

ОТВЕТЫ ВИНОГРАДОВА Ю.А. НА ВОПРОСЫ ИЗБИРАТЕЛЕЙ:

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

ОТВЕТ: Приверженец команды.

ВОПРОС 2. Что для Вас критерий сильной команды?

ОТВЕТ: Когда каждый знает, что делать и за что он лично отвечает. Человек, работающий в команде, никогда не «переводит стрелки» на другого. Открытость и взаимодействие внутри команды.

ВОПРОС 3. Как сделать команду, замотивированную на результат?

ОТВЕТ:

А) - интересная для всех (или большинства) тема работы (красивая, понятная и достижимая цель работы).

Б) – конкретный и понятный всем членам команды план выполнения работы и обязанности каждого члена команды, периодическое совместное обсуждение хода выполнения работы.

В) – сплоченность команды (каждый понимает, что не выполненная им работа приведет к задержке реализации всего проекта).

Г) – открытость и взаимодействие внутри команды (каждый понимает, кому и где задать вопросы в случае возникновения проблем).

Д) – получение дополнительного финансового вознаграждения, в соответствии с вкладом каждого в получение результата.

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:

А) – повышение квалификации.

Б) – карьерный рост.

В) – понятное финансовое вознаграждение.

Г) – совместные корпоративные мероприятия.

Д) – корпоративные тренинги.

Е) – нематериальное поощрение на общих собраниях коллектива.

Для эффективной работы цепочки – каждый член цепочки должен четко и ясно понимать, что и для чего он делает, и как результат его труда влияет на общий результат организации, должен понимать свою значимость в коллективе и

хорошо знать собственно план предприятия и собственного отдела. Желательно такую информацию размещать на сайте организации с отчетами о ходе выполнения. Руководители отделов должны плотно взаимодействовать между собой для исключения дублирования работы, а также своевременно информировать руководство о возникающих проблемах или трудностях.

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: Ставить интересные и достижимые цели. Но если людям и за чашкой чая интересно друг с другом – это уже хорошо!!! Значит первый шаг к формированию команды уже сделан!

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

ОТВЕТ: В нынешней финансовой ситуации это перспектива весьма отдаленная. Чтобы находить хороших специалистов, необходимо обеспечить их хорошей зарплатой, а это в условиях сегодняшнего финансирования науки – невозможно.

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

ОТВЕТ: Примерно в пропорции 40% на 60%. Причем около четверти из этих 40% должны быть гранты из различных научных фондов. В этом направлении у нас есть огромный потенциал для развития.

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 безусловно. И участвовать тоже. Хотелось бы еще сформировать команду и найти средства для участия в академииде.

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: Вопрос очень непростой. Сборник по объективным причинам выходит с большой задержкой. Многим исследователям вполне достаточен сборник «Землетрясения России». Без перевода его на английский язык и размещения на сайте ФИЦ ЕГС РАН, и дублирования на сайте ISC цитируемость его расти не будет.