

**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ,
КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА**

УДК 159.9.07

Doi: 10.26456/vtpsyped/2023.2.040

**ОЦЕНКА НАУЧНЫМИ РАБОТНИКАМИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
НАУЧНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

М.А. Войтикова

ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет», г. Москва

Представлены результаты эмпирического исследования психологических аспектов управления научными работниками. Проведен анализ отношения научных работников к проблеме эффективности управления научными организациями. Определены критерии и показатели, предложенные респондентам для определения эффективности управления научными организациями. В ходе исследования обнаружены основные тенденции, которые научные сотрудники считают наиболее значимыми в управлении научными организациями. Показано, что научная организация как объект нуждается в особых методах управления, которые бы стимулировали творческую инициативу и творческий поиск, а не блокировали бы его.

***Ключевые слова:** научная организация, научные работники, мотивация, руководитель научной организации, эффективность, профессиональная деятельность, профессионализм.*

Сегодня проблема эффективности управленческой деятельности является актуальной темой исследования в области психологии труда и организационной психологии управления. На современном этапе развития общества на первое место выступает обеспечение высокого качества кадрового потенциала, рациональное и эффективное использование работающих в организации людей [3], подготовка профессионально компетентных руководителей безусловно является необходимым условием успешного функционирования организаций различных сфер деятельности [1].

Исследователями (О.С. Авдониной, И.В. Гайдамашко, В.Г. Зазыкиным, В.А. Толочек и др.) изучаются вопросы отношения в общей теории управления к роли «человеческого фактора» в управлении (В.Г. Зазыкин) [8], к внедрению организационной культуры управления, созданию культурных образцов поведения (И.В. Гайдамашко) [6], к выбору работы в организациях государственного и муниципального управления, к практическим рекомендациям по психологическому сопровождению профессиональной деятельности руководителей (О.С.

Авдони́на), отмечается, что отечественные и зарубежные исследователи в области психологии все чаще изучают структурные компоненты личности руководителей различных сфер деятельности, особенности влияния этих компонентов на выполнение профессиональных задач [11]. Исследуется психологический феномен асимметрии восприятия проблем и путей их решения (В.А. Толочек) [10]; профессионально-личностные характеристики руководителей и критерии эффективности их профессиональной деятельности, особенности мотивационной сферы специалистов, проводилось исследование проблемы профессионализма руководителей на основе психологических инвариантов личности и деятельности (И.В. Гайдамашко, В.Г. Зазыкин, Е.В. Пугачева) [5].

В.А. Толочек проводит анализ изучения стилевого поведения управленца. Большая или меньшая компетентность руководителя в «производственно-технологической» или «межличностной» сфере и определяет его арсенал средств управления, ему доступные ресурсы [9]. Исследуется специфика научно-исследовательской деятельности в контексте определения основных направлений психологического обеспечения этой деятельности [7].

Эффективность в профессиональной деятельности руководителей понимается исследователями как соотношение качества и количества реализованных проектов, решенных задач с учетом затраченных ресурсов [2]. Психологическая сложность научных работников обуславливает преобладание в научных организациях недирективных форм управления, приоритет партнёрских отношений [4].

В контексте нашего исследования мы изучали отношение научных работников к проблеме повышения эффективности управления научной организацией и определяли психологические условия, факторы и пути повышения эффективности данного управления.

Объектом являлись научные работники научных организаций. Предметом – отношения к качеству управления научными организациями, их оценки, предложения.

Главным методом исследования стало анкетирование научных работников. Для проведения анкетирования была разработана специальная анкета, прошедшая апробацию и скорректированная в соответствии с полученными замечаниями и предложениями.

В исследовании приняли участие 100 респондентов в возрасте от 25 до 65 лет с стажем работы от 3 до 15 лет:

Возраст: до 35 лет – 40 респондентов; старше 35 лет – 60 респондентов;

Стаж: стаж работы до 5 лет – 20 респондентов; стаж работы до 15 лет – 40 респондентов; стаж работы более 15 лет – 40 респондентов.

Иерархическая структура: высокий уровень – 23 респондента; средний уровень – 61 респондент; низкий уровень – 19 респондентов.

Результаты данной выборки являются не сопоставимыми и не могут быть использованы для определения особенностей ответов и оценок респондентов в зависимости от их статуса (уровня), но их можно рассматривать как информативные индикаторы

Оценка результатов опроса проводилась по 100-балльной шкале, где 100 баллов – 100 % ($n / 100$) \times 100 = N %. Возможная локальная погрешность не более 2 %.

В качестве критериев и показателей, обозначающих отношение к проблеме и оценочные суждения, нами были применены следующие характеристики:

– количественно-качественные, отражающие отношение всех респондентов к различным психологическим аспектам управления научными организациями (ответы «да», «скорее да» и пр. на предложенные суждения; содержательные ответы-мнения: «недостаточные управленческие ресурсы», «устаревшая система управления» и др.; балльная оценка по десятибалльной шкале; текстовые ответы на открытые и закрытые вопросы);

– количественные (количество ответов на конкретные варианты вопросов анкеты);

– количественные относительные в процентном соотношении к количеству участвовавших респондентов в анкетировании;

– количественные относительные в процентном соотношении к количеству конкретных страт (пол; возраст; стаж научной работы; статус или уровень в иерархической структуре организации). Данный критерий, представляющий собой оценку в % по отношению к численности страты, является стратификационной значимостью и характеризует значение (значимость) показателя или характеристики именно для конкретной группы, а не всей совокупности; является количественно-качественным;

– качественные лингвистические, отражающие мнение и оценки отдельных респондентов (данные критерии в психологическом отношении достаточно важны, так как отражают не только содержание, но и эмоциональное отношение, свидетельствующее о субъективной значимости).

В ходе исследования, респондентам предлагалось ответить на следующие вопросы:

1. На Ваш взгляд, можно ли считать управление научными организациями в России эффективным?

2. Как Вы думаете, какими научными организациями управляют более эффективно: естественнонаучными, гуманитарными, техническими? И играет ли важную роль профессионализм субъекта управления, а не научный профиль организации?

3. Как Вы считаете, является ли управление более эффективным в научных организациях, осуществляющих такие виды исследований, как

фундаментальные, прикладные, фундаментальные исследования с обязательной реализацией на практике?

Исходя из полученных ответов, мы получили следующие результаты.

Подавляющее число респондентов не считают эффективным управление современными научными организациями в России, однако данная оценка не является однородной. В зависимости от страты в общей выборке были зафиксированы отличия ответов и оценок.

В оценках и суждениях отчетливо проявился возрастной аспект:

- 44 % ответов сотрудников в возрасте больше 35 лет (60 респондентов) были отрицательными (30 %; 14 %); относительные значения, т. е. стратификационная значимость по данной страте, – 73 %;
- отрицательных ответов у сотрудников моложе 35 лет было 25 % (16 %; 9 %); стратификационная значимость – 62,5 %.

Стаж научной работы и особенности ответов и суждений:

- наиболее радикальны в своих отрицательных оценках были научные сотрудники с большим (более 15 лет) стажем работы – 28 % (23 %; 5 %) при стратификационной значимости 63 %;
- количество отрицательных ответов научных работников, имеющих низкий научный статус в организации, – 12 % при стратификационной значимости 63%.

75 % респондентов отметили, что главное «не научный профиль организации, а профессионализм субъекта ее управления». 25 % респондентов указали, что специфика работы научной организации все же сказывается на эффективности управления, в частности в организациях, в которых проводятся эмпирические и экспериментальные исследования, более четкая критериальная система и доказательная база, поэтому оценивать результаты научной работы и – соответственно – управлять проще.

Полученные результаты свидетельствуют, что представители научного сообщества справедливо отрицают идею универсальности общего управленческого знания, позволяющего управлять любой организацией, практически не учитывая ее специфические характеристики как объекта управления. Знание особенностей научной деятельности научной организации представляется крайне важным.

В ответах респондентов отмечалось также, что гуманитарными и общественно-научными научными организациями управлять сложнее из-за недостаточной четкости и субъективности оценки результатов научной деятельности.

Количество положительных ответов у мужчин-респондентов, где в приоритете профессионализм субъекта управления, составило 82 % при стратификационной значимости 78 %, у женщин – 72 %. Женщины-

респонденты отмечали, что проще управлять научными организациями технического профиля.

44 % ответов сотрудников в возрасте больше 35 лет (60 респондентов) отмечали главное значение профессионализма субъектов управления; стратификационная значимость – 74 %; сотрудники моложе 35 лет – 31 %; стратификационная значимость – 77,5 %.

Научные сотрудники с большим (более 15 лет) стажем работы были осторожны в своих оценках – 9 %; при стаже научной работы до 15 лет – 24 % при стратификационной значимости – 60 %; при стаже научной работы до 5 лет – 15 % при стратификационной значимости 56 %.

У научных работников, имеющих высокий научный статус в организации, ответы составили 9 % за профессионализм управленца, при стратификационной значимости – 39 %; научные работники, имеющие средний научный статус в организации, – 39 % при стратификационной значимости 64%; научные работники, имеющие низкий научный статус в организации, – 10 % при стратификационной значимости 52 %.

Больше половины испытуемых (65 %) отметили решающую роль профессионализма субъектов управления научной организацией. По мнению респондентов, руководитель научной организации должен быть компетентным как в фундаментальной науке по ведущему профилю, так и обладать управленческими качествами, такими как предприимчивость и деловая хватка, необходимыми для внедрения результатов прикладных исследований. Роль профессионализма субъекта управления как очевидный факт требует глубокого психологического изучения, так как необходимо определить содержание данного профессионализма, систему компетентностей, набор важнейших личностно-профессиональных качеств и умений, особенности нормативной регуляции деятельности, которые обеспечивают эффективность управления научной организацией.

30 % респондентов подчеркнули, что наиболее эффективно управляют организациями, выполняющими прикладные и фундаментальные исследования с обязательным практическим внедрением.

Мужчины-респонденты проявили большее единодушие в оценке главной роли профессионализма субъекта управления – 74 % при стратификационной значимости 62 %, у женщин – 54 %. Женщины-респонденты отмечали возможность эффективного управления научными организациями, выполняющими фундаментальные и прикладные научные исследования с обязательным практическим применением.

39 % ответов сотрудников в возрасте больше 35 лет (60 респондентов) отметили главное значение профессионализма субъектов управления; относительные значения, стратификационная значимость – 65 %; сотрудники моложе 35 лет – 26 %, стратификационная значимость – 65 %.

Научные сотрудники со стажем работы более 15 лет проявили большую уверенность в своих оценках роли профессионализма управленцев – 28 % при стратификационной значимости 78 %; при стаже научной работы до 15 лет высокую роль профессионализма отметили 23 % респондентов, при стратификационной значимости 57,5 %; при стаже научной работы до 5 лет соответствующие ответы составили 14 % при стратификационной значимости 52 %.

У респондентов, имеющих высокий научный статус в организации, ответы за профессионализм управленца составили 14 % при стратификационной значимости 61 %; ответы научных сотрудников, имеющих средний научный статус в организации, – 39 % за профессионализм при стратификационной значимости 64 %; респонденты, имеющие низкий научный статус в организации, – 8 % при стратификационной значимости 42 %.

Таким образом, проведенное нами исследование позволило определить основные тенденции в оценках и суждениях научных сотрудников относительно эффективности управления научными организациями.

Исходя из полученных данных было выявлено доминирование отрицательных оценок респондентов, в частности подавляющее большинство испытуемых отрицательно оценивают эффективность управления современными научными организациями (данных ответов примерно в четыре раза больше, чем положительных).

Наибольшее единодушие в категоричности отрицательных оценок эффективности управления научными организациями проявили научные сотрудники зрелого возраста, имеющие большой стаж научной работы и высокий научный статус в организации.

Основными психологическими причинами неэффективного управления научными организациями, по мнению респондентов, являются:

– субъективно-объективные (оторванность системы управления от коллектива научной организации, доминирование внутрисистемных целей и интересов; устаревшая система управления научной организацией; недостаточные управленческие ресурсы);

– субъективные (недостаточный профессионализм руководителя как субъекта управления; недостаточный профессионализм линейных руководителей как субъектов управления подразделениями научной организации; недостатки в организации научных исследований).

В процессе анкетирования многие респонденты отметили наиболее важные негативные последствия, к которым может привести неэффективное управление научной организацией:

- снижение мотивации научной деятельности и ее результативности;
- повышение текучести ценных научных кадров;
- снижение интенсивности и результативности научных исследований;
- ухудшение морально-психологического климата в научной организации;
- доминирование неактуальных научных исследований;
- возрастание количества конфликтов в научной организации, в том числе не деловых.

Таким образом, неэффективное управление научной организацией приводит ко многим негативным последствиям, которые имеют в том числе и значимое психологическое содержание. Следует особенно подчеркнуть, что отрицательные оценки даны большинством не только относительно тенденций в управлении научными организациями, но и конкретно организациям, где они работают непосредственно. Переход к новым преимущественно недирективным формам управления научной организацией с более широким использованием психологических воздействий на ценности научных работников, их мотивационно-смысловую сферу потребует от руководителей более высокого уровня психологической и социально-психологической компетентности.

Тем не менее полученные результаты нашего исследования требуют дальнейшего изучения с подбором валидных методик и корректировки выборки респондентов с учетом применения психологических критериев и показателей оценки эффективности управления научными организациями.

Список литературы

1. Авдони́на О.С. К вопросу о структурной модели психологических качеств личности руководителя в области муниципального управления // Психология и педагогика: актуальные проблемы теории и практики (ко Дню психолога): Мат. III Всерос. науч.-практ. конф. Москва, 18 ноября 2021 года / отв. редактор А.С. Поляков. М.: МГОУ, 2021. С. 7–9.
2. Авдони́на О.С., Чистоходова Л.И. Эффективный руководитель в сфере муниципального управления // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 12(92). С. 157–162.
3. Гайдамашко И.В., Войтикова М.А. Прикладная психологическая диагностика для специалистов кадровых служб: учеб. пособие. М.: Онто Принт, 2021. 272 с.
4. Гайдамашко И.В., Войтикова М.А. Психологические факторы эффективного управления кадровой работой научной организации // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2019. № 4(49). С. 16–25.

5. Гайдамашко И.В., Зазыкин В.Г., Пугачева Е.В. Психологические инварианты профессионализма руководителей. М.: Издательский центр РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, 2018. 259 с.
6. Гайдамашко И.В., Конюхов Н.И., Селезнев В.Н. Изменение организационной культуры предприятия как результат интеллектуальной деятельности консалтингового агентства // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2012. № 2. С. 99–107.
7. Войтикова М.А. Особенности психологического обеспечения управления кадровой работой научной организации на современном этапе // Психолого-педагогический поиск. 2018. № 1(45). С. 154–164.
8. Зазыкин В.Г., Кирсанов А.И., Пирогов А.И. Основы общей теории управления (в решении задач управления организацией). М.: МГППУ, 2019. 213 с.
9. Толочек В.А. Проблема стилей в психологии: историко-теоретический анализ. М.: Издательство «Института психологии РАН». 2013. 320 с.
10. Толочек В.А. Асимметрия восприятия партнеров по управленческой деятельности / В.А. Толочек // Акмеология. № 1. 2001. С. 36-41.
11. Чистоходова Л.И., Лавров Н.Н., Авдонина О.С. Взаимосвязь эффективности профессиональной деятельности руководителей в сфере муниципального управления в Российской Федерации с их ведущими профессиональными мотивами // Психология и психотехника. 2021. № 4. С. 132–142.

Об авторе:

ВОЙТИКОВА Марина Андреевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры гуманитарных и социальных наук ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет» (119454, Москва, пр-т Вернадского, 78); e-mail: marina.voytikova@yandex.ru

EVALUATION BY RESEARCHERS OF THE EFFECTIVENESS OF MANAGEMENT OF SCIENTIFIC ORGANIZATIONS

M.A. Voytikova

MIREA – Russian Technological University, Moscow

The article presents the results of an empirical study of the psychological aspects of the management of researchers. The analysis of the attitude of researchers to the problem of the effectiveness of management of scientific organizations is carried out. The criteria and indicators proposed to respondents to determine the effectiveness of the management of scientific organizations were determined. The study revealed the main trends that researchers consider the most significant in the management of scientific organizations. It is shown that a scientific organization as an object needs special management methods that would stimulate creative initiative and creative search, and not block it.

Keywords: *scientific organization, researchers, motivation, head of a scientific organization, efficiency, professional activity, professionalism.*

Принято в редакцию: 30.05.2023 г.

- 47 - Подписано в печать: 13.06.2023 г.