

МАЛЕНКОВ ВЯЧЕСЛАВ ВИКТОРОВИЧ

*кандидат социологических наук, доцент кафедры менеджмента и бизнеса Тюменского государственного университета, г. Тюмень
vymalenkov@gmail.com*

РОТОВА СОФЬЯ ДМИТРИЕВНА

*студент направления «Менеджмент» Тюменского государственного университета, г. Тюмень
stud0000242374@study.utmn.ru*

**ОЦЕНКА ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ СОТРУДНИКОВ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Аннотация. Центральной проблемой в статье является оценка личностных качеств научных сотрудников в ходе различных процедур в рамках управления человеческими ресурсами научно-исследовательских организаций. Автором разработан инструментарий и проведена его апробация. В публикации описывается процедура исследования и методы. Также представлены результаты анализа главных компонент и кластерного анализа. Автор выделил два основных параметра описания, а далее на их основе делает попытку группировки респондентов. В заключении делается вывод об ограниченной применимости разработанной анкеты в процессе диагностики личностных качества научных сотрудников.

Ключевые слова: научно-исследовательские организации, научные сотрудники, личные качества, профессиограмма, кластеры.

В современных условиях быстро развивающихся технологий, глобальных проблем и изменчивости мира, роль научных сотрудников становится все более значимой. Существует глобальный тренд в необходимости данных кадров, поскольку научные исследования и разработки оказывают непосредственное влияние на развитие различных отраслей экономики и общества в целом. В связи с этим возникает необходимость в оценке не только профессиональных качеств, но и в оценке личностных компетенций научных сотрудников, так как благодаря данной информации можно разрешить ряд кадровых проблем.

Несмотря на высокую актуальность темы, данная проблематика не нашла еще должного развития в отечественной литературе. Присутствуют отдельные работы, посвященные комплексному анализу

[1-3], а также созданы методики оценки отдельных составляющих личностных качеств научных сотрудников [4], но в настоящий момент не существует какой-то признанной методики оценки.

В мае-июне 2024 года был проведен анкетный опрос ($N = 59$) в формате пилотажного исследования среди научных сотрудников научно-исследовательских организаций Тюмени. Респонденты подбирались по принципу доступности, то есть опрашивались все согласившиеся заполнить анкету. Выборка не рассчитывалась, поскольку не стояла цель определения масштабов тех или иных характеристик, что потребовало бы проведения репрезентативного исследования. Его цель заключалась скорее в апробации разработанного инструментария для выявления и оценки личностных качеств сотрудников научно-исследовательских организаций, его способности описывать данные качества не только по отдельности, но и в системно-структурном контексте.

Анкета исследования изначально состояла из 33 пунктов, которые были сформулированы по результатам выделения 11 основных показателей, характеризующих необходимые личностные параметры в профессиограмме научных сотрудников: ответственность, организованность, аналитическое мышление, критическое мышление, работа в команде, коммуникативные навыки, терпение, любопытство, инициативность, настойчивость, мотивация к самообразованию. Соответственно для каждого из них подобраны по три пункта в форме утверждений. Участники опроса отвечали на вопрос: «Насколько Вы похожи на людей, обозначенных ниже», ставя балл от одного до шести, где 1 — очень похож на меня, а 6 — совсем не похож на меня. При обработке данных использованная 6-балльная шкала была перевернута.

На первом этапе было получено 27 результативных анкет, в которых были даны ответы на все поставленные вопросы. Полученные данные были подвергнуты обработке. На этом этапе использовались различные варианты факторного анализа (эксплораторный и конфирматорный), анализ главных компонент, а также анализ надежности. Часть разработанных шкал «сработали хорошо» — по ним

наблюдались значимые нагрузки, индексы и показатели согласованности. Часть пунктов по результатам первого этапа были удалены из исследования.

В модели, которая имела приемлемые показатели, осталось 20 пунктов — по восемь приходилось на два фактора, внутри которых выделялись еще по два, а оставшиеся четыре пункта имели высокую нагрузку на оба фактора (на первый при этом приходилось больше примерно на треть). Было решено оставить такую модель для проведения дальнейшей апробации. На втором этапе было опрошено еще 32 респондента, формулировки вопросов были полностью сохранены.

В табл. 1 представлены результаты обработки полученных данных посредством анализа главных компонент с вращением Вари-макс. Схожая структура выявлена при применении других комбинаций вращения с собственно факторным анализом (эксплораторным), а также проверке их с помощью конфирматорного факторного анализа и анализа надежности. Но главное — в представленной двухфакторной модели прослеживается некоторая логика и довольно заметен описательный потенциал, несмотря на некоторый дисбаланс относительно количества пунктов в каждом из них. Первый компонент фактически описывает то, что можно назвать инновационно-достижительной ориентацией, а второй — параметры организованности, шире это обозначено как организационная ответственность.

Таблица 1

**Компоненты личностной оценки сотрудников
научно-исследовательских организаций**

<i>Пункты опроса</i>	<i>Компонент</i>	
	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Он(а) стимулирует себя на достижение целей	0,857	0,069
Он(а) добивается успеха благодаря своей настойчивости	0,850	-0,071
В командной работе он(а) может сориентироваться и занять нужную позицию	0,830	0,064

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Он(а) проявляет инициативу в своей работе	0,810	0,097
Для объяснения сложной задачи коллеге он(а) использует простые понятные примеры	0,776	0,075
Он(а) с пониманием относится к ситуациям на работе, требующим длительного ожидания	0,724	-0,053
Он(а) с интересом рассматривает новые проекты и идеи	0,622	0,092
Он(а) достигает своих целей в работе несмотря на критику и отказы	0,768	0,259
Он(а) спокойно реагирует на неудачи в работе	0,713	0,413
Он(а) критически и всесторонне рассматривает те или иные идеи	0,650	0,344
Он(а) доводит начатые проекты до конца	0,627	0,497
Он(а) способен(на) действовать без явных указаний и инструкций	0,620	0,440
Он(а) предпочитает работать в команде, а не в одиночку	0,429	0,751
Он(а) планирует свои задачи и время	0,357	0,601
Он(а) мотивирует себя на самообразование	0,365	0,463
Он(а) берет на себя ответственность за свои ошибки и проблемы	0,270	0,320
В своей работе он(а) всегда принимает решение, основанное на анализе данных и фактов	-0,169	0,867
Он(а) тщательно проверяет информацию, данные, необходимые для выполнения работы, принятия решений	-0,173	0,798
Сложные задачи он(а) разбивает на составные части и исследует их	-0,001	0,752
Он(а) всегда придерживается сроков при выполнении трудовых обязанностей	0,117	0,540

Образованные в ходе анализа главных компонент вторичные (агрегированные) переменные были использованы в процедуре

кластерного анализа [5]. После выделения кластеров сравнивались средние оценки по отдельным пунктам в каждом из них. Также дополнительно проводился кластерный анализ с «сырыми» (нестандартизованными) переменными.

С помощью данного метода выделены 6 групп научных сотрудников: 1) универсальные; 2) творческие; 3) середнячки; 4) группа риска; 5) исполнители; 6) балласт. Наиболее многочисленную группу (29,6%) составили представители научного сообщества, имеющие по обеим шкалам (компонентам) высокие оценки — по отдельным пунктам средняя оценка составляет в данной группе более пяти баллов по 6-балльной шкале. Их достаточно условно можно назвать «универсальными».

Самый немногочисленный кластер (3,7%) включал респондентов с самым высоким баллом по показателю инновационно-достижительной ориентации и одновременно гипернизкий по организационной ответственности — обозначим их как «творческие». Еще одна группа (14,8%), их можно обозначить как «середнячки», имеет инновационно-достижительные признаки чуть выше среднего, в то же время средний уровень организационной ответственности.

Остальные три кластера характеризуются средним и низким уровнем инновационно-достижительной ориентации. Почти каждый пятый (18,5%) при среднем уровне данного показателя имеет очень низкую агрегированную оценку по показателю организационной ответственности — данный кластер обозначен как «группа риска». В этой же зоне находится группа (18,5%) с низким показателем инновативности, но чуть выше среднего уровнем организационной ответственности — условно они обозначены как «исполнители». Замыкает список кластер «балласт» (14,8%) — довольно бескомпромиссное название обусловлено очень низким баллом по показателю инновационно-достижительной ориентации и ниже среднего по уровню организационных компетенций.

В целом можно сделать вывод о возможности некоторого ограниченного использования апробированной методики оценки личностных качеств сотрудников научно-исследовательских организаций. Вместе с тем, в качестве основного ограничения выступает

недостаточный охват, ограниченная выборка, что не позволяет делать обобщающие выводы, а рекомендовать продолжать работу в этом направлении.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гаврилюк В.В., Майер В.В., Маленков В.В., Мехришвили Л.Л., Скок Н.И., Трушников Д.Ю., Фарахутдинов Ш.Ф. Профессиональный потенциал молодых преподавателей провинциальных вузов // Вестник ТОГИРРО. 2012. № S2 (26). С. 1-182. EDN: PGXLHR.
2. Гаврилюк В.В., Мехришвили Л.Л., Скок Н.И., Гаврилюк Т.В., Фарахутдинов Ш.Ф., Трушников Д.Ю., Скрауч О.Н., Маленков В.В., Патрушева И.В. Молодые ученые российской провинции: профессиональный потенциал и возможности его реализации: коллективная монография. Тюмень, 2014. 216 с. EDN: TJKGWX.
3. Горшков М.К., Шереги Ф.Э., Тюрина И.О. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ. Москва, 2023. 383 с.
4. Сидоренков А.В., Штроо В.А., Бороховский Е.Ф. Связь идентификаций и организационного гражданского поведения научно-педагогических работников в вузе // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2022. № 2. С. 323-337. EDN: FESJUG.
5. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Об устойчивости измерений в процессе реконструкции социальных типов рабочих как объектов управления // Социологическая наука и социальная практика. 2018. № 2. С. 52-69. DOI: 10.19181/snsp.2018.6.2.5856. EDN: UTCGCQ.