

ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ВУЗА

Волкова М.С., Сорокина Е.В.

Россия, Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина,
Тамбовский государственный музыкально-педагогический институт
им.С.В. Рахманинова
ev40ina@mail.ru

Основным фактором интенсивного развития любой организации в современном социуме становятся инновации, которые реализуются в процессе инновационной деятельности. Результатом инновационных процессов являются теоретические и практические новшества, связанные с целями, содержанием, методами, формами, управлением и другими элементами образовательного пространства.

Субъективные факторы инновационных процессов определяются, в первую очередь, всеми работниками образовательной сферы, т.е. её субъектами, чья деятельность носит инновационный характер. Каждый отдельно взятый субъект является участником инновационного процесса, где руководитель играет организационно-управленческую функцию. От его направленности и поведения зависит успех всей организации.

Анализ проблемы инновационного поведения руководителя вуза невозможен без определения самого понятия. Прежде всего, следует отметить междисциплинарный характер термина «инновационное поведение», что демонстрирует его значимость для разных направлений деятельности (педагогике, психологии, менеджмента, бизнеса и др.)

Инновационное поведение - это инициативный тип индивидуального или коллективного поведения, связанный с систематическим освоением социальными субъектами новых способов деятельности в различных сферах общественной жизни, либо созданием новых объектов материальной и духовной культур. Являясь средством осуществления социальных инноваций и относясь к активным типам поведения, инновационное поведение выступает основным способом развития индивида, коллектива, сообщества.

Можно сказать, что инновационное поведение – это конструкт, который включает в себя не только поведение, направленное на создание и реализацию новых идей, но и определенную культуру или ментальность сотрудников всех уровней [1].

Интересной является позиция В.Е. Ключко, который под инновационным поведением понимает «поведение, которое осуществляется путем выхода за пределы сложившихся установок и поведенческих стереотипов и иницируется не системой периодически актуализируемых потребностей, но возникает инициативно в тех точках жизненного пространства человека, в которых сходятся между собой как минимум три фактора: возможности человека, среда, отвечающая этим возможностям, и готовность человека реализовывать свои возможности «здесь и теперь» [2, с. 229].

В психолого-педагогической литературе существуют различные подходы к классификации и оценке инновационных стратегий поведения. Большинство из них основывается на положении о том, что любая стратегия направлена на развитие и эффективное использование личностного потенциала в контексте осуществления обратной связи с существующей реальностью.

По мнению О.В. Шелеховой можно выделить пять основных стратегий инновационного поведения:

1. Адаптационная стратегия, состоящая в принятии и проведении частичных, не принципиальных изменений, позволяющих усовершенствовать ранее созданные продукты, технологические процессы в рамках уже сложившихся тенденций деятельности;

2. Стратегия имитации - предполагающая, что субъект, делая ставку на успешность уже внедряемых новшеств, занимается их копированием;

3. Стратегия выжидания, которая предполагает наблюдение за реализацией новшеств другими субъектами в целях их комплексной оценки и анализа недостатков;

4. Стратегия непосредственного реагирования - предполагающая быструю реакцию субъекта на изменяющиеся запросы социума и адаптацию действий к предъявляемым требованиям;

5. Творческая (наступательная) стратегия - представляющая собой комплекс инновационных действий, основанных на интеграции опыта предшествующих и поиске альтернативных действий по реализации новшеств.

Можно сказать, что выбор руководителем той или иной стратегии инновационного поведения зависит от личностной позиции субъекта, его предшествующего опыта действий, условий социальной среды, а также степени мотивации к нововведениям.

На сегодняшний день модель инновационного поведения руководителя вуза, на наш взгляд, может отличаться следующими особенностями:

- готовностью экспериментировать и идти на риск;
- способностью сформировать и отстаивать ценности, поддерживающие изменения;
- умением признавать собственные ошибки и извлекать из них уроки;
- способностью осуществлять руководство в сложных, неопределённых и неоднозначных условиях.

Отличительные черты традиционного и инновационного поведения руководителя можно представить в сравнительной таблице 1:

Таблица 1.

Традиционное поведение руководителя	Инновационное поведение руководителя
управляет опирается на власть наказывает виновных работает по целям других полагается на систему контролирует поддерживает движение принимает решения пользуется уважением	вдохновляет опирается на добрую волю решает проблему работает по своим целям полагается на людей доверяет даёт им пульс движению превращает решения в реальность чувствует признание

Перечисленные черты инновационного поведения руководителя вуза могут проявляться в различных стилях управления.

Общеизвестно, что эффективность деятельности и комфортность общения в коллективе напрямую зависят от руководителя и стиля руководства. Ещё в 30 –е годы 20 столетия К.Левин выделил три ведущих, классических стиля: авторитарный, демократический, попустительский.

В современной психолого-педагогической литературе получили дальнейшее развитие модификации авторитарного стиля (патриархальный, харизматический, автократический и бюрократический). Авторитарный стиль характеризуется единоличным управлением ситуацией общения с помощью указаний, инструкций, навязывания своего мнения, пресекая всякую инициативу окружающих.

Патриархальный строится на основе представлений об организации как одной большой семье, предполагает общение с подчинёнными, как с «детьми» через личную зависимость строгого, но справедливого руководителя.

Харизматический стиль основан на вере в особые, уникальные качества руководителя, авторитет которого достаточно высок. Автократический распространён в крупных организациях. Руководитель-автократ использует многочисленный руководящий иерархический аппарат, который выполняет решения высшего руководителя [3.с 109].

Профилактика «угасания» либо «перерождения» инновационного поведения в организациях с авторитарными системами управления возможна при: целенаправленном изменении вектора руководства с «управляющего» на «направляющий», стимулирующего развитие социальных субъектов в заданных управленческой системой направлениях.

При демократическом стиле руководства инновационное поведение характеризуется признанием роли команды, вокруг которой вращаются все процессы, принципиально новой, сетевой системой коммуникаций, партнёрскими отношениями, на равных.

Либеральный руководитель опирается на добрую волю, вызывает воодушевление подчинённых, полагается на людей, доверяет, отличается терпимостью, снисходительностью. Иногда в рамках данного стиля может возникнуть излишняя терпимость, снисходительность, вредное попустительство между участниками профессионального общения.

Как уже отмечалось выше, модификации авторитарного стиля не способствуют проявлению инновационного поведения. Так, например, бюрократический стиль характеризуется максимальной анонимностью и формализованностью отношений между начальником и подчинённым, минимизацией личной власти руководителя. Он представляет собой крайнюю форму регламентирования поведения сотрудников с помощью детального разделения труда, многочисленных инструкций, чётко описывающих кто, что и как должен делать. Бюрократический стиль является ослабленным вариантом авторитарного, однако, максимально структурируя систему взаимоотношений руководства-подчинения, по существу усиливает власть аппарата.

Инновационное поведение руководителя - это реальное противодействие бюрократическим тенденциям, содействие раскрытию инновационного потенциала всех сотрудников и его реализации.

Таким образом, становление инновационного поведения руководителя вуза происходит посредством деятельностного освоения явлений социально-экономического спектра, когда реализуются инновационные стратегии поведения, связанные с развитием личных социальных потенциалов и изменением окружающей действительности.

Литература

1. Tsai S.D., Pan Chung-Yu, Chiang Hong-Quei. Shifting the mental model and emerging innovative behavior // Action research of a quality management system E:CO Issue. 2004. Vol. 6, № 4. P. 28–39.
2. Ключко В.Е., Галажинский Э.В. Психология инновационного поведения. Томск, 2009.
3. Педагогика и психология. Тамбов, 2005.