

Е.В. Строецкая,
заведующая кафедрой
социологии и политологии

Второго июля в нашем университете был проведен первый социологический опрос в рамках программы информационного сопровождения инновационного образовательного проекта (ИОП). В нем приняли участие члены ученого совета ГЭТУ (86 человек). В анкете, разработанной социологами ЛЭТИ, не было вопроса, вынесенного в заглавие статьи, что на первый взгляд кажется вполне естественным. О победе в конкурсе в рамках национальной программы «Образование» коллектив узнал еще в марте текущего календарного года, реализация задуманного началась во втором квартале, к июлю 2007 г. начали появляться первые результаты проекта. Однако так ли уж очевиден и однозначен ответ на вопрос о необходимости, целях проекта и получаемых от него преимуществах?

Уже сегодня имя ЛЭТИ стоит в ряду научно-образовательных коллективов, лидирующих в таких областях, как нанотехнология, телекоммуникации, информатика и вычислительная техника, автоматизированные системы управления. В нашем университете успешно развиваются и другие высокотехнологичные направления науки и техники, поэтому инновационный проект, направленный на подготовку специалистов для приоритетных высокотехнологичных отраслей инновационной экономики страны, а именно так называлась наша конкурсная заявка, представляет собой прямое продолжение текущей деятельности вуза и в то же время трамплин для ее активизации.

Без сомнения, выигранный грант является долгожданным ресурсом для ГЭТУ, поскольку материально-техническая база факультетов и учебно-научных лабораторий, финансовое обеспечение профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала, аудиторный фонд давно уже не соответствовали признанному в России и за рубежом уровню подготовки выпускников ЛЭТИ, высокому качеству научно-технических разработок творческих коллективов вуза и, наконец, значительным амбициям университета в целом. Тем самым, очевидная необходимость инновационного проекта обусловлена стремлением Электротехнического университета «ЛЭТИ», опираясь на завоеванные позиции, развиваться, приближаясь к уровню мирового образовательно-научного центра.

Однако у инновационного проекта есть и еще одна, пока менее акцентированная, но немаловажная сторона. Он выступает своеобразным зеркалом, в котором отражаются как победы, так и поражения университета. Реализации этой стороны проекта, в частности, способствует систематическое изучение общественного мнения коллектива ЛЭТИ. Оценить полезность социологических опросов, ставших традиционными для нашего университета и введенных в ранг обязательной отчетной процедуры условиями конкурса, можно уже по результатам первого пилотного исследования. Прежде всего, оно наметило факторы, способствующие и препятствующие выполнению инновационного проекта.

К первым респонденты отнесли ответственность сотрудников перед ЛЭТИ и преданность своему вузу (10%); высокий профессионализм сотрудников университета (10%); энтузиазм руководства вуза (9%).

Среди проблем, препятствующих выполнению инновационного проекта, были названы кадровые проблемы (малое количество сотрудников, имеющих опыт работы в инновационных проектах) (18%); задержка финансирования проекта (20%); неоптимальное управление и недостатки организации работ по ИОП (37%). Среди ответов, подчеркивающих последнюю проблему, можно было столкнуться, например, с такими высказываниями: «изменение правил по ходу выполнения»; «непрофессионализм ряда руководителей различных уровней»; «бюрократия на всех уровнях» и т. д.

Проблема задержки финансирования



являлась внешней и к настоящему моменту уже преодолена. Остальные проблемы непосредственно связаны с реализацией ИОП внутри ЛЭТИ и требуют к себе особого внимания. Период жизни национальной программы «Образование» отнюдь не велик, конкурс инновационных вузов проводится в течение двух лет, поэтому вряд ли можно предполагать, что в такой достаточно специфичной профессиональной среде, как высшее образование, уже появились опытные специалисты в области реализации

логии информирования не нужно, поскольку информации достаточно.

Причинами ограниченности информационных потребностей могут оказаться особый тип организационной культуры — культуры задач, характерной для ЛЭТИ, а также узость взгляда на сам инновационный проект, рассматривающий его как относительно рядовой, конечный грант, а не как новый стиль работы высших школ России, особенно характерный для университетов, появившихся на базе технических вузов. Функциональная

На втором — фактор, демонстрирующий лояльность респондентов к ЛЭТИ (30%). На третьем месте — ответ «возможность профессионального роста» (15%).

Фактор «возможности продвижения по службе», как и в предыдущем вопросе, оказался на последнем месте (4%). Тот факт, что респонденты практически не рассматривают ИОП как проект, дающий рядовым работникам вуза возможность продвижения по службе, может говорить о том, что члены совета считают должностную структуру ЛЭТИ негибкой и не

Для чего ЛЭТИ ИННОВАЦИОННЫЙ проект?

О результатах оценки информационного и организационного обеспечения реализации инновационного проекта членами ученого совета ГЭТУ «ЛЭТИ»

подобных проектов. Нашему вузу, как и всем остальным победителям конкурса, досталась нелегкая роль первооткрывателей в области проектного менеджмента высшего образования, а, следовательно, в данном случае мы можем уповать только на собственные силы.

Третья проблема, заключающаяся в неоптимальном управлении и недостатках организации работ по проекту, собравшая большинство голосов опрошенных, безусловно, связана с отсутствием опыта выполнения подобных проектов; с неопределенностью, исходящей от организаторов конкурса; с большими объемами и стремительными темпами работы, так и с информационными и мотивационными ориентирами самого трудового коллектива, выявлению которых в большей степени и был посвящен опрос, о котором идет речь в статье.

Необходимо напомнить читателям, что данный опрос был направлен на членов ученого совета ГЭТУ, львиная доля которого имеет более свободный и оперативный доступ к управленческой информации (получение и освоение такого рода информации входит в обязанности членов Совета — главного законодательного органа университета), чем другие сотрудники вуза. Поэтому вовсе неудивительной стала оценка респондентов степени собственной информированности о ходе реализации проекта: лишь 3% опрошенных заявили, что плохо представляют себе, что происходит в направлении решения задач инновационного проекта.

Однако картину информационного пространства ученого совета ГЭТУ все-таки нельзя назвать оптимистичной. Дело в том, что подавляющее большинство членов ученого совета, т. е. тех, кто непосредственно связан с выработкой стратегии вуза и обеспечивает процесс управления им, проявляет функциональные ориентированные информационные потребности: выбирает лишь ту информацию по ИОП, которая необходима им для осуществления конкретных, текущих мероприятий в рамках проекта, и информирует подчиненных и сотрудников своих подразделений на этих же условиях. 51% опрошенных считают, что «знают то, за что отвечают». 48% предпочитают информировать сотрудников своих подразделений «по мере необходимости». При этом 50% считают, что изменять техно-

ориентация влечет за собой ряд негативных последствий. Во-первых, у целевой группы, в большинстве своем не обладающей потребностями в получении интегральной информации по проекту, отсутствует целостная картина происходящего в университете в рамках проекта. Во-вторых, фрагментарность информации административного корпуса препятствует выработке единой стратегии университета. Наконец, снижается лояльность целевой группы к проекту, что, в свою очередь, отражается на эффективности его выполнения.

Для выявления мотивационных ориентиров авторами анкеты были сформулированы два вопроса: первый был направлен на оценку мотиваций самих респондентов; второй, с одной стороны, являлся проективным, т. е. проверочным для первого, а, с другой, был нацелен на выявление тех стимулов, которые намерены использовать администраторы для вовлечения своих подчиненных в работу над проектом.

Среди важнейших мотивационных факторов участия в проекте для самих себя члены ученого совета ГЭТУ первым по значимости назвали осознание важности этой работы для ЛЭТИ (53%), что говорит о традиционно высокой лояльности членов ученого совета к Университету.

На втором месте оказывается фактор «дополнительного заработка» (16%). Этот показатель можно рассматривать как явно выраженную неудовлетворенность преподавателей оплатой их труда.

Отсутствие выбора ответа «возможность продвижения по службе» может означать, что респонденты не связывают свой карьерный рост с реализацией инновационного проекта. Об этом же может свидетельствовать и низкий процент выбора ответа «возможность профессионального роста» (9%). Такое распределение ответов, скорее всего, связано с тем, что группа опрашиваемых состоит из сотрудников, занимающих высокую позицию в вузовской иерархии, обладающих профессиональной и статусной самодостаточностью и поэтому считающих себя достигшими «карьерного потолка».

Ответы на вопрос о мотивах участия в проекте подчиненных и сотрудников распределились следующим образом. На первом месте по значимости здесь оказывается дополнительный заработок (33%), что подтверждает гипотезу о существенной неудовлетворенности заработной платой.

рассматривают проект как программу подготовки квалифицированного административного резерва.

В целом, можно утверждать, что респонденты недооценивают все мотивационные возможности ИОП (например, возможности продвижения по службе, возможности профессионального роста и возможности творчества). Такая ситуация может являться результатом того, что ожидания от проекта связаны исключительно с текущими задачами его выполнения (например, с реализацией некоторых мероприятий и, как следствие, получением дополнительного заработка), но не проецируются в будущее. Это в свою очередь говорит о нечеткости и фрагментарности представлений о стратегическом значении проекта.

Подытоживая результаты опроса членов ученого совета ГЭТУ, хотелось бы отметить, что представители этого высшего законодательного органа университета оценивают инновационный образовательный проект как важный для ЛЭТИ в целом; определяют, что он весьма полезен для сотрудников вуза, поскольку дает им дополнительный заработок; но большинство административного корпуса университета не видит в проекте источник творчества и профессионального роста, а также силу, побуждающую вуз к административным изменениям.

Члены высшего законодательного органа ГЭТУ являются приверженцами организационной культуры особого типа — культуры задач. К ее характерным особенностям можно отнести функционально ориентированные информационные потребности работников. Такие потребности, в свою очередь, обуславливают фрагментарность получаемой субъектами информации, что в условиях ЛЭТИ значительно ослабляет стратегический потенциал проекта.

С первого сентября нового учебного года мы не только будем собирать первые плоды инновационного образовательного проекта, но он окончательно станет нашей повседневностью, стилем работы инновационного университета и вряд ли закончит свое существование со своим формальным завершением. Чтобы действительно «жить, опережая технологии и время», нам не стоит бояться спорить с кажущейся очевидностью и почаще задавать друг другу вопросы, в том числе и этот: «Для чего ЛЭТИ инновационный проект?».