

УДК 316.6:378

В.Н. Князев

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В ИНОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ВУЗА

Аннотация. Статья посвящена анализу и описанию социально-психологических проблем, возникающих в процессе инновационной деятельности в современных российских вузах. Представлено описание характеристик инновационной деятельности и их сопоставление с условиями социально-образовательной среды вуза.

Ключевые слова: инновационная среда вуза, социальная среда вуза, социально-психологические признаки.

Vladimir Knyazev

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL PROBLEMS IN INNOVATIVE ACTIVITY OF MODERN RUSSIAN HIGHER EDUCATION INSTITUTION

Annotation. Article is devoted to the analysis and the description of the social and psychological problems arising in the course of innovative activity in modern Russian higher education institutions. The description of characteristics of innovative activity and their comparison to conditions of the social and educational environment of higher education institution is submitted.

Keywords: innovative environment of higher education institution, social environment of higher education institution, social and psychological signs of innovative activity, innovative strategy, innovative barriers.

Об инновационной деятельности как человека, так и организации в современной научной литературе написано много. Отметим, что есть организации, где инновационная деятельность является одним из главных условий их предназначения, основной характеристикой их существования – к таким организациям относились университеты. Такое качество как стремление к новому – сущность университетской среды. Российские вузы действительно характеризуются острой потребностью в формировании инновационной среды, которая бы способствовала повышению качества их основной деятельности. Инновационная деятельность – явление многоликое, среди множества характеристик этой реальности есть и психологическая составляющая, возможно она и является самой главной. В название статьи вынесено словосочетание «социально-психологическая проблема», действительно, если понимать проблему как противоречие, то есть все основания утверждать, что в сложившейся ситуации высшего образования в России существует противоречие между инновационной деятельностью и социальной средой вуза [6]. Инновационная деятельность имеет свое, особое содержание, которое почти никак не вписывается в то, как организовано социальное пространство вуза. Тем более это противоречие обострилось в связи с отнесением в нашей стране образования к сфере услуг населению [1].

Университетское образование всегда было ориентировано на общественный, можно сказать общечеловеческий запрос, а не на запрос индивидуальный. Не вдаваясь в детали описания инновационной деятельности, но принимая во внимание различные ее теоретические конструкции, можно представить следующие ее существенные психологические и социально-психологические признаки. Добавим к этому еще одно замечание – описание все-таки ориентировано не на инновационную деятельность вообще, а на инновационную деятельность в вузе. Совокупность этих признаков традици-

онно в социальной психологии классифицируют на мотивационные, когнитивные, поведенческие и эмоциональные. Дадим краткое описание этих признаков.

Мотивационный признак. Наличие выраженной, можно сказать, доминирующей мотивации на достижение, на создание нового или кардинального улучшения существующего продукта образовательной деятельности. Постоянная неудовлетворенность достигнутым.

Амбициозность. Настойчивость в достижении желаемого результата. Приоритет общественно-значимых, масштабных целей, имеющих характер новизны и полезности, а рядом с этим здоровое честолюбие, гордость, достоинство, порой требование внешних знаков уважения, почета, статуса.

Личная заинтересованность. Обязательно положительная высокая самооценка, высокий уровень притязаний. Самодостаточность, самоуважение,

Когнитивный признак. Креативность, профессиональность, генерация идей и информации. Часто гиперинтеллектуальная активность. Мыслительная деятельность как основная форма внутреннего существования. Приоритет творчества. Фиксированность, сосредоточенность на одной идее и вместе с тем открытость к новым идеям. Способность к обобщениям на самых различных основаниях. Потребность в большом объеме информации. Потребность в постоянном росте и профессиональном саморазвитии. Свобода в поисках аргументов и независимость в принятии решения. Наличие вербального интеллекта. Критичность. Приоритет содержательного над формальным. Признаки повышенной аспектации (ожидание), проявление мобилизованного внимания [3].

Поведенческий признак. Бескомпромиссность без агрессии, принципиальность в позиционировании своего решения проявление непоколебимости в решениях и поведении, способность продуктивного отстаивания своих мнений и профессиональных позиций. Принятие широкого спектра норм поведения, наличие внутренних неформальных табу. Культурная открытость к различным социальным нормам и образцам поведения. Широкий поведенческий репертуар. Высокая идентификация с своей профессиональной деятельностью, средой, способность понять и принять свои и ошибки других. Иерархия таланта и интеллекта, а не должностей. Непредвзятое отношение к людям разного социального и статусного уровня наличие внутренней свободы. Неприятие неадекватной формализации, бюрократизации работы, рутины. Коммуникативность, способность «выходить» в другие внешние коммуникативные среды, альтруизм.

Эмоциональный признак. Энтузиазм в постановке и решении задач. Чувство победителя при наличии побед, признаки властно-уверенного поведения с выраженной позитивной эмоциональностью. Потребность в признании достигнутых результатов, похвале референтного сообщества. Эмоциональное напряжение при выполнении работы. Стрессоустойчивость, занижение уровня чувствительности к внешним раздражителям, способность переносить интеллектуальные, эмоциональные нагрузки, адаптивность к стрессовым нагрузкам. Признание ярких личностей, воодушевленных, уверенных в себе, энергичных, целеустремленных, творчески направленных.

Логика построения инновационной среды вуза, его жизнедеятельности должна соответствовать наиболее общим характеристикам, особенностям инновационной деятельности как таковой. Какова же реальность инновационности современных российских вузов? В своих оценках мы опираемся преимущественно на результаты исследований, проведенных несколько лет назад в рамках федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» [7].

Формирование инновационной среды в большинстве современных российских вузах сопровождается социально-психологическим сопротивлением сотрудников и студентов. Сами по себе инновационные процедуры в большинстве своем не выдерживают критики, но и готовности участников организаций высшего образования также явно недостаточно. Данное обстоятельство превратилось в доминанту, с которой невозможно не считаться [5].

Опыт подавляющего большинства современных российских вузов в проведении инновационных мероприятий скорее негативен, чем позитивен. Сопротивление вызывает как содержательная, так и формальная сторона процесса внедрения инноваций. В итоге возникает множество барьеров в инновационной деятельности, наличие которых является существенным обстоятельством в формировании инновационной среды вуза. С другой стороны, наличие проблем и противоречий инновационной деятельности – явление отнюдь не новое и в их отношении выработались или могут быть выработаны компенсаторные механизмы их преодоления.

Условия, способствующие формированию трудностей инновационной деятельности многоплановы. Систематизация этих условий позволяет выделить следующие блоки:

- общий ментально-психологический фон в обществе;
- ухудшение кадрового состава образовательных организаций;
- недоверие к управлению образованием;
- опасение, что перемены приведут к ухудшению положения дел, основанное на предыдущем неудачном опыте;
- неудовлетворительное состояние материально-технической инфраструктуры.

Этим не ограничивается возникновение проблем инновационной деятельности в вузах, однако они и являются, судя по всему наиболее системными.

Барьеры инновационной деятельности принято группировать на пассивную и активную группу. Пассивное сопротивление – форма неприятия перемен, выражающая в различных вариантах ухода от сотрудничества и неповиновения, но она не характеризуется объявлением собственной позиции относительно осуществления инноваций. Активное сопротивление – открытая форма выступления против нововведений, характеризующаяся заявлением собственной (в том числе, альтернативной) позиции относительно инноваций.

В российской практике более распространена пассивная форма сопротивления. Причины данного обстоятельства, очевидно, лежат в особенностях российской поведенческой традиции. Практический опыт показывает, что управленческим звеном пассивное сопротивление воспринимается в качестве менее острой проблемы. Однако пассивное сопротивление зачастую более опасно, поскольку сложнее диагностируемо, более продолжительно по времени, формируется значительно чаще и охватывает большие массы сотрудников, чем открытое сопротивление.

Инновационная среда, будучи формой социальной среды, в первую очередь зависит от социально-психологических детерминант, и любые сопротивления инновациям, с одной стороны, характеризуют состояние этой среды, а с другой стороны, формируют антиинновационное ее качество.

Рассмотрим формы пассивного сопротивления нововведениям в вузе в настоящее время.

Индифферентность. Пассивная форма сопротивления нововведениям, при которой профессорско-преподавательский состав (ППС) и студенты не противостоят изменениям открыто, однако не демонстрируют заинтересованности в успешности проводимых изменений, что негативно сказывается на работе трудового коллектива и настроенности на учебный процесс со стороны студентов. Неудача инновационного проекта подтверждает их уверенность, что данный проект не заслуживал поддержки и внимания с их стороны.

Демонстрация некомпетентности. Одной из форм избегания необходимости принимать участие в осуществлении изменений является демонстрация собственной некомпетентности; сотрудники демонстрируют свою квалификационную непригодность для осуществления тех или иных преобразований. Наиболее часто эту форму сопротивлений использует ППС. Некомпетентность демонстрируется относительно конкретных заданий или сфер деятельности, при этом общая профессиональная пригодность преподавателями под сомнение не ставится. В частности, в настоящее время часто можно наблюдать демонстрацию некомпетентности в сфере владения компьютерной

техникой и информационными системами, которые все глубже проникают в вузовскую среду. В связи с тем, что при осуществлении инноваций, время зачастую – один из важнейших показателей, руководитель предпочитает поручить исполнение задания молодым преподавателям, владеющим информационными технологиями лучше, что приводит к существенной перегрузке последних и стимулирует другие формы сопротивления инновациям.

Отрицание. Отрицание наличия самой проблемы, которая привела к необходимости изменений, блокирует любую активность сотрудников по поддержке инноваций, поскольку находится в зоне базовой функции управления – целеполагания. Данная форма сопротивления весьма «эффективна», в связи с чем часто используется лидерами скрытой (или открытой) оппозиции внутри вузов для привлечения сторонников. Имея различные взгляды на существо основной деятельности вузов, лидеры мнений могут высказывать сомнения в наличии тех или иных проблем. Данное весьма ярко проявилось при переходе на модульную систему организации учебного процесса. Не обсуждая ее преимуществ и достоинств, важно отметить, что ППС в большинстве своем отрицал саму по себе проблему, постулируемую учебно-методическими подразделениями и ректоратом, в качестве причины перехода на модульную организацию учебного процесса и расписания.

Скептицизм. Осуществление инноваций зачастую формирует конфликт личных интересов сотрудников и интересов организации. В данных условиях люди часто обосновано скептически, поскольку не уверены, что изменения лично для них будут полезны (относительно их материальных и статусных позиций). Скептицизм сотрудников не только замедляет осуществление изменений, но и зачастую искажает их сущность. Наибольший скептицизм в вузе обычно вызывает все то, что касается увеличения нагрузки.

Недоверие к организаторам изменений. Сотрудники могут выражать сомнения, в том, что сами инициаторы и/или организаторы изменений компетентны в их осуществлении. Формирование такой позиции блокирует активность сотрудников в поддержке нововведений. Последствия данной формы сопротивления схожи с последствиями «скептицизма». Особенную актуальность подобный вид сопротивления приобретает в том случае, если руководство вуза является «пришлым», т.е. пролоббировано учредителем (Минобрнауки) из внешней по отношению к данному вузу среде. Данный процесс в настоящее время приобрел достаточно массовый характер.

Также важно отметить, что формальные атрибуты компетентности руководства (ученая степень, звание, награды и т.п.) не способны снизить сопротивление по данному направлению. Доверие – более специфическая категория. Для ее формирования нужно время и конкретные яркие события, имеющие всеобщее внимание и позитивную оценку.

Пессимизм. Пессимизм представляет собой общее настроение сотрудников организации, выражающееся в недоверии не к отдельным лицам или элементам инновационного проекта, а в целом к способности организации и ее персонала осуществлять эффективную деятельность, в том числе инновационного характера. Прямым основанием для формирования пессимизма является череда неудач организации, если она имела место, увольнения, отсутствие достаточной информации о деятельности организации и т.п. Данную форму сопротивления в большей степени демонстрируют студенты относительно изменения форматов организации учебного процесса и расписания. Это достаточно специфично, так как студенты в целом менее сопротивляются инновациям, чем ППС, очевидно в силу того, что ощущают свое «подчиненное» положение и меньшие права по сравнению с другими участниками инновационного процесса вуза.

Имеют место в сопротивлении инновациям и так называемые личные причины.

Узко собственнический интерес. Цели сотрудников организации в большинстве случаев не совпадают с целями самой организации.

Различная оценка ситуации. Данная причина – разновидность предыдущей. Осуществляемые инновации формируют лишь абрисы улучшений. Мнение же относительно данных абрисов может быть различным, в том числе противоположным.

Психологическая готовность к изменениям. Люди имеют различный тип темперамента, характера, психофизиологический статус, социально-демографические характеристики. Для одних нарушение привычной ситуации приемлемо, для других требует чрезмерные затраты сил и энергии.

Непонимание и недостаток доверия. В случае недостаточной и/или неэффективной подготовительной/разъяснительной работы с трудовым коллективом может возникать непонимание или недостаток доверия к субъектам изменений.

Отсутствие системы обучения и консультирования. В связи с тем, что сама категория «инноваций» предполагает внедрение того, чего пока еще не было, то для осуществления инноваций необходимо обучение и консультирование. Их отсутствие способно вызвать сопротивление.

Возможность критики руководителей. В ходе осуществления изменений предыдущие формы управления ставятся под сомнение и критикуются. Учитывая возможность такой ситуации, и обоснованно опасаясь ее, некоторые руководители излишне осторожны или стремятся избегать нововведений.

Давление со стороны коллег. Группа может оказывать негативное влияние на неопределившихся в своем выборе сотрудников или сотрудников с противоположной ей (группе) точкой зрения.

Усталость от изменений. Изменения – это энергозатратный процесс и сотрудники организации могут уставать, воспринимая новации как «изменение ради изменения», что особенно проявляется у возрастных сотрудников вузов.

Отсутствие ресурсов и коммуникаций для осуществления инноваций. Осуществление инноваций требует наличия эффективных каналов коммуникации: межличностных (вертикальных и горизонтальных, формальных и неформальных) и технических (средств связи и синхронизации информации). Менеджмент вузов, планируя проведение инноваций, часто переоценивают свои коммуникативные возможности. Нехватка быстрых внутриорганизационных коммуникаций «выхолащивает» инновационную составляющую, препятствует формированию инновационной среды.

Предыдущий неудачный опыт проведения изменений. Наличие негативного опыта изменений в прошлом формирует в группе скептицизм относительно изменений в будущем и может распространять его даже на новых сотрудников.

Отсутствие «инструментальных» лидеров. Эффективный процесс изменений зависит от наличия и активности инструментальных лидеров. Однако сложно достичь ситуации, когда бы на каждом функциональном участке был лидер разделяющий позицию осуществления инноваций.

Влияние прежних ценностей. Каждый сотрудник или студент ориентирован на свою собственную матрицу ценностей, любое вмешательство в которую для него нежелательно. Сила инерции приверженности весьма велика.

Существуют и другие формы сопротивления инновациям, однако в вузовской среде они распространены слабее. Наличие таких форм поведения в ответ на инновационные инициативы в образовательной среде свидетельствуют о многом и в первую очередь о том, что технологии инноваций не принимают во внимание социально-психологическое сопровождение инновационного процесса.

Социально-психологические проблемы инновационных процессов в вузе в значительной мере обусловлены тем, что общественный ментально-психологический фон в российском современном обществе мягко говоря не в контексте инновационной ментальности, о которой шла речь выше. Результаты социологических и психологических замеров показывают неудовлетворительное контекстное состояние российского общества [4; 8].

Ментально-поведенческие стратегии, которыми руководствуется современная студенческая молодежь, не способствуют инновационной деятельности, а, наоборот, принципиально несовместимы с ней. Ключевыми элементами таких доминирующих антиинновационных стратегий являются:

- приоритет материального (финансово-экономического) над идеальным;
- приоритет вертикальных иерархических связей над горизонтальными;
- приоритет PR-мероприятий над содержательной работой, т.е. содержательный результат либо выглядит меньшей ценностью, чем социальный статус и престиж, либо содержательный результат предстает лишь поводом для PR-кампании;
- приоритет быстрого успеха над кропотливой работой;
- модель социального престижа, в которой ученый, преподаватель, изобретатель, инженер и т.д. не являются популярными профессиями в обществе и, как следствие, вакансии в данных сферах имеют низкий рейтинг, что не позволяет сформироваться сильной внутренней конкуренции;
- низкая ценность общественно-полезного труда и так называемых высоких целей.

Это противоречие по большому счету неразрешимо на уровне социальной, инновационной среды вуза. Усилия отдельного вуза могут лишь в малой степени скомпенсировать возникшую проблему. Задаваемые современным общественным устройством ментально-поведенческие ориентиры по сути блокируют поведенческую составляющую инновационной деятельности всех участников инновационного процесса в вузе. Они находятся в полном противоречии с когнитивно-поведенческими признаками инновационной деятельности вузовского сообщества. Дстойно выстроенная инновационная деятельность отдельных российских вузов возникла скорее вопреки существующему общественному тренду, чем в соответствии с ним.

Социально-психологические проблемы инновационной деятельности в образовательной среде возникают в связи с ухудшением кадрового состава образовательных организаций. Кризис российского образования и общества напрямую сказался и на качестве ППС. Во-первых, вырос средний возраст ППС, во-вторых, произошел разрыв между поколениями преподавателей, что нанесло ущерб процессу передачи опыта, в-третьих, социально-экономические трудности и изменившиеся ментальные стратегии, что описано выше, вызвали отток талантливых специалистов из сферы образования и науки и др. Ухудшение качества ППС неминуемо вызывает ряд специфических барьеров в формировании инновационной среды организации. Инновационная среда не может сформироваться в условиях отсутствия критической массы инновационных личностей. Создание таких условий делает внедрение инноваций процессом энергозатратным, а их продуцирование не становится избыточным. В условиях, когда сотрудники работают по принципу «работаем на столько, на сколько нам платят» инновационный процесс невозможен. Безусловно, в системе высшего образования России есть профессионалы-новаторы, но речь идет о критической массе таких людей, нехватка которой и наблюдается сегодня. К сожалению, высшее образование не привлекательно с точки зрения места работы. Данная ситуация сложилась и начала активно прогрессировать после распада СССР. Она сказалась как на кадрах уже работающих в системе высшего образования, так и на рекрутируемых в нее.

Аспирантура, как основной канал привлечения новых кадров, стала работать крайне неэффективно и в большой степени – в направлении уклонения от службы в армии или получения научной степени как регалии, необходимой для карьерного продвижения в сферах, сторонних высшему образованию. Вовлечение и закрепление молодых кадров в сфере образования и науки посредством аспирантуры происходит в незначительных масштабах по сравнению с общим числом обучающихся в ней молодых специалистов. Аспирантура абсолютно не конкурентоспособна с другими сферами (такими, как бизнес, государственное управление и т.д.) по экономическому критерию, поскольку не только комфортно чувствовать себя, но и просто прожить на аспирантскую стипендию для подавляющего большинства молодых людей сегодня физически невозможно. А последующая преподавательская

или научная карьера в большинстве случаев не может служить отложенным стимулом для аспирантов также по причинам экономического характера – преподавательская деятельность по сей день относится к категории низкооплачиваемой. Это не означает, что преподавательская работа для молодых людей вовсе не является привлекательной. Однако все чаще аспиранты рассматривают возможность дальнейшей работы в вузах, т.е. преподавания, лишь на условиях совместительства, поскольку социальное уважение преподавательской работы до сих пор остается довольно высоким (необходимо разделять понятия социальное уважение и социальный престиж).

Те же кадры, которые на момент распада СССР уже были заняты в системе высшего образования, тоже не способны обеспечить критической массы инновационных людей в вузах. Причины тому вполне очевидны:

- в начале 900-х гг. произошел серьезный отток специалистов из вузов и научно-исследовательских институтов (НИИ) в иные сферы (в большинстве своем по причинам экономического характера);

- большое количество ученых, которые так или иначе были заняты и в вузах, и которые не изменили сферу приложения своих усилий, выехали за рубеж (так называемая «утечка мозгов» за последние четверть века составила, по разным оценкам, от 350 тыс. до 1,5 млн высокообразованных кадров);

- те специалисты, которые остались работать в системе высшего образования, стареют или вовсе прекращают свою профессиональную карьеру и тем самым все менее активно играют инновационную роль в своих научно-образовательных учреждениях.

В результате социальная среда вузов теряет способность быть инновационной. Даже если абстрагироваться от сложных определений социальной среды и понимать ее как арифметическую сумму ее элементов, то становится очевидным, что когда веса элементов уменьшатся, то снижается и потенциал среды.

Результаты проблемно-аналитической диагностики, неоднократно проводимой в рамках упомянутого проекта в разных российских вузах, констатировали «недостаточный уровень компетентности преподавателей», а высокая компетентность есть неременный атрибут инновационной деятельности [2].

В социально-психологический контекст инновационности образовательной среды вуза влетает недоверие преподавательского состава к управлению образованием. Недоверие или даже оппозиция по отношению к Министерству образования и науки со стороны вузов – вещь известная, однако в последнее время наметился «раскол» и внутри вузов, причем данное явление грозит принять массовый характер. В последние годы учредителем организаций высшего образования в нарушение традиций академического сообщества (такие настроения массово выявлены в неформальных интервью с представителями ППС) были смещены ректоры многих вузов, в том числе крупных и знаковых. Новые ректоры, даже если и имеют отношение к сфере образования и науки, то скорее являются чиновниками, нежели учеными. В традициях академического сообщества выбор ректоров из числа сотрудников вуза, но данный принцип стал массово нарушаться.

Приведем два примера. В Государственном университете управления в 2011 г. был смещен ректор именно по описанным выше алгоритмам. Это вызвало переход значительной части наиболее сильных (по номинально-ранговым показателям) преподавателей в другие учебные заведения. Не давая оценок участникам данного конфликта и их действиям, важно зафиксировать сам факт в качестве показателя причин формирования барьеров инновационной деятельности. Другим симптоматичным примером конфликта руководства вуза и ППС является ситуация с образованием Северо-Кавказского федерального университета. Здесь не только ректоры вузов, «слитых» в данное учебное заведение, но вошли в состав ректората или хотя бы ученого совета, но были сняты со своих должностей все дека-

ны. Такое огульное решение явно показывает пренебрежение сложившимися академическими традициями и научными школами и авторитарный стиль управления, внедряемый в крупнейшем вузе всего Северо-Кавказского региона, что является недопустимым и напрямую блокирует академическую демократию – непреложное условие инновационной активности. Приведенные примеры являются далеко не единственными, но они весьма показательны по отношению к современным тенденциям в российском высшем образовании.

Создаваемые условия нестабильности образовательной среды приводят к отчуждению практически всех участников этого процесса от содержания учебно-образовательного процесса. Кроме того, в этих условиях «востребован» совершенно другой тип преподавателя, не идентифицирующего себя с образовательной организацией и ее целями, тип преподавателя «потребляющего» организацию. Это коренным образом противоречит содержанию инновационной деятельности. К этому следует добавить, что в научно-образовательном сообществе укоренилась точка зрения, что все реформы, проводимые в сфере образования и науки за последние десятилетия, приводили только к ухудшению ситуации. В качестве подтверждений приводятся такие аргументы, как снижение позиций российских вузов и их выпускников во всех мировых рейтингах, субъективное, но достаточно единодушное ощущение ППС по данному поводу, мнение работодателей о качестве обучения и т.п.

В новейшей истории России высшее образования по праву считалось и продолжает считаться предметом национальной гордости. В данной связи рациональные аргументы о его состоянии часто смешиваются с иррациональными, однако общий их фон достаточно однозначен – все перемены, которые происходят в образовании, расцениваются в основном в негативном ключе. В последние десятилетия одним из наиболее сильных раздражителей стало присоединение России к Болонскому процессу и, возможно, даже в большей степени то, как осуществляется данная модернизационная программа.

В совокупности с недоверием к организаторам реформ, т.е. управленцам от образования, это формирует существенный барьер социально-психологического характера, который проявляется в основном в пассивной форме, однако имеют место и акции активного характера. Следствием данного барьера становится пессимизм и апатия, все активнее пронизывающие преподавательское сообщество. Для подтверждения данного тезиса был проведен ряд психологических замеров в ходе глубинных интервью, проходивших в течение всего срока реализации научно-исследовательских работ. Был получен устойчивый результат по критерию наличия/отсутствия пессимистических настроений. При таких настроениях инновационная деятельность крайне затруднительна или практически невозможна.

Необходимо подчеркнуть, что при выявлении данного барьера существенным обстоятельством является сам факт его наличия. В данной связи то, какими основаниями это вызвано, имеет меньшее значение. Даже если предположить, что описанные настроения являются субъективным ощущением большинства членов ППС, то это не меняет сути дела – социально-психологическая проблема имеет место быть.

Описанные социально-психологические проблемы не исчерпывают всех социально-психологических трудностей в формировании инновационной среды вуза, однако, претендуют на то, чтобы быть основными в ситуации современной образовательной системы.

Библиографический список

1. Барановский, А. И. Инновационный ВУЗ на рынке образовательных услуг : монография / А. И., Барановский, В. Г. Вольвач // – Омск : Изд –во Омского экономического института, 2005. – 171 с.
2. Гагарина, Д. А. Структура высокоразвитой информационно-образовательной среды инновационного университета / Д. А. Гагарина, Е. К. Хеннер // Университетское управление : практика и анализ . – 2009. – № 3. – С. 69-73.

3. Ключарев, Г. А. Технологическая креативность среды : Россия на фоне других стран Г. А. Ключарев // Социологическая наука и социальная практика. 2015. № 3(11). – С. 51-80.
4. Нарбут, Н. П. Социальное измерение жизни российского студенчества в контексте Евроинтеграции образовательного пространства : методические аспекты исследования (на примере РУДН) / Н. П. Нарбут, Ж. В. Пузанова, Т. И. Ларина // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Социология». – 2014. – № 4. – С. 96-107.
5. Развитие инновационной инфраструктуры в российских вузах. Сайт Министерства образования и науки РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://rii-vuz.extech.ru/index.php>; (дата обращения : 20.05.2017).
6. Сорокина, Н. Д. Управление инновациями в вузах / Н. Д. Сорокина // М. : «Канон+», 2009. – 254 с.
7. Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014–2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://минобрнауки.рф/документы/3420/файл/2235/13.05.21-Постановление_424-ФЦП.pdf (дата обращения : 29.05.2017).
8. Юревич, А. В. Количественная оценка макropsychологического состояния современного российского общества / А. В. Юревич, Д. В. Ушаков, И. П. Цапенко // Психологические исследования : электрон. науч. журн. – 2009. – № 2(4). [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://psystudy.ru>; (дата обращения : 29.05.2017).