

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Заславская Т.И. Социоструктурный аспект трансформации российского общества // Социологические исследования. 2001. № 8.
2. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. М., 1992.
3. Социальная стратификация российского общества. Под ред. З.Т. Голенковой. М., 2003.
4. Ядов В.А. Социальная психология личности // Социальная психология. История, тенденции, эмпирические исследования. Л., 1979.
5. Merton, R. Social theory and social structure. N.Y., 1957.
6. Parsons, T. Societies: evolutionary and comparative perspectives. N. J., 1966.
7. Treiman, D.J. Status Discrepancy and Prejudice // American Journal of Sociology. 1965-1966.

Геннадий Филиппович ШАФРАНОВ-КУЦЕВ —
президент Тюменского государственного университета,
чл.-корр. Российской академии образования,
заслуженный деятель науки РФ,
доктор философских наук, профессор
shafranov-kutsev@utmn.ru

Галина Зиновьевна ЕФИМОВА —
аспирант кафедры социологии
и социального управления
efimova_galina@72.ru

Тюменский государственный университет

УДК 378.126:316.3/4

**ТВОРЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ СОТРУДНИКОВ
ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**

**CREATIVE ACTIVITY OF EMPLOYEES
OF THE HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION**

АННОТАЦИЯ. В статье поднимается проблема взаимосвязи творчества, новации и инновации как основных элементов инновационной системы. Приводятся результаты социологического исследования по оценке творческой активности профессорско-преподавательского и вспомогательного персонала высшего учебного заведения.

SUMMARY. The authors of the article raise the problem of interrelation of creativity, novation and innovation as the basic elements of innovative system. The results of sociological research based on the estimation of creative activity of the faculty members are given.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Творчество; новации; инновации; творческая активность; высшее учебное заведение.

KEY WORDS. Creativity, novation, innovation, creativity activity, higher educational institution.

В научной литературе отмечается увлечение терминологической риторикой, что привело к путанице и смешению трактовки понятий «творчество», «новация» и «инновация». Однако в последнее время наблюдается стремление к их уточнению. Расхождения в терминологии в основном связаны как с сущностными характеристиками данных понятий, так и с неоправданным сужением (расширением) ряда объектов, к которым применяются данные определения.

Сущность творчества — в открытии, создании качественно нового, имеющего какую-либо ценность. Следовательно, основная характеристика творчества — *новизна*. Но это качество присуще и *новациям*.

Приведем определение В.П. Баранчеева: «новация является результатом творческой или интеллектуальной деятельности (продукт труда, содержащий новое решение) и то, что является новым для потребителя (новое для него оборудование, технология и т.п.)» [1]. Новация может представлять собой новый метод, новую технологию, программу, организационную форму, материал, изделие, услугу и пр.

Новация начинается с идеи и является *видимым результатом* творчества (творческого процесса). Важно подчеркнуть, что только *новация* может запустить инновационный процесс или, по образному выражению Т. Хеллстрёма, выступить «отмычкой» для инновационного действия [2].

Согласно международным стандартам инновация — конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности, либо в новом подходе к социальным услугам.

Поэтому можно согласиться с трактовкой инновации как результата «внедрения», «использования» новшеств, поддержать мнение П.Л. Зеленова [3; 59-62], что нельзя в смысловое понятие «инновация» включать такой признак как «создание». Инновация не создает новацию, а базируется на ней. Для этого предложим собственную трактовку инновации как массовой трансляции новшества целевой группе доступными и соответствующими способами.

В широком смысле слова новация включается в инновацию как часть единого процесса: *творчество* → *новация* → *инновация*.

Личность, обладающая высоким интеллектуальным потенциалом, творческой активностью и умеющая управлять нововведениями, выступает главной действующей силой развития общества и активным участником инновационных процессов. Поэтому осуществление инновационного процесса затруднительно без развития и поддержки творческих (креативных) способностей населения как первоосновы инноваций.

Принципиально важным является понимание, что процесс создания нового не может быть единым. В нем обязательно должна быть *бифуркация*, т.е. разделение на два автономных процесса — эндогенный, *новационный* (непосредственное создание) и экзогенный, *инновационный* (массовая трансляция). Каждый из них обладает особенной структурой, целями, задачами и акторами.

Смысл новационного процесса заключается в том, чтобы изобретатель мог *реализовать* свою идею на практике. Чаще всего новаторы задействованы в одном новационном процессе (фундаментальные и прикладные исследования, опытное производство) и редко встречаются изобретатели, способные к массовой трансляции собственной идеи. Объяснением этого служит различие в качествах, присущих новатору и инноватору. Это разные люди, и выполняют они разные задачи. В функции первого входит генерирование идей и оформление их в виде осязаемых и воспринимаемых новаций. В то время как основная цель инноватора — продвижение новаций целевой группе (в случае коммерческого использования — массовое производство и продажа), регулирование и обслуживание инновационного процесса.

Итак, новационный и инновационный процессы — два разных явления. Но необходимо видеть и понимать их диалектическое взаимодействие и взаи-

мосвязь. При этом «центр тяжести» существенно смещен к творческой личности, новатору. Инновационный процесс опирается на результаты новационного процесса: не будет новых идей, новшеств — не будет и инноваций.

Сфера применения новаций и инноваций не ограничена. Они могут быть созданы в любой (без исключения) области знаний и социальном институте, сфере деятельности. Однако в современном мире «колыбелью» большинства новаций являются научно-исследовательские организации и высшие учебные заведения.

Американский исследователь Р. Флорида утверждает, что во многих городах, возглавляющих его рейтинг креативности¹, находятся университеты [4; 318-320]. Высшее учебное заведение является «ключевым институтом» креативной экономики, т.к. массовая научно-исследовательская работа, приобщение к ней студентов и аспирантов выступают основным видом новационной деятельности.

Для Тюменского государственного университета (далее — ТюмГУ), как ведущего вуза региона и резидента Западно-Сибирского инновационного центра нефти и газа, является актуальной оценка способностей его сотрудников к творчеству, созданию новшеств и их практическому внедрению.

Приведем некоторые результаты проведенного нами социологического исследования творческой активности сотрудников вуза.

Как указано выше, существуют десятки трактовок понятий «творчество» и «инновация», являющихся для данного исследования ключевыми. Мы предложили респондентам самим выработать дефиниции, указав варианты ответа и предоставив возможность дать собственное определение.

Вопрос о трактовке термина «инновация» в том виде, в котором он фигурировал в нашей анкете, впервые сформулирован Всероссийским центром исследования общественного мнения [5].

Общероссийский опрос показал, что чаще всего под инновациями россияне понимают «любые нововведения» (в 27% случаев), а также «внедрение современных технологий» (15%). Меньше тех, кто полагает, что это «практическое использование достижений науки и техники» (3%), «инвестиции в перспективные отрасли экономики», «социальные изменения» и «конкретные нововведения» (по 1%). Каждый второй респондент (53%) затруднился с ответом.

В ТюмГУ как «любые нововведения» инновацию воспринимают 38% преподавателей и 58,6% представителей вспомогательного персонала. И только треть опрошенных (31,1%) уверены, что инновация — это «внедрение современных технологий». На третьем месте — «использование достижений науки и техники, научно-технического прогресса»². Представители профессорско-преподавательского состава в 1,5 раза чаще выбирали этот вариант ответа (табл 1).

¹ Индекс креативности объединяет в себе четыре равнозначимых фактора: доля креативного класса в занятом населении; инновационность, выраженная в количестве патентов на душу населения; высокотехнологичные индустрии; открытость города по отношению к новым людям и идеям.

² Исследование проводилось в виде анкетного опроса среди сотрудников 26 структурных подразделений ТюмГУ (выборка 364 человека) с 15 по 29 декабря 2008 г. Ошибка выборки составляет 2,81% (расчет по формуле Паниотто), что показывает высокую надежность исследования.

Таблица 1

Распределение респондентов по трактовке термина «инновация» (в %)

Варианты ответа	ТюмГУ		ВЦИОМ
	ППС	ПС	2008 г.
Любые нововведения (абстрактные)	38,0	58,6	27,0
Внедрение современных технологий	35,2	27,1	15,0
Использование достижений науки и техники (НТП)	18,5	11,4	3,0
Социальные изменения (существующего порядка, изменения в жизни)	1,9	0,0	1,0
Инвестиции (вложение и привлечение денег)	1,9	1,4	1,0
Нет, этот термин мне незнаком	4,5	1,5	53,0

Примечание: ППС — профессорско-преподавательский состав; ПС — прочие сотрудники университета, включающие административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал.

В опросе ВЦИОМ каждый второй респондент не знаком с понятием «инновация», в то время как среди 100 сотрудников ТюмГУ лишь 4 некомпетентны в этой сфере.

Основную причину несоответствия мнений авторы видят в различии генеральных совокупностей обоих опросов. Исследование ВЦИОМ охватывало респондентов с разным уровнем образования. Наше исследование в силу характера поставленных в программе задач сконцентрировано в основном на лицах с высшим (58,6% выборки) и послевузовским образованием (24,6%). Не имели высшего образования в нашей выборке среди вспомогательного персонала 35,1% опрошенных (из них 23,1% имели незаконченное высшее образование).

Перейдем к трактовке понятия «творчество». В словаре дается следующее определение: «создание новых по замыслу культурных или материальных ценностей» [6; 789]. Однако данное понятие гораздо более многогранно. Элементы творчества присутствуют в различных видах человеческой деятельности. По словам П. Капицы, «везде, где человек действует не по инструкции» [7].

Творчество всегда предполагает творца — субъекта творческой деятельности. Поэтому нам представляется вполне логичным переход к трактовке понятия «творческий человек» в понимании участников опроса.

Для большинства опрошенных (вне зависимости от их профессиональной принадлежности) — это тот, кто вносит элемент творчества в любую работу, которую выполняет (50,4%). Меньшее количество ответов приходится на вариант: «это человек, который не может жить без творчества, обязательно что-нибудь делает, мастерит в свободное время» (24,5%). Остальные респонденты полагают, что творческим может считаться исключительно «представитель творческой профессии» (9,7%). Наименее популярный ответ: «кто делает что-то принципиально важное для общества, изобретает новые технологии, препараты, устройства» (6,5%).

Большинство работников вуза отмечает, что творчество — это не привилегия избранных, а качество, которым может обладать каждый человек.

Определившись с пониманием респондентов предложенных терминов, перейдем к анализу процентного соотношения сотрудников, считающих себя творческими людьми.

Устойчивое развитие общества предполагает определенное соотношение творчески активных и консервативно настроенных людей. На долю респонден-

тов, считающих себя творческими людьми приходится около трети сотрудников вуза (31,8%), затруднились с ответом 22,0% опрошенных.

Результаты исследований Т.И. Заславской свидетельствуют, что соотношение инновационно и консервативно настроенных россиян составляет примерно 3 : 5 при 2-х, не имеющих определенного мнения [8; 131]. При этом речь идет не об инноваторах (т.е. инициаторах инноваций как таковых), а об «инновационно настроенных россиянах». Следовательно, для причисления к этой категории необязательно иметь изобретения, достаточно лишь обладать «новаторской готовностью».

Варианты ответа, предложенные респондентам, можно без потери информационного содержания трансформировать в следующие определения: «активные новаторы», «пассивные новаторы», «консервативно настроенные респонденты» и «затруднившиеся с ответом» (рис. 1).



Рис. 1. Распределение сотрудников вуза по отношению к творчеству

Очевидно, что университет, как основной источник генерирования новых знаний для общества, должен демонстрировать более высокую творческую активность своих сотрудников, что и подтверждает соотношение творчества и традиции в ТюмГУ 5:2 при 3-х, затруднившихся ответить. Профессорско-преподавательский состав демонстрирует еще более высокую творческую активность — 6:2 при 2-х, придерживающихся нейтральной позиции.

Данное распределение существенно варьируется в зависимости от половой принадлежности респондента. В результате анализа ответов нами выявлена закономерность, которая образно может быть описана принципом «качели»: представители сильного пола в полтора раза чаще по сравнению с женщинами причисляют себя к числу активных новаторов. В свою очередь слабый пол с той же частотой настроен консервативно и оправдывает свою творческую пассивность внешними причинами (табл. 2).

Таблица 2

Распределение респондентов по уровню творческих способностей и творческой активности (по самоопределению) (в %)

Вариант ответа	Пол	
	Мужской	Женский
Активные новаторы	45,1	28,3
Пассивные новаторы	13,7	26,3
Консервативно настроенные	17,6	25,7
Затруднившиеся с ответом	23,5	19,7

Мы понимаем, что вопрос, при ответе на который требуется самоопределение респондента по тому или иному основанию, — один из самых ненадежных. Однако его верификация существенно возрастает при анализе ответов на сопряженные вопросы. В нашем исследовании одним из них является «Как часто (за последние 5 лет) Вам приходилось непосредственно участвовать

в разработке чего-то нового (рационализаторские предложения, идеи и прочее)»³. Как утверждает В.В. Колпачев, «число и оригинальность генерированных индивидом идей свидетельствует лишь о его потенциальной креативности <...>; воспринятые и материализованные идеи характеризуют человека как творца» [9].

Респонденты, считающие себя творческими людьми, в 85,9% случаев⁴ подтверждают свое «звание» активных новаторов. Они в более чем 2 раза энергичнее в создании чего-либо нового и проявлении инициативы. Пессимистичных взглядов из них придерживается лишь 1,6% (табл. 3).

Таблица 3

Распределение респондентов по частоте непосредственного участия в разработке чего-либо нового (в %)

Считаете ли Вы себя творческим человеком и хотите ли заниматься творчеством?	Вариант ответа				
	Очень часто	Часто	Редко	Не участвовал(а), но планирую	Не участвовал(а). Я не могу предложить ничего нового
Да, считаю, я занимаюсь творчеством	12,4	4,3	2,4	—	—
Да, считаю, мне пока не удастся заниматься творчеством	51,6	17,4	23,8	9,1	—
Не мне судить, творческий ли я человек, а окружающим	21,9	50,0	47,6	22,7	29,2
Нет, не считаю, творчество — это очень сложно и ответственно	12,5	19,6	14,3	36,4	29,2
Нет, не считаю, творчество не является моей целью	1,6	8,7	11,9	31,8	41,6
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Среди отметивших вариант «не считаю себя творческим человеком; творчество не является моей целью» — 41,6% утвердились в своей неспособности предложить что-либо новое. Из этого следует, что ответы респондентов при анализе на сопряженные вопросы отличаются точностью в пределах установленной для данного исследования ошибки выборки. Отмечена заметная корреляционная зависимость между переменными, отражающими отношение к нововведениям, и творческой активностью, которая составляет 0,525 (по Спирману), на высоком уровне значимости. Таким образом, отсутствует ожидаемый нами диссонанс между завышенной оценкой респондентом своих творческих качеств и их реальной активностью.

³ Вопрос предложен в исследовании: «Социокультурный портрет региона. Типовая программа и методика». М-лы конф. «Социокультурная карта России и перспективы развития российских регионов». Москва, 27 июня — 1 июля 2005 г. / Под ред. Н.И. Лапина, Л.А. Беляевой. М.: ИФРАН, 2006. 328 с.

⁴ Сумма вариантов ответов «очень часто», «часто», «редко» на вопрос «Как часто (за последние 5 лет) Вам приходилось непосредственно участвовать в разработке чего-то нового (рационализаторские предложения, идеи и прочее).

Основным местом приложения творческих способностей преподавателей, научных сотрудников является их профессиональная деятельность (86,2%). У вспомогательного персонала университета этот вариант ответа встречается в 2,3 раза реже. Однако за пределами вуза не замечено существенных различий между ответами на этот вопрос у разных категорий сотрудников. Так, *дома* свои творческие качества проявляют в среднем 71,0% опрошенных, а занимаясь *любимым делом (хобби)* — 77,2%.

В связи с основной сферой приложения своих способностей, неудивительно, что среди преподавателей в 3 раза больше тех, для кого основная сфера реализации своих способностей — *наука* (53,7%). На втором месте — *культура и искусство* (20,3%), на третьем — *техника* (9,8%). Среди вспомогательных сотрудников университета преобладает *культура и искусство* (30,1%). Не принимали участие ни в чем из перечисленного каждый седьмой преподаватель и каждый четвертый представитель вспомогательного персонала.

Можно сделать *однозначный вывод*, что преподаватели являются в значительной степени творческими людьми, причем эти качества проявляют в основном в своей профессиональной деятельности, за пределами которой они — *обычные люди*, по креативным качествам мало отличающиеся от прочих категорий работников университета.

Далее сфокусируемся на основной сфере реализации творческих способностей работников — профессиональной деятельности в университете. Преподавательский состав почти в два раза чаще (61,8%) признает соответствие своих способностей реальной работе и каждый третий (31,4%) считает что «соответствует не в полной мере». Вспомогательный персонал в четыре раза чаще отмечает *абсолютное несоответствие* нынешней работы своим способностям (в т.ч. креативным).

Творческая активность на рабочем месте в значительной мере зависит от политики руководства коллектива, его реакции на проявление работниками инициативы, сложившейся корпоративной культуры и неформальных устоев в коллективе. Эти факторы, пожалуй, не менее важны, нежели личные способности сотрудников. Впрочем, творческого человека можно на какое-то время поместить в условия, где он не сможет реализовать свои качества (если самореализация не является для него приоритетной задачей); в то время как работник, не увлеченный творческими идеями, не сможет эффективно работать там, где необходимо создание чего-либо нового.

Преподаватели в 1,5 раза чаще, чем вспомогательный персонал, видят в качестве одной из своих задач разработку новшеств и создание нового (35,8% против 21,7% у вспомогательного персонала). Разумеется, работа преподавателя более творческая по сравнению с иными сотрудниками вуза.

Вне зависимости от должности сам *процесс творчества* привлекает большую часть опрошенных (65,7%). Немногим больше трети респондентов (39,8%) считают, что в их структурном подразделении инновационный и творческий потенциал сотрудников развивается и активно используется. Отрицательный ответ дал каждый четвертый работник вуза (26,5%).

Труд преподавателей, научных сотрудников (по их оценке) в большинстве своем соответствует их способностям и полученному образованию. Основываясь на этом выводе, мы можем утверждать, что представители профессорско-преподавательского состава при выполнении своей работы чувствуют себя более свободно, будучи удовлетворенными содержанием профессиональной деятельности и находят время для творчества среди повседневных трудовых обязанностей.

Далее рассмотрим *отношение* сотрудников университета к ряду утверждений, предложенных в исследовании, в зависимости от их творческой активности. Вы-

сокую значимость творческому подходу придает большинство работников (65,8%)⁵. Две трети из них считают, что творческий подход необходим во всех без исключения сферах жизни. Отрицательный ответ дал каждый восьмой респондент вне зависимости от занимаемой должности (13,3%)⁶. Активные новаторы склонны отмечать важность творческого взгляда на окружающий их мир в среднем в полтора раза чаще, чем консерваторы.

Об увлеченности своей работой свидетельствует желание брать ее домой (даже мысленно) по окончании рабочего дня. Примечательно, что именно преподаватели в 2,5 раза чаще не оставляют свою работу в стенах университета, продолжая ее за пределами вуза. Р. Флорида объясняет это тем, что «креативная деятельность имеет обыкновение не отпускать нас и после работы — в том смысле, что она продолжается в голове» [4; 174].

Работник склонен оценивать свои творческие качества тем выше, чем более он удовлетворен работой в целом. Это можно объяснить тем, что на любимой работе человек стремится к максимальному раскрытию способностей и проявлению талантов, в то время как на рабочем месте, которое воспринимается исключительно как средство материального обеспечения, зарабатывания денег, не возникает стимула к реализации способностей (в том числе и творческих). Данный тезис подтверждает и высокий процент сотрудников, не расстающихся со своей работой в свободное время (назовем данную категорию «трудоголиками»). Отфильтровав из общей выборки людей, считающих себя творческими и реализующих свои идеи на практике (активных новаторов), видим, что больше половины из них не расстаются со своей работой даже дома (52,4%). Для сравнения — пассивные новаторы и консерваторы берут работу домой в 14,3% и 8% случаев соответственно.

Практически все преподаватели (93,6%) стремятся применять в своей работе умения и навыки из смежных областей знания и сфер деятельности. В условиях модернизации образования они осознают необходимость постоянного совершенствования своих знаний, освоения новых технологий.

Среди вспомогательного персонала эта цифра также высока и составляет 70,6%. Впрочем, среди них в 4,5 раза больше работников, которые не применяют никаких дополнительных знаний, действуя в соответствии с инструкциями и должностными обязанностями, ссылаясь на то, что их работа не предполагает творчества.

Преподаватели склонны более высоко оценивать степень применения на работе своих профессиональных знаний и опыта. Вариант ответа «используются в полном объеме» они отметили в два раза чаще по сравнению с прочими сотрудниками. Только 1,8% из ППС считают, что их знания вообще не используются, в то время как у вспомогательного персонала эта цифра значительно выше — 14,9%.

Находят ли применение идеи, разработки и предложения сотрудников университета, поддерживаются ли они руководством? На наш взгляд, это один из основополагающих моментов поддержки инициативных работников. В случае, если их инициативы остаются незамеченными непосредственным руководством, а творческая активность и вовсе пресекается, это самым негативным образом сказывается на их мотивации, ценностных ориентациях.

Преподаватели в 18,4% случаев отмечают применение на практике своих идей, что в 3,5 раза чаще по сравнению с иными сотрудниками университета.

⁵ Сумма вариантов ответа «Согласен» и «Скорее согласен».

⁶ Сумма вариантов ответа «Не согласен» и «Скорее не согласен».

Это объясняется большей творческой активностью профессорско-преподавательского состава университета.

Определив уровень новаторской активности сотрудников, перейдем к анализу «конфликтов инновационного развития» (термин В.Б. Тарабаевой) [10]. Учитывая разветвленную структуру данного вида конфликтов, рассмотрим только те из них, которые происходят как реакция на новаторскую активность. Ни один «активный новатор» из числа сотрудников ТюмГУ не сталкивался с негативным отношением к своим идеям и предложениям со стороны руководства. Однако непонимание со стороны родственников и друзей встречает каждый восьмой инновационно настроенный сотрудник (вне зависимости от профессиональной принадлежности).

Респондентам была представлена возможность оценить условия проявления творческой активности в университете. Опираясь на полученные данные о большей новаторской активности сотрудников, занятых преподавательской и научной деятельностью, авторы делают закономерный вывод, что творческую атмосферу в ТюмГУ высоко оценивают именно представители этой категории работников (коэффициент = 2,39 у ППС и 1,5 у прочих сотрудников)⁷. Таким образом, сотрудники вуза считают атмосферу в университете в целом благоприятной для проявления творческой активности, что свидетельствует о восприимчивости ко всему новому руководителей структурных подразделений университета⁸.

По итогам социологического исследования выявлена закономерность: творческая активность сотрудников ТюмГУ зависит от уровня образования, заинтересованности работой и мотивации. Чем выше уровень образования опрошенных, тем чаще они отмечают наличие творческих качеств. Руководство структурных подразделений вуза благоприятно и заинтересованно относится к проявлению инициативы со стороны работников. Однако не все стремятся проявлять творческую активность. Наиболее пассивным в этом плане является вспомогательный персонал.

Творческих сотрудников университета больше среди профессорско-преподавательского состава, что можно объяснить как минимум двумя причинами: во-первых, работа преподавателя предполагает большую свободу для творческого поиска, чем деятельность представителей вспомогательного персонала; во-вторых, представители ППС чаще отмечают удовлетворенность базовых потребностей, поэтому в большей степени стремятся к самореализации, в том числе через творчество. Именно поэтому творчество рассматривалось нами как возможность саморазвития личности.

Негативная реакция на проявленные инициативы (противодействие) не отмечена ни одним респондентом, однако 8% считают, что к большинству их инициатив относятся безразлично. Из этого можно сделать вывод, что конфликты инновационного развития между работниками и руководством возникают крайне редко. Мы не рискуем полностью отрицать данную возможность, т.к. исследование проводилось одновременно, и нет гарантии в отсутствии негативной реакции на инновационную активность персонала (а также на инновации, внедренные «со стороны») в будущем. Для этого необходим периодический мониторинг данной сферы.

По результатам опроса можно сделать вывод, что в вузе не достигнуто инновационное пресыщение и отсутствуют конфликты на данной почве. Руководство структурных подразделений благоприятно относится к инициативам сотрудников и внедрению инноваций извне.

⁷ Коэффициент рассчитывается по формуле: сумма положительных ответов на вопрос (в %), поделенная на сумму отрицательных ответов на вопрос (в %).

⁸ По оценке сотрудников

Распределение инновационно и консервативно настроенных работников в университете оценивается нами как благоприятное для развития инновационной деятельности (по сравнению с общероссийскими данными). Поддержание данного уровня и дальнейшее повышение инновационной активности сотрудников ТюмГУ (в частности, преподавательского персонала, активно задействованного в образовательном, научном и воспитательном процессах) самым положительным образом сказывается на качестве образования и формировании высокой творческой активности студентов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баранчев В.П. Инновационный менеджмент. <http://www.innovatika.net/IMconsp1.htm>
2. Hellstrum, T. Innovation as Social Action // Organization, Sep 2004; vol. 11: pp. 631-649. <http://org.sagepub.com/cgi/content/abstract/11/5/631>.
3. Зеленов П.Л. Методологический анализ взаимосвязи новационной и инновационной деятельности: дис. ... канд. филос. наук: (09.00.11). Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет. НН., 2007. 116 с.
4. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М.: Классика-XXI, 2007. 421 с.
5. Инновации: спасут ли они Россию? <http://www.wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/9890.html>
6. Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под ред. Н.Ю. Шведовой. М.: Русский язык, 1990. 921 с.
7. Энциклопедия «Кругосвет» <http://slovari.yandex.ru/dict/krugosvet/article/d/db/1010505.htm>
8. Заславская Т.И. Современное российское общество. Социальный механизм трансформации. М.: Дело, 2004. 392 с.
9. Колпачев В.В. Феномен творчества в контексте научного познания (психолого-педагогические аспекты проблемы) <http://www.psi.lib.ru/statyi/sbornik/fent.htm>
10. Тарабаева В.Б. Причины конфликтов инновационного развития // Высшее образование сегодня. 2008. № 12. С. 22-25.

*Валерий Валентинович НЕВИНСКИЙ —
проректор по научной работе
и международным связям
Алтайского государственного университета,
(г. Барнаул)
доктор юридических наук, профессор
nevinski@yandex.ru*

УДК 378.1 (470+571)

СИСТЕМА КРИТЕРИАЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В МЕХАНИЗМЕ РАНЖИРОВАНИЯ ВУЗОВ РОССИИ И ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

SYSTEM OF CRITERION INDICATORS IN RANGING MECHANISM OF INSTITUTES OF HIGHER EDUCATION IN RUSSIA AND EDUCATION QUALITY IMPROVEMENT

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена проблеме выбора методов, технологий, инструментов инвариантных к любому типу организационной структуры и системы