

В.Б. Тарабаева,
Белгородский государственный университет

Причины конфликтов инновационного развития

ХАРАКТЕРИСТИКА КОНФЛИКТА

Инновационное развитие высшего учебного заведения представляет собой внутренне противоречивый процесс его трансформации. В его основе лежат новые идеи и возможности, которые возникают как следствие разработки путей ускорения темпов развития вузов, переставших отвечать потребностям общества, экономики и государства, с одной стороны, и освоения новых достижений в сфере науки и технологии – с другой.

Для того чтобы вуз получил статус инновационного, необходимо наличие комплекса организационных, методических и ресурсных условий, обеспечивающих генерацию идей, проведение фундаментальных и поисковых исследований, получение патентов. Важными характеристиками инновационного вуза также являются организационное обеспечение прикладных исследований, опытно-конструкторских разработок, создание макетных и опытных образцов новой техники и технологии, а также производство инновационной продукции, проведение маркетинговых исследований, передача готовой продукции на рынок и обеспечение диффузии нововведений.

Реализацию инноваций в высшем учебном заведении осуществляют его сотрудники: профессорско-преподавательский состав, работники лабораторий, управлений и лаборанты. Именно от них в значительной степени зависит,

будут ли воплощены в реальность имеющиеся инновационные возможности. Необходимо отметить, что среди сотрудников вуза встречаются люди с

инновационный процесс невозможен без противоречий.

Вовремя не разрешенные противоречия инновационного развития по-



разными взглядами, различными ценностями и целями. В зависимости от их отношения к нововведениям их можно условно подразделить на следующие типы: новаторы, энтузиасты, рационалисты, нейтралы, скептики, консерваторы, ретрограды. И хотя соотношение основных типов участников инновационного взаимодействия во многом зависит от специфики коллектива, в котором оно разворачивается,

рождают конфликты. При этом чем масштабнее новшества и чем большее количество людей вовлечено в инновационный процесс, тем чаще возникают конфликты, вероятность и остроту которых повышает радикальность нововведений. Заметное влияние на такие конфликты оказывает социально-психологическое, информационное и другое обеспечение процесса внедрения новшества. Кроме того, нельзя

не учитывать, что само явление инновации внутренне противоречиво и неоднозначно. Можно ли вообще выделить конфликты, возникающие в ходе инновационного развития, в отдельную категорию?

Чтобы ответить на этот вопрос, нами был проведен формализованный опрос экспертов по данной проблеме. В опросе в качестве респондентов участвовали 48 экспертов: проректоры, заведующие кафедрами, руководители различных подразделений, ведущие ученые. В основу отбора респондентов были положены следующие критерии: род деятельности, наличие ученой степени в сфере социальных наук, а также участие в разработке и реализации инновационных образовательных программ.

Согласно результатам опроса выявлено следующее:

– 47,92% экспертов ответили утвердительно на вопрос о возможности выделения конфликтов инновационного развития в отдельную категорию;

– 18,75% посчитали, что такой необходимости нет;

– 6,25% заметили, что не все конфликты, возникающие в ходе инновационных изменений, можно отнести к категории конфликтов инновационного развития;

– 27,38% затруднились ответить на данный вопрос.

Из полученных данных мы можем сделать вывод о том, что большинство экспертов считают возможным выделить подобного рода конфликты в отдельную категорию.

Экспертам было предложено дать определение понятию «конфликт инновационного развития». Это предложение вызвало затруднения у 4,17% экспертов. Остальные, не давая полного определения, остановились на отдельных, наиболее существенных на их взгляд характеристиках. Так, 18,75% экспертов отметили, что конфликт инновационного развития – явление,

закономерное и способствующее решению противоречий; 16,67% считают, что это взаимодействие людей в организации, вставшей на путь инновационного развития, направленного, с одной стороны, на отстаивание нововведений, а с другой – на борьбу за старые, устоявшиеся формы работы.

Мнения респондентов в отношении сущности инновационного конфликта также не были однозначными:

– 10,42% полагают, что подобного рода конфликты – это борьба инновационных и традиционалистских ценностей, норм и мнений;

– 14,58% экспертов считают конфликт инновационного развития – это борьба установок: у одних – на изменения в жизни организации или учреждения, у других – на жизнь по старинке, на отсутствие изменений;

– 14,58% отметили, что это конфликт, разрешение которого способствует развитию;

– 12,50% рассматривают конфликт инновационного развития как проявление противоречия между традиционным состоянием выявленной проблемы и необходимостью его инновационного изменения.

Таким образом, исходя из анализа литературы по проблеме конфликтов и мнений экспертов мы можем сформулировать рабочее определение конфликта инновационного развития. На наш взгляд, это форма взаимодействия индивидов в учреждении или организации, вставшей на путь инновационного развития, когда акторы инновационного процесса, т.е. субъекты, принимающие активное участие в конфликте, действуют в соответствии с противоположными по своему содержанию нормами, ценностями, установками, что выражается в направленности действий одних участников на быстрое внедрение инноваций в деятельности учреждения или организации, а у других – на сопротивление этим изменениям.

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Объектом конфликта инновационного развития в вузе является инновация. Рассматриваемый конфликт представляет собой взаимодействие участников инновационного процесса, когда 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 процессы.

Сказанное позволяет выделить основные аспекты конфликта инновационного развития:

– противоположная оценка нововведений со стороны участников конфликта (для одних из них инновации – благо, для других – вред);

– противоположное восприятие содержания инноваций и способов их реализации;

– действия участников конфликта, направленные на достижение противоположных целей (одни внедряют инновации, другие – им противодействуют).

ОБЪЕКТИВНЫЕ ПРИЧИНЫ ИННОВАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ

Причины конфликта – это совокупность обстоятельств и факторов, действие которых приводит к возникновению конфликта [2]. Специфические причины инновационных конфликтов можно объединить в пять групп.

Объективные причины заключаются в естественном столкновении новаторов и консерваторов. Сторонники и противники нововведений всегда были, есть и будут независимо от каких-либо других факторов. «Дух новаторства и дух консерватизма изначально присущ человеку, социальной группе, человечеству в целом» [1]. Кроме того, масштабные реформы, происходящие в обществе, отрасли или организации, объективно порождают множество межличностных инновационных конфликтов.

Проведенный нами в ходе исследования опрос экспертов выявил наличие в вузах представителей обеих категорий: новаторов и консерваторов. Так, 14,58% экспертов считают, что инновации в высшем образова-



Виктория Борисовна Тарабуева

кандидат психологических наук, доцент, декан факультета управления и предпринимательства Белгородского государственного университета. Сфера научных интересов: социология и психология управления. Автор более пятидесяти публикаций.

нии приносят скорее вред, чем пользу. Их мы относим к категории консерваторов. 37,5% утверждают, что инновации — это эффективный путь развития высшего образования и сами являются активными участниками инновационного процесса. Эти участники опроса относятся к категории новаторов. Разумеется, позиция экспертов может отличаться от позиции непосредственных участников инновационного процесса, но в любом случае столь заметное размежевание указывает на факт противостояния.

Однако, как уже отмечалось выше, наше исследование показало, что традиционный консерватизм вузовской системы сам по себе не является главной причиной конфликтов инновационного развития. В связи с этим необходимо уточнить понятие «консерватизма» в учреждениях высшего профессионального образования. Консерватизм в восприятии преподавателей в настоящее время представляет собой не столько отрицание необходимости нововведений, сколько утверждение, что эти нововведения должны быть рационально обоснованы и согласованы с культурно-исторической традицией.

Поэтому мы считаем более точным, говорить не о противостоянии консерваторов и новаторов, а о противостоянии традиционалистов и модернистов. Традиционализмом в вузе можно назвать следование старым традициям, нежелание что-то менять в системе научной работы, обучения и воспитания студентов. Модернизмом же может быть названо желание внести в учебный, научный и воспитательный процессы в вузе изменения, согласующиеся с модными веяниями, скопированными с западных образцов, в частности. Примером воплощения в жизнь такого понимания модернизма может служить внедрение в некоторых вузах, в частности в Московской высшей школе социальных и экономических наук [7], концепции предпринимательского университета Кларка [8].

ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТА

Организационно-управленческие причины конфликтов инновационного развития, как правило, связаны с недостаточной налаженностью управ-

ленческих механизмов оценки, внедрения и распространения новшеств. При наличии эффективных организационных процедур своевременного выявления новшеств, их объективной оценки и продуманных процессов внедрения, многие нововведения находят применение без конфликтов. Восприимчивость руководителей к новому, их участие в инновационных процессах также способствует уменьшению количества конфликтов. Вот о чем свидетельствуют данные опроса экспертов:

- низкий уровень управления инновациями отметили 14,58%;
- на отсутствие эффективных технологий внедрения инноваций указали 25% респондентов;
- недостаточную восприимчивость к новому со стороны руководителей вузов и их подразделений отметили 31,25% экспертов;
- слабую инновационную мотивацию подчеркнули 54,17% опрошенных;
- на неудовлетворительный уровень информированности об инновациях работников системы высшего образования указали 12,5% респондентов.

Следовательно, на практике именно управление инновационным процессом является самым слабым звеном инновационного развития вуза. Среди типичных недостатков управления являются следующие:

- отсутствие эффективной методики оценки инноваций, что не позволяет четко определить, имеет ли вуз дело действительно с полезным новшеством или всего лишь с модным образчиком, перенятым у какого-то западного вуза;
- дефицит прогнозных разработок последствий нововведений, который приводит к тому, что вуз предпочитает не внедрять инновации вообще, чем необоснованно рисковать;
- слабость организационных структур, осуществляющих управление инновациями, проявляющаяся, прежде всего, в непрофессионализме менеджеров, что, в свою очередь, ведет к тому, что даже самое лучшее нововведение может быть погублено их неумелыми действиями по его внедрению;
- недостаточная координация структурных подразделений в ходе реализации нововведений, приводящая к различного рода проволочкам и отсрочкам.

ВНУТРИИННОВАЦИОННЫЕ ПРИЧИНЫ

Внутриинновационные причины связаны с характеристиками самого нововведения. Различные новшества порождают различные по количеству и остроте конфликты.

В частности, по данным проведенного нами социологического исследования, наиболее положительно воспринимаются следующие нововведения:

- использование современных компьютерных и телекоммуникационных технологий в образовании — 80,58%;
- создание в вузе учебно-научно-инновационных комплексов, технопарков — 65,53%;
- внедрение системы непрерывного образования — 16,65%.

Напротив, вступление в Болонский процесс и введение рейтинговой системы отрицательно оценили 44,66% респондентов, а утверждение рыночных механизмов — 33,98%. Чужеродность инноваций в данном случае означает их неадаптированность с социокультурной традицией.

Это еще раз наглядно подтверждает, что большинство участников инновационного процесса в вузе негативно воспринимают не саму идею новшеств, а ее вестернизированную интерпретацию. Это типично для системы образования в целом. Так, Н.Н. Сегедина, говоря о внедрении новаторского педагогического опыта в школах, отмечала, что целенаправленное внедрение чужих инноваций зачастую встречает сопротивление педагогических коллективов школ [6].

ЛИЧНОСТНЫЕ ПРИЧИНЫ

Личностные причины инновационных конфликтов заключаются в индивидуально-психологических особенностях участников инновационного процесса. Типичная причина — наличие у многих работников выраженной негативной установки на изменения вообще и на нововведения в конкретной сфере деятельности в частности. Исследование, проведенное Ю.И. Мягковым, выявило наличие отрицательной установки на любые изменения, связанные с внедрением нового, примерно у 50% испытуемых [4].

Негативная установка на нововведения формируется под влиянием общей усталости людей от продолжающихся более десяти лет масштабных, радикальных и быстрых перемен.

Известный маркетолог Жан Жак Ламбен пришел к заключению о том, что существует определенный психологический порог восприятия, преодоление которого позволяет проявиться заинтересованности [3]. Чем выше степень новизны, тем больший интерес вызывает соответствующее нововведение. Но существует определенный максимум, при достижении которого дальнейшее повышение новизны влечет за собой снижение положительного отношения к нововведению. Это объясняется тем, что субъекту становится труднее просчитать последствия и сделать выводы относительно кардинальных новшеств, поэтому его сомнения возрастают. Если новации пре-

высили и эти значения, то в определенной ситуации заинтересованность в них падает настолько, что появляется безразличие, а при еще большей оригинальности и необычности нововведения возникает его психологическое отторжение.

Как показали исследования А.Ю. Прихач, это справедливо и для инновационных процессов в вузах [5].

По данным проведенного нами экспертного опроса, 39,58% ведущих ученых и руководителей подразделений вуза отметили, что инновационные конфликты значительно снизятся, если исключить нагрузку многочисленностью нововведений, которая порождает эффект инновационного переутомления.

Литература

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. М., 1999.
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Словарь конфликтолога. 2-е изд. 2006.
3. Ламбен Жан-Жак. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива: пер.с франц. СПб, 1996.
4. Мягков Ю.И. Межличностные инновационные конфликты во взаимоотноше-

ниях офицеров и психологические условия их конструктивного разрешения: дис. ... канд. психол. наук. 1994.

5. Прихач А.Ю. Проблемы восприятия инновационных преобразований // Инновация. 2005. № 4 (81)

6. Сегедина Н.Н. Управление инновационными процессами в региональной

СИТУАТИВНЫЕ ПРИЧИНЫ

Наконец, последняя группа – ситуативные причины, которые связаны с конкретными особенностями единичной инновационной ситуации. Каждое нововведение осуществляется в условиях конкретных социально-экономических, материально-технических и других обстоятельств. Эти обстоятельства могут способствовать возникновению инновационных конфликтов. Таким образом, конфликты инновационного развития можно выделить в отдельную категорию, так как у них есть специфический объект – инновации – свои особенности и специфические причины их возникновения.

системе образования: дис. ... канд. социол. наук. Белгород, 2006.

7. Яблонскене Н.Л. Корпоративная культура современного университета // Университетское управление: практика и анализ. 2006. №2 (42).

8. Clark B.R. Creating entrepreneurial universities organizational pathways of transformation // Issues in Higher Education. 1998.

15

лет в
РОССИИ

ЛУЧШАЯ МИНИ-ТИПОГРАФИЯ ДЛЯ ВУЗОВ

РИЗОГРАФИЯ



<http://www.riso.ru>

На российском рынке
новые ризографы
CZ180(настольный), EZ200,
EZ370, EZ570

- Плотность перфорации мастера - до 600dpi x 600dpi.
- Возможность печати напрямую с USB-флэш карты.
- Интеллектуальная система контроля объема печати и защиты документов при сетевом использовании.
- Система автоматического контроля качества печати Riso I Quality System.
- Экологическая чистота.

ризограф EZ570

со встроенным редактором
изображения и возможностью
печати с USB-флэш карты



Представительства фирмы RISO
(Deutschland) GmbH в России:

105203 Москва, 12-я Парковая ул., 5,
тел.: (495) 463-9372, тел./факс: (495) 463-5161.

630102 Новосибирск,
Нижегородская ул., 6, тел./факс: (3832) 10-1648.

620075 Екатеринбург,
ул. Бажова, 79, тел./факс: (3433) 50-9761.