

ДОСЛІДЖЕННЯ ВНУТРІШНЬОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ КАФЕДРИ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Н.П. Стрілковська

асистент кафедри психології і педагогіки
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут»

У статті розкривається важливість впровадження і застосування інновацій у вищій школі. Розглядаються основні принципи, на яких мають ґрунтуватися впровадження і використання інновацій у вищій школі. Визначено параметри, за якими оцінюють внутрішню інноваційну політику вищого навчального закладу. Представлений аналіз результатів дослідження внутрішньої інноваційної політики самостійного підрозділу – гуманітарної кафедри технічного університету, визначено рівень розвитку системи управління нею а також, напрями, за якими колектив кафедри повинен розробляти внутрішню інноваційну політику.

Ключові слова: інновації, інноваційна політика, внутрішня інноваційна політика, система управління освітою

Сучасний етап розвитку освіти в Україні характеризується відходом від тоталітарної уніфікації і стандартизації педагогічного процесу, інтенсивним переосмисленням цінностей, пошуками нового в теорії і практиці навчання і виховання. Цей процес не може бути стихійним. Він потребує управління.

Основу інноваційних процесів в освіті складають дві важливі проблеми педагогіки – проблема вивчення, узагальнення і поширення передового педагогічного досвіду та проблема впровадження досягнень психолого-педагогічної науки в практику.

Поняттям «інновація» позначають нововведення, новизну, зміну, введення чогось нового. Стосовно педагогічного процесу інновація означає введення нового в цілі, зміст, форми і методи навчання та виховання; в організацію спільної діяльності викладача і студента вчителя і учня. Інновації самі по собі не виникають, вони є результатом наукових пошуків, передового педагогічного досвіду окремих викладачів і цілих колективів.

Результатом інноваційних процесів слугує використання теоретичних і практичних нововведень, а також таких, що утворюються на межі теорії і практики. Викладач, вчитель може виступати автором, дослідником, користувачем і пропагандистом нових педагогічних технологій, теорій, концепцій.

Управління інноваційним процесом передбачає аналіз і оцінку введених педагогічним персоналом інновацій, створення умов для їх успішної розробки і застосування.

Водночас керівники вищих навчальних закладів проводять цілеспрямований відбір, оцінку й застосування на практиці досвіду колег, нових ідей, методик, запропонованих наукою [12].

Вищі навчальні заклади (ВНЗ) відіграють велику роль в інноваційних процесах. У розвинених країнах світу всі вищі навчальні заклади проводять активну інноваційну політику і прагнуть мати високий інноваційний рейтинг.

Що стосується *внутрішньої* інноваційної політики ВНЗ то вона має формуватися і здійснюватися на основі наступних принципів:

- безперервний розвиток інноваційного потенціалу ВНЗ, необхідного для реалізації інновацій;
- комплексне здійснення інновацій, при якому всі види інновацій тісно пов'язані між собою;
- створення структурного підрозділу, який відповідає за формування і реалізацію інноваційної політики, стратегії;
- мобілізація науково-педагогічного колективу, максимальне використання фінансових, матеріальних та інтелектуальних ресурсів;
- матеріальне, моральне і соціальне стимулювання інноваційної активності;
- врахування ризиків [3].

У сучасній економічній літературі різним аспектам теорії й практики інноваційної політики приділяється значна увага. Проблеми інноваційного менеджменту розглянуті в численних дослідженнях вітчизняних і зарубіжних учених, оскільки, цей напрям досліджень є дуже актуальним. Останнім часом почали з'являтися роботи вітчизняних вчених, присвячені дослідженню соціальних аспектів інноваційної діяльності. Варто виділити серед них таких авторів, як О.В.Астахова [3], Р.Н.Федосова [10], Л.М.Карамушка [11], С.М.Ніколаєнко [12], О.В.Винославська [7], Г.В. Ложкін [8].

Незважаючи на наявність великої кількості публікацій на цю тему, аналіз їх показує, що не всі аспекти досліджені належним чином через складність і багатогранність проблеми. Особливо це стосується досліджень прикладного і методичного характеру.

Мета дослідження – визначення стану внутрішньої інноваційної політики кафедри технічного університету та оцінка системи управління нею.

Так склалося, що на даний час відсутня система оцінки, за допомогою якої можна було б визначити стан внутрішньої інноваційної політики вищого навчального закладу. Це викликано тим, що сучасні вищі навчальні заклади обов'язково повинні самостійно визначити напрям свого розвитку, враховуючи виклик зовнішнього середовища. Крім того, вони вимушені знаходити засоби для здійснення цієї роботи. Тому розробка методики пошуку проблемних точок зростання для кожного вищого навчального закладу є дуже актуальною.

Для рішення поставленого завдання було визначено параметри, за якими оцінюють внутрішню інноваційну політику, обраний і обґрунтований метод збору і обробки інформації, визначена емпірична база.

Оцінка внутрішньої інноваційної політики здійснювалась по таким параметрам:

- зміст інновацій;
- реалізація інновацій;
- інноваційний клімат.

Зміст інновацій вивчався для того, щоб визначити в якій сфері здійснюється інноваційна діяльність організації – навчальній, науковій, виховній, управлінській чи адміністративно-господарській. Вихід за звичні рамки поведінки напрямків інноваційної діяльності було викликано тим, що для результативності інноваційної політики дуже важливим є забезпечення умов для реалізації інновацій, за які в освітній організації відповідають співробітники управлінських підрозділів і адміністративно-господарських служб. Якщо ці категорії співробітників не розуміють своєї ролі і не зацікавлені в активізації інноваційної діяльності вищого навчального закладу, то це приводить до зниження якості освітніх послуг і конкурентоспроможності організації. Творчі і обдаровані викладачі залишають такий освітній заклад.

Реалізація інновацій оцінюється з позицій наявних організаційних умов для здійснення даного процесу: наявність структурного підрозділу, який відповідає за організаційний розвиток; організація експериментальних площ; отримання необхідних засобів і коштів на розробку і реалізацію інновацій.

Інноваційний клімат оцінюється за наступними параметрами: чи підтримуються інновації керівництвом вищого навчального закладу; чи відносяться співробітники закладу до

інновацій конструктивно; чи постійно обговорюються результати і ефективність інноваційних проектів; як часто пропозиції з інновацій надходять від керівництва [11].

Як метод збору інформації був обраний метод соціологічного опитування, тому, що по заданим параметрам важко визначити думку співробітників, їх відношення до процесів і явищ, які відбуваються в інноваційній сфері діяльності організації. Поставлені оцінки об'єктивно ґрунтуються на системі всіх видів інноваційних відносин, які склались в організації, і тому можуть характеризувати інноваційну політику.

Для проведення дослідження була розроблена анкета. Оцінка інноваційної політики проводилась по 4-бальній системі.

Респондентами виступили співробітники Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут» (НТУУ «КПІ»), факультету соціології і права, працівники кафедри психології і педагогіки.

Характеристика досліджуваної сукупності представлена в залежності від посади, наукового ступеня, вченого звання, віку і гендерних характеристик опитуваних.

Внутрішня інноваційна політика кафедри оцінювалась по таким трьом групам критеріїв: інноваційний клімат, реалізація інновацій, зміст інновацій.

Оцінювання за критерієм «*інноваційний клімат*» здійснювалось шляхом виставлення респондентами оцінок таким характеристикам організації як: наявність підтримки інновацій з боку керівництва; наявність конструктивного відношення до інновацій співробітників кафедри; звідки частіше надходять пропозиції з інновацій (від керівництва чи підлеглих); як часто обговорюються результати і ефективність інноваційних проектів.

Оцінювання за критерієм «*реалізація інновацій*» здійснювалось шляхом виставлення респондентами оцінок таким характеристикам організації як: наявність спеціально створеної групи, яка відповідає за організаційний розвиток; наявність експериментальних площ, необхідних засобів і коштів.

Оцінювання за критерієм «*зміст інновацій*» здійснювалось шляхом виставлення респондентами оцінок наступним характеристикам організації: яку сторону діяльності охоплюють інновації (навчальну, наукову, виховну, управлінську, адміністративно-господарську).

Для проведення дослідження *системи управління* кафедрою, як самостійним підрозділом організації, розроблений опитувальник, в якому система управління оцінювалась за такими критеріями: місія; бачення організації; організація, яка розвивається; культура „Ми”; винагорода і визнання; професійний розвиток; внутрішні комунікації; стиль управління; від-

ношення до якості; формальні і неформальні відносини; система управління; прийняття і реалізація управлінських рішень; інформаційні системи; зворотній зв'язок; кадрова політика; мотивація.

Дані для аналізу були отримані шляхом проведення самообстеження. Респондентами виступили ті ж співробітники кафедри психології і педагогіки НТУУ «КПІ», які здійснюють підготовку студентів і аспірантів в області психологічних і педагогічних дисциплін. Респонденти дали правдиві і детальні відповіді, використовуючи для оцінки стану системи управління 4-бальну шкалу, де: 1 бал – не задоволений ситуацією; 2 бали – не дуже задоволений ситуацією; 3 бали – майже задоволений ситуацією; 4 бали – повністю задоволений ситуацією.

Оцінювання системи управління організацією проводилося по трьом групам критеріїв.

Перша група «*Організація*» – критерії оцінювання організації, до яких відносяться: *місія, мета і організаційний розвиток*.

Оцінювання за критерієм «*місія*» здійснювалось шляхом виставлення респондентами оцінок таким характеристикам організації як наявність чітко визначеної місії – «довгострокової причини існування», чи знають про неї всі співробітники організації, чи використовуються ресурси лише для досягнення головної мети.

Оцінювання за критерієм «*мета*» здійснюється шляхом виставлення респондентами оцінок таким характеристикам організації як: бачення перспективи; чи доводиться це бачення до відома працівників організації; чи вважають вони чітко сформульовану вагому мету як бажаний стан, чи прагнуть працюючі досягти його.

Оцінювання за критерієм «*організаційний розвиток*» здійснюється шляхом виставлення респондентами оцінок таким характеристикам організації як: навчання, обмін знаннями, досвідом, постійне підвищення кваліфікації, уміння працювати на комп'ютері, розвиток творчих здібностей; чи ціняться, схвалюються і винагороджуються ідеї, творчі пропозиції з удосконалення, які йдуть від співробітників; чи мотивуються працівники на розвиток професійної компетенції і загальної ерудиції.

Отримані дані свідчать про те, що всі респонденти однакостані в своїх оцінках і не зовсім задоволені ситуацією.

Друга група критеріїв «*Організаційна структура*» – критерії оцінювання організації до яких відносяться: *культура «Ми», винагорода і визнання, професійний розвиток, внутрішні комунікації, стиль управління, ставлення до якості, типи і види організаційної структури, прийняття і організація управлінських рішень, інформаційні системи*.

Оцінювання за критерієм «*культура «Ми»*» здійснювалось шляхом виставлення респондентами оцінок таким характеристикам організації як: наявність духу єдності на всіх рівнях (на рівні робочих груп, підрозділів і організації в цілому); наявність взаємоповаги і довіри у ставленні один до одного, незалежно від ієрархічного рівня; чи заохочуються працівники за особистий внесок у досягнення найкращих загальних результатів організації; наявність конкуренції.

Оцінювання за критерієм «*винагорода і визнання*» здійснювалось шляхом виставлення респондентами оцінок таким характеристикам організації як: наявність винагород за хорошу роботу; чи відповідає зарплата працівників ситуації на ринку; винагороджується і визнається праця всього колективу чи кожного працівника окремо.

Оцінювання за критерієм «*професійний розвиток*» здійснювалось шляхом виставлення респондентами оцінок таким характеристикам організації як: залучення і збереження компетентних співробітників, які можуть і хочуть добре працювати; чи поповнюються керівні посади за рахунок власних співробітників, чи надається їм більше відповідальності і свобод; чи заохочуються і підтримуються працівники, які прагнуть краще працювати.

За критерієм «*внутрішні комунікації*» оцінювання здійснювалось шляхом виставлення респондентами оцінок таким характеристикам організації як: тип спілкування в організації; чи є доступною для всіх співробітників інформація; що є основою для комунікацій (діалог чи монолог); наявність добре організованих і ефективних нарад, на яких всі проявляють активність.

Оцінювання за критерієм «*стиль управління*», здійснювалось шляхом виставлення респондентами оцінок таким характеристикам організації як: наявність довіри і поваги до керівників з боку працівників; створення умов керівниками для того, щоб співробітники проявляли свої найкращі якості і ініціативу; чи доводиться керівниками до відома співробітників в чому полягає місія і цілі організації; чи підтримується працівниками обраний керівником стиль управління; чи приймають усі участь в обговоренні шляхів досягнення поставлених цілей.

За критерієм «*ставлення до якості*» оцінювання здійснювалось шляхом виставлення респондентами оцінок таким характеристикам організації як: якість – природний компонент того, що робиться в організації; відповідальність на всіх рівнях за якісне виконання роботи; підтримка високих етичних стандартів; особистісна якість всіх співробітників.

Оцінювання за критерієм «*типи і види організаційної структури*» здійснювалось

шляхом виставлення респондентами оцінок таким характеристикам організації як: наявність чіткої, не громіздкої організаційної структури, яка визначає хто за що відповідає і хто кому підзвітний; наявність чітко визначених напрямків діяльності для кожного підрозділу.

За критерієм «*прийняття і організація управлінських рішень*» оцінювання здійснювалось шляхом виставлення респондентами оцінок таким характеристикам організації як: наявність чітко окреслених сфер відповідальності для керівників і рядових співробітників; як делегуються повноваження; як швидко і ким приймаються рішення; ставлення до часу як вирішального стратегічного фактору; як швидко і правильно вирішуються нові проблеми.

Оцінювання за критерієм «*інформаційні системи*» здійснювалось шляхом виставлення респондентами оцінок таким характеристикам організації як: наявність інформаційних систем; формальної і неформальної інформації; наскільки кожен співробітник проінформований про людей, про їхні досягнення, внесок у розвиток організації, про взаємовідносини між співробітниками; як працівники дбають про імідж; розгляд і підтримка пропозицій студентів і аналіз скарг; оцінювання рівня культури і внутрішньої політики організації.

Третя група критеріїв «*Персонал*» – критерії оцінювання організації до яких відносяться: кадрова політика, договір про найом, мотивація.

За критерієм «*кадрова політика*» оцінювання здійснювалось шляхом виставлення респондентами оцінок таким характеристикам організації як: наявність і підтримка культури, спрямованої на виявлення і прояв найкращих людських рис; наявність взаємної поваги, відкритості, чесності, довіри, взаємодопомоги, зацікавленості у праці з повною віддачею; багатофункціональність, вміння робити більше ніж вимагає професія; наскільки бюрократичною є організація.

Оцінювання за критерієм «*договір про найом*» здійснювалось шляхом виставлення респондентами оцінок таким характеристикам організації як: наявність двох частин договору – формальної (посадова інструкція, яка включає конкретні правила) і неформальної (ставлення до виконуваної праці – відповідальність, лояльність, ініціативність, гнучкість, якісний підхід тощо); чи постійно оновлюється договір в процесі неформальних бесід і формальних оціночних співбесід.

За критерієм «*мотивація*» оцінювання здійснювалось шляхом виставлення респондентами оцінок таким характеристикам організації як: наскільки багато уваги приділяється і виділяється коштів створенню комфортних умов праці; як визначається розмір оплати; чи є можливість отримати путівки в будин-

ки відпочинку співробітникам і в літні табори дітям; наявність умов для навчання і підвищення кваліфікації.

Аналіз результатів проведеного дослідження дав змогу зробити наступні висновки:

- Стосовно інноваційного клімату – коефіцієнт 3,04 означає, що опитувані оцінюють ситуацію на кафедрі як «добре». Найвищий середній бал 3,17 означає, що пропозиції з інновацій найчастіше надходять від керівників а також підтримуються керівництвом; відносно конструктивного ставлення співробітників кафедри до інновацій і обговорення результатів та ефективності інноваційних проектів – коефіцієнт 2,8 означає, що опитувані оцінюють стан як «задовільний».

- Відносно змісту інновацій – коефіцієнт 2,77 означає «задовільну» оцінку. Опитувані відмітили, що на кафедрі більш активна інноваційна політика в науковій і навчальній сферах діяльності. Значення коефіцієнтів відповідно становлять 3,03 і 2,97. Інноваційна політика у виховній, управлінській і адміністративно-господарській діяльності оцінена «задовільно» (значення коефіцієнта – 2,53).

- Існуючі умови для реалізації інновацій опитувані оцінили «незадовільно». Значення загальної оцінки по даному блоку – 1,99.

Таким чином, параметри внутрішньої інноваційної політики, які отримали задовільні і незадовільні оцінки, є напрямками, за якими колектив кафедри повинен розробляти внутрішню інноваційну політику.

Аналіз розподілу відповідей в залежності від факторів, які впливають на ставлення співробітників до інноваційної політики показав, що помітні розходження в оцінках ситуації, яка склалась на кафедрі, відбулися: у керівників і виконавців; у працівників, які мають науковий ступінь і вчене звання і не мають їх; серед співробітників, віком до 30 років, від 31 до 59 років і старших 60 років.

Працівники, які мають наукові ступені і вчене звання більш задоволені ситуацією, яка склалась на кафедрі. Це означає, що вони мають більший творчий потенціал, більше можливостей і умов для впровадження нововведень, реалізації інноваційних проектів, хочуть і здатні працювати в цьому напрямку.

Молоді працівники (до 30 років) більш активні в інноваційній сфері діяльності, прагнуть швидко і позитивно себе зарекомендувати.

Старші співробітники (до 59 років), яких більшість працює на кафедрі, більш вимогливі в оцінюванні, прагнуть до покращення ситуації. Вони довше працюють, мають більший життєвий і професійний досвід і здатні прослідкувати тенденцію розвитку: покращується чи погіршується ситуація.

Стосовно системи управління кафедрою, отримані результати свідчать про те, що опитувані не зовсім задоволені ситуацією. Значення коефіцієнта в інтервалі від 2 (включно) до 3 свідчить про другий рівень розвитку системи управління.

Основними характеристиками організації з другим рівнем розвитку системи управління є:

- ієрархічний тип організації із слабкими зворотними зв'язками;
- основними ключовими поняттями є план і контроль;
- основними цінностями є сила правил і сила лідера;

- організаційна структура – лінійно-функціональна;
- організаційна модель являє собою окремі але не самостійні структурні підрозділи;
- мотивація обмежена, як правило, матеріальною винагородою.

Ця модель, безумовно, віддалена від тої моделі, яка здатна створити необхідні умови для реалізації внутрішньої інноваційної політики. В таких умовах не варто чекати підвищення інноваційної активності персоналу, підсилення творчої складової в роботі співробітників.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Агейкіна-Старченко Т.В.* Становлення творчої індивідуальності педагога як невід'ємна складова його інноваційної діяльності / Т.В. Агейкіна-Старченко // Тематичний випуск "Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору" – Додаток 3, том II (9). – 2008. – С. 6-11.
2. *Артюшина М.В.* Теоретичні та методичні аспекти дослідження готовності студентів до інноваційної діяльності / М.В.Артюшина // Тематичний випуск "Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору" – Додаток 3, том II (9) – 2008. – С. 34-39.
3. *Астахова Е.В.* Социологическая характеристика кадрового потенциала высшей школы: украинский вариант / Е.В.Астахова // Инновации в образовании. – 2003. – № 1. – С. 27-51.
4. *Баранник В.* Самооцінка та її місце в структурі самосвідомості // Соціальна психологія. – 2006. – № 3 (17). – С. 101-102.
5. *Василенко В. О., Шматько В. Г.* Інноваційний менеджмент: [навч. посіб.] / В.О.Василенко, В.Г.Шматько. – К.: ЦУЛ, Фенікс, 2003. – 440 с.
6. *Винославська О.В.* Імплементация світових освітніх стандартів у підготовці іноземних студентів в українських ВНЗ / О.В.Винославська // Тематичний випуск "Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору" – Додаток 3, том V (12) – 2008. – С. 89-96.
7. *Винославська О.В.* Нові інформаційні технології в структурі діяльності викладача технічного університету / О.В.Винославська // Теоретичні і практичні проблеми психології та педагогіки. – 2002. – №3 (3). – С. 74-76.
8. *Винославська О.В., Ложкін Г.В.* Інноваційне проектування в педагогічній діяльності викладача вищої школи / О.В.Винославська, Г.В.Ложкін // Вісник Львівського університету. Серія педагогічна. – 2009. – Вип. 25. – Ч.1 – С.48-55.
9. *Дебердеева Т.Х.* Новые ценности образования в условиях информационного общества / Т.Х.Дебердеева // Инновации в образовании. – 2005. – № 3. – С. 5-12.
10. *Инновационная политика высшего учебного заведения* / [Девяткина М.А., Мирошникова Т.А., Петрова Ю.И. и др.] под ред. Р.Н.Федосовой. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2006. – 178 с.
11. *Карамушка Л.М., Філь О.А.* Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій): [монографія] / Л.М.Карамушка, О.А.Філь. – К.: Фірма "ІНКОС", 2007. – 268 с., іл.
12. *Ніколаєнко С.М.* Освіта в інноваційному поступі суспільства / С.М.Ніколаєнко. – К.: Знання, 2006. – 207 с.
13. *Худякова В.* Особливості прояву соціальної перцепції в діяльності керівника / В.Худякова // Соціальна психологія. – 2006. – № 2 (16). – С 113-127.

Стаття надійшла до редакції 20.05.2010 р.