

гражданских служащих категории «руководители», направленных на развитие и совершенствование их управленческих компетенций: учебно-методическое пособие. (сост. Н.И. Ларионова, В.Ю. Маслихина, С.В. Краснова и др.). 2014. Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет. 140 с.

DERGACHEV Sergei Valentinovich, Honored Worker of the Public Service of the of Mari El Republic, Associate Professor of the Chair of Legal Support of Public and Municipal Administration, Mari State University (Lenin sq., 1, Yoshkar-Ola, Mari El Republic, Russia, 424001; dergachev_sv@mail.ru)

ABOUT SOME REGIONAL ASPECTS OF THE TECHNOLOGIZATION OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE CIVIL SERVANTS

Abstract. *The author's view on the technologization of professional development of the public civil servants of the Russian constituent entity is based on the principle of unity of three of its aspects: the social phenomenon by itself, the technology and the system of institutes. The analysis of a problem of professional development in this special context allows solving the problem of professionalization of the institutes of regional civil service in a complex.*

Keywords: *professional development, public civil service, technologization*

УДК 331.108.2:622.276

ГАЙСИНА Люция Мугтабаровна – к.соц.н., доцент кафедры истории и культурологии Уфимского государственного нефтяного технического университета (450062, Россия, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Космонавтов, 1; glmug@mail.ru)

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация. *В данной статье рассматривается необходимость внедрения социальных технологий в практику деятельности служб управления персоналом. Предложены авторские классификация социальных технологий, технология развития персонала и алгоритм реализации социальных технологий в сфере управления персоналом.*

Ключевые слова: *управление персоналом, социальные технологии, алгоритм реализации, социальная коммуникация, конструирование, трансформация, развитие персонала*

Современное российское общество переживает динамичные преобразования социальных систем и социокультурных практик, что повышает роль коммуникативной составляющей в социальных процессах. Вышесказанное формирует потребность внедрения новых технологий в практику деятельности служб управления персоналом. Возникает потребность в специфических технологиях социального планирования, проектирования и прогнозирования развития персонала в условиях адаптации системы управления организации в период социальных изменений. Основу изучения социальных технологий сформировала школа социологии и теории управления болгарских ученых (М. Марков, Н. Стефанов). Н. Стефанов применительно к технологиям сделал следующее замечание: «Там, где человек активно и целенаправленно относится к окружающим его процессам, где он стремится сознательно и планомерно изменять природную и социальную среду, там в принципе возможна технология» [Стефанов 1976: 87]. Таким образом, если «тех-

нология» отражает потребность в определенном мастерстве, то «социальная» — его направленность. В совокупности данные составляющие представляют способ и характер преобразования социального пространства.

Ж. Т. Тошенко выделяет следующие сущностные характеристики социальных технологий:

- социальная технология представляет определенный способ достижения общественных целей;
- сущность этого способа состоит в пооперационном осуществлении деятельности;
- операции разрабатываются предварительно, сознательно и планомерно;
- разработка проводится на основе и с использованием научных знаний;
- при разработке учитывается специфика области, в которой осуществляется деятельность;
- социальная технология выступает в двух формах: как проект, содержащий процедуры и операции, и как сама деятельность, построенная в соответствии с этим проектом [Тошенко 2001: 454].

Таким образом, социальные технологии можно трактовать как в широком смысле, понимая под ними вид социальной теории, изучающей специфические операции с результатами познавательной деятельности, так и в узком смысле — как инструмент модернизации социального пространства, направленный на оптимизацию или исключение тех операций, которые не являются необходимыми для получения социального результата. Социальные технологии управления персоналом должны

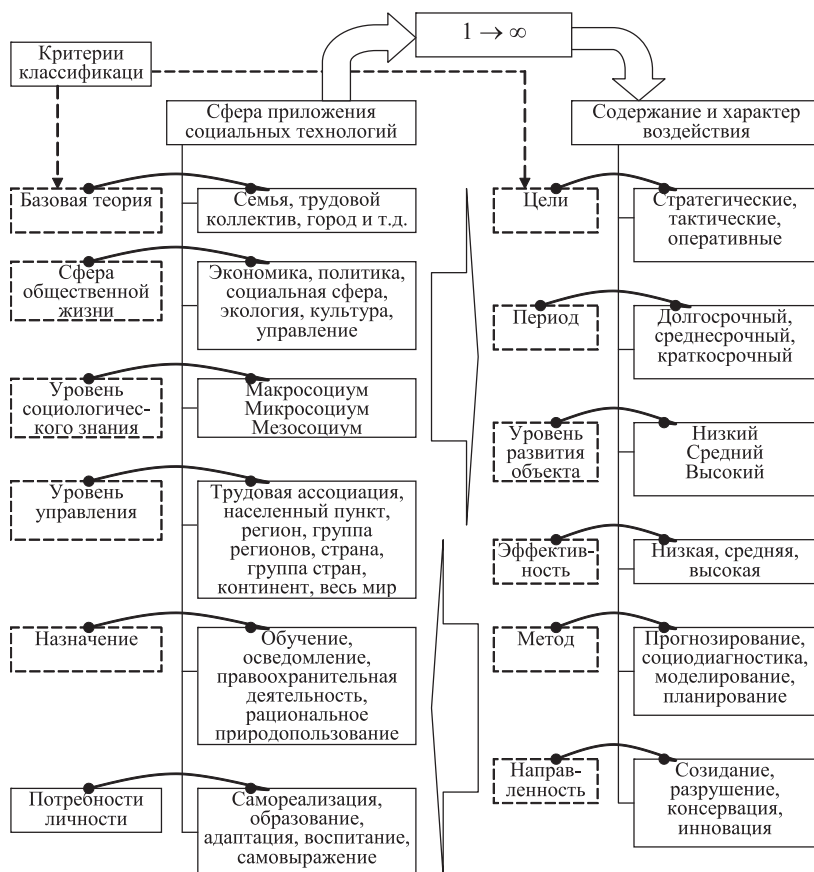


Рисунок 1. Классификация социальных технологий (разработана автором)

предусматривать количественное и качественное преобразование форм и методов работы с кадрами [Гайсина 2010: 1264–1268].

Многообразие социальных технологий обусловило потребность в их систематизации и выделении наиболее приемлемых при управлении персоналом. Результат проведенной автором классификации социальных технологий отражен на рис. 1.

Систематизация представленных в литературе социальных технологий в сфере управления персоналом и соотнесение их с ранее приведенным авторским видением системы управления персоналом позволяет их подразделить на следующие: наем персонала, его адаптация; развитие персонала; стимулирование и мотивация персонала; формирование чувства удовлетворенности работой; формирование сплоченной команды.

Социальные технологии предполагают целенаправленное воздействие на социальный объект с целью получения заданного результата, что в свою очередь требует формирования определенного алгоритма воздействия с заданной этапностью процедур. При этом социальные технологии должны быть направлены как на преобразование системы управления персоналом, так и на качественное преобразование организации. Таким образом, реализация социальных технологий возможна при условии социального конструирования с помощью формирования определенного алгоритма.

Под алгоритмом понимается набор целенаправленных действий, характеризующихся строгой последовательностью и взаимной непротиворечивостью. Изначально данный термин берет свои истоки в математике и рассматривается как определенные действия над математическими объектами. В последнее время наблюдается алгоритмичность практически любой деятельности, что приводит к переходу от четкого математического понимания к логической интерпретации последовательности действий, зачастую не имеющих формализации. В этом случае системность деятельности будет выражаться в поиске, исследовании и совершенствовании алгоритма.

Авторское видение алгоритма реализации социальных технологий в сфере управления персоналом представлено на рис. 2.

Блок А отражает процесс подготовки и формирования социальной технологии. Его реализация имеет место тогда, когда существующие методы и принципы не обеспечивают эффективное функционирование системы управления персоналом и не являются ключом к обеспечению конкурентоспособности организации. На данном этапе проводится диагностика системы управления персоналом на основе таких методов сбора первичной информации, как наблюдение, анкетирование, интервью, тестирование, групповая дискуссия и пр.

При этом суть блока составляет не импликация производственных технологий в реалии общественной жизни, а проектирование технологий, адекватных новой управленческой парадигме. В этой связи актуально мнение В.Н. Иванова и В.И. Патрушева, которые считают, что реализация знаний есть «родовое понятие технологизации, процесс материализации, объективации любых знаний» [Иванов, Патрушев 2001: 31]. Исходя из этого данный блок является связующим между научными воззрениями и сферой их практической реализации.

Блок Б основан на принятии тезиса о том, что социальные функции системы управления персоналом преобразуются под влиянием пересмотра управленческой парадигмы и основываются не на затратных показателях, а на социальных потребностях персонала. Данный блок включает в себя наем персонала и адаптацию, развитие персонала, стимулирование и мотивацию персонала, формирование чувства удовлетворенности работой и сплоченной команды. Можно выделить большую группу научных публикаций, определяющую содержание конкретных социальных технологий. Они затрагивают профессиональную подготовку, наем, мотивацию персонала, рассматривая социальные аспекты применения технологий в деятельности компаний (М.И. Магура, М.Б. Курбатова, П. Шейл, В.В. Щербина, Л.Л. Байарс, Л.В. Ру и др.) [Магура 2004].

Существенное внимание должно уделяться проектированию личностной подсистемы организации. В связи с этим в содержательном плане, приведенном в блоке Б, особую роль играют технологии развития персонала, что обусловлено процессом



Рисунок 2. Алгоритм реализации социальных технологий в сфере управления персоналом (разработан автором)

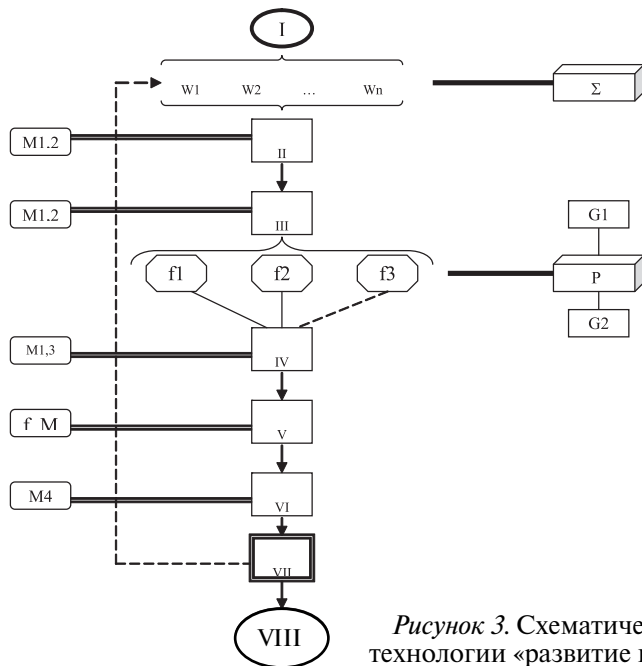


Рисунок 3. Схематическое отображение социальной технологии «развитие персонала»

смены парадигм в управлении. По мнению автора, технологии развития должны быть сфокусированы на формировании и развитии компетенций, представляющих взаимопересечение производственных задач со способностями человека. Фактически компетенции являются продуктом взаимодействия вызова и творче-

ских способностей индивида и не могут быть созданы только путем обучения. Это предъявляет новые требования к социальным технологиям развития персонала.

Блок В предполагает оценку соответствия результатов целевым ориентирам и корректирующие процедуры. На этапе оценки результатов определяется валидность социальной технологии. Поскольку реализация социальной технологии предполагает разноуровневое воздействие, то на уровне отдельных сотрудников должно проследиваться изменение таких показателей, как удовлетворенность содержанием и процессом труда, появление чувства самореализации, самоидентификация работника с предприятием. На групповом уровне должно происходить формирование благоприятного социально-психологического климата и командного духа, активизация внутри- и межгрупповых взаимодействий, сокращение конфликтов, взаимодополняемость структур руководства и лидерства. На уровне организации формируется организационная культура, адекватная особенностям управления и целям профессионального развития сотрудников.

Управление как вид деятельности предполагает реализацию ряда функций, одной из которой выступает контроль. Строение социальных институтов многопланово: оно предполагает наличие ролей и статусов, формальных и неформальных правил, принципов и норм, регулирующих статусно-ролевое взаимодействие факторов управленческих отношений. Наряду с этим должны иметь место и санкции, контролирующие выполнение предписанных ролей, статусов и соблюдение «правил игры», а также механизмы реализации санкций. Одна из основных задач управления – приведение системы управления от вида «как есть» к тому, «как должно быть», что обуславливает использование процедур коррекции, также представленных в заключительном блоке.

В связи с тем, что в свете парадигмальных изменений одной из наиболее значимых выступает социальная технология развития персонала, представляется целесообразным остановиться на ее детализации. Графическое отображение данной технологии приведено на рис. 3.

Детализация сокращений представлена в табл. 1.

Таблица 1

Детализация сокращений

№ п/п	Элемент	Этап работы (характер элемента)	Методы работы
I	Вход	Целевая установка – трансформация системы управления персоналом	–
W	Подмножество	Отбор целевых критериев	M1
Σ	Связанный объект	Механизм трансформации системы управления персоналом	–
II	Процедура	Выбор методики	M1, M2
III	Процедура	Выбор инструментария	M1, M2
f1, f2, f3	Подмножество	Отбор наиболее релевантного инструмента	M1
P	Связанный объект	Группы индикаторов трансформации системы управления персоналом	–
G1, G2	Связанный объект	Система планов и программ развития системы управления персоналом	–
IV	Процедура	Определение группы	M1, M3
V	Процедура	Применение избранного метода и инструмента (инструментов) к группе	f, M
VI	Процедура	Измерение результатов реализации технологии «развитие персонала»	M4 (w)
VII	Процедура	Оценка эффективности мероприятий по развитию персонала	M(4)
VIII	Выход	Новое качество системы управления персоналом организации в результате внедрения технологии	–
M1	Метод	Экспертный метод	–
M2	Метод	Метод аналогии (анализ опыта)	–
M3	Метод	Выборка, группировка	–
M4	Метод	Измерение, сравнение	–

Представленная автором схема весьма алгоритмична и может рассматриваться как руководство к действию при осуществлении трансформации системы управления персоналом. Также необходимо отметить, что социальную технологию следует признать оптимальной, если будут учитываться личностные особенности персонала. Нельзя исключать из рассмотрения особенности российского менталитета, нормы морали, нравственности и религии. Представленный набор методов не является исчерпывающим и может быть дополнен с учетом специфики конкретного объекта управления.

Таким образом, требования, продиктованные вступлением в новый период цивилизационного развития, ведут к трансформации системы управления персоналом, сопровождающейся процессами изменения норм и преобразованием представлений об их адекватном построении. Недостаточная определенность понятия социального пространства и характера протекающих социальных изменений делают проблематичным протекание адаптационных процессов в сфере управления персоналом предприятия. Вместе с тем проведенное исследование показало, что значительная часть российских предприятий и их руководителей не готовы к приведению систем управления персоналом к условиям, диктуемым протекающими социальными изменениями. Это приводит к необходимости формирования механизма трансформации системы управления персоналом, изучения адаптивного управления как фактора, способствующего приспособлению к социальным изменениям, а также социальных технологий как преобразовательного инструмента.

Список литературы

Гайсина Л.М. 2010. Современные социальные технологии подбора кадров в российских нефтегазовых компаниях. — *Вестник Башкирского университета*. Т. 15. № 4. С. 1264-1268.

Иванов В.Н., Патрушев В.И. 2001. *Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления*. М.: Экономика. 327 с.

Магура М.И. 2004. Управление мотивацией персонала. — *Управление персоналом*. № 17. С. 34-40.

Стефанов Н. 1976. *Общественные науки и использование технологии*. М.: Мысль. 148 с.

Тощенко Ж.Т. 2001. *Социология. Общий курс*. М.: Прометей; Юрайт-М. 511 с.

GAISINA Lyutsiya Mugtabarovna, *Cand.Sci.(Soc.)*, Associate Professor of the Chair of History and Cultural Studies, Ufa State Petroleum Technological University (Kosmonavtov st., 1, Ufa, Republic of Bashkortostan, Russia, 450062; glmug@mail.ru)

SOCIAL TECHNOLOGIES AS A TOOL OF SYSTEM TRANSFORMATION IN PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract. The article argues the idea of the necessity of social technologies implantation into the practice of personnel management services. The author claims, that the modern Russian society is passing through the dynamic transformations of the social system and socio-cultural practices that increase the role of communicative component in social processes. Therefore, there is a need for the specific technologies of social planning, designing and prediction of personnel development in the situation when the organizational management system is adapting to the social changes. The basis of all social technologies is the social communication. However, the variety of social technologies has determined the necessity of the systematization and definition of those, that are most acceptable in personnel management. And the author offers her own classification of the social technologies, the technologies of personnel development and the algorithm of its realization.

Key words: personnel management, social technologies, implementation algorithm, social communication, designing, transformation, personnel development