Министерство образования Украины

Донбасский горно-металлургический

институт

Кафедра экономики и управления

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по дисциплине

«Основы научных исследований»

на тему: «Организация

научно-исследовательской работы»

Алчевск, 1998

СОДЕРЖАНИЕ

1 Основные принципы организации труда

в научной деятельности 3

2 Методы формирования и сплочения коллектива 5

3 Психология взаимоотношений руководителя с

подчинёнными 7

4 Решение конфликтных ситуаций в коллективе 9

Выводы 11

Список литературы 13

3

1 ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ

ТРУДА В НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Роль научного коллектива в выполнении научных исследований существенно возросла в последнее время по сравнению с ролью учёных-одиночек и будет увеличиваться и дальше. Если в начале ХХ века вклад учёных-индивидуалов в общий объём научной продукции составлял до 80%, то сейчас он составляет около 30%, а 70% научной продукции «дают» научные коллективы.

При совместной деятельности научных сотрудников и специалистов появляются дополнительные источники повышения эффективности научно-исследовательских работ, не сводимые к простой сумме усилий участников. Помогая друг другу, используя лучшие достижения отдельных участников, коллектив способен решать намного более сложные задачи, чем это сделали бы несколько разрозненно работающих учёных.

Для того чтобы коллектив, предназначенный для выполнения каких-либо тем, работал слаженно, чтобы каждый из участников точно знал возложенные на него задачи и конечную цель труда коллектива, необходимо правильно, на научной основе организовать управление этим коллективом.

Успех в реализации принципов управления научным коллективом в значительной мере определяется подбором, расстановкой и воспитанием исполнителей, стилем руководства, сбалансированностью рабочих мест, моральными качествами руководителя и психологическим климатом в коллективе.

Так как эффективное управление научным коллективом предполагает полную сбалансированность рабочих мест, это означает, что этим местам должны приписываться только те функции, которые обеспечены средствами, необходимыми для их исполнения. Права и обязанности при этом должны быть взаимно уравновешенными, т.е. каждая обязанность должна быть обеспечена определенным правом и каждое право должно

4

осуществляться только при наличии определенной обязанности.

При выборе методов и средств управления научным коллективом серьезное значение имеет его численность. Когда в непосредственном подчинении оказывается более семи или восьми человек, руководитель начинает испытывать определенные трудности в процессе управления.

Успех в деятельности научного коллектива во многом зависит от соблюдения следующих принципов организации работы с людьми.

Принцип информированности о существе проблемы. Любое полезное нововведение может быть воспринято позитивно и даже с энтузиазмом, если членам коллектива станет ясно, какие производственные или социальные задачи будут решены в результате их работы.

Принцип превентивной оценки работы заключается в соответствующем информировании сотрудников для исключения отождествления ими временных затруднений с отрицательными последствиями самого управленческого мероприятия.

Принцип инициативы снизу. Работа выполняется значительно быстрее в том случае, если информация о предстоящей работе войдёт в сознание непосредственных исполнителей как дело полезное и нужное, как самим работникам, так и обществу.

Принцип тотальности. Работники всех звеньев, на которых прямо или косвенно окажет влияние новое задание, должны быть не только заранее проинформированы о возможных проблемах, но и привлечены к участию в их решении.

Принцип непрерывности деятельности. Завершение одной разработки должно совпадать с началом разработки следующего задания, которое может усилить возможность первой разработки или же придет к ней на смену.

Принцип перманентного информирования. Руководитель научного коллектива должен систематически информировать всех сотрудников коллектива как о дос-

5

тигнутых успехах в решении задачи, так и о трудностях, проблемах, срывах.

Принцип индивидуальной компенсации. Руководство должно учитывать особенности ценностных ориентаций людей, их потребностей и интересов.

Принцип учёта типологических особенностей восприятия инноваций различными людьми. Как показывают результаты исследований психологов, всех людей по их отношению к новым заданиям и нововведениям можно подразделить на рационалистов, нейтралов, новаторов, энтузиастов, скептиков, ретроградов, консерваторов. Учитывая эти индивидуальные особенности характеров, можно целенаправленно влиять на работников, формируя их поведение, способствующее эффективной деятельности.

Подводя итоги, можно сказать, что в совместной деятельности научных сотрудников, специалистов и других работников выделяются дополнительные источники повышения эффективности научно-исследова-тельской работы, не сводимые к простой сумме усилий участников.

2 МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ И

СПЛОЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВА

В основном руководитель приходит в уже сформированный коллектив и по мере необходимости решает вопросы естественной текучести кадров, что является одним из аспектов управления коллективом. Чтобы успешно сотрудничать с человеком и находить общий язык, руководитель должен иметь определенное представление о каждом работающем сотруднике или вновь привлекаемом для работы в данном коллективе, об идейно-политических качествах личности, его социальной активности. Кроме этого, руководитель должен уметь оценить профессиональную подготовку работника (способность выполнять определенный тип работы); социально-психологические качества (умение взаимодействовать с другими людьми в процессе совместной работы); деловые качества человека, а также его ин-

6

теллектуально-психологические возможности (интеллектуальный уровень, силу воли, творческий потенциал, инициативность и др.)

Разработан ряд методов изучения деловых и личностных качеств работников. Например, одним из таких методов, который называется «Типология-7», предназначен для выявления у человека врожденных или приобретенных «управленческих» качеств: способности к прогрессивным образованиям-креативности, исполнительности, консервативности, деловитости, надёжности, созерцательности, авантюрности.

При формировании и сплочённости коллектива руководителю необходимы знания и выполнение организационных и психологических принципов и правил. Например, чтобы не попасть в зависимость от ранее полученных сложившихся оценочных установок, полезно учитывать правило неадекватности отображения человека человеком. На основе эффекта ложного согласия («Так говорят все») может сложиться ошибочное представление о сотруднике. Вред для деятельности коллектива наносит и эффект снисхождения. Типичная логическая ошибка может быть построена на неверном предположении тесной связи определенных свойств личности с признаками поведения. К примеру, молчаливость не всегда является признаком ума и т.п.

Учёт перечисленных выше оценок сотрудников, составляющих научный или другой тип коллектива, может способствовать повышению его работоспособности.

Основой сплоченности сотрудников и эффективности их работы является здоровый психологический климат в коллективе. Важно удовлетворить не только материальные стимулы, но и основные нравственные потребности личности, которые возникают в её профессиональной деятельности и профессиональном общении в процессе работы. Это и осознание личной сопричастности к делам и планам коллектива, и стремление творчески выразить себя в труде; гордость своим знанием, умением, мастерством; уважение товарищей по работе и многое другое. Сплочению коллек-

7

тива также способствует экономическая учёба, активное участие в соревнованиях, смотрах, конкурсах.

Эффективный метод сплочения коллектива – широкое привлечение сотрудников к техническому творчеству, изобретательству и к управлению делами производства. Очень сближают людей также занятия спортом, отдых, культурные развлечения и общее хобби.

Как бы там ни было, формирование и правильное сплочение коллектива ведёт к повышению работоспособности и только положительно влияет на членов коллектива.

3 ПСИХОЛОГИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ

РУКОВОДИТЕЛЯ С ПОДЧИНЁННЫМИ

Руководителю любого ранга необходимы государственный подход (знание важнейших экономических и социальных задач в развитии народного хозяйства, чёткое понимание места и роли своей организации или подразделения в решении этих задач); деловитость. Важнейшим показателем уровня деловитости является умение ценить и экономить время. Руководителю также должна быть присуща предприимчивость-находчивость, изобретательность, инициативность, энергичность и практичность. Развитию этих качеств способствует постоянное изучение и обобщение передовых достижений науки и техники в той области знаний, в которой работает данный коллектив. Важна периодическая переподготовка руководителей на базе современных достижений науки, всестороннее стимулирование и поддержка инициативных начинающих и новаторства, их юридического обеспечения.

Каждый руководитель должен обладать соответствующим уровнем компетентности, который определяется его личными возможностями и квалификацией. Именно компетентность позволит руководителю принимать участие в разработке определённых решений, а также решать самому. Немало важным качеством в процессе управления коллективом является служебная этика, т.е. нормы и правила поведения; умение выделить су-

8

щественные общие и особенные черты в людях и в ситуациях; понимание логики развития ситуации; передача положительного опыта из одной ситуации в другую. Важно также уметь сопереживать с другими людьми, уметь в условиях ограниченного времени свёртывать до минимума процесс общения с подчинёнными, воспитывать в себе память на людей и типичные ситуации; для экономии энергетических затрат на руководство уметь изобретательно реагировать на поступки людей, проявлять настойчивость в реализации своих стратегических целей и владеть основными этически оправданными методами взаимодействия на людей.

Для того, чтобы оценить сотрудника положительно, руководитель должен учесть ряд факторов, от соотношения которых зависит правильность его оценочного решения: характер выполняемой работы (объём, сроки, качества, важность задания); опыт выполнения подобной работы прежде; реакция коллектива; притязания сотрудника. И только взвесив эти и другие факторы, можно точнее ориентироваться в оценке сотрудника и в форме её оглашения (публично или наедине и т.п.)

Особое чувство меры и тактика требуются от руководителя при негативных оценках деятельности. Руководитель сразу же должен уметь оценивать работника и в зависимости от допущенной ошибки усилить или ослабить критику, сразу её высказать или спустя некоторое время, публично или наедине это преподнести, в какой форме (устно или письменно) и от чьего имени (сам или совместно с общественными организациями). Принимаемое решение не должно зависеть от самочувствия и настроения руководителя.

В некоторых организациях иногда публикуются памятки для руководителей с советами. Например, хороший коллектив – чаще всего продукт повседневных, длительных усилий руководителя; во избежание недоразумений отдавайте приказы и распоряжения в письменной форме; не критикуйте подчиненного на людях, особенно, когда вы взволнованы и раздражены и мн. другое.

9

В результате изучения различных психологических аспектов взаимоотношения руководителя и подчинённого мы пришли к выводу, что хороший руководитель в психологии общения с подчинёнными должен учитывать особенности психологии мужчин и женщин, возраст, темперамент, образовательный уровень, а также знать краткие сведения о личной жизни сотрудников и их проблемах и уметь правильно повести себя в конфликтных или спорных ситуациях.

4 РЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ

СИТУАЦИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ

Хороший руководитель должен уметь исправить конфликтную ситуацию в коллективе, но не всегда. Бывают случаи, когда руководителю не стоит прямым образом вмешиваться в разборки между сотрудниками, а просто сделать всё возможное, чтобы после устранения этих недоразумений таких конфликтных ситуаций не происходило. Хороший руководитель должен уметь управлять конфликтами в коллективе и стремиться воздействовать на конфликт в нужном направлении.

Конфликты можно подразделить на эмоциональные или деловые. Источник эмоциональных конфликтов кроется либо в личностных качествах оппонентов, либо в их психологической несовместимости. Деловые конфликты чаще всего происходят, например, из-за распределения ответственности за выполнение должностных функций или прав.

Каждый человек ведёт себя в конфликтной ситуации не так, как другие. Выделено два способа поведения сотрудника в конфликте: рациональный, предполагающий логический анализ позиций каждого из участников конфликта, определение цели и средств конфликтного взаимодействия, построение стратегии поведения; эмоциональный, направляемый сиюминутными требованиями ситуации и неосознанными побуждениями.

Чаще всего в конфликтные ситуации попадают неуправляемые личности, которым характерно отсутствие самоконтроля, неумение планирования своего поведе-

10

ния и пренебрежение последствиям поступков, а также сверхточные личности, отличающиеся особой скрупулёзностью и добросовестностью в работе и поведении; их завышенные требования предъявляются не только к себе, но и к окружающим, что иногда приводит к придирчивости.

Влияние на стиль научной и производственной деятельности оказывает тип нервной системы человека.

Лица с сильной нервной системой способны дольше и с большей интенсивностью трудиться в течение суток. Но часто они не щадят своего здоровья, расшатывают свою нервную систему и портят отношения с другими сотрудниками на работе.

Лицам со слабой нервной системой особенно необходимо планирование режимов труда и отдыха.

Иногда происходят конфликты между работниками разного возраста.

Молодые сотрудники нередко становятся участниками конфликтов из-за неумения соблюдать требования производства, неумения подчинять свои интересы интересам дела и коллектива. Из-за этого у них происходят конфликты и со старшими товарищами и с руководителями, предъявляющими к ним законные требования. Чем человек старше, тем требовательнее он относится к условиям труда, в частности к санитарно-гигиеническим условиям.

Дополнительные требования предъявляет к руководителю и образовательный уровень сотрудников. Иногда в коллективе образуются неформальные группы людей, которые тянутся друг к другу не только из-за определённой технологии работы. В этом случае, если руководитель сумеет направить воздействие группы на отдельного её члена по нужному пути, то группа становится союзником руководителя. Если же группа от своего члена ожидает одного поведения, а руководитель – другого, то, как правило, возникает конфликт. Если руководитель вовремя не найдёт правильные формы управления не только отдельными работниками, а и неформальными группами, рассматривая каж-

11

дую из них как самостоятельную единицу и учитывая их специфику при формировании стратегии управления, может возникнуть конфликт между руководителем и группой.

Вновь возникший конфликт в коллективе не должен останавливать руководителя. Ведь в конечном счётё страшны не сами противоречия между людьми, а негативное следствие конфликтных ситуаций – неразрешённый конфликт, несправедливость и нанесение обиды, ухудшение отношений, а иногда и увольнение работников.

В заключение можно сказать, что не стоит полностью избегать конфликтов, следует стремиться правильно разрешить их, обратить на пользу дела, устранить возможные негативные последствия.

ВЫВОДЫ

Правильная организация работы в научном коллективе зависит от всех участников этого общества: руководителя, его помощников, старших сотрудников и молодого поколения.

Если каждый сотрудник будет иметь перед собой поставленную цель и выполнять правила поведения в коллективе, соблюдать дисциплину, технику безопасности, чётко поставленные перед ним задачи, то этот коллектив переживёт вмести любые неприятности.

Большую роль в коллективе играет руководитель. Если он выбрал правильный путь в формировании и сплочении коллектива, уважает каждого сотрудника и по типу человека может определить его характер и реакцию не определённые моменты, то такой руководитель просто необходим коллективу.

Хороший руководитель должен уметь управлять конфликтами в коллективе, но и у него самого не должна возникать спорная ситуация с подчинёнными. Одним словом, руководитель просто обязан уметь управлять. А это значит, создавать такую обстановку, в которой с необходимостью будет получен запланированный результат. Полный успех может быть дос-

12

тигнут тогда, когда цели организации воспринимаются членами группы как свои личные.

Правильная организация работы в научном коллективе прежде всего зависит от умения управлять научным коллективом, учитывая основные принципы; от правильного формирования и методов сплочения; от технологического аспекта взаимоотношения руководителя и подчинённого; правильного управления конфликтами в коллективе; соблюдения гигиены умственного труда сотрудников, а также нравственной ответственности самого учёного.

13

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Основы научных исследований: Учеб. для техн.

вузов / В.Крутов, И.Грушко, В.Попов и др.; Под ред. В.Крутова, В.Попова.-М.:Высш. шк., 1989.-400с.