значительный интерес выводы, сформулированные в трудах В.С. Алексеевского, Н.М. Анисимова, А.А. Арламова, И.В. Бестужева-Лады, Л.Н. Борониной, С. Гончаренко, Т.М. Дридзе, М.Ю. Горбунова, Л.Я. Дятченко, В.Н. Иванова, О.И. Карпухина, П.И. Карташова, В. Кочергина, В.И. Курбатова, О.В. Курбатовой, В.А. Лукова, Э.Ф. Макаревича, М. Маркова, Я.В. Миневича, Е.М. Михайловой, Ю.П. Морозова, Л.А. Мыльникова, В.Я. Нечаева, Д.А. Новикова, Э.А. Орловой, Ю.М. Резника, Ю.П. Сурмина, Ж.Т. Тощенко, Н.В. Туленкова, В.М. Шепеля, Е.Б. Щетининой, В.В. Щербины, Г.И. Янина и др., разрабатывающих теорию социальных технологий. В ряде публикаций и диссертационных исследований рассмотрены вопросы реинжиниринга организационных систем, в том числе и образовательных учреждений (С.Н. Бедрина, Б.Н. Герасимов, Е.В. Орлов, Э.В. Попов).

Тем не менее, анализ научной литературы показал, что в настоящее время недостаточно внимания уделяется вопросам внедрения инноваций в систему высшего образования: не осуществлен комплексный анализ противоречий, характеризующих инновационное развитие вузов; не диагностированы в полном объеме социальные потребности в проектном управлении инновационным развитием системы высшего образования, а также перспективы их удовлетворения. Крайне мало исследованы социальные и социально-технологические аспекты

управления инновационными процессами.

Представление об актуальности темы и степени ее разработанности в научной литературе дает основание для формулировки основной **проблемы** исследования. Она определяется противоречием между объективной потребностью в стимулировании инновационных процессов в вузе за счет использования возможностей социальной регуляции и неполнотой теоретического обоснования социальных технологий управления инновационным развитием учреждений ВПО.

Объектом настоящего диссертационного исследования выступает практика управления инновационными процессами в учреждении высшего профессионального образования, **предметом** исследования являются социальные технологии управления инновационным развитием вуза.

Целью диссертационного исследования является концептуальное обоснование социально-технологического реинжиниринга управления инновационным развитием вузов.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- провести теоретический анализ проблемы внедрения технологий управления инновационным развитием высших учебных заведений;
- осуществить социологическую диагностику диспозиций акторов образовательного процесса к инновационной деятельности;
- обосновать условия внедрения социальных технологий в процесс управления инновационным развитием вуза.

Гипотеза исследования заключается в следующих взаимосвязанных и взаимодополняющих предположениях.

Гипотеза-основание:

- для современной практики управления инновационным развитием вуза в условиях постоянного реформирования системы ВПО типично преобладание административного подхода, следствиями которого являются: недостаточное внимание к ценностно-мотивационным аспектам процесса внедрения новшеств; ориентация на формальные критерии оценки; недооценка отечественных социокультурных традиций; фрагментарность применения социальных технологий.

Гипотезы-следствия:

- недостаточное активное включение преподавателей и сотрудников вуза в инновационный процесс, фиксируемое различными эмпирическими исследованиями, определяется не столько низким уровнем информированности и неадекватной системой стимулирования потенциальных акторов инновационной деятельности, сколько intersубъективными факторами, прежде всего, их отношением к внедряемым административными методами нововведениям;
- несовпадение диспозиций работников администрации вузов и значительной части сотрудников в отношении перспектив инновационного развития определяется преимущественной ориентацией первых на его формальную сторону; вторых – на содержательные аспекты образовательной деятельности.

Теоретико-методологические основы исследования включают в себя:

- теории инновационной управленческой деятельности (П.Ф. Друкер, Г. Зальтман, Н.И. Лапин, А.И. Пригожин). В частности, работа опирается на ти-

пологию источников нововведений П.Ф. Друкера, модели диффузии изменений Д. Шона, теорию циклов инноваций Й. Шумпетера, которые позволяют составить представление о содержании инновационного развития организаций, его основных проблемах и противоречиях;

– теории человеческого капитала, его формирования в системе образования (Г. Беккер, П. Бурдые, Ш. Боуэн), на основе которых модель управления инновационным развитием вузов рассматривается как процесс наращивания инновационных человеческих ресурсов;

– концепцию социального действия М. Вебера, основанную на выделении его четырех видов: традиционного; аффективного; ценностно-рационального и рационального, позволяющего выявить основные типы мотивации участников инновационной деятельности;

– теории социальных технологий и социально-технологической культуры, обоснованные в трудах Н.С. Данакина, Л.Я. Дятченко, В.Н. Иванова, М. Маркова, В.И. Патрушева, К. Поппера, Н. Стефанова, Ю.П. Сурмина, Н.В. Туленкова, В.Н. Шепеля ;

– концепции проектного управления, разработкой которых занимались Г.А. Антонюк, Л.Н. Боронина, С.В. Валдайцев, Т.М. Дридзе, В.И. Курбатов, О.В. Курбатова, Д. Локк, В.А. Луков, И.И. Мазур, Н.Д. Ольдерогге, М.Л. Разу, В.Д. Шапиро, Ю.В. Шмарион.

В работе использованы *методы* системного и функционального анализа, сравнения, обобщения и сбора эмпирических данных (опрос, анализ документов). Обработка эмпирических данных осуществлялась с применением методов математической статистики.

Эмпирическую базу исследования составили:

– нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность учреждений ВПО, в том числе инновационную политику вузов;

– документы образовательных учреждений, на основе которых происходит регулирование инновационных процессов;

– материалы эмпирических исследований, проведенных социологами в различных вузах России. В частности, А.Л. Гавриковым, Т.В. Голевой, М.Ю. Козловым, И.В. Коневым, Н.Н. Сегединой, Н.Л. Стульба, В.Б. Тарабаевой, Г.Ф. Ушамирской, А.М. Федотовым, Ю.В. Шмарионом. В диссертации использованы данные, полученные В.И. Зубковым, Л.А. Гегель, Г.Г. Николаевым при проведении всероссийского социологического исследования «Ценностные ориентации российской студенческой молодежи: социально-политические и образовательные аспекты» в 2008 году; данные НП «Центр развития малого бизнеса, образования и международных связей «Сократ» по результатам социологического исследования «Изучение объективных и субъективных противоречий в процессе управления инновациями в системе среднего и высшего профессионального образования в регионах Российской Федерации» в 2009 году; материалы отчета Центра социальных технологий Белгородского государственного национального исследовательского университета, полученные при проведении мониторинга удовлетворенности потребителей образовательных услуг НИУ «БелГУ» под руководством проф. В.П. Бабинцева в 2011 году;

– результаты социологического исследования «Управление инновационным развитием вуза», осуществленного автором в сентябре – ноябре 2012 года. Исследование проводилось в вузах Белгородской, Волгоградской, Курской, Липецкой, Орловской областей, предполагало анкетный опрос трех групп респондентов (администрация вуза, сотрудники и преподаватели, эксперты) по методике квотной выборки. Выборочная совокупность административных работников вуза составила 151 респондент; сотрудников вуза и преподавателей – 603 респондента. Были опрошены 30 экспертов, в число которых вошли ученые, специализирующиеся в области управления, работники государственных органов.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

– дано авторское определение категории «инновационная социальная рента», представляющей собой способность учреждения ВПО осуществлять расширенное воспроизводство инновационных проектов и программ за счет перехода к ценностно-рациональному управлению, развития корпоративной культуры и инвестиций в человеческий капитал;

– обоснована социально-технологическая концепция управления инновационным развитием вуза как специфического вида реинжиниринговой деятельности, представляющего собой рефлексивную модификацию процедур и операций, обеспечивающих решение задач формирования инновационных диспозиций и компетенций акторов, их мотивации на основе дебиюрократизации вузовской среды и развития академических свобод; внедрения интерактивного менеджмента; формирования венчурной социально-технологической культуры работников; индуцирования самоорганизационного потенциала личности и коллектива.

На защиту выносятся следующие **основные положения**.

1. Наиболее перспективным, ориентированным на получение инновационной социальной ренты подходом к управлению инновационным развитием вуза, является ценностно-рациональный, акцентирующий внимание на идентичности ценностей акторов с ценностно-нормативными элементами организационной культуры; четкой формулировке миссии учреждения ВПО. Разработанная на основе данного подхода содержательная управленческая модель наращивания человеческого капитала определяет процесс управления как конфигурацию взаимодействия благоприятных внешних и внутренних факторов, операционализируемых в понятиях внешней и внутренней среды; персонификацию потенциала в виде акторов, осознано принимающих прямое или косвенное участие в инновационном развитии; мотивацию их участия в создании и использовании инновационной ренты при безусловном выполнении профессиональных функций.

2. Основанная на идее наращивания человеческого капитала и его трансфера в инновационный капитал парадигма управления инновационным развитием вуза актуализирует задачу системного использования социальных технологий. Социально-технологический подход к реализации инновационной политики вуза предполагает обеспечение ее адекватности специфике объекта; ориентацию на достижение стратегических, оперативных и тактических целей; соответствие новейшим разработкам науки управления и потенциалу субъектов управ-

ления; использование позитивного опыта социальных модификаций вузовской среды; инновационное проектирование. Преимущества социально-технологического подхода определяются тем, что он позволяет обеспечить диалектический синтез изменений и устойчивости в развитии вуза; теоретически обоснован; ориентирован на использование и развитие интеллектуальных ресурсов; способствует изменению культурных стандартов и стереотипов поведения и мышления участников инновационного процесса.

3. Дебюрократизация недостаточно эффективного, чрезмерно формализованного управления инновационным развитием учреждений ВПО объективно обусловлена задачей обеспечения их соответствия вызовам современной социально-экономической ситуации и требует социально-технологического реинжиниринга административной системы. В результате реинжиниринговых мероприятий структура управления должна приобрести характеристики, свойственные органическим системам: гибкость; самостоятельность при реализации проектов и программ; принятие управленческих решений на основе диалога и согласования интересов; определение миссии и стратегии развития вуза, ориентированных на результат, а не на формальное исполнение должностных инструкций; способность к самостоятельному формированию и практическому осуществлению научно обоснованных принципов функционирования. Действительный, а не имитационный реинжиниринг может быть осуществлен лишь на основе учета ценностно-мотивационной составляющей, использования менеджмента участия, применения современных социальных технологий и повышения социально-технологической культуры всех категорий работников, развития самоуправления и самоорганизации, индуцирования человеческих ресурсов.

Научно-практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что в нем сформулированы рекомендации для руководителей высших учебных заведений, направленные на оптимизацию управления инновационным развитием вуза. В диссертации обоснована идея тезаурологической модели проектного управления инновационными процессами, которая может быть использована для разработки специального раздела (подпрограммы) целевой программы развития образования.

Положения диссертации могут применяться при чтении учебных курсов по социологии, социологии управления и социологии образования в высших учебных заведениях.

Апробация результатов диссертации осуществлялась в форме участия в научно-практических конференциях: Международная «Школа Межрегионального приграничного сотрудничества» (Белгород – Харьков, 2010 г.), Всероссийская заочная научно-практическая конференция «Формирование человеческого и инновационного потенциала как фактор регионального развития» (г. Старый Оскол, 2010 г.), Международная научно-практическая интернет-конференция «Интеллектуальный и инновационный потенциал поколений в развитии местных территориальных сообществ» (г. Губкин, 2011 г.), Международная научно-практическая конференция «Межрегиональное и приграничное сотрудничество» (г. Белгород, 2011 г.), Научно-практическая конференция «VI Ковалевские чтения» (г. Санкт-Петербург, 11-12 ноября 2011 г.), Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Умный город» (г. Бел-

город, 17-18 февраля 2012 г.), Международный семинар «Наука и образование России и Украины: от сотрудничества к интеграции» (Харьков – Белгород, 2012 г.), XV Международная конференция «Культура, личность, общество в современных условиях: методология, опыт эмпирического исследования» памяти Л.Н. Когана – «Когановские чтения» (г. Екатеринбург, 2012 г.), Международная научно-практическая конференция «Управление развитием приграничных регионов в хронотопе постсоветского пространства» (г. Белгород, 21 сентября 2012 г.), Международная научно-практическая конференция «Современные проблемы и перспективы управления развитием инновационной экономики» (г. Белгород, 18-19 октября 2012 г.), IV Орловские социологические чтения: «Управление в условиях динамично развивающегося общества» (г. Орел, 2013 г.), Международная научно-практическая конференция «Межрегиональное и приграничное сотрудничество» (г. Белгород, 8-12 апреля 2013 г.).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 18 работ общим объемом 4,1 печатных листа, в том числе 5 научных работ – в изданиях, рекомендованных ВАК.

Диссертация обсуждена и рекомендована к защите на заседании кафедры социальных технологий Белгородского государственного национального исследовательского университета.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования, определяется степень ее научной разработанности, указываются теоретико-методологические и эмпирические источники, цели и задачи исследования.

В первом разделе диссертации **«Теоретико-методологические основы исследования социальных технологий управления инновационным развитием вуза»** анализируются существующие подходы к управлению инновационным развитием вуза.

Разнообразие трактовок инновационного развития вуза свидетельствует о сложности и многоплановости данного понятия. Инновационное развитие вуза, с одной стороны, понимается как системное, качественное изменение учреждения высшего профессионального образования в результате целенаправленной разработки и внедрения инноваций в учебный, научный и воспитательный процессы вуза; с другой стороны, как объективно обусловленный, целенаправленный и необратимый, разворачивающийся во времени процесс его перехода из одного состояния в другое.

В исследовании под инновационным развитием вуза понимается комплекс изменений вузовской среды, которые носят системный характер и способствуют получению инновационной ренты, обеспечивающей конкурентоспособность учреждения ВПО при безусловном выполнении им всего спектра культурно-цивилизационных и технологических функций высшего профессионального образования. При этом к культурно-цивилизационным функциям относятся: моделирование будущего; ресурсное обеспечение долгосрочного развития; социально-профессиональная репродукция, связанная с воспроизводством рабочей силы; социокультурная репродукция, выражающаяся в способности системы об-

разования обеспечить культурно-историческую преемственность, передачу социального опыта от одного поколения к другому. К технологическим функциям в работе отнесены: выявление и селекция интересов и требований различных субъектов социального действия, реализующихся в сфере высшего профессионального образования; преобразование интересов в конкретные решения и действия; осуществление коммуникативных связей между участниками образовательного процесса; дистрибутивная функция; функция социальной интеграции.

Специфика современных социальных вызовов накладывает отпечаток на структуру функций высшего образования, но не отменяет его традиционных задач. Данное обстоятельство должно, несомненно, учитываться в ходе управления.

В диссертации рассмотрены системно-целевой, прогнозно-аналитический, диалектический подходы к управлению инновационным развитием. Наиболее перспективным представляется социально-технологический подход. Он предполагает разработку и внедрение социальных технологий, представляющих собой систему алгоритмически выстроенных, унифицированных процедур и операций организации людей, способствующих достижению целей управления. Потенциал социально-технологического подхода к управлению инновационным развитием современного вуза определяется, во-первых, тем, что он позволяет обеспечить диалектический синтез изменений и устойчивости в развитии вуза, поскольку ориентирован не на «революционный» слом, а на рационально обоснованную эволюцию системы; во-вторых, его органичностью управленческой деятельности, доказанной рядом зарубежных и отечественных исследователей; в-третьих, возможностью изменения культурных стандартов, стереотипов поведения и мышления в направлении их рационализации, безусловно, необходимой для успешного продвижения новшеств.

Очевидно, что результативность управления инновационным развитием учреждения ВПО на основе применения социальных технологий будет различаться в зависимости от той идеальной модели, на которую ориентируется руководство, а вслед за ним и весь коллектив. В качестве такой модели автором предлагается модель последовательного наращивания человеческого капитала, основанная на концепции национального инновационного капитала.

В содержательном отношении она включает в себя четыре элемента: 1) определение содержания управления инновационным процессом в вузе посредством операционализации данного понятия и его интерпретации в контексте аксиологического подхода в социологии; 2) формулировку целей инновационного развития вуза и критерия его оценки с учетом функциональной роли ВПО в социуме; 3) определение принципов управления инновационным развитием учреждения ВПО как исходных оснований для позиций участников данной деятельности, складывающихся между ними взаимоотношений и действий; 4) обоснование наиболее перспективных социальных технологий.

Под управлением инновационным развитием вуза в работе понимается комплекс технологий воздействия на участников инновационного процесса, которые обеспечивают наращивание человеческого капитала его акторов, способствуя получению инновационной социальной ренты и повышая тем самым кон-

курентоспособность учреждения ВПО при условии безусловного выполнения им культурно-цивилизационных и технологических функций высшего профессионального образования.

Опираясь на идеи М. Вебера о содержании социального действия, автор считает перспективной концепцию ценностно-рационального управления инновационным развитием вуза. Ее практическое внедрение предполагает наличие четкой сформулированной миссии, определяющей развитие учреждения ВПО в высоко конкурентной среде; применение ценностного отбора в организации; акцент в управленческих практиках не на интеграции и сплоченности коллектива, а на идентичности его ценностей с ценностно-нормативными элементами организационной культуры (целями, ценностями, миссией, брендом); трансляцию ценностей вуза из внутренней организационной среды во внешнюю среду.

Основной целью управления инновационным развитием в рассматриваемой модели является увеличение человеческого капитала через образование и обучение. В результате реализации модели может быть создана инновационная социальная рента, представляющая собой способность учреждения ВПО осуществлять расширенное воспроизводство инновационных проектов и программ за счет перехода к ценностно-рациональному управлению, развития корпоративной культуры и инвестиций в человеческий капитал.

Принципами управления инновационным развитием на основе применения социальных технологий являются: научность, концептуальность, системность, аксиологическая обоснованность.

К числу наиболее перспективных социальных технологий управления инновационным развитием вуза, обеспечивающих формирование и увеличение инновационной социальной ренты, относится технология проектирования, поскольку она ориентирована на конструирование моделей будущего, позволяет выстраивать процесс его достижения по единому алгоритму, максимально сконцентрирована на достижении конкретных, измеряемых показателей. Данная технология создает новые возможности для успеха проектной деятельности, особенно в ее тезаурологическом инварианте, поскольку обеспечивает внутреннюю логику действий, за счет единства их субъекта; позволяет достичь сущностного осмысления информации через ее восприятие сквозь призму ценностного подхода; ориентирует на творческое переосмысление реальности; способствует оптимизации работы проектных команд; создает предпосылки для освоения множественности уровней изменения образовательной среды; побуждает участников к конкретным решениям и действиям.

Во втором разделе диссертации *«Социологическая диагностика диспозиций участников инновационного развития вуза»* отмечается, что состояние и перспективы инновационной деятельности в вузе в решающей степени зависят от инновационной компетентности кадров и от их готовности к участию в инновационном процессе. В числе основных акторов инновационного развития в исследовании рассматриваются администрации вузов, профессорско-преподавательский состав, сотрудники, прежде всего научные работники.

В ходе исследования основное внимание обращено на анализ и оценку двух параметров. Первый – специфика диспозиций респондентов в отношении

инноваций и инновационного развития. Они оценивались путем анализа отношения к инновационным процессам, мотивации к участию в них, знаний и навыков инновационной деятельности, уровня информированности и активности. Вторым аспектом – степень совпадения выявленных диспозиций у тех, кто управляет вузом, и у тех, кто непосредственно занимается инновационной деятельностью.

В результате анализа *отношений к инновациям и инновационному процессу его участников* выяснилось, что большинство административных работников считают – для успешного развития российских вузов необходима стратегия разработки и внедрения инноваций (90,72%), однако безусловно убеждены в этом только 30,46%. Более того, такое же количество респондентов характеризуют свое отношение к инновациям в вузах как однозначно положительное, а 58,28% как скорее положительное. Исследование показало наличие умеренно позитивных позиций вузовских администраций к нововведениям, что, в какой-то мере, обусловлено недостаточной ясностью представлений работников об инновациях и критериях оценки инновационного развития, а также недостаточной обеспеченностью условий внедрения новшеств.

Меньше половины административных работников (44,37%) оценили большинство реализуемых нововведений как эффективный путь реформирования системы образования, 17,88% как новое слово в развитии образования. При этом негативную оценку большинству инноваций дали почти 30,00% респондентов (16,56% воспринимают инновации как некритическое заимствование западного образца, 13,25% считают модным изобретением, 2,65% имитацией бурной деятельности), а более 5,00% затруднились ответить или не ответили на вопрос.

Понимая, что показатель внедрения инноваций является одним из критериев оценки их собственной деятельности, вузовские чиновники, в какой-то мере, критически воспринимая реальную стратегию инновационного развития, склонны объяснять недостаточную эффективность ее реализации консервативной спецификой образовательной среды в целом.

На первый взгляд, это частично подтверждается результатами опроса преподавателей и сотрудников. Безусловно необходимым или скорее необходимым внедрение новшеств в учреждениях ВПО считают 80,76%. Однозначными противниками новшеств являются лишь 7,96% представителей данной когорты.

Анализ отношения к инновационному процессу его акторов показывает, что инновационная стратегия вуза воспринимается основными участниками ее реализации преимущественно на формальном уровне; но в принципе они не возражают против нововведений. Однако как административные работники, так преподаватели и сотрудники довольно критично оценивают конкретные новшества, а также степень их обеспеченности в ресурсном, а главное, в технологическом отношении.

При исследовании *мотивации к инновационной деятельности* выяснилось, что только 58,21% преподавателей и сотрудников в настоящее время заинтересованы во внедрении новшеств. Основными причинами отсутствия заинтересованности в этом респонденты называют «неокупаемость» необходимых для

внедрения инноваций усилий (35,12%), отсутствие влияния применяемых новшеств на материальное положение и повышение статуса (24,40%), вредность большинства инноваций для образовательного процесса, отсутствие поддержки руководства (28,57%). На основании полученных данных можно утверждать, что в современных вузах отсутствует реально воздействующая на работников система стимулирования инновационной деятельности. Включение в нее преподавателей и сотрудников осуществляется, в основном, административными методами, основанными на санкциях.

В работе обосновано, что в сознании административных работников сложилась не вполне адекватная оценка позиции преподавателей и сотрудников в отношении инновационной деятельности. В частности, главными причинами их низкой инновационной готовности административно-управленческие работники считают: недостаточную информированность (17,88%), чрезмерную загруженность (14,57%), инерционность мышления (13,25%), отсутствие стимулов (13,25%), неверие в успех (11,92%), дефицит креативных кадров (9,93%).

Ссылка на недостаточную информированность и инерционность мышления преподавателей и сотрудников мало убедительна и, скорее всего, отражает упрощенный взгляд на суть проблемы внедрения вузовских инноваций, которую сводят к чисто технологическим аспектам. Между тем корни ее лежат в ценностно-мотивационной сфере, а этого предпочитают не замечать администраторы в учреждениях ВПО.

При диагностике *знаний участников инновационного развития* опрос выявил сравнительно высокие показатели по всем группам респондентов.

Вузовские администраторы подчеркивают собственную компетентность тем, что утверждают: в современном вузе четко или в основном четко определены элементы инновационной стратегии. 91,39% респондентов придерживаются этого мнения в отношении стратегии инновационного развития; 90,06% – в отношении принципов управления инновационными процессами; 86,76% – механизмов; 87,42% – показателей оценки эффективности.

52,90% сотрудников и преподавателей имеют представление об инновациях, внедряемых в вузах России; только 25,70% о них не знают. Об инновациях, реализуемых в конкретных вузах, имеют представление 72,31%. Следовательно, основные барьеры процесса управления инновационным развитием вузов не связаны с недостаточной компетентностью акторов. Они обусловлены установками участников, а также уровнем владения ими технологиями разработки и продвижения новшеств.

Исследование *практических навыков участников инновационного развития* показало, что административно-управленческие работники весьма позитивно оценивают систему управления инновационным развитием, тем самым, фактически, положительно характеризую уровень собственной технологической компетентности. Однако при этом однозначно позитивную ее оценку дают лишь 13,25% респондентов. Большинство (67,55%) занимают умеренную позицию, тем самым косвенно признавая недостаточную эффективность собственных практик.

Опрос преподавателей выявил: новшества разрабатывают и внедряют только отдельные преподаватели и сотрудники, далеко не всегда получая одоб-

рение и поддержку руководства и коллег. Фактически, это подтвердили результаты исследования. В ходе опроса выяснилось, что только 20,90% преподавателей и сотрудников высших учебных заведений постоянно применяют инновации в своей деятельности, что, безусловно, свидетельствует о проблемах праксеологического характера.

Проведенное исследование диспозиций участников инновационного процесса позволяет утверждать, что инновационная деятельность в современном вузе становится своеобразным рубежом, разграничивающим вузовские коллективы по вертикали. С одной стороны, формируется коллективная диспозиция администрации, в силу своего статуса занимающей наиболее комплиментарную позицию по отношению к внедряемым инновациям; с другой стороны, критическая оценка складывается у преподавателей и сотрудников. При этом для административно-управленческого персонала чаще всего приоритетное значение приобретают формальные аспекты инновационного процесса; для преподавателей и сотрудников – содержательные. Опираясь на результаты исследования, в работе обоснована необходимость формирования адекватной системы управления инновационным развитием вуза.

В третьем разделе диссертации *«Социально-технологический реинжиниринг системы управления инновационным развитием вуза»* обоснована идея разрешения противоречий в управлении инновационным развитием вуза и преодоления возникающих проблем через видоизменение сложившейся бюрократической системы управления.

Недостатки системы связаны с тем, что она индуцирует инерционность управленческих практик, их ограниченную гибкость; ориентирует работников на преимущественно формальные показатели; искусственно увеличивает дистанцию между администрацией и основным коллективом вуза; инициирует разработку и реализацию формально масштабных, но вместе с тем чрезвычайно усложненных программ и проектов; стимулирует имитации инновационной деятельности. Эта система неадекватна современной вузовской среде, в которой пока еще сохраняют свое значение академические свободы; велика роль неформальных отношений и творческого поиска.

Поскольку бюрократическая система управления вузом не может быть полностью ликвидирована, ее следует модифицировать в органическую систему, представляющую собой комплекс связанных между собой институций, норм процессов или действий, создающих условия для результативной инновационной деятельности учреждения ВПО на основе внедрения социальных технологий, обеспечивающих сотрудничество всех ее акторов в ходе поиска креативных решений, и продуцирующих синергетический эффект в виде получения инновационной социальной ренты. Формирование данной системы рассматривается в диссертации как социально-технологический реинжиниринговый проект, ориентированный на системную, планомерную и рефлексивную модификацию процедур и операций управления инновационным развитием вуза, обеспечивающую решение задач формирования инновационных диспозиций и компетенций акторов, их мотивирования на основе дебюрократизации вузовской среды и развития академических свобод; внедрения интерактивного менеджмента; формирования венчурной социально-технологической культуры работников; инду-

цирования самоорганизационного потенциала коллектива.

Для достижения целей социально-технологического реинжинирнга необходимо, в первую очередь, сформулировать инновационные ценности в результате сотрудничества всех акторов инновационного процесса, нацеливающие их на позитивное восприятие инновационных практик и выступающие в качестве основания для мотивации к разработке и внедрению новшеств. Формирование системы управления должно осуществляться на основе аксиологического подхода, который обращает особое внимание на ценностно-мотивационной составляющей процесса управления, играющей принципиально важную роль в проектной деятельности. Крайне важно, чтобы инновационные ценности трансформировались в базовые представления и нормы корпоративной культуры, что требует их обоснования и целенаправленной разъяснительной работы с персоналом. В основу ее целесообразно положить идею ценностно-рационального управления, ориентированного на достижение ценностно-ориентационного единства, проявляющегося не только в декларативном признании работниками общих ценностей и целей организации, но и в определенной степени идентичности работников с организационными ценностями и целями.

В ходе реинжинирнга следует внедрить в практику социальную технологию менеджмента участия, под которым понимается целенаправленное, планомерное, опирающееся на научные разработки взаимодействие субъектов инновационного развития в достижении солидарных формулированных целей. Социальная технология менеджмента участия подразумевает постоянную диагностику диспозиций участников инновационной деятельности, которую целесообразно осуществлять по модели мониторинга внутривузовской среды; формирование институций, в рамках которых согласовываются интересы и цели, разрабатываются социально-технологические программы и проекты; формулировку администрацией вузов адекватной стратегии инновационного развития, понятной большинству участников миссии образовательного учреждения; создание системы стимулов, побуждающих сотрудников вуза к продуцированию инновационных идей, их внедрению, последующей коммерциализации.

Реинжинирнг предполагает осуществление комплекса мер, направленных на утверждение венчурного типа социально-технологической культуры администрации и сотрудников. Эти меры целесообразно осуществлять по двум направлениям. Первое – *рационализация внутривузовской среды* (регламентация процессов, установление четких стандартов и критериев оценки результативности; разработка и внедрение системы технологических карт образовательных, научно-исследовательских и социально-воспитательных процессов; включение обучающихся в проектную деятельность в сфере социальной инженерии; проведение мониторинга состояния социально-технологической культуры административно-управленческого персонала, преподавателей, обучающихся). Второе – *модификация образовательного процесса* (формирование стратегии социально-технологического образования; включение в учебные планы дисциплин по выбору и факультативных дисциплин по проектированию и внедрению социальных технологий; подготовка учебников и учебных пособий, раскрывающих проблематику социальных технологий, в том числе и в виде электронных ресурсов; включение вопросов практической реализации социальных технологий в

профессиональной сфере в задания на практику студентов; разработка и осуществление пакета программ профессионального развития, направленных на повышение уровня социально-технологической компетентности действующих менеджеров).

Осуществление реинжиниринга предполагает улучшение ресурсного обеспечения инновационной деятельности. В диссертации перспективной представляется социальная технология индуцирования самоорганизационных ресурсов личности и коллектива. В основе ее лежит идея расширения возможностей сознательного и добровольного участия сотрудников в инновационной деятельности посредством интериоризации корпоративных ценностей.

Одновременно требует совершенствования кадровая политика учреждения ВПО, что предполагает:

- изменение критериев оценки кадров путем снижения значимости формальных показателей и ориентации на содержательные, позволяющие оценить творческую активность, перспективы работника, его инициативу и самостоятельность;

- стимулирование работников к успешной инновационной деятельности посредством создания специального фонда, обеспечения прозрачности его функционирования, расширения социального пакета;

- создание «долгосрочной» системы селекции будущих преподавателей и сотрудников, предполагающей их подбор среди перспективных студентов вуза, сопровождение в процессе профессионального обучения; развитие корпоративной культуры, обеспечивающей достижение идентичности работника с ценностно-нормативной системой вуза как основного критерия успешности менеджмента учреждения;

- развитие практики общественного участия в управлении вузом при одновременном расширении круга вопросов, по которым решения не принимаются без широких консультаций с коллективом;

- восстановление статуса кафедр и научных центров как основных подразделений вуза, играющих решающую роль в работе с персоналом, определении перспектив его развития в противовес утвердившейся бюрократической традиции.

В работе определены основные риски при реализации социально-технологического реинжиниринга. К ним относятся внешние (риски несовершенства нормативной базы; конкуренции; невостребованности инноваций) и внутренние (риски сопротивления инновациям; неэффективности управления). Минимизация рисков требует научной обоснованности инновационной политики вуза, ее прогнозирования, качественной информационной работы и стимулирования участников.

В заключении подведены итоги исследования, сформулированы практические рекомендации органам государственной власти по модификации системы управления инновационным развитием вузов в связи с необходимостью создания стратегии инновационного развития учреждений высшего профессионального образования, а также рекомендации на уровне учреждений ВПО, в которых определены перспективные направления с области совершенствования системы управления инновационным развитием вуза.

По теме диссертации опубликованы следующие работы автора:

В изданиях из списка ВАК:

1. Серкина, Я.И. Проблемы проектно-ориентированного управления в современном вузе [Текст] / Я.И. Серкина // Вестник экономики, социологии и права. – 2012. – № 2. – С. 235-238 (0.2 п.л.).
2. Серкина, Я.И. Проблемы развития инновационных вузов [Текст] / Я.И. Серкина // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 4. – С. 102-105 (0.3 п.л.).
3. Серкина, Я.И. Проектное управление инновационным развитием вуза [Текст] / Я.И. Серкина // Научные ведомости БелГУ. Серия. Философия. Социология. Право. – 2012. – № 22. – С. 65-70 (0.4 п.л.).
4. Серкина, Я.И. Определение ситуационной локализации инновационной готовности менеджера в системе ВПО [Электронный ресурс] / Я.И. Серкина, В.А. Сапрыка // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6. – Режим доступа : www.science-education.ru/106-8088 (0.4 п.л.).
5. Серкина, Я.И. Социокультурные практики управления инновационной деятельностью в научно-образовательной среде региона [Текст] / Я.И. Серкина, Е.И. Боев // Известия Юго-Западного государственного университета. – 2012. – № 6. – С. (0.4/0.3 п.л.).

В других изданиях:

6. Серкина, Я.И. Преимущества проектного подхода к управлению инновационным развитием вуза [Электронный ресурс] / Я.И. Серкина // Экономика и социум. – 2012. – № 3. – Режим доступа : <http://iupr.ru/osnovnoj-razdel/3/2012> (0.1 п.л.).
7. Серкина, Я.И. Инновационные ресурсы вуза: концептуализация понятия в социологии [Текст] / Я.И. Серкина // Материалы научно-практической конференции Шестые Ковалевские чтения. – Санкт-Петербург, 2011. С. 1133-1135 (0.1 п.л.).
8. Серкина, Я.И. Функции менеджеров инновационной деятельности в учреждениях системы ВПО [Электронный ресурс] / Я.И. Серкина // Экономика и социум. – 2012. – № 5. – Режим доступа: <http://iupr.ru/osnovnoj-razdel/5/2012> (0.2 п.л.).
9. Серкина, Я.И. Специфические черты управления инновационным вузом [Текст] / Я.И. Серкина // Управление развитием приграничных регионов в хронотопе постсоветского пространства : материалы международного сборника научных трудов/ Под ред. проф. В.П. Бабинцева. – Белгород: Изд-во НИУ «БелГУ», 2012. – 118 с. (0.2 п.л.).
10. Серкина, Я.И. Инновации в управлении персоналом [Текст] / Я.И. Серкина, Е.И. Бабинцева // Современные проблемы и перспективы управления развитием инновационной экономики : материалы Международной научно-практической конференции. – Белгород : изд-во НИУ «БелГУ», 2012. – 350 с. (0.2/0.1 п.л.).
11. Серкина, Я.И. Проектное управление инновационным развитием вузов: понятие и необходимость реализации [Текст] / Я.И. Серкина // Управление в условиях динамично развивающегося общества: материалы IV орловских социологических чтений. – Орел, 2012. 247 с. (0.2 п.л.).
12. Серкина, Я.И. Проблемы формирования проектов инновационного развития вузов [Текст] / Я.И. Серкина // Культура, личность, общество в современных условиях: методология, опыт эмпирического исследования («Когановские чтения») : материалы XV Международной конференции. – Екатеринбург, 2012. – 314 с. (0.2 п.л.).
13. Серкина, Я.И. Проблемы инновационного развития вузов [Текст] / Я.И. Серкина // Социальные технологии в современном управлении – 2012. Белгород : Константа, 2012. – 104 с. (0.2 п.л.).

14. Серкина, Я.И. Проблемы инновационного развития региона с учетом внутривузовских ресурсов (на примере Белгородской области) [Текст] / Я.И. Серкина // Умный город : сборник материалов всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Белгород : Константа, 2012. – 316 с. (0.3 п.л.).

15. Серкина, Я.И. Принципы интеграции вузов в инновационное проектирование [Текст] / Я.И. Серкина // Межрегиональное приграничное сотрудничество : материалы международного сборника научных трудов в рамках «Школы Межрегионального Приграничного сотрудничества» / Под ред. проф. В.П. Бабинцева. – Белгород; Харьков: Изд-во «Ютек», 2011. – 186 с. (0.3 п.л.).

16. Серкина, Я.И. Проблемы определения инновационного потенциала в рамках стратегии развития вузов [Текст] / Я.И. Серкина // Интеллектуальный и инновационный потенциал поколений в развитии местных территориальных сообществ: материалы международной научно-практической интернет-конференции. – Губкин, 2011. – 287 с. (0.3 п.л.).

17. Серкина, Я.И. Формирование органической системы управления инновационным развитием вуза [Текст] / Я.И. Серкина // Межрегиональное и приграничное сотрудничество : материалы международной научно-практической конференции г.Белгород, 8-12 апреля 2013 г. : под ред. проф. В.П. Бабинцева. – Белгород; Харьков : ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2013. – 248 с. (0,3 п.л.).

18. Серкина Я.И. Управление персоналом в условиях инновационного развития [Текст] / Я.И. Серкина // Современные проблемы и технологии управления персоналом организации : сб. науч. трудов / отв. ред. И.С. Шаповалова . – Белгород : ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2013. – 124 с. (0,3 п.л.)

Подписано в печать __.__.2013. Гарнитура TimesNewRoman.

Формат 60x84/16. Усл. п. л. 1,0. Тираж 100 экз. Заказ 195.

Оригинал-макет подготовлен и тиражирован в ИПК НИУ «БелГУ»

308015, г. Белгород, ул. Победы, 85

