1. Какие виды методов управления научными исследованиями вам известны?

Методы управления научными исследованиями:

– экономические;

–на организационно-распорядительные;

– социально-психологические.

Экономический метод определяются экономическими отношениями и уровнем развития экономики страны.

Социально-психологические методы учитывают специфику творческого интеллектуального труда в сфере науки.

Методы организационного воздействия определяют структуру научного учреждения, нормативные документы.

2. Перечислите основные принципы организации и управления научным коллективом.

Принцип постоянного информирования.

Принцип предупреждающей оценки

Принцип информированности о существующей проблеме.

Принцип всеохватываемости.

Принцип инициативы снизу.

Принцип непрерывности деятельности.

Принцип индивидуальной компенсации.

3. Что такое конфликт?

Конфликт - столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов людей. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели и средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов, желаний партнеров.

4. Какие психологические аспекты взаимоотношения руководителя и подчиненного вам известны?

Руководитель должен обладать такими качествами, как предприимчивость, то есть изобретательность, находчивость, инициативность, энергичность, практичность. Руководитель должен обладать соответствующим уровнем компетентности, определяемым его знанием и опытом. Именно компетентность позволяет ему принимать участие в разработке определенного круга решений или решать самому. Важно уметь сопереживать другим людям, уметь избирательно реагировать на поступки людей, проявлять настойчивость в реализации своих целей и владеть всеми этими этически оправданными методами воздействия на людей.

 5. Кого относят к неформальной группе?

Человек, входящий в такую группу, подвергается двум видам управляющих воздействий: со стороны своего непосредственного руководителя и со стороны неформальной группы. Если руководитель сумеет направить воздействие группы на отдельного ее члена по нужному пути, то группа становится союзником руководителя. Если же группа ожидает от своего члена одного поведения, а руководитель другого, то, как правило, возникает конфликт.

 6. Как сотрудник может повысить свою работоспособность?

Обеспечить нормальные, комфортные условия труда. Не забывать о безопасности рабочего процесса, об охране труда и прочих законодательно закрепленных требованиях к условиям работы, которые должны неукоснительно соблюдаться.

Психологический комфорт в коллективе. (взаимное уважение, взаимовыручка, осознания возможности обратиться к коллегам за помощью)

Избегать конфликтов

Получение обратной связи, формирование отношения доверия и открытости, поддержание корпоративных традиций, информирование членов трудового коллектива о значимых событиях, награждение лучших, поддержание неформальных связей и т. д.

 7. Как сплотить научный коллектив?

Сплотить научный коллектив можно благодаря научному общению (непосредственное и опосредованное общение со всеми коллегами, работающими в данной отрасли науки). Это могут быть различные научно-практические конференции, семинары и симпозиумы (непосредственное или виртуальное общение), а также научная литература – статьи в печатных и электронных журналах, сборниках (опосредованное общение). И в том и в другом случае исследователь, с одной стороны, выступает сам или публикует свои результаты, а с другой стороны – слушает и читает то, чем занимаются другие исследователи, его коллеги.

8. Назовите наиболее распространенную структуру научного подразделения.

В настоящее время наиболее распространена четырехзвенная структура научного учреждения: группа, лаборатория, отдел, учреждение (или группа, кафедра, факультет, институт). Оптимальный состав группы может быть от 3 до 10 научных работников и от 5 до 10 человек вспомогательного персонала. Состав лабораторий колеблется от 20 до 60 человек. Однако не только количество научных сотрудников определяет результат научной работы. Весьма важное значение имеет подбор их по квалификации и специальности. Значительную роль играет руководитель коллектива, который обязан последовательно принимать меры по сплочению коллектива вокруг общих целей.

9. Что такое научный коллектив?

Научный коллектив - группа людей, сплоченных исследовательской программой, реализация которой обеспечивается сложной функционально-ролевой структурой. В ней выделяются следующие роли: 1) научно-когнитивная («генератор», критик, эрудит и др.); 2) научно-управленческие (руководитель, лидер, исполнитель и др.); 3) научно-вспомогательные (инженер, техник, лаборант и др.). Отличие научного коллектива от других типов коллективов, его своеобразие, обусловленное целевой функцией социального института науки в общественном разделении труда.

10. Что может навредить деятельности научного коллектива?

Вредит деятельности коллектива эффект снисхождения. Он проявляется при излишне положительной оценке качества личности, события и поступка. Типичная логическая ошибка может быть построена на неверном предположении тесной связи определенных свойств личности с признаками поведения. Например, молчаливость не всегда является признаком ума. Иногда неверная оценка личности формируется из-за так называемых ошибок контраста. Например, люди могут казаться более раскованными и легкими в общении, если их сопоставлять с людьми застенчивыми. Нередко встречаются также ошибки национальных, профессиональных и других стереотипов.