

На правах рукописи

**Горчаков Сергей Евгеньевич**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ  
ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ  
В НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

**Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным  
хозяйством (менеджмент)**

**АВТОРЕФЕРАТ  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук**

**Санкт-Петербург – 2020**

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

**Научный руководитель** – доктор экономических наук, доцент  
**Левин Юрий Анатольевич**

**Официальные оппоненты: Кузнецов Юрий Викторович**  
доктор экономических наук, профессор  
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский  
государственный университет», заведующий  
кафедрой управления и планирования  
социально-экономических процессов

**Омаров Магомед Магомедкадиевич**  
доктор экономических наук, профессор  
ФГБОУ ВО «Новгородский государственный  
университет имени Ярослава Мудрого»,  
заведующий кафедрой технологий управления

**Ведущая организация** – Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего  
образования «**Санкт-Петербургский  
политехнический университет  
Петра Великого**»

Защита состоится «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г. в \_\_\_\_\_ часов на заседании  
диссертационного совета Д 212.354.23 при Федеральном государственном  
бюджетном образовательном учреждении высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет» по  
адресу: 191023, Санкт-Петербург, ул. Садовая, 21, ауд. \_\_\_\_\_.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте  
<http://www.unesop.ru/dis-sovety> Федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский  
государственный экономический университет».

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета

М.И. Барабанова

## **I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

**Актуальность темы исследования.** В современном деловом мире в условиях обострения конкуренции и финансово-экономических трудностей любая организация может укрепить собственные позиции с ориентацией на долгосрочную перспективу только при условии эффективного управления, исключающего возможности корпоративных конфликтов, неэтичной деловой практики или взаимного пренебрежения интересами и ценностями с собственными сотрудниками. Ключевым фактором, способным обеспечить верную корректировку методов управления, организационную динамику и повышение активности сотрудников, становится знание всех возможных проявлений организационного поведения и его непрерывное улучшение. Рациональное организационное поведение определяет возможности организации реализовать свой потенциал и выстраивать отношения со всеми заинтересованными сторонами, как того требуют стандарты ISO 9001:2015 и ISO 14001:2015, OMG Essence, SEBoK и др.

Актуальность вопросов практического применения теоретических концепций организационного поведения в научных организациях определяется общей тенденцией увеличения числа исследователей и опережающим динамикой ВВП ростом внутренних затрат на науку во всем мире, а также стремлением России обеспечить свое присутствие в числе лидеров научных исследований и разработок в приоритетных областях научно-технологического развития, в том числе за счет привлечения ведущих российских и зарубежных ученых и молодых перспективных исследователей.

Перед научными организациями, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, стоят задачи повышения качества и результативности научных исследований, активного взаимодействия с другими участниками производства инноваций, защиты своей интеллектуальной собственности, популяризации научных достижений. Прогресс по всем этим направлениям может быть обеспечен надлежащим организационным поведением всех участников процесса создания и распространения нового знания.

**Степень разработанности проблемы.** В мире ведется масштабная исследовательская работа, чтобы дать лидерам знания и навыки, необходимые для повышения эффективности работы организации через организационное поведение. В генезисе теории организационного поведения – исследования, посвященные вопросам лидерства и власти (М. Вебер, Г. Геркнер, Т. Бернс и Дж.М. Сталкер, П. Лоуренс, Дж. Лорш, Ф.Е. Фидлер, П. Херси и К. Х. Бланшар), социального взаимодействия (Э. Мейо, Ф.Дж. Ротлисбергер, К. Арджирис, Р. Фриман, М. Портер, М. Крамер), внутреннего консенсуса в организации и участия рабочих в управлении (Ч. Барнард, М.П. Фоллет, Д. МакГрегор), а также работы в области организационной психологии (Г. Мюнстерберг, Г. Ливитт, Б.Ф. Скииннер, А. Бандура), классической и индустриальной социологии (О. Конт, Э. Дюргейм, Т. Парсонс, Ф. Хайдер, Т.М. Ньюкомб, С.Е. Осгут, Л. Фестингер), социальной антропологии (А.Р. Радклиф-Баун, Б.К. Малиновский).

Сама теория организационного поведения с позиций представителей различных подходов в менеджменте изложена в работах Р. Гордона и Д. Хауэлла, Ф. Лютенса, Т.Р. Митчелла, Д. Органа, Дж. Шермерорна, Дж. Ханта, Р. Осборна, Дж.А. Вагнера, Дж.Р. Холленбека.

Среди отечественных исследований в области организационного поведения следует назвать работы Ю.Д. Красовского, В.А. Спивака, Т.О. Соломанидиной, Е.К. Самраиловой, В.И. Сигова, С.А. Шапиро.

Ведутся активные исследования организационного поведения в образовании (О.В. Чуднова), в сфере сервиса (Ю.В. Мурашова), торговли (А.Ю. Панонова), в здравоохранении (В.В. Хуртина).

Проблемам научно-технологического развития и управления научными организациями в советский период были посвящены работы А.И. Анчишкина, М.А. Виленского, В.Ю. Будаева и др. Сейчас их решением занимаются М.А. Гершман, В.В. Глухов, Л.М. Гохберг, Л.Э. Миндели, К.С. Фурсов, С.И. Черных. В изучение мотивационных паттернов и социальной мобильности ученых существенный вклад внесли Р.А. Долженко, Н.А. Шматко. Коллаборация и кооперирование в сфере науки, интеграция науки, образования и производства исследуются А.В. Бабкиным, Н.В. Василенко, С.В. Кузнецовым, Ю.И. Растовой, А.Д. Шматко.

Однако исследования теории и практики трансформации организационного поведения в научных организациях по мере изменения принципов организации научной, научно-технической и инновационной деятельности с учетом особенности этой деятельности, научного труда и среды для научного поиска носят фрагментарный характер, отсутствуют рекомендации по совершенствованию управления в этой предметной области.

**Целью диссертационной работы** является установление закономерностей, определяющих природу и содержание проблем в организационном поведении в научных организациях, а также способы их разрешения, разработка рекомендаций по формированию и развитию системы управления организационным поведением в научной организации.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих **задач**:

- определить место теории организационного поведения в структуре управленческого знания;

- выявить методологические проблемы, связанные с междисциплинарным характером теории организационного поведения, дать оценку степени их решения в современных исследованиях и предложить решение проблемы методической интеграции оценки организационного поведения всех категорий акторов организации;

- охарактеризовать особенности и оценить влияние организационного поведения в научной организации на результативность научной деятельности и успех продолжающейся трансформации принципов организации научной, научно-технической и инновационной деятельности;

- разработать модель эффективного научного сотрудничества для достижения целевого научного или научно-технического результата;
- исследовать подходы к управлению организационным поведением и сформулировать рекомендации по созданию в научных организациях системы управления организационным поведением;
- предложить организационные решения для эффективного функционирования системы управления организационным поведением в сфере науки.

**Объект исследования** – научные организации РФ.

**Предмет исследования** – закономерности и факторы, определяющие поведение персонала и научных коллективов в научной организации, а научной организации во внешней среде.

**Теоретической и методологической основой** исследования послужили положения и выводы, изложенные в трудах ведущих отечественных и зарубежных авторов в области социального взаимодействия, концепции создания общей ценности (Creating shared value, CSV), стейкхолдерской теории.

Исследование проводилось с позиций абстрактно-логического, системного, сравнительного, экономико-статистического подходов методами монографического описания, экспертных оценок, анкетного опроса, дисперсионного анализа.

**Информационную базу** исследования составили законодательные и нормативные акты РФ, материалы ОЭСР, Института статистики ЮНЕСКО, Федеральной службы государственной статистики, научных конференций, стандарты системы менеджмента качества ISO, исследовательские базы данных Emerald, EBSCO, Science Direct и Pro-Quest, фактологические и эмпирические данные, опубликованные в открытой печати, а также непосредственно полученные автором в ходе исследования.

**Обоснованность и достоверность результатов исследования.** Исследование базируются на фундаментальных положениях теории менеджмента, анализе значительного объема других нормативно-правовых документов, статистических и эмпирических данных сферы науки. Научные положения и выводы получены на основе использования известных общенаучных и специальных методов теоретического и эмпирического исследования, не противоречат признанными научными положениями, соответствуют поставленным целям и решаемым задачам.

**Соответствие диссертации Паспорту научной специальности.** Область исследования соответствует Паспорту специальности ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством по отраслям и сферам деятельности (менеджмент), следующим пунктам: 10.8. «Управление экономическими системами, принципы, формы и методы его осуществления. Зависимость управления от характера и состояния экономической системы. Управление изменениями в экономических системах. Теория и практика управления интеграционными образованиями и процессами интеграции бизнеса»; 10.13.

«Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Группа и поведение группы в процессе управления. Современные теории командообразования, межгрупповые отношения в процессе управления».

**Научная новизна** исследования заключается в теоретическом обосновании необходимости управления организационным поведением акторов организации на микро-, мезо- и макроуровнях, включая внешних стейкхолдеров, и в реализации при формировании системы управления организационным поведением в научной организации подхода, основанного на оценке измеряемых показателей восприятия организационных действий всеми категориями акторов.

**Наиболее значимые результаты, обладающие научной новизной и полученные лично автором:**

- дано и обосновано определение организационному поведению с позиций концепции создания общей ценности как самостоятельной области науки о поведении акторов организации, включая ее ключевых внешних стейкхолдеров, в части направленных друг на друга их действий;

- доказана возможность реализации принципа методологического изоморфизма в отношении ключевых индикаторов в микро-, мезо- и макро- областях организационного поведения путем построения системы измеряемых показателей восприятия организационных действий для всех категорий акторов организации;

- выявлены и исследованы особенности организационного поведения акторов научной организации в условиях трансформации и интернационализации научной деятельности, конкуренции на рынке научного труда, конкурсного доступа к ресурсам, возросшего объема научной и научно-технической информации;

- предложены модель эффективного научного сотрудничества и шаблон профиля восприятия его ценности менеджментом и специалистами научных организаций, обеспечивающие возможность учитывать факторы, влияющие на эффективность сотрудничества с конкретными партнерами с точки зрения вклада в достижение научного или научно-технического результата;

- приведено обоснование необходимости и разработана методика расчета дополнительного показателя результативности деятельности научной организации – темп целевого роста, позволяющего точнее в каждом конкретном случае определить направления приложения усилий при управлении организационным поведением в научной организации, осуществлять мониторинг хода реализации запланированных мероприятий, их корректировку, выстраивать эффективную систему мотивации;

- предложены принципиальная схема и стратегическая карта формирования и развития системы управления организационным поведением в научной организации, с позиций стандартов менеджмента ISO определены критерии оценки уровня ее зрелости.

**Теоретическая значимость исследования.** Разработанные теоретические и методологические положения дополняют и развивают существующие в

теории организационного поведения концепции в части определения акторов микро-, мезо- и макроорганизационного поведения, обоснования принципа методологического изоморфизма в отношении его индикаторов, создания системы управления организационным поведением применительно к научным организациям.

**Практическая значимость исследования.** Сформулированные в работе рекомендации, переведенные в плоскость практических решений, позволят научным организациям действовать в логике непрерывных улучшений рабочей среды, характера работы, усиления коллаборации, получения общественного признания и, в конечном итоге, обеспечения желаемой результативности научной деятельности.

Полученные результаты могут быть использованы в преподавании дисциплин «Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение», «Управление персоналом», «Государственное регулирование экономики».

**Апробация результатов исследования.** Основные положения исследования докладывались на международных научно-практических конференциях: «Управленческий и сервисный потенциал цифровой экономики: проблемы и перспективы» (Омск, 2020), «Стратегии и инструменты управления экономикой: отраслевой и региональный аспект» (Санкт-Петербург, 2020), «Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами» (Москва, 2020).

Полученные результаты нашли практическое применение в работе Петербургского института ядерной физики им. Б.П. Константинова Национального исследовательского центра «Курчатовский институт».

**Публикации.** Результаты исследования, изложенные в диссертации, представлены в десяти публикациях общим объёмом 4,5 п.л. (вклад автора – 4,2 п.л.), в том числе четыре статьи объёмом 2,0 п.л. (вклад автора – 1,7 п.л.) – в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, определённых Высшей аттестационной комиссией России.

**Структура и объём работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы и приложений. Работа содержит 21 рисунок, 21 таблицу, 8 приложений. Список используемой литературы включает 219 отечественных и зарубежных источников.

## **II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Дано и обосновано определение организационному поведению с позиций концепции создания общей ценности как самостоятельной области науки о поведении акторов организации, включая ее ключевых внешних стейкхолдеров, в части направленных друг на друга их действий.**

Исследование проблем, рассматриваемых в рамках теории организационного поведения, позволяет сделать вывод о ее междисциплинарном характере.

В ее генезисе – достижения в области социологии (теория социального действия), психологии (когнитивный и бихевиористский подходы, концепция социального научения), менеджмента («доктрина человеческих отношений», стейкхолдерская концепция, поведенческий, ситуационный и ценностно-ориентированный подходы).

Исследования организационного поведения чаще всего ведутся по следующей траектории: от человека и его особенностей, через рассмотрение групп и их разнообразия – к конструированию сложных социальных систем. В диссертационной работе уточнены границы отдельно идентифицируемых областей организационного поведения: микроорганизационное поведение (индивидуальное поведение в организационных условиях), мезоповедение (поведении людей, работающих вместе в командах и группах) и макроорганизационное поведение (действия организации и ее внешних стейкхолдеров, интегрированных в процессы принятия решений). С позиций системного подхода действия, предпринятые одним актором любого уровня, будут влиять на всех других, включая саму организацию.

Теория организационного поведения рассматривает действия акторов, направленные друг на друга, исследует восприятие ими событий в организации и ее окружении, что определяет ее предметную область и самостоятельный характер как научного направления, требующего обширной эмпирической основы и обладающего значительными прогностическими возможностями.

В тезаурус теории организационного поведения вошли понятия просоциальное поведение (prosocial organizational behavior, POB), экстра-ролевое поведение (extra-role behavior, ERB) и поведение организационного гражданства (organizational citizenship behavior, OCB), удовлетворенность, лояльность, вовлеченность, эмоциональная привязанность и организационная приверженность.

Такие категории менеджмента как внешняя среда, организационная культура, дизайн работы, стрессы на работе, удовлетворенность трудом, рабочие группы, командообразование, каналы коммуникаций, управленческие роли и лидерство, трудовые конфликты, организационная власть и политика, обучение, изменения, организационное развитие являются факторами формирования соответствующего целям организационного поведения.

Управление организационным поведением – это деятельность организации, преобразующая цели организации в относящиеся к организационному поведению решения, планы и действия при выстраивании отношений со всеми заинтересованными сторонами (акторами).

**2. Доказана возможность реализации принципа методологического изоморфизма в отношении ключевых индикаторов в микро-, мезо- и макро- областях организационного поведения путем построения системы измеряемых показателей восприятия организационных действий для всех категорий акторов организации.**



Проблема методической интеграции инструментов управления организационным поведением всех категорий акторов организации решаются в диссертационной работе за счет применения общего паттерна для оценки таких ключевых индикаторов организационного поведения как измеряемые показатели восприятия организационных действий в его микро-, мезо- и макро- областях, т.е. реализации принципа методологического изоморфизма.

Содержательное сравнение измеряемых показателей восприятия организационных действий различными категориями акторов позволило определить их соподчиненность (Рисунок 1).

Удовлетворенность	+	Лояльность	=	Организационная гражданственность
Удовлетворенность	+	Вовлеченность	=	Приверженность
Лояльность	+	Эмоциональная привязанность	=	Вовлеченность

Рисунок 1. Соподчиненность измеряемых показателей восприятия заинтересованными сторонами организационных действий

На рисунке 2 представлены показатели восприятия, характеризующие организационное поведение акторов в организации и ее заинтересованных сторон, а также установленные в ходе исследования определяющие их величину факторы и связи между ними. Сплошными линиями отмечены «функциональные» зависимости, когда один атрибут входит аргументом в модель оценки другого, а пунктиром – стохастические зависимости.

**3. Выявлены и исследованы особенности организационного поведения акторов научной организации в условиях трансформации и интернационализации научной деятельности, конкуренции на рынке научного труда, конкурсного доступа к ресурсам, возросшего объема научной и научно-технической информации.**

В диссертационной работе дана характеристика организациям, выполнявшие научные исследования и разработки (таблица 1).

- необходимость учитывать множество национальных, институциональных и индивидуальных факторов результативности;
- многоканальные кооперационные связи «по горизонтали» с образовательными организациями, зарубежными партнерами, функциональной инфраструктурой исследований и разработок, с бизнесом;
- значимость интеграции в практику управления научной организации социальной ответственности в области прав человека, трудовых и добросовестных деловых практик;
- слабая координация между административно-хозяйственной и исследовательской подсистемами научных организаций;
- сложившаяся иерархия статусов работников, «автономность» исследователей, коммуникативные барьеры внутри организации, недооценка возмож-

ного вклада в общие результаты специалистов, обеспечивающих наладку, диагностику и устранение неполадок научных приборов, лабораторного оборудования, вычислительной техники, а также работающих с информацией и т.д.

– низкий уровень использования академического лидерства ведущих ученых.

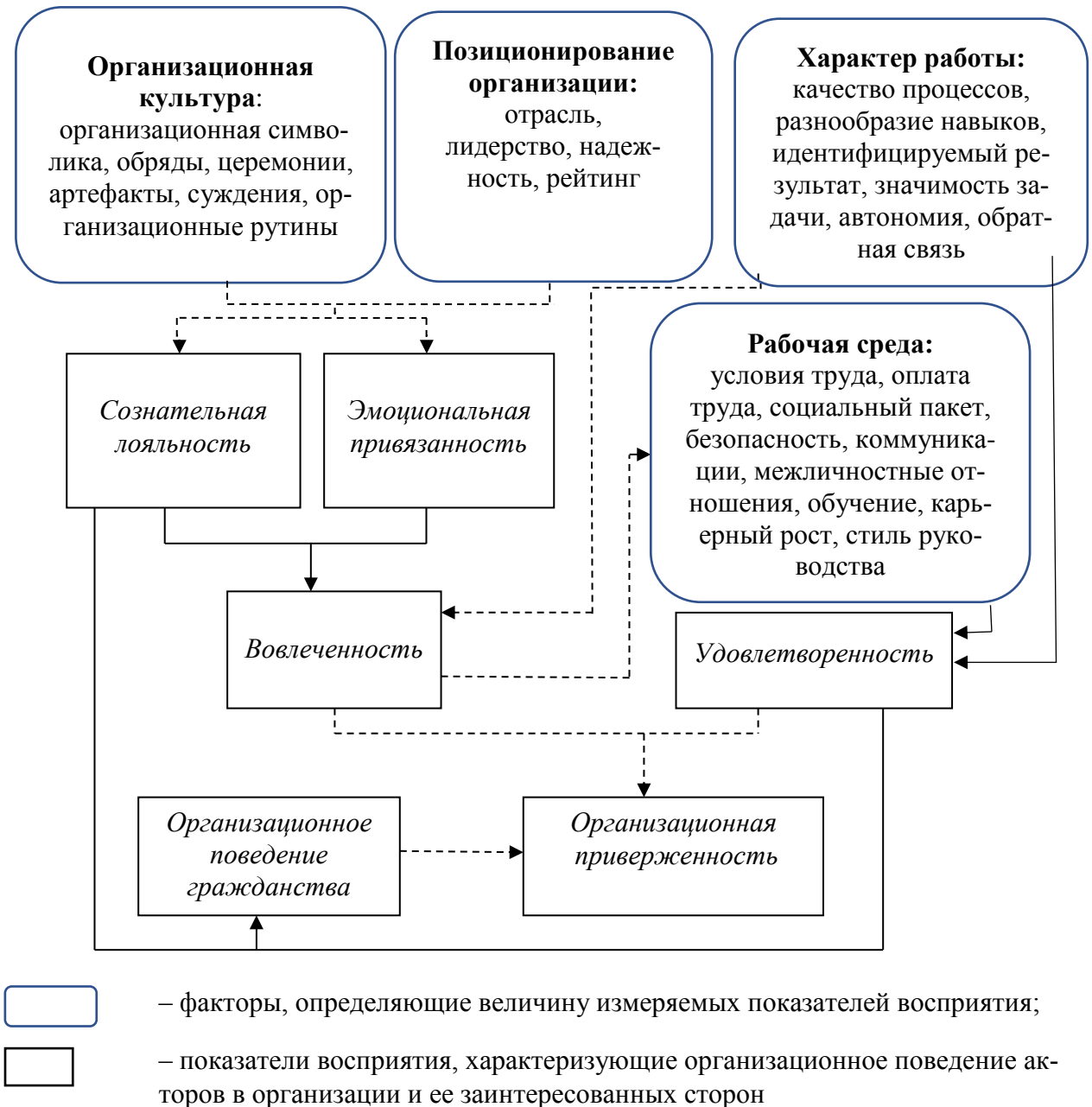


Рисунок 2. Система измеряемых показателей восприятия организационных действий

Таблица 1 – Классификация научных организаций

Признак классификации	Класс научной организации, результатов, источников финансирования деятельности					
Тип	Научно-исследовательские		Конструкторские		Проектные и проектно-исследовательские	
	Опытные заводы	Образовательные организации	Организации промышленности		Прочие	
Форма собственности	Российская		Иностранная		Совместная	
Сектор деятельности	Государственный		Предпринимательский		Высшего образования	
Область науки	Естественные			Технические		Медицинские
	Сельскохозяйственные			Гуманитарные		Социальные
Профиль	Генерация знаний		Разработка технологий	Научно-технические услуги		Особый
Результативность	Ведущие	Лидеры	Стабильные	Утратившие научную деятельность в качестве основного вида деятельности и перспективы развития		
Роль в коллаборации (кооперации)	Организация-исполнитель НИОКР			Организация-соисполнитель НИОКР		
Источники финансирования ИиР	Собственные средства	Средства бюджетов	Бюджетные ассигнования	Средства фондов поддержки	Средства иностранных источников	
	Средства организаций					
	Государственного сектора		Предпринимательского сектора		Сектора высшего образования	Частных некоммерческих
Цели внутренних затрат на ИиР	Развитие экономики	Социальные цели	Общее развитие науки		Другие цели	
	Исследование и использование земли и атмосферы			Использование космоса в мирных целях		
Приоритетные направления внутренних затрат на ИиР	Информационно-телекоммуникационные системы		Индустрия наносистем		Энергоэффективность, энергосбережение, ядерная энергетика	
	Рациональное природопользование		Науки о жизни		Транспортные и космические системы	
Результат	Отчет по НИОКР	Техническая документация	Патенты и другие охраноспособные результаты		Публикации	Прочее

Особенности организационного поведения акторов научной организации заключаются в следующем:

– ориентация на приоритеты государственной научно-технической политики, ведущая роль ключевого стейкхолдера (согласно подчиненности) в разработке стратегии и (или) программы развития научной организации;

В ходе исследования с целью определения характера и степени взаимосвязи измеряемых показателей восприятия как индикаторов организационного поведения были опрошены 70 сотрудников научных организаций Санкт-Петербурга. В частности, по типовым методикам были оценены удовлетворенность (eSI, employee satisfaction), лояльность (eNPS, employee Net Promoter Score), вовлеченность персонала (Employee Engagement Model «Q12»).

Результаты оценки ключевых измеряемых показателей восприятия организационных действий акторами микроуровня представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Ключевые измеряемые показатели восприятия исследователями деятельности научных организаций

Признак группировки	Обозначение	eSI	eNPS	Q12
<i>Общая оценка</i>	X	74,1	34,2	33,9
<i>Гендер</i>	X1			
женщины	X1.1	74,4	26,1	34,8
мужчины	X1.2	74,0	31,9	31,9
<i>Уровень квалификации</i>	X2			
ведущие ученые	X2.1	74,9	80,0	40,0
молодые перспективные исследователи	X2.2	73,7	26,3	31,6
другие исследователи	X2.3	73,7	26,1	34,8
<i>Занимаемая должность</i>	X3			
главный н.с.	X3.1	74,5	40,0	46,7
ведущий н.с.	X3.2	72,9	28,6	21,4
старший н.с.	X3.3	75,1	15,9	23,1
научный сотрудник	X3.4	82,8	50,0	100,0
младший н.с.	X3.5	65,7	11,1	0,0
<i>Отрасль науки</i>	X4			
естественные	X4.1	78,0	50,0	61,1
технические	X4.2	72,4	31,9	22,7
медицинские	X4.3	65,2	-7,0	14,3
гуманитарные	X4.4	81,6	77,8	55,6
социальные	X4.5	77,8	42,9	14,3
<i>Профиль организации</i>	X5			
генерация знаний	X5.1	76,9	50,0	45,0
разработка технологий	X5.2	72,3	22,2	33,3
научно-технические услуги	X5.3	67,7	11,1	0,0

Статистические характеристики показателей eSI, eNPS, Q12 свидетельствуют о близком к нормальному распределению полученных, что важно для построения на их основе корреляционно-регрессионных моделей стохастических зависимостей (таблица 3).

Таблица 3 – Статистические характеристики

Показатели	Обозначение	eSI	eNPS	Q12
Средняя величина	$\bar{y}$	74,1	34,2	33,9
Среднее линейное отклонение	d	3,24	16,84	16,29
СКО	$\sigma$	4,41	20,95	22,22
Асимметрия	A	-0,3758	-0,225	0,14846
Эксцесс	E	0,42077	-0,5733	-0,4615

На сегодняшний день не все научные организации, их сотрудники и партнеры осознают необходимость командной работы при реализации исследовательских проектов, но не всегда к ней готовы.

В таблице 4 приведены результаты опроса 20 руководителей научных организаций Северо-Западного федерального округа РФ относительно вклада научного сотрудничества в достижение научного или научно-технического результата.

Таблица 4 – Профиль восприятия научного сотрудничества

Этапы и признаки оценки характера сотрудничества	Оценка вклада признака
<b>Основания</b>	
приоритеты национальной политики	4,6
знания	3,4
опыт в выполнении данного рода задач	2,2
ресурсы	3,3
распределение рисков	2,1
личные контакты	3,1
<b>Формирования</b>	
постановка целей и планирование работ	2,2
организация и распределение обязанностей	1,9
информационный и коммуникационный обмен	2,1
соглашения о сотрудничестве в области интеллектуальной собственности	1,5
<b>Поддержание</b>	
выполнение графика работ	1,4
отзыв исполнителей и финансовых ресурсов	3,1
потеря доверия	3,1
слабые личные коммуникации	3,1
<b>Завершение и распространение результатов</b>	
своевременный и полный отчет	3,2
совместные публикации / согласованное авторство	3,1
мотивация к дальнейшему сотрудничеству	3,3

Средние оценки, которые получил у респондентов значимость каждого из атрибутов четырех этапов сотрудничества по 5-балльной шкале, свидетельствуют, что ценность научного сотрудничества определяется сложностью научных проблем в рамках приоритетов национальной научно-технологической

политики, возможностью использовать знания и ресурсы, а также личные контакты в ходе выполнения проектов. При этом организация процесса, особенно в части распределения обязанностей и прав, остается серьезной проблемой.

В результате проведенной социометрической оценки готовности научных работников к командной работе (опрошены 70 сотрудников научных организаций Санкт-Петербурга) получены низкие значения индекса взаимности позитивных выборов у ведущих ученых и относительно высокие значения средних индексов взаимности индифферентных выборов у категории молодых перспективных исследователей, что может говорить о низком уровне реализации ведущими учеными возможностей академического лидерства, об отсутствии у этих категорий исследователей компетенций в области командообразования, и, как следствие, необходимости создания механизма их развития в системе дополнительного образования или повышения квалификации на рынке научного труда.

**4. Предложены модель эффективного научного сотрудничества и шаблон профиля восприятия его ценности менеджментом и специалистами научных организаций, обеспечивающие возможность учитывать факторы, влияющие на эффективность сотрудничества с конкретными партнерами с точки зрения вклада в достижение научного или научно-технического результата.**

Разработанная в диссертации модель эффективного сотрудничества в научных исследованиях представлена на рисунке 3.

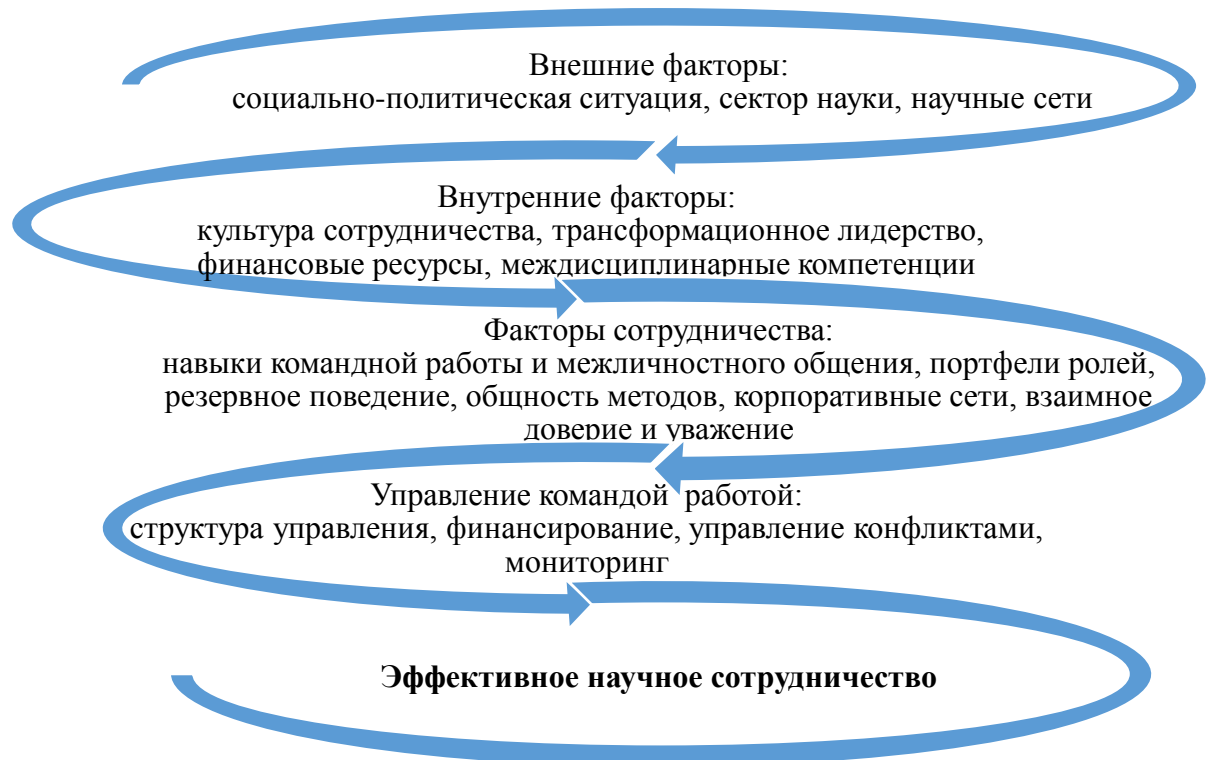


Рисунок 3 – Модель эффективного сотрудничества в научных исследованиях

Сложным по своей природе научное сотрудничество может быть представлено как процесс, включающий четыре стадии: основание, формулирование, поддержание и заключение. В таблице 5 представлен профиль восприятия партнера на разных этапах сотрудничества.

Таблица 5 – Профиль восприятия ценности научного сотрудничества

Этапы (стадии) сотрудничества	Признаки оценки характера сотрудничества
Основания	приоритеты национальной политики
	знания
	опыт в выполнении данного рода задач
	ресурсы
	распределение рисков
Формирования	личные контакты
	постановка целей и планирование работ
	организация и распределение обязанностей
	информационный и коммуникационный обмен
Поддержание	соглашения о сотрудничестве в области интеллектуальной собственности
	выполнение графика работ
	отзыв исполнителей и финансовых ресурсов
	потеря доверия
Завершение и распространение результатов	слабые личные коммуникации
	своевременный и полный отчет
	совместные публикации / согласованное авторство
	мотивация к дальнейшему сотрудничеству

В работе представлены результаты опроса руководителей научных организаций, имевших опыт кооперации в исследованиях и разработках. Сделан вывод о высокой ценности сотрудничества с точки зрения приоритетов национальной научно-технологической политики, возможности использовать знания, ресурсы, личные контактов в ходе выполнения. Проблемы в научном сотрудничестве связаны с организацией процесса, распределением обязанностей и прав, дисциплиной при завершении проекта.

**5. Приведено обоснование необходимости и разработана методика расчета дополнительного показателя результативности деятельности научной организации – темп целевого роста, позволяющего точнее в каждом конкретном случае определить направления приложения усилий при управлении организационным поведением в научной организации, осуществлять мониторинг хода реализации запланированных мероприятий, их корректировку, выстраивать эффективную систему мотивации.**

Необходимость учитывать множество факторов результативности деятельности научной организации требует инструмента, упрощающего задачу трансляции ценностей, норм, ключевых целей, сформулированных высшим руководством, всем акторам, не искажая их организационного поведения.

В качестве основного результирующего показателя в системе управления организационным поведением в научной организации предлагается использовать «темпы целевого роста» (таблица 6).

Таблица 6 – Методика расчета темпов целевого роста научных организаций

Показатель	Обозначение	Расчет
Рост качества публикационной активности	H	Темп роста числа статей в научных изданиях первого и второго квартилей / Темп роста общего числа статей индексируемых в международных базах данных
Рост качества патентной активности	R	Темп роста числа зарубежных патентов / Темп роста общего числа патентов
Рост доли исследователей моложе 39 лет в научной организации	Y	Доля исследователей моложе 39 лет в общей численности исследователей в текущем периоде / Доля исследователей моложе 39 лет в общей численности исследователей в предыдущем периоде
Рост доли зарубежных исследователей в научной организации	F	Доля зарубежных исследователей в общей численности исследователей в текущем периоде / Доля зарубежных исследователей в общей численности исследователей в предыдущем периоде
Темпы формирования целевой структуры кадров	S	$S=0,67Y+0,33F$
Темпы целевого роста	Q	$Q = \sqrt[3]{H^{p_1} \cdot R^{p_2} \cdot S^{p_3}}$
Степень значимости переменной	$p_i$	$p_i = \frac{1}{1 + e^{-z}}$ <p>где e – основание натурального логарифма;  <math>z_i</math> – линейная комбинация независимых факторов,  <math>z_i = \alpha_i + \beta_i \cdot X_i</math>, <math>i=1,3</math>;  X – отрасль науки, профиль организации, рейтинг организации и др.</p>

Значение показателя Q, превышающий 1,0, и его рост от периода к периоду указывает на то, что деятельность научной организации успешна, в противном случае необходимы существенные усилия для изменения ситуации. В первую очередь должно быть преодолено снижение значений переменных H, R, Y, F, затем планируется улучшение показателей с высокой значимостью ( $p_i$ ), и только потом – остальное. При помощи показателя Q научные организации могут отслеживать тенденции, корректировать планы, выстраивать систему мотивации, эффективно использовать академическое лидерство ведущих ученых.

**6. Предложены принципиальная схема и стратегическая карта формирования и развития системы управления организационным поведением в научной организации, с позиций стандартов менеджмента ISO определены критерии оценки уровня ее зрелости.**



Управление организационным поведением в научной организации должно носить системный характер, основываться на четко сформулированной и разделяемой сотрудниками политике, руководствоваться стратегией, включать планы, предусматривающие, в том числе развитие самой системы управления и средств поддержки. Принципиальная схема системы управления организационным поведением представлена на рисунке 4.

*Заинтересованные стороны и контекст организации*

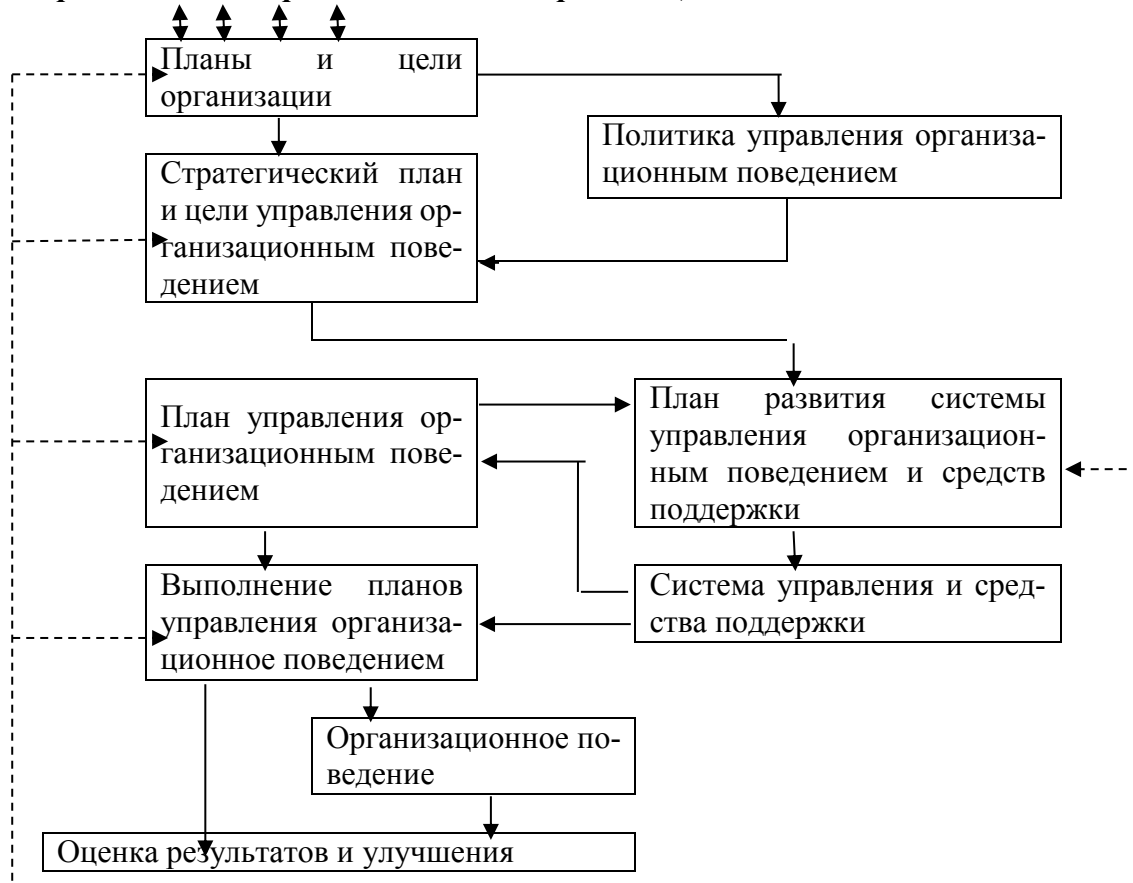


Рисунок 4. Принципиальная схема системы управления организационным поведением

Политика управления организационным поведением должна давать разумную уверенность в достижении целей организации, а также уверенность заинтересованным сторонам в том, что поведение организации, ее сотрудников и структур соответствует требованиям законодательства, регулирующих органов и контрактным требованиям, собственным требованиям организации, будет отвечать их потребностям и ожиданиям.

Стратегический план и цели управления организационным поведением – документ, показывает, как цели организации преобразованы в цели управления организационным поведением, устанавливает подход к разработке планов управления организационным поведением и требования к системе управления организационным поведением.

Причинно-следственные связи между различными стратегическими целями и характеризующими их показателями наилучшим образом демонстрирует такой инструмент стратегического управления как стратегическая карта (strategy map).

Стратегическая карта управления организационным поведением в научной организации представлена на рисунке 5.

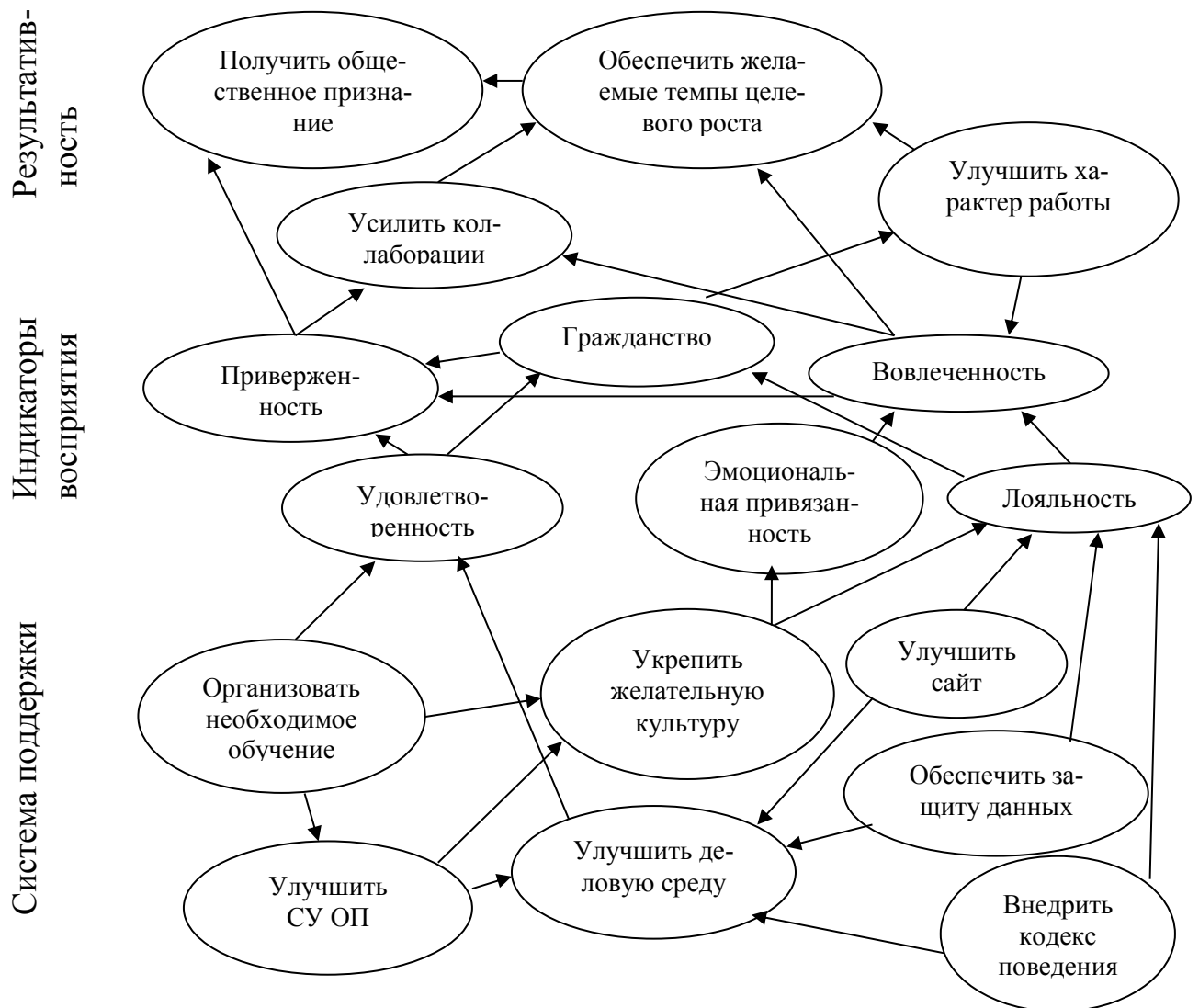


Рисунок 5. Стратегическая карта управления организационным поведением в научной организации

Стратегическая карта включает краткую и понятную информацию, мониторинг которой позволяет своевременно вмешаться в процесс для его корректировки.

Визуализированные сбалансированность и взаимосвязанность всех атрибутов карты имеют мощный мотивационный потенциал, так как свидетельствуют о способности действий по управлению организационным поведением усиливать друг друга.

В качестве организационного решения для эффективного функционирования системы управления организационным поведением в научной организации предложено создать проектный офис, способный обеспечить ее организационно-техническое, экспертно-аналитическое и методологическое сопровождение.

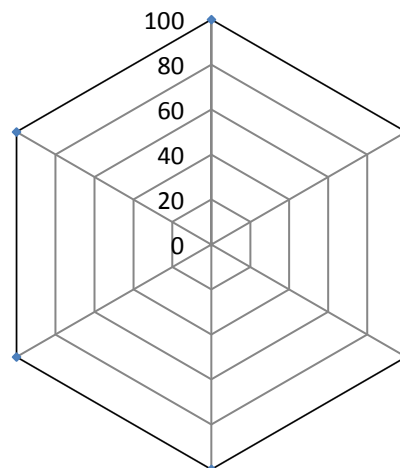
Для оценки зрелости системы управления организационным поведением в целом предлагается применить требования стандартов серии ГОСТ Р ИСО/МЭК 15504, т.е. определить, в какой степени процесс управления задокументирован, эффективен, интегрирован в систему управления организацией, регулярно измеряется, периодически оценивается и непрерывно улучшается. В диссертации определены атрибуты оценки и источники информации для формирования обоснованного заключения по каждому из критериев.

Результатов оценки зрелости системы управления организационным поведением целесообразно представить в виде лепестковой диаграммы, которая позволяет сразу увидеть отставание по какому-либо из критериев (рисунок 6).

**Лидерство:** политика, обеспечение ресурсами, должностные обязанности, ответственность

**Улучшение:** несоответствия и корректирующие действия, предупреждающие действия, постоянное улучшение

**Оценка результатов:** мониторинг, измерение, анализ, оценка, внутренний аудит, анализ руководством



**Планирование:** цели на всех структурных уровнях, методы и формы оценки результатов, процессы, процедуры, мероприятия, ресурсы

**Средства поддержки:** ресурсы, компетенции, обмен информацией

**Функционирование:** оперативное управление, управление изменениями

Шкала оценки атрибутов: полностью сформирован – 100 баллов; в основном сформирован – 75 баллов; частично сформирован – 50 баллов; намечен, есть попытки реализовать – 25 баллов; не сформирован – 0 баллов.

Рисунок 6. Лепестковая модель представления результатов оценки зрелости системы управления организационным поведением

По оценке опрошенных в ходе исследования руководители научных организаций, опыта формирования систем управления организационным поведением в сфере науки пока нет.

### III. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ (ЗАКЛЮЧЕНИЕ)

Необходимость полного вовлечения потенциала научных организаций, исследователей и их коллабораций в решение приоритетных научно-технологических задач определяет запрос общества на трансформацию организационного поведения в процессе создания и реализации научных и научно-технических результатов.

Результаты систематического исследования организационного поведения в научных организациях методами, примененными в диссертационной работе, будут способствовать накоплению управленческого опыта в этой области.

Сформулированные предложения позволяют реализовать стратегический подход в управлении организационным поведением в сфере науки за счет методической интеграции оценки организационного поведения всех категорий акторов, использования потенциала академического лидерства ведущих ученых, внедрения и развития системы управления организационным поведением.

### IV. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Горчаков, С.Е. Теория организационного поведения в структуре управленческого знания: препринт / С.Е. Горчаков. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019. – 1,0 п.л.
2. Горчаков, С.Е. Цели, задачи и инструменты реализации национального проекта «Наука» / С.Е. Горчаков // Журнал правовых и экономических исследований. - 2020. - № 1. - 0,4 п.л.
3. Горчаков, С.Е. Особенности организационного поведения в научной организации / С.Е. Горчаков // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. - 2020. - № 3(123). – 0,5 п.л.
4. Горчаков, С.Е. Актуальные исследовательские программы в теории организационного поведения / С.Е. Горчаков, В.И. Сигов // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2020. - № 4 (124). – 0,6 п.л./0,3 п.л.
5. Горчаков, С.Е. К вопросу оценки эффективности организации сотрудничества участников научных исследований / С.Е. Горчаков // Экономика. Профессия. Бизнес. - 2020. - № 3. – 0,5 п.л.
6. Горчаков, С.Е. Система измеряемых показателей восприятия в организационном поведении // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: вузовско-академический сборник научных трудов. Выпуск №3 (19) / С.Е. Горчаков, под редакцией В.И. Сигова и С.В. Кузнецова. - СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2020. – 0,3 п.л.
7. Горчаков, С.Е. Стратегическая карта формирования и развития системы управления организационным поведением в научной организации // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: вузовско-академический сборник научных трудов. Выпуск №3 (19) / С.Е. Горчаков,

- под редакцией В.И. Сигова и С.В. Кузнецова. - СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2020. – 0,2 п.л.
8. Горчаков С.Е. К вопросу оценки результативности деятельности научной организации // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами: Сборник научных статей V Международной научно-практической конференции. В 2-х частях. Ч. I. / С.Е. Горчаков. – М.: Изд-во «Эдельвейс», 2020. – 0,4 п.л.
  9. Горчаков, С.Е. Факторы командообразования в научной организации // Управленческий и сервисный потенциал цифровой экономики: проблемы и перспективы: Международная научно-практическая конференция. г. Омск, 14 - 15 мая 2020 г. / С.Е. Горчаков. - Омск.: Изд-во ОмГТУ, 2020. - 0,3 п.л.
  10. Горчаков, С.Е. Ценностные аспекты научного сотрудничества // Стратегии и инструменты управления экономикой: отраслевой и региональный аспект: IX Международная научно-практическая конференция. г. Санкт-Петербург, 15 мая 2020 / С.Е. Горчаков. – СПб.: Изд-во ООО «НПО ПБ АС», 2020. – 0,3 п.л.