



УДК 005.591.6:378

## ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ЭКСПЕРТНОГО ОПРОСА)<sup>1</sup>

**С. А. ВАНГОРОДСКАЯ<sup>1</sup>**  
**И. С. ШАПОВАЛОВА<sup>2</sup>**  
**Н. С. ГОВОРУХА<sup>3</sup>**

*Белгородский государственный  
национальный исследовательский  
университет*

<sup>1)</sup> e-mail:  
Vangorodskaya@bsu.edu.ru

<sup>2)</sup> e-mail: shapovalova@bsu.edu.ru

<sup>3)</sup> e-mail: Govorukha@bsu.edu.ru

В статье изложены итоги теоретического и эмпирического анализа готовности менеджеров к инновационной деятельности в системе высшего профессионального образования. Представлены результаты экспертного опроса, проведенного среди менеджеров российских вузов и позволившего сделать вывод о том, что проектная активность современных вузов зачастую является отражением формализации инновационных процессов и возведения в ранг инноваций повседневных нововведений. Обосновано введение ранговых коэффициентов, позволяющих повысить объективность общей оценки готовности менеджера к инновационной деятельности. Сделан вывод о необходимости совершенствования системы подготовки менеджеров к инновационной деятельности в системе ВПО.

Ключевые слова: инновационная деятельность, готовность менеджеров к инновационной деятельности, система высшего профессионального образования, компоненты готовности к инновационной деятельности, ранговые коэффициенты компонентов инновационной готовности.

Значение инновационной деятельности в современном мире трудно переоценить. Нововведения в организации производства, труда и управления открывают перед компаниями огромные перспективы. По оценкам экспертов, за счет реализации инноваций в области менеджмента в российских компаниях можно увеличить ВВП страны на 50-80%<sup>2</sup>.

При всей значимости материально-технической и научно-исследовательской составляющих инновационной деятельности главенствующее место в ней занимают кадры специалистов и ученых, обеспечивающие инновационный процесс новыми знаниями, идеями, изобретениями, новыми технологиями. И в этих условиях способность и *готовность кадров* – лидеров/организаторов и исполнителей к *инновационной деятельности* рассматриваются как одно из главнейших условий успешной реализации инноваций<sup>3</sup>.

В постановлениях Правительства РФ по инновационной политике подчеркивается, что обеспечение готовности современных кадров к инновационной деятельности является одним из решающих факторов успеха предприятия, отрасли, региона, государства и общества в целом<sup>4</sup>.

В настоящее время проблема изучения инновационной готовности становится все более актуальной, предопределяя характер и направленность изменений во всех сферах жизни современного общества. Анализ существующих методологических подходов к изучению инноваций и смежных с данной дефиницией понятий позволил определить инновационную готовность как сложную, многоаспектную характеристику,

<sup>1</sup> Исследование выполнено при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) (проект №12-06-00220-а Системная модель инновационной готовности менеджера в учреждениях ВПО: диагностика, проектирование и внедрение).

<sup>2</sup> Шевченко С.Г., Егоров В.В. Организационно-управленческие инновации: практика российских компаний // СПЛАН: группа консультационных компаний: сайт. URL: <http://www.splan.ru/files/oui.doc> (дата обращения: 27.06.2012).

<sup>3</sup> Терехова И.В. Готовность и способность к инновациям как результат повышения квалификации библиотечного специалиста // История и культура Приамурья. 2008. № 1(3). С. 143.

<sup>4</sup> Федоров И.В., Муратова Е.И. Проблема оценки готовности специалистов в области техники и технологии к инновационной деятельности // Инженерное образование. 2007. № 4. С. 64.



обуславливающую эффективность и направленность менеджера в реализации инновационных проектов. Применительно к вузам это означает деятельность по переходу от комплексности к системной целостности интегративного взаимодействия образования, науки и производства. Их интеграция должна превратиться в инновационный процесс, создающий синергетический эффект в подготовке специалистов новой формации, предпринимателей наукоемкого бизнеса, создании интеллектуальных продуктов нового качества и, как результат, формировании новой модели высшей школы, обеспечивающей инновационное качество как научно-исследовательской работы, так и подготовки современных профессиональных кадров.

В ходе теоретико-методологического анализа было выявлено, что, несмотря на различия исследователей в отношении трактовки самого понятия, представляется возможным выделить ряд обязательных компонентов, характеризующих в совокупности инновационную готовность менеджера в системе ВПО. К их числу нами были отнесены:

1) *мотивационный* (С.И. Дворецкий, Е.И. Муратова, С.В. Осина) или *мотивационно-ценностный* (Е.А. Подвигина, Е.В. Максименко) *компонент*, включающий в себя отношение к инновационной деятельности как к ценности и представленный устойчивым интересом к социальным инновациям, мотивом самосовершенствования и самореализации, мотивом преодоления затруднений, ценностями профессионального самовыражения и инновационной деятельности как одного из средств решения социальных проблем общества, психологической установкой на инновационную деятельность<sup>5</sup>. По мнению Л.Я. Косалса, мотивационный компонент является одним из важнейших в структуре инновационного сознания<sup>6</sup> (наряду с инновационными потребностями, инновационными замыслами, ценностью инновационной деятельности в сравнении с традиционной)<sup>7</sup>;

2) *когнитивный компонент* (С.И. Дворецкий, Е.В. Максименко, Е.И. Муратова, С.В. Осина, Е.А. Подвигина, М.В. Чигринова), связанный с пониманием целей инновационной деятельности, наличием знаний об объекте и субъекте труда, инновационных технологиях и программах, умением обобщать, систематизировать и применять их при выполнении профессиональных функций. Так, например, М. В. Чигринова, исследовавшая инновационный потенциал руководителя методом репертуарных решеток Дж. Келли, пришла к выводу, что система субъективных представлений человека о сущности инновационной деятельности и психологических особенностях участника внедрения новшеств является одним из компонентов инновационного потенциала эффективного руководителя. При этом, по мнению М.В. Чигриновой, инновационный потенциал руководителя является высоким, если в индивидуальной концепции фиксируются следующие содержания: видение личностью своей роли во взаимодействии с миром как активное, инициативное участие в инновационной деятельности; всесторонние представления о творческом подходе к профессиональной деятельности; коммуникативная компетентность; представление о творческом, активном отношении к действительности как значимой ценности в деятельности<sup>8</sup>;

3) *операциональный* (С.И. Дворецкий, Е.И. Муратова, С.В. Осина) или *операционно-исполнительский* (Е.А. Подвигина) *компонент*, включающий в себя профессиональное мышление, умения и навыки решения задач, индивидуальный стиль деятельности;

<sup>5</sup> Оригинальную методику изучения мотивации инновационной деятельности предлагает Г.Н. Соколова, основываясь на методологическом подходе Ф. Херцберга (более подробно об этом см.: Соколова Г.Н. Рынок труда Республики Беларусь: экономические вызовы и социальные ответы. Минск: Беларус. наука, 2006. – С. 201-211).

<sup>6</sup> Под инновационным сознанием понимается часть экономического сознания людей, включающая интересы, цели, мотивы, ориентации, связанные с осуществлением инновационной деятельности (см.: Косалс Л.Я. Социальный механизм инновационных процессов / Отв. ред. Р.В. Рывкина. Новосибирск: Наука. Сиб. отделение, 1989. С. 60).

<sup>7</sup> Косалс Л.Я. Социальный механизм инновационных процессов / Отв. ред. Р.В. Рывкина. Новосибирск: Наука. Сиб. отделение, 1989. С. 60-65.

<sup>8</sup> Цит по: Яковлев Б.П., Жукова В.Ф. Управление инновационными процессами в системе образования: компетентность и потенциал руководителя // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2. URL: [www.science-education.ru/102-5631](http://www.science-education.ru/102-5631) (дата обращения: 08.07.2012).



4) *рефлексивный компонент*, предполагающий осознание и способность к критическому анализу собственной инновационной деятельности, критичность мышления, адекватность профессиональной самооценки (Е. В. Максименко);

5) *эмоциональный* (Е. В. Максименко) или *эмоционально-волевой* (С.И. Дворецкий, Е.И. Муратова, С.В. Осина) *компонент*, включающий в себя целеустремленность, волю к преодолению внешних и внутренних преград в процессе инновационной деятельности, а также и связанный с переживанием позитивных эмоциональных состояний по отношению к социальным инновациям;

6) *деятельностный компонент*, отражающий способность к поиску и оценке социальных инноваций, разработку, внедрение и использование инновационных технологий и программ в профессиональной деятельности (Е. В. Максименко)<sup>9</sup>.

7) *креативный компонент*, выделенный Е.А. Подвигиной и представляющий собой наличие «отношения к инновационной деятельности не как к соединению готовых форм, найденных в практике, а как к преобразованию, развитию в новых сложных синтезах сообразно собственной индивидуальности и особенностям ... коллектива, а также наличие научной рефлексии, необходимой для осмысления ... собственного новаторского опыта»<sup>10</sup>;

8) *информационный*, включающий в себя готовность к использованию информационных технологий и систем в профессиональной деятельности (С.И. Дворецкий, Е.И. Муратова, С.В. Осина, Е.А. Подвигина)<sup>11</sup>. Что касается данного компонента, то в исследовании Е.А. Подвигиной представлены основные этапы реализации средств информационных технологий в процессе формирования готовности к инновационной деятельности, к числу которых автором отнесены: адаптивно-ориентационный (формирование представлений об инновационных технологиях в выбранной специальности), познавательно-рефлексивный (формирование навыков прогностической деятельности, опора на анализ собственной инновационной деятельности), креативно-продуктивный (формирование навыков системной организации работы с инновационными средствами и технологиями)<sup>12</sup>.

Результаты экспертного опроса, проведенного в 2012 году среди менеджеров российских вузов 12 округов РФ показали, что 46% опрошенных наделили менеджера правом выбора приоритетных путей инновационного развития, планирования реализации проектов, а 30% отвели ему роль инициатора, разработчика и участника коммерциализации инновационных идей (рис. 1). В тоже время, 43% опрошенных предложили отвести менеджеру роль исполнителя государственных заказов, а 13% уверены, что его деятельность должна быть ограничена образовательным процессом.

В данном случае, по мнению экспертов, к числу основных характеристик инновационного менеджера в системе ВПО были отнесены такие, как «информированность и осведомленность менеджера об инновационных направлениях развития вуза», «способность к реализации инновационных проектов», «знание, умения и навыки по разработке и реализации инновационных проектов и программ».

Среди компонентов инновационной готовности на первое место эксперты поставили *деятельностный компонент* (67%), который был определен в анкете как способность к поиску и оценке социальных инноваций, разработка, внедрение и использование инновационных технологий и программ в профессиональной деятельности. На втором месте, по мнению экспертов, находится *креативный компонент* (57%) – отношение к инновационной деятельности как к преобразованию, развитию, на третьем (46%) *когнитивный компонент*, связанный с пониманием целей инновационной деятельности, наличием знаний об объекте и субъекте труда,

<sup>9</sup> Максименко Е.В. Формирование готовности будущих специалистов по социальной работе к инновациям в профессиональной деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Калининград, 2011. С. 13.

<sup>10</sup> Подвигина Е.А. Формирование готовности будущего педагога к инновационной деятельности средствами информационных технологий : автореф. ... канд. пед. наук. Воронеж, 2011. С. 7.

<sup>11</sup> Дворецкий С.И., Муратова Е.И., Осина С.В. Система инновационно-ориентированной подготовки магистров техники и технологии // Современные проблемы многоуровневого образования : тр. междунар. науч.-метод. симпозиума. Р-н/Д : Донской гос. ун-т, 2006. С. 6.

<sup>12</sup> Подвигина Е.А. Указ. соч. С. 8.



инновационных технологиях и программах, умением обобщать, систематизировать и применять их при выполнении профессиональных функций. Следующими по значению и близкими по статическому распределению (40% и 43%) стали *мотивационный компонент*, включающий в себя отношение к инновационной деятельности как к ценности и представленный устойчивым интересом к инновациям и *операционно-исполнительский компонент* – профессиональное мышление, умения и навыки решения задач, индивидуальный стиль деятельности (рис. 2).



Рис. 1. Распределение ответов на вопрос: «Какая роль в инновационном развитии вуза может быть отведена менеджеру в системе ВПО?»

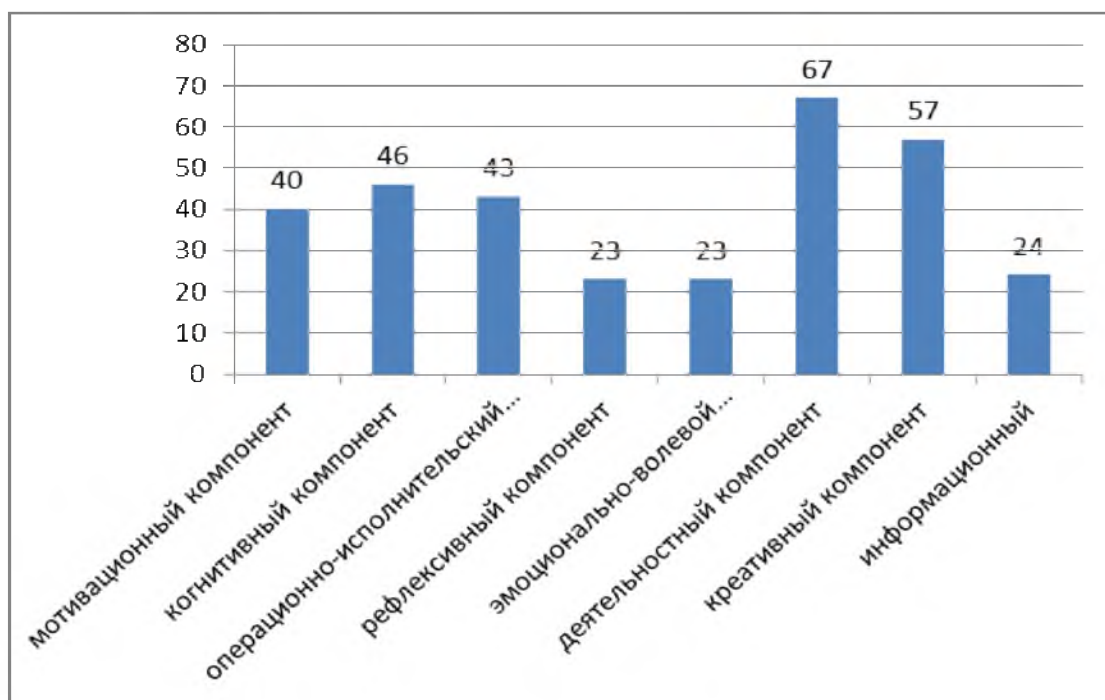


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Какие компоненты инновационной готовности менеджера ВПО кажутся Вам наиболее значимыми?»

Наименьшее внимание экспертов привлекли такие компоненты, как *рефлексивный*, предполагающий осознание и способность к критическому анализу собственной инновационной деятельности, критичность мышления, адекватность профессиональной самооценки (23%), *эмоционально-волевой компонент* – целеустремленность, воля к преодолению внешних и внутренних преград в процессе инновационной деятельности, переживание позитивных эмоциональных состояний по отношению к социальным инновациям (23%) и *информационный* – готовность к использованию информационных технологий и систем в профессиональной деятельности (24%). С одной стороны, мы не можем не согласиться с приоритетностью выделенных экспертами позиций, но с другой стороны, ранжирование компонентов инновационной готовности менеджера следующим образом представляют ее в свете «внешней» готовности, без включения личности в инновации, без «переживания» инновационной деятельности.

Такое отношение экспертов может быть продиктовано опытом и собственно восприятием инновационной деятельности как таковой. Повышенная инновационная и проектная активность современных вузов заставляет нас сделать вывод о формализации инновационных процессов и возведении в ранг инноваций повседневных нововведений. Утрата статуса такого явления как инновация создают риск распыления усилий и ресурсов для организационной поддержки «пустых» изменений и не дают возможности создать и поддержать реальные инновационные направления и проекты, потому что инновационный проект требует значительных усилий на этапе инициации.

Таким образом, по результатам оценки и ранжирования мнений экспертов мы можем сделать следующий вывод о доли каждого компонента в инновационной готовности менеджера в системе ВПО (рис. 3).

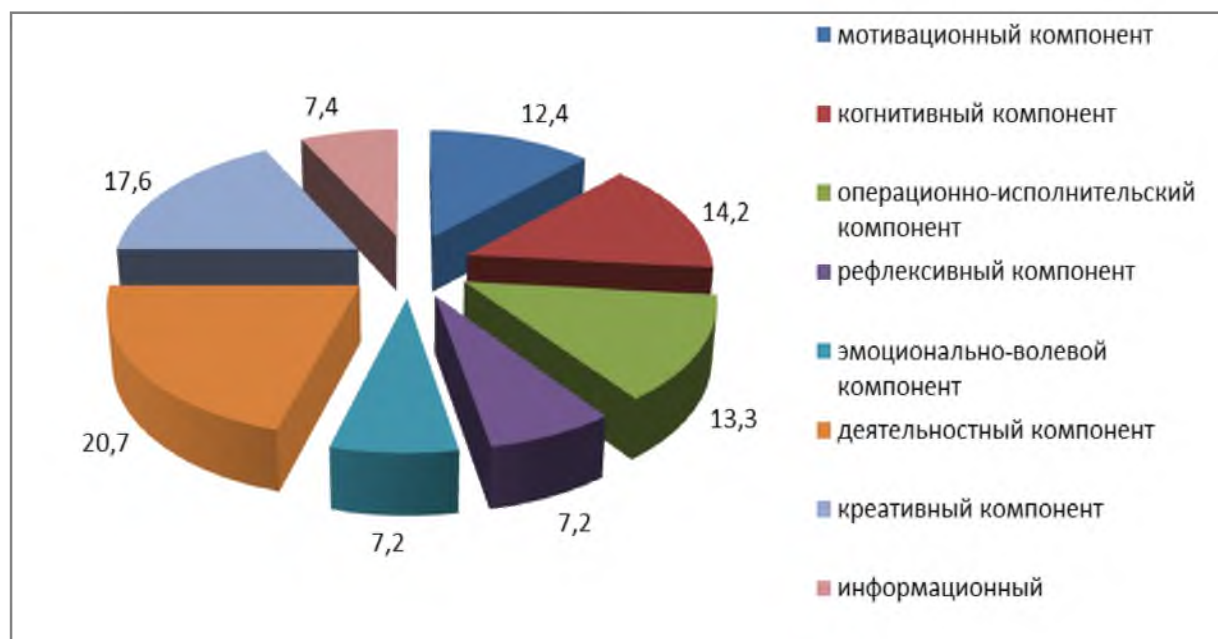


Рис. 3. Доля компонентов в инновационной готовности менеджера в системе ВПО

Выделение доли каждого компонента может стать основой для введения коэффициентов, позволяющих повысить объективность общей оценки инновационной готовности менеджера, согласно рангу соответствующей компетенции (табл. 1).



Таблица 1

**Ранговые коэффициенты компонентов инновационной готовности менеджеров ВПО**

№	Компоненты инновационной готовности	Ранговые коэффициенты
1	<i>Мотивационный компонент</i>	1,12
2	<i>Когнитивный компонент</i>	1,14
3	<i>Операционно-исполнительский компонент</i>	1,13
4	<i>Рефлексивный компонент</i>	1,07
5	<i>Эмоционально-волевой компонент</i>	1,07
6	<i>Деятельностный компонент</i>	1,2
7	<i>Креативный компонент</i>	1,17
8	<i>Информационный</i>	1,07

Один из вопросов экспертной анкеты был направлен на оценку экспертами наличия данных компонентов у менеджеров своего вуза и у себя лично (1 балл – компонент развит недостаточно, 2 – компонент развит в средней степень, 3 – компонент хорошо развит). Результатами оценки компонентов инновационной готовности менеджеров вузов РФ стало следующее распределение (рис. 4).

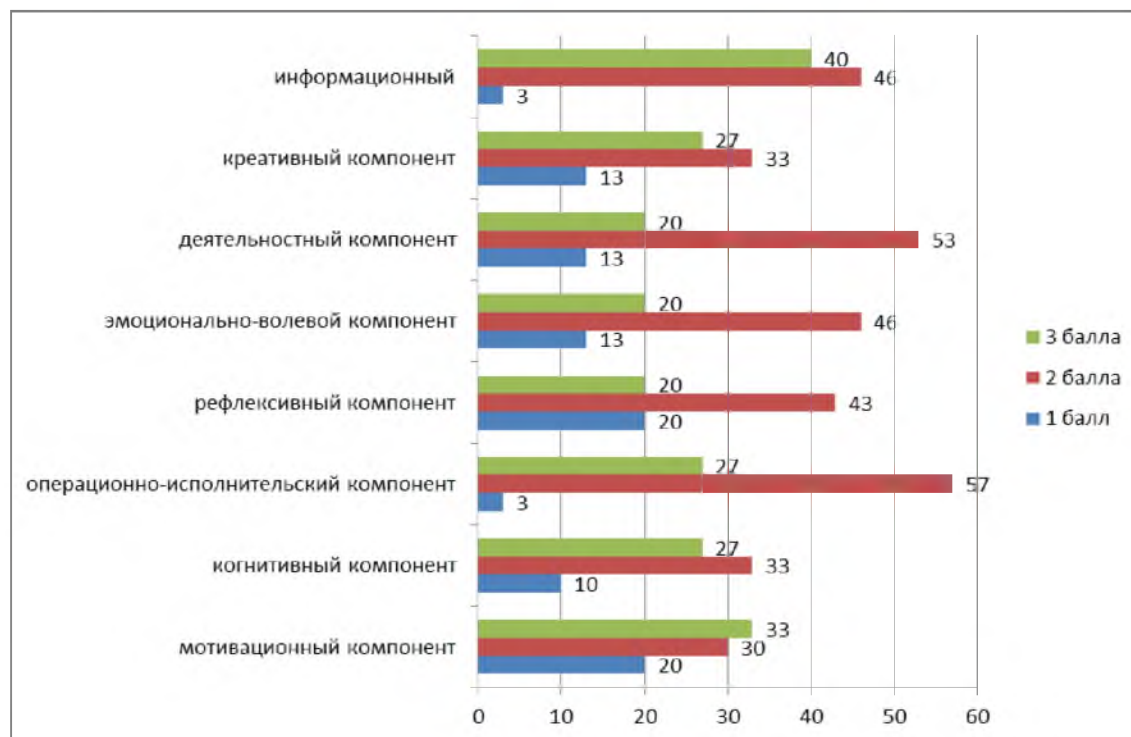


Рис. 4. Распределение ответов на вопрос: «Оцените наличие компонентов инновационной готовности у менеджеров своего вуза»

Полученные данные дают основание предположить, что превалирование средней оценки в мнениях экспертов может быть результатом ошибки центральной тенденции в оценке. Поэтому основное внимание следует обратить на крайние распределения в мнениях. Менее всего отмечен недостаток таких компонентов, как информационный (3%) и операционно-исполнительский компонент (3%). Наибольший дефицит наблюдается по мотивационному (20%) и рефлексивному (20%) компонентам.

Больше других, по мнению экспертов, сформированы информационный (40%) и мотивационный (33%) компоненты. При этом, мотивационный компонент имеет близкие значения в каждой из трех групп оценок, разделяя менеджеров фактически на равные группы.





Совокупная оценка по каждому компоненту (сумма произведений баллов на процент выборов) позволила определить результаты балльной диагностики (общей и десятибалльной), а также итоговый результат каждой компоненты готовности российских менеджеров в системе ВПО к инновационной деятельности (табл. 2).

Таблица 2

**Оценка компонентов инновационной готовности менеджеров ВПО**

№	Компоненты инновационной готовности	Балльная оценка	Ранговые коэффициенты	Ранговая оценка	Оценка по 10-балльн. шкале
<b>1</b>	<i>Мотивационный компонент</i>	<b>179</b>	<b>1,12</b>	<b>200</b>	<b>6,6</b>
<b>2</b>	<i>Когнитивный компонент</i>	<b>157</b>	<b>1,14</b>	<b>179</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<i>Операционно-исполнительский компонент</i>	<b>198</b>	<b>1,13</b>	<b>224</b>	<b>7,4</b>
<b>4</b>	<i>рефлексивный компонент</i>	<b>166</b>	<b>1,07</b>	<b>177</b>	<b>5,9</b>
<b>5</b>	<i>Эмоционально-волевой компонент</i>	<b>165</b>	<b>1,07</b>	<b>176</b>	<b>5,8</b>
<b>6</b>	<i>Деятельностный компонент</i>	<b>179</b>	<b>1,2</b>	<b>215</b>	<b>7,1</b>
<b>7</b>	<i>Креативный компонент</i>	<b>160</b>	<b>1,17</b>	<b>187</b>	<b>6,2</b>
<b>8</b>	<i>Информационный</i>	<b>215</b>	<b>1,07</b>	<b>230</b>	<b>7,6</b>
	<i>Итоговые оценки инновационной готовности</i>	<b>1419</b>		<b>1588</b>	<b>6,6</b>

Таким образом, общая оценка инновационной готовности менеджеров в системе ВПО имеет показатель выше среднего (6,6 баллов). Наивысший балл получили такие компоненты, как информационный (7,6), операционально-исполнительский (7,4) и деятельностный (7,1). Из этих компонентов только деятельностный, по мнению экспертов, вошел в тройку важнейших. Наименьшую оценку получили такие компоненты, как эмоционально-волевой (5,8), рефлексивный (5,9) и когнитивный (6). При этом можно предположить, что наиболее ощутим дефицит последнего, так как именно он отнесен экспертами к наиболее важным компонентам инновационной готовности.

Так как *когнитивный компонент* связан с пониманием целей инновационной деятельности, наличием знаний об объекте и субъекте труда, инновационных технологиях и программах, умением обобщать, систематизировать и применять их при выполнении профессиональных функций, можно сделать закономерный вывод о необходимости совершенствования системы подготовки менеджеров к инновационной деятельности в системе ВПО и целесообразности систематической актуализации их знаний посредством конкретного приложения на практике (тем более, что подобное предложение высказали в ходе опроса 86% экспертов).

Это может быть осуществлено посредством продуктивного взаимодействия всех заинтересованных структур, как на уровне содержания образования (введение в стандартные учебные планы «нестандартных» дисциплин: основы патентования, менеджмент инновационной деятельности и др.; организация образовательного процесса в соответствии с требованиями работодателей к квалификации выпускников; оценка качества подготовки специалистов независимыми экспертными комиссиями по тестам, составленным совместно с работодателями; сертификация квалификационных характеристик выпускников с участием социальных партнеров; внедрение в образовательный процесс инновационных педагогических технологий, в первую очередь, модульно-компетентностных; организация практики студентов на современном оборудовании в условиях производства), так и на институциональном уровне, для которого характерны вариативные формы социального партнерства (проектная интеграция, формирование базовых кафедр ведущих вузов в академических институтах и отраслевых лабораторий в вузах, создание «распределенных» научных школ и др.).



Полученные в ходе теоретико-методологического и эмпирического анализа данные позволяют констатировать, что, несмотря на большой объем исследований по данной проблематике и ряду смежных проблем, изучение инновационной готовности менеджеров в системе ВПО представляет собой фактически неограниченное поле для дальнейших социологических и иных научно-исследовательских практик. При этом, на наш взгляд, построение теоретических и эмпирических конструктов должно стать не самоцелью, а необходимым условием для последующей разработки практических рекомендаций, призванных (при условии их активного использования) способствовать более эффективному использованию инновационного потенциала менеджеров в системе высшего профессионального образования.

### Список литературы

1. Шевченко, С.Г. Организационно-управленческие инновации: практика российских компаний [Электронный ресурс] / С.Г. Шевченко, В.В. Егоров // СПЛАН: группа консультационных компаний: сайт. – Режим доступа: <http://www.splan.ru/files/oui.doc>.
2. Терехова, И.В. Готовность и способность к инновациям как результат повышения квалификации библиотечного специалиста [Текст] / И.В. Терехова // История и культура Приамурья. 2008. № 1(3). С. 143.
3. Федоров, И.В. Проблема оценки готовности специалистов в области техники и технологии к инновационной деятельности [Текст] / И.В. Федоров, Е.И. Муратова // Инженерное образование. 2007. № 4. С. 64.
4. Соколова, Г.Н. Рынок труда Республики Беларусь: экономические вызовы и социальные ответы [Текст] / Г.Н. Соколова. – Минск: Белорус. наука, 2006. – С. 201-211.
5. Косалс, Л.Я. Социальный механизм инновационных процессов [Текст] / Л.Я. Косалс; отв. ред. Р.В. Рывкина. – Новосибирск: Наука. Сиб. отделение, 1989. С. 60-65.
6. Максименко, Е.В. Формирование готовности будущих специалистов по социальной работе к инновациям в профессиональной деятельности [Текст] / Е.В. Максименко: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Калининград, 2011. С. 13.
7. Подвигина, Е.А. Формирование готовности будущего педагога к инновационной деятельности средствами информационных технологий [Текст] / Е.А. Подвигина: автореф. ... канд. пед. наук. – Воронеж, 2011. С. 7-8.
8. Дворецкий, С.И. Система инновационно-ориентированной подготовки магистров техники и технологии [Текст] / С.И. Дворецкий, Е.И. Муратова, С.В. Осина // Современные проблемы многоуровневого образования: тр. междунар. науч.-метод. симпозиума. – Ростов н/Д : Донской гос. ун-т, 2006. С. 6.

## ASSESSMENT OF READINESS OF MANAGERS FOR INNOVATION ACTIVITY IN THE SYSTEM OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION (ACCORDING TO THE RESULTS OF THE EXPERT POLL)

**S.A. VANGORODSKAYA<sup>1)</sup>**  
**I.S. SHAPOVALOVA<sup>2)</sup>**  
**N.S. GOVORUKHA<sup>3)</sup>**

*Belgorod National  
Research University*

<sup>1)</sup> e-mail:  
[Vangorodskaya@bsu.edu.ru](mailto:Vangorodskaya@bsu.edu.ru)

<sup>2)</sup> e-mail:  
[shapovalova@bsu.edu.ru](mailto:shapovalova@bsu.edu.ru)

<sup>3)</sup> e-mail:  
[Govorukha@bsu.edu.ru](mailto:Govorukha@bsu.edu.ru)

The article presents the results of the theoretical and empirical analysis of readiness of managers for innovation activity in the system of higher professional education. It presents the results of the expert survey carried out among managers of Russian universities and made a conclusion that the project activity modern universities often a reflection of formalization of innovative processes and elevation to the rank of innovation everyday innovations. The authors justify the introduction of ranking factors which allow to increase the objectivity of the overall evaluation of the readiness of managers for innovation. The authors conclude on the necessity of improving the system of training managers for innovation activity in the system of the higher professional education.

Key words: innovative activity, the willingness of managers to innovate, the system of higher professional education, the components of readiness for innovation, ranking the coefficients of the components of an innovation readiness.