

УДК: 159

DOI: 10.25629/НС.2023.10.05

МОТИВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ПРИ УПРАВЛЕНИИ НАУЧНОЙ (ТВОРЧЕСКОЙ) ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Войткова М.А.

МИРЭА – Российский технологический университет

АННОТАЦИЯ

В настоящее время многие ученые заняты исследованием как личности руководителя организации, так и особенностями взаимодействия руководителя с работниками организации. В этой связи были проведены исследования, касающиеся изучения мотивационной сферы работников научной (творческой) организации. В статье показаны результаты исследования мотивационной сферы работников научной (творческой) организации. В исследовании приняли участие научные сотрудники научных организаций. Были использованы количественно-качественные, количественно-относительные характеристики в качестве критериев, определяющих отношение научных сотрудников к ряду проблем в организации. В ходе исследования были выявлены главные ресурсы, по мнению научных сотрудников, необходимые для эффективного управления научной (творческой) организацией. Определены особенности научных работников, которые должны быть учтены при организации работы научной организацией.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

научная организация, научные работники, социально-психологическая компетентность, руководитель, стимулирование научной деятельности, контроль, управление научной организацией, субъекты управления.

ВВЕДЕНИЕ

В современной России требования к уровню профессионального мастерства управленцев, экономической эффективности организаций в целом, претерпевают существенные изменения. В фокусе научных исследований – нематериальные ресурсы, энергозатратность, перспективность и личность руководителя. Изучаются структурные компоненты личности руководителей различных сфер деятельности, особенности влияния этих компонентов на выполнение профессиональных задач [10]. Исследуются наиболее удобные модели для изучения стилей руководства, деятельности [8]. Особое внимание уделяется профессионально-личностным качествам специалистов организаций и потенциалу управляющего звена [1,2,9,10]. Научные работники как объекты управления отличаются высоким уровнем психологической сложности, которая обуславливается такими факторами как: психологическая сложность самих научных работников; творческим характером их деятельности и пр. [3]. Особое внимание уделяется анализу влияния социально-демографических характеристик и социальных индикаторов профессиональной деятельности (возраст, стаж, наличие ученой степени и научного звания, занимаемая должность, публикационная активность) на особенности взаимоотношений научных сотрудников с коллегами внутри профессионального коллектива [6]. Особенности мотивации профессиональной деятельности научных сотрудников, проводящих исследования в сфере наук об образовании [7].

В области психологии труда и организационной психологии активно исследуются различные сферы профессиональной деятельности, включая научные организации. Современные ученые (Толочек В.А., Собкин В.С., Гайдамашко И.В., Зазыкин В.Г. и др.) изучают множество аспектов, затрагивающих личность и профессионализм руководителей. Исследуются потребности, мотивация, эффективность руководящего звена, престиж организаций и т.д. [4,5,9].

Уточняются критерии «сильных» и «слабых» руководителей, такие как потенциал, ресурсные возможности, возможность решения амбициозных задач, личностный и профессиональный рост [5]. Управленческая деятельность является не простой, осложняется тем, что ее выполнение преломляется через личностные качества субъекта управления [5]. Субъективные особенности руководителя накладывают отпечаток на принятие решений, восприятие и понимание противоречий, на само управление [5].

ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

В рамках нашего исследования мы решили изучить мотивационную сферу работников научной (творческой) организации.

Выборку составили 100 респондентов в возрасте от 25 до 65 лет со стажем работы от 3 лет. Всех участников исследования мы распределили по следующим блокам: гендер, возраст, стаж работы, иерархическая структура.

В ходе исследования респондентам было предложено ответить на следующие вопросы:

- Как Вы считаете, при управлении научной организацией учитываются ли в должной мере психологические особенности научных работников как творческих личностей, как субъектов творческой деятельности?

- Отметьте (напишите), пожалуйста, две-три характерные особенности научных работников, которые обязательно следует учитывать при управлении научной организацией.

- Используются ли при управлении научной организацией эффективные психологические воздействия, направленные на мотивационно-смысловую сферу научных работников, на их интересы и ценности?

- При управлении научной организацией эффективно ли используются возможности материального стимулирования научных работников?

- При управлении научной организацией эффективно ли используются возможности морального стимулирования научных работников?

Варианты ответов были следующие: да; скорее «да»; пожалуй; скорее «нет»; нет.

Оценка результатов опроса проводилась по 100 бальной 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, количественные, количественно-относительные в процентном соотношении к количеству, участвующих респондентов в исследовании, количественные относительные в процентном соотношении к количеству конкретных страт: гендер, возраст, стаж работы, иерархическая структура.

РЕЗУЛЬТАТЫ

В ходе проведенного исследования, мы получили следующие данные:

Исходя из ответов на вопрос: «Как Вы считаете, при управлении научной организацией учитываются ли в должной мере психологические особенности научных работников как творческих личностей, как субъектов творческой деятельности?» – были получены следующие результаты (рисунок 1, таблица 1).

Большая часть респондентов отметили, что при управлении научной организацией психологические особенности научных работников как творческих личностей и как субъектов творческой деятельности в должной мере не учитываются. Причина такой ситуации во многом определяется недостаточным уровнем социально-психологической компетентности руководителей. Возможно, это также связано с применяемым неэффективного стиля управления.

Ранее проведенные исследования показали, что оценка научным сотрудниками своего социального статуса в научном коллективе влияет и на характеристику профессиональных отношений с коллегами [6].



Рисунок 1 – Учет психологических особенности научных работников как творческих личностей при управлении научными организациями (общие ответы респондентов)

Наиболее радикально по первому вопросу высказались научные работники зрелого возраста, имеющие в организации высокий статус, так и молодые сотрудники с низким статусом (таблица 1).

Стратификационная значимость ответов была весьма высокой, что свидетельствует о разделяемыми многими отношением к проблеме.

Таблица 1 – Ответы респондентов (с учетом гендерного аспекта, возраста, стажа работы, научного статуса в организации)

Гендерный аспект	Возрастной аспект	Стаж	Статус в организации
Респонденты-мужчины: «нет» – 68%	Старше 35 лет: «нет» – 41% «да» – 9%	Более 15 лет: «нет» – 25% «да» – 4%	Высокий научный статус: «нет» – 14%
Респонденты-женщины: «нет» – 68%	Менее 35 лет: «нет» – 24% «да» – 11%	До 15 лет: «нет» – 22% «да» – 9%	Средний научный статус: «нет» – 34%
		До 5 лет: «нет» – 16% «да» – 6%	Низкий научный статус: «нет» – 13%

При ответах на второй вопрос, где респондентам предлагалось отметить две-три характерные особенности научных работников, которые обязательно следует учитывать при управлении научной организацией мы получили следующие данные (рисунок 2).

Всего респонденты назвали 36 характеристик научных работников, которые следует обязательно учитывать для обеспечения эффективности управления научной организацией. Некоторые из них упоминались до семи-восьми раз.

Для руководителей научных организаций важно уметь точно определять вышеописанные свойства и характеристики, уровень их развития и потенциальные возможности научных работников, что, в свою очередь, требует высокого уровня психологической компетентности, умения использовать методы неинструментальной психологической диагностики.

Респондентами отмечалось также необходимость учета данных свойств в кадровой работе научной организации, при проведении аттестаций и формировании кадрового резерва.

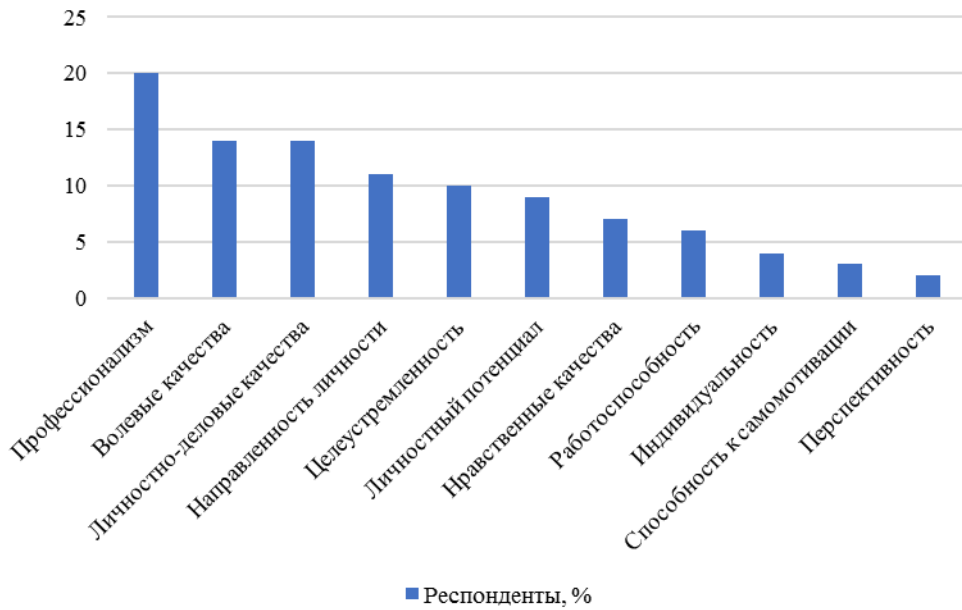


Рисунок 2 – Характерные особенности научных работников, которые обязательно следует учитывать при управлении научной организацией (общие ответы респондентов)

Далее, нами были получены ответы по третьему вопросу: «Используются ли при управлении научной организацией эффективные психологические воздействия, направленные на мотивационно-смысловую сферу научных работников, на их интересы и ценности?» (рисунок 3, таблица 2).

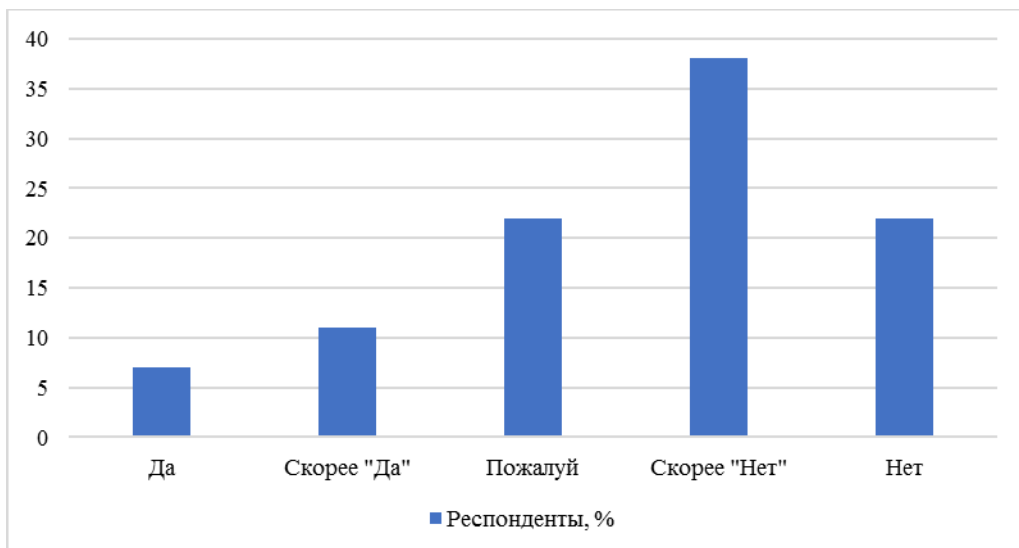


Рисунок 3 – Эффективные психологические воздействия, направленные на мотивационно-смысловую сферу научных работников (общие ответы респондентов)

В ответах респондентов не было тотального проявления единодушия, однако тенденция в отрицательных оценках проявилась достаточно отчетливо.

Значимое большинство респондентов считают, что при управлении научной организацией явно недостаточно используются эффективные психологические воздействия, направленные на мотивационную и ценностную сферу научных работников. При этом наиболее категоричными в своих оценках были опытные научные работники, имеющие высокий статус, особенно мужчины (таблица 2).

Таблица 2 – Ответы респондентов (с учетом гендерного аспекта, возраста, стажа работы, научного статуса в организации)

Гендерный аспект	Возрастной аспект	Стаж	Статус в организации
Респонденты-мужчины: «нет» – 76% «да» -14%	Старше 35 лет: «нет» – 43% «да» – 10%	Более 15 лет: «нет» – 26% «да» – 4%	Высокий научный статус: «нет» – 15% «да» – 4%
Респонденты-женщины: «нет» – 52% «да» – 24%	Менее 35 лет: «нет» – 22% «да» – 10%	До 15 лет: «нет» – 24% «да» – 9%	Средний научный статус: «нет» – 24% «да» – 9%
		До 5 лет: «нет» – 12% «да» – 7%	Низкий научный статус: «нет» – 13% «да» – 3%

На вопрос «При управлении научной организацией эффективно ли используются возможности материального стимулирования научных работников?» – ответы респондентов имели тенденцию, связанную с негативными оценками (рисунок 4, таблица 3).

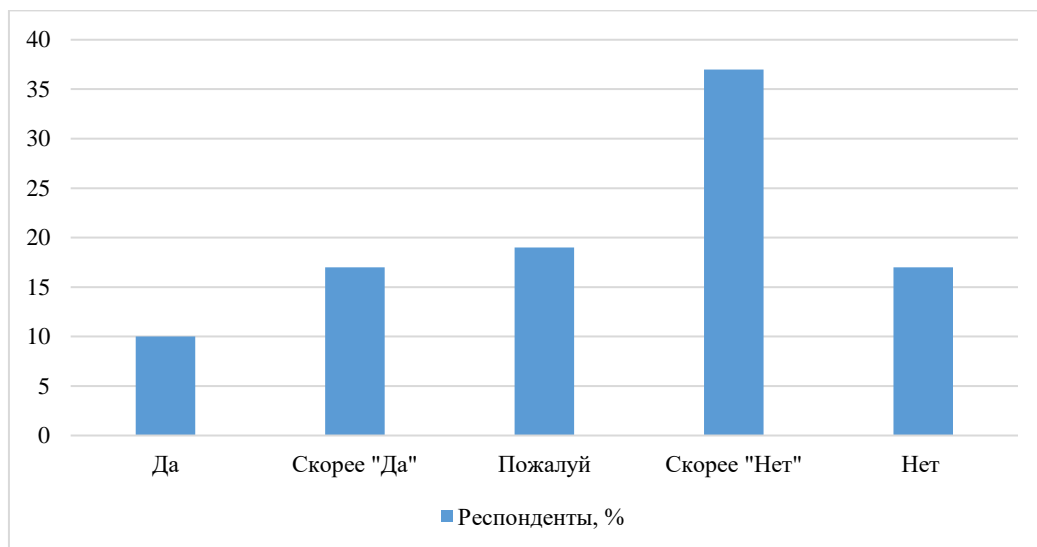


Рисунок 4 - Использование возможностей материального стимулирования научных работников (общие ответы респондентов)

Значимое большинство респондентов отметили, что при управлении научной организацией возможности материального стимулирования научных работников используются недостаточно. При этом наиболее категоричными в оценках были опытные научные работники, имеющие высокий статус, в своем большинстве – мужчины (таблица 3).

Следует отметить также меньшую категоричность отрицательных ответов и большее количество положительных ответов, по сравнению с ответами на другие вопросы. Это может быть связано с тем, что более молодые научные работники недостаточно хорошо знакомы с другим опытом материального стимулирования, в том числе имевшим место в прошлом.

Таблица 3 – Ответы респондентов (с учетом гендерного аспекта, возраста, стажа работы, научного статуса в организации)

Гендерный аспект	Возрастной аспект	Стаж	Статус в организации
Респонденты – мужчины: «нет» – 56% «да» – 22%	Старше 35 лет: «нет» – 25% «да» – 15%	Более 15 лет: «нет» – 25% «да» – 6%	Высокий научный статус: «нет» – 12% «да» – 10%
Респонденты – женщины: «нет» – 50% «да» – 30%	Менее 35 лет: «нет» – 18% «да» – 12%	До 15 лет: «нет» – 21% «да» – 11%	Средний научный статус: «нет» – 25% «да» – 6%
		До 5 лет: «нет» – 11% «да» – 11%	Низкий научный статус: «нет» – 11% «да» – 10%

По итогам обработки результатов ответов на вопрос «При управлении научной организацией эффективно ли используются возможности морального стимулирования научных работников?» были получены следующие данные (рисунок 5, таблица 4).

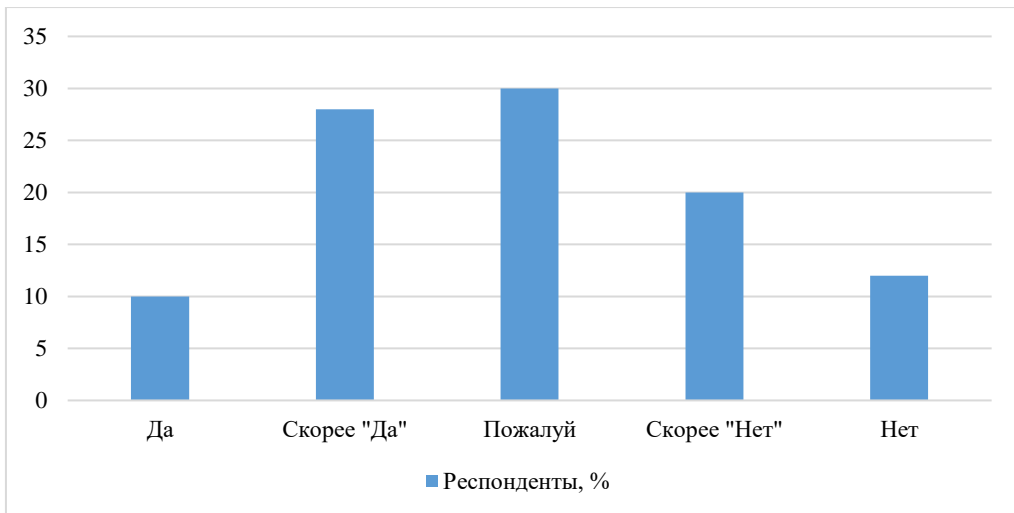


Рисунок 5 – Использование возможностей морального стимулирования научных работников (общие ответы респондентов)

Доминирующим фактором при ответах все еще остается тенденция, связанная с негативными оценками, однако она проявляется уже не столь тотально, как при ответах на другие вопросы.

Важно отметить, что большое количество неопределенных ответов «пожалуй», свидетельствуют либо о «терпимом недостатке» моральных стимулов, либо о недостаточном их влиянии («не придают большого значения») (рисунок 5, таблица 4).

Таблица 4 – Ответы респондентов (с учетом гендерного аспекта, возраста, стажа работы, научного статуса в организации)

Гендерный аспект	Возрастной аспект	Стаж	Статус в организации
Респонденты-мужчины: «нет» – 44% «да» -30%	Старше 35 лет: «нет» – 25% «да» – 16%	Более 15 лет: «нет» – 14% «да» – 11%	Высокий научный статус: «нет» – 10% «да» – 8%
Респонденты-женщины: «нет» – 34% «да» – 32% «пожалуй» – 36%	Менее 35 лет: «нет» – 15% «да» – 14%	До 15 лет: «нет» – 15% «да» – 12%	Средний научный статус: «нет» -24% «да» – 15%
		До 5 лет: «нет» – 11% «да» – 9%	Низкий научный статус: «нет» -10% «да» – 4%

В ответах на открытый вопрос о причинах недостаточного морального стимулирования, были отмечены следующие моменты:

- отсутствие или недостаточная обоснованность четких критериев и регламента морального стимулирования научных работников;
- заметно снизилось количество и значимость моральных стимулов, и, соответственно, их действенность;
- «почетные грамоты» не влияют на научный статус научного работника;
- в настоящий период моральное стимулирование больше базируется на страхе потерять что-то, а это может оказывать негативное влияние на творческую составляющую ученого.

ВЫВОДЫ

Таким образом, значимым большинство респондентов считают недостаточность использования возможного морального стимулирования научных работников при управлении научной организацией.

Исходя из полученных результатов проведенного нами исследования, мы можем сделать выводы о том, что подавляющее большинство респондентов отметили главными ресурсами в управлении научной организацией: профессиональную компетентность, авторитет и профессионализм субъекта управления.

Ориентация на наиболее полное использование человеческих ресурсов при управлении научной организацией требует индивидуального подхода и умений воздействовать на мотивационно-смысловые и ценностные подструктуры личности научных работников. По мнению большинства респондентов, это возможно при высоком уровне развития психологической компетентности руководителя научной (творческой) организации.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Авдони́на О.С., Чистоходова Л.И. Эффективный руководитель в сфере муниципального управления // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 12(92). С. 157-162.
2. Гайдамашко И.В., Войтикова М.А. Прикладная психологическая диагностика для специалистов кадровых служб: учеб. пособие. М: Онтотип, 2021. 272 с.
3. 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.
4. Гайдамашко И.В., Зыскин В.Г., Пугачева Е.В. Психологические инварианты профессионализма руководителей. М: Издательский центр РГУ нефти и газа (НИУ) имени И. М. Губкина, 2018. 259 с.

5. Зазыкин В.Г. Плохой руководитель: психологический взгляд на проблему // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2014. № 3-4. С. 96-101.
6. Собкин В.С., Андреева А.И., Рзаева Ф.Р. Научный сотрудник в своем профессиональном коллективе // Ценности и смыслы. 2018. № 3 (55). С. 43-64.
7. Собкин В.С., Андреева А.И., Рзаева Ф.Р. Научный сотрудник в сфере образования: ценностно-мотивационные особенности профессиональной деятельности // Вопросы психологии. 2018. № 2. С. 88-99.
8. Толочек В.А. Стили делового общения менеджеров: организация пространства // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2019. № 2 (48). С. 77-81.
9. Толочек В.А., Машкова А.С. Феномен «компетенции»: Оценка компетенций менеджеров (факторы предпочтений) // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 1. С. 57-78.
10. Чистоходова Л.И., Н.Н. Лавров, О.С. Авдонина 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.

MOTIVATIONAL ASPECTS IN THE MANAGEMENT OF A SCIENTIFIC (CREATIVE) ORGANIZATION

Voytikova M.A.

Russian Technology University – MIREA

ABSTRACT

Currently, many scientists are busy researching both the personality of the head of the organization and the peculiarities of the interaction of the head with the employees of the organization. In this regard, studies have been conducted concerning the study of the motivational sphere of employees of a scientific (creative) organization. The article shows the results of a study of the motivational sphere of employees of a scientific (creative) organization. Researchers from scientific organizations took part in the study. Quantitative-qualitative, quantitative-relative characteristics were used as criteria determining the attitude of researchers to a number of problems in the organization. In the course of the study, the main resources were identified, according to researchers, necessary for the effective management of a scientific (creative) organization. The features of researchers that should be taken into account when organizing the work of a scientific organization are determined.

KEYWORDS

scientific organization, researchers, socio-psychological competence, supervisor, stimulation of scientific activity, control, management of a scientific organization, management subjects.