

## **ОТВЕТЫ ДЯГИЛЕВА Р.А. НА ВОПРОСЫ ИЗБИРАТЕЛЕЙ:**

*ВОПРОС 1: Для Вас «один в поле воин» или Вы приверженец команды?*

*ОТВЕТ:* Оба варианта рабочие. Все зависит от стоящих задач. В то же время всем известно, что современные исследования, особенно те, которые связаны с натурными наблюдениями, невозможно провести в одиночку. Поэтому почти всегда даже за «одним» стоит какая-то группа людей.

*ВОПРОС 2. Что для Вас критерий сильной команды?*

*ОТВЕТ:* Сила команды – не та характеристика, которая что-то значит для меня. Готов работать в любой команде. Главное – действие, готовность и желание всех членов команды решать стоящие задачи, а это, в свою очередь, обеспечит результат, какой бы он ни был. Собственно качество и количество результатов покажут, насколько команда сильна. Будет команда действовать – будет расти и ее сила.

*ВОПРОС 3. Как сделать команду, замотивированную на результат?*

*ОТВЕТ:* Если в двух словах, то «кнут и пряник».

*ВОПРОС 4. С какими программами мотивации Вы знакомы, что собираетесь предпринять, чтобы цепочка: сотрудник → отдел (лаборатория) → подразделение, работала на годовые цели коллектива, которые ежегодно декларирует руководство.*

*ОТВЕТ:* Не знаком. Предстоит ознакомиться с существующими наработками по этому направлению.

*ВОПРОС 5. Как сделать так, чтобы в коллективе было больше людей, которым было бы интересно друг с другом не за чашкой чая, а в процессе достижений результата труда?*

*ОТВЕТ:* Полагаю, ожидается ответ о действиях на уровне «директор – руководители подразделений» и только по части результатов, достигаемых организацией. Ведь есть еще и аналогичные отношения в самих подразделениях и внутри рабочих групп по отдельным проектам. В идеале рабочей видится такая структура построенных отношений: директор определяет основную цель в работе организации. После ее обсуждения с руководителями подразделений ставятся и распределяются главные задачи. Далее периодически рассматриваются текущие результаты, на основании которых корректируются пути решения задач, оцениваются сами результаты. На деле выясняется, что интересы у всех разные. Мне всегда интересно было ставить и решать новые задачи. У кого-то новое вызывает страх, отчего интерес

пропадает. Другим все равно, лишь бы платили. Получается, что сначала предстоит выяснить, у кого какие интересы, чтобы дальше все это вместе увязать.

*ВОПРОС 6. HR - менеджер, это реальность в нашем коллективе или удаленная перспектива?*

*ОТВЕТ:* Современное слово в кадровой политике большого предприятия. Очевидно, что у нас этого нет. Будет полезно иметь такого. Есть кандидатуры?

*ВОПРОС 7. Какую пропорцию в деятельности ФИЦ ЕГС РАН, на Ваш взгляд, должны занимать хоздоговорные и др. работы вне рамок бюджетного финансирования?*

*ОТВЕТ:* Гнаться за показателями – практика, навязываемая извне. Считаю, что такие работы просто должны быть и пока их доля должна расти. А их предельный объем и соотношение с бюджетом зависят от текущих возможностей конкретного коллектива.

*ВОПРОС 8. Будете ли Вы поддерживать в прежнем объеме проведение культурных и спортивных мероприятий в ФИЦ ЕГС РАН, г. Обнинск, и принимать в них участие?*

*ОТВЕТ:* Да.

*ВОПРОС 9. Ваши планы по повышению рейтинга и цитируемости ежегодника "Землетрясения Северной Евразии". Как сделать, чтобы обеспечить внешним пользователям доступ к его содержимому средствами Интернет?*

*ОТВЕТ:* Повысить цитируемость – значит повысить качество самих публикаций. А это зависит от авторов. Со своей стороны могу лишь сформулировать требования, чтобы принимаемые статьи были интересными и полезными для потенциальных читателей, кто их будет цитировать. А обеспечить доступ к статьям в Интернете – это самое простое, что можно сделать. Технические возможности для этого есть уже сейчас.