УДК: 303.1:35.084.3 DOI: 10.12737/21314

МЕТОДОЛОГИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ АППАРАТА УПРАВЛЕНИЯ

Козачок В. И. [1]

Статья посвящена описанию содержания методологии социологического обеспечения формирования аппарата управления. Привлечение социологического аспекта обусловлено тем, что с каждой очередной ступенькой в иерархии управления усиливаются требования к личности, умеющей взаимодействовать и организовывать результативную деятельность социальной группы.

Приведены уточненная формулировка понятия социологического обеспечения, его структура и функции. Социологическое обеспечение формирования аппарата управления в организационном плане выражает стратегию, тактику и технику использования инструментария социодиагностики, формирования, развития и коррекции их психофизиологических, психологических и социально-психологических характеристик, обеспечивающих нормальное адекватное состояние личности в реальных условиях труда и жизни. Рассмотрены предпосылки формирования методологии, требования к социологическому обеспечению, принципы, методы и средства его реализации.

Ключевые слова: социологическое обеспечение, формирование аппарата управления, методология, социальная компетентность, социальная позиция, социальная совместимость

METHODOLOGY OF SOCIOLOGICAL SUPPORT OF MANAGEMENT STAFF FORMATION

KOZACHOK V.I. – Doctor of Sociological Sciences, Professor, Academy of Federal Security Service of the Russian Federation (Russian Federation, Orel), e-mail: kosachok@list.ru

The article describes the contents of sociological support of methodology to form management staff. Attraction of sociological aspect is due to the fact that with each next step in the management hierarchy demands on the person are intensified who knows how to communicate and organize productive activity of a social group,.

The refined definition of the concept of sociological support is presented, as well as its structure and functions. Sociological enforcement of forming the management apparatus in terms of organization expresses the strategy, tactics and technique of using tools of sociodiagnostic formation, development and correction of psycho-physiological, psychological and socio-psychological characteristics that ensure an adequate normal state of a person in the real working and living conditions.The definition of the concept of sociological support, its structure and functions are given. The prerequisites for the methodology formation to ensure sociological requirements, principles, methods and means of realization are described.

Keywords: sociological support, management staff formation, methodology, social competence, social position, social compatibility.

Козачок Владимир Иванович – доктор социологических наук, профессор, Академия Федеральной службы охраны Российской Федерации, адрес: 302034, Россия. г. Орел, ул. Приборостроительная, д.35, e-mail: kosachok@list.ru

В современных условиях трудно переоценить важность правильности и обоснованности процессов формирования аппарата управления, особенно этапа выбора одного из нескольких претендентов на вышестоящую руководящую должность. Существуют определенные наработки и опыт в решении таких важных задач, однако не все возможности использованы для повышения эффективности их решения. Рассматривая резервы повышения эффективности принимаемых кадровых решений по назначениям на вышестоящие должности, очевидно, что одним из основных факторов является учет социальной готовности (социальной компетентности).[1] Привлечение социологического аспекта обусловлено тем, что с каждой очередной ступенькой в иерархии управления усиливаются требования к личности, умеющей взаимодействовать и организовывать результативную деятельность социальной группы. Если на низовых должностях для специалиста главными качествами личности являются профессиональные, то любая руководящая должность даже нижнего уровня предполагает наличие у претендента развитых качеств социальной коммуникации (социальной совместимости). В свою очередь к руководителю высшего уровня управления предъявляются высокие требования по умениям работать с командой, что требует наличия не только конкретных знаний и умений, но и определенного социального опыта.

Прежде чем приступить к рассмотрению структуры и содержания методологии социологического обеспечения формирования аппарата управления необходимо определиться с содержательной частью применяемых терминов. В определении понятия методологии[2] отмечается большой разброс мнений[3]. Одни считают, что это наука о методах, другие – последовательность проведения исследований, третьи – совокупность методов. Последняя точка зрения представляется наиболее корректной и конкретной, а, следовательно, предпочтительной, поэтому в настоящей статье под методологией понимается совокупность методов, методик и моделей, предназначенных для проведения исследований в той или иной области науки и практики.

Под социологическим обеспечением формирования аппарата управления понимается совокупность социо- психофизиологической информации о персонале, методов и средств (моделей, алгоритмов, программ), регламентирующих обоснованную реализацию целей и задач кадровой политики на основе результатов социологических исследований. Социологическое обеспечение – это агрегированная информация требуемого качества по результатам социологического исследования персонала с целью обоснованной реализации задач в сфере кадровой политики[4]. Создание социологического обеспечения — это целостный и непрерывный процесс изучения и анализа, формирования, развития и коррекции всех субъектов труда и жизни, попадающих в объектное поле деятельности кадровой службы или конкретного линейного руководителя. Оно осуществляется в рамках целостной исследовательско-развивающей технологии[5] в интересах оптимизации труда и жизни социальных субъектов, для наиболее полной реализации их творческого потенциала и поддержания комфортного

[1] Козачок В. И. Социологическое обеспечение процессов формирования аппарата управления в федеральных органах исполнительной власти: дис. … д-ра. соц. наук: 22.00.08: – Орел, 2007. – 460 с.

[2] Тезаурус социологии. Кн. 2. Методология и методы социологических исследований: темат. слов.-справ. / под ред. Ж. Т. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2013. – 415 с.

[3] Скляров В. Ф. Методологические и методические проблемы комплексного социологического обеспечения автоматизированных систем управления: Автореф. дисс. д-ра экон. наук 22.00.03: – Москва – 1990 – 52 с.

[4] Козачок В. И. Социологическое обеспечение процессов формирования аппарата управления в федеральных органах исполнительной власти: Автореф. дис. … д-ра. соц. наук: 22.00.08: – Орел, 2007. – 51 с.

[5] Козачок В. И. Исследование существующей системы отбора кандидатов на должности руководителей // Среднерусский вестник общественных наук. – 2012. – № 2. – С. 35–38.

психического состояния и наивысшей продуктивности, эффективная реализация которых возможна при внедрении социального менеджмента как основной концепции кадровой работы.

Социологическое обеспечение формирования аппарата управления в организационном плане выражает стратегию, тактику и технику использования инструментария социодиагностики, формирования, развития и коррекции их психофизиологических, психологических и социально-психологических характеристик, обеспечивающих нормальное адекватное состояние личности в реальных условиях труда и жизни. По своей сущности, оно представляет собой системное операционное обеспечение, механизм реализации гуманных социально-ролевых функций персонала и, прежде всего, необходимо, кадровым аппаратам для достижения оптимальных показателей жизнедеятельности социальных субъектов.

Главная цель социологического обеспечения состоит в применении социально-информационных технологий при эффективной реализации кадровой политики. В целом социологическое обеспечение формирования аппарата управления предназначено для удовлетворения потребности пользователей (кадровых служб или линейных руководителей) в информации, необходимой для осуществления обоснованных мероприятий по реализации кадровой политики.

Структура социологического обеспечения формирования аппарата управления может быть представлена тремя компонентами:

- информационные ресурсы;
- программное обеспечение;
- аппаратные средства (компьютерное и сетевое оборудование), предназначенные для сбора, накопления, обработки, хранения и выдачи информации пользователям о персонале организации.

Если третий компонент не требует дополнительных комментариев, то содержание первого и второго необходимо раскрыть подробнее. Информационные ресурсы представляют собой совокупность следующих данных (сведений): результатов социологических исследований; отдельных требований нормативных документов по кадровые работы; текущего состояния распределения кадрового ресурса; результатов проведенных кадровых мероприятий; о структуре, содержании и состоянии табелей отчетности, психолого-физиологических данных и другой информации. Программное обеспечение включает следующие программы: интерфейс пользователя; системы: социологических данных, визуализации данных, статистической и аналитической обработки данных, моделирования и анализа возможных решений, оценки персонала; алгоритмизации типовых кадровых задач; формирования отчетов и кадровых решений.

Социологическое обеспечение формирования аппарата управления позволяет реализовать следующие функции:

- анализ, визуализация и диагностика существующего состояния кадрового ресурса и выявление или прогнозирование новых задач;
- подготовка исходной информации для решения кадровых задач;
- разработка вариантов решения кадровых задач и моделирование их последствий;
- алгоритмизированное решение формализованных кадровых задач;
- формирование предложений по должностному использованию сотрудников;
- синтезирование рекомендаций формирующе-развивающих и корректирующих технологий социального поведения личности (тренинги).

Реализация представленных функций социологического обеспечения осуществляется программными средствами моделирования процессов решения типовых кадровых задач, методов математической статистики для обработки результатов социологических исследований.

Ключевая роль в вопросах создания, актуализации и сопровождения социологического обеспечения реализации кадровой политики принадлежит кадровой службе. Данный вопрос в силу своей важности и в некоторой степени нестандартности требует системного и развернутого описания. Прежде всего социологическое обеспечение кадровой политики в отношении социальных субъектов детерминируется оптимизацией их функционирования. Уровень подготовленности личности к выполнению определенного вида труда и активной социально ценностной жизни определяет степень их оптимальности.

Вполне очевидно, что обеспечение всесторонней оценки подготовки и профессионального становления персонала является приоритетной задачей для социологического обеспечения. С целью систематизации научно-методического аппарата исследования разработана структура методологии социологического обеспечения формирования аппарата управления, представленная на рис.1.

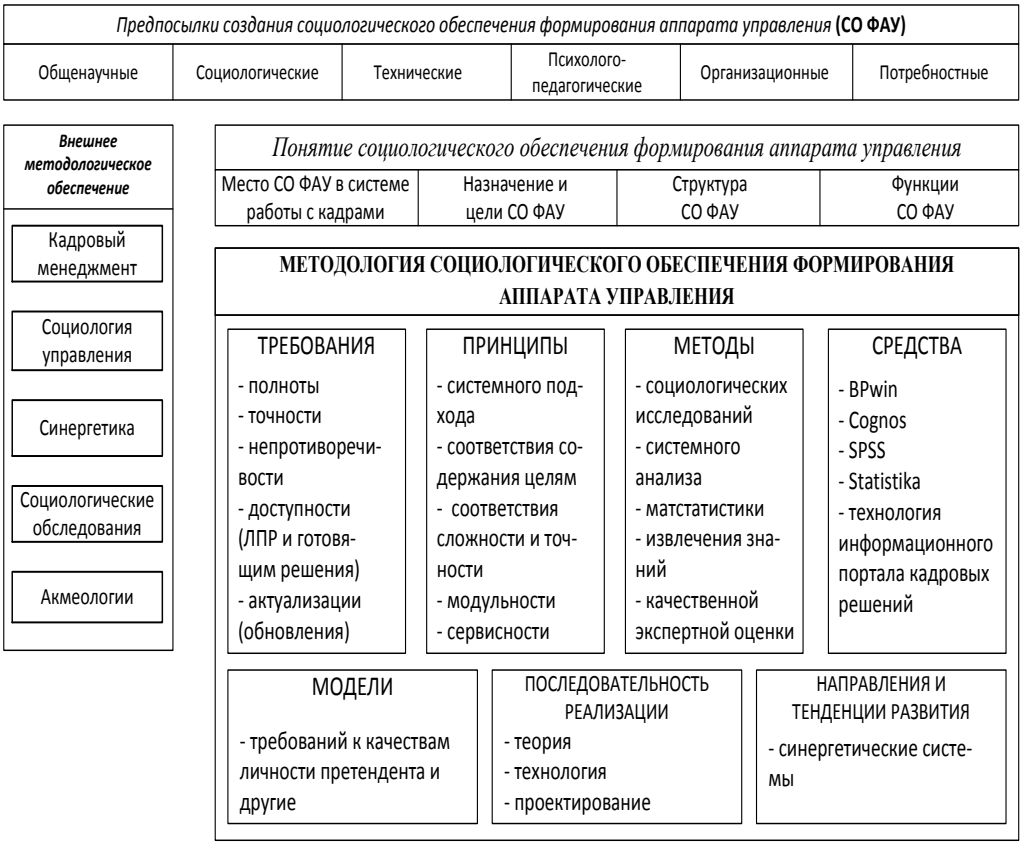


Рисунок 1 – Структура методологии социологического обеспечения формирования аппарата управления (СО ФАУ)

Figure 1 – The structure of sociological methodology to ensure the formation staff management (SB FAA)

К предпосылкам создания социологического обеспечения формирования аппарата управления относятся

1. *Общенаучные подтверждающие*, что развитие смежных наук и появление современных технологий обработки данных и представления информации требуют и позволяют внедрить в сферу управления персоналом новые технологии, позволяющие более точно, с минимальными временными затратами эффективно решать кадровые задачи.[1]

2. *Непосредственно социологические предпосылки* заключаются в том, что при решении многих кадровых вопросов оказывается недостаточно данных психофизиологического характера и анкетного материала, особенно при изучении кандидатур к назначению на вышестоящие должности.

В настоящее время сформировалась как научная дисциплина социология управления, и во главу угла в рамках теоретических конструкций реализации кадровой политики при принятии решения о назначении руководителя должны ставиться социологические факторы (социальная компетентность[2], социальная позиция и социальная совместимость).

3. *Технические предпосылки* обусловлены бурным развитием компьютерных технологий и наличием средств вычислительной техники в системе управления персоналом. Хотя сотрудники кадровых органов «тонут» в бумагах, становится очевидно, что имеющихся данных по персоналу в кадровых службах и у линейных руководителей явно недостаточно, возникает насущная потребность визуализации состояния кадрового потенциала, моделирования возможных кадровых решений, проведения активного тестирования претендентов на вышестоящие должности.

4. *Психолого-педагогические предпосылки* состоят в том, что формирование творческого, профессионально компетентного руководителя базируется на развитии его способностей. Высокопродуктивные технологии решения данной задачи, как показывает опыт, основываются на возможностях развивающих технологий психологии и педагогики при наличии благоприятных социальных условий.

5. *Организационные предпосылки* состоят в том, что все шире утверждается перспективность кадровой работы, реализации технологий управления человеческими ресурсами в социальной практике как главной составляющей интеллектуального капитала.

6. *Потребностные предпосылки* состоят в том, что преобразования и реформы, проводимые в стране, не только выявили широкий круг противоречий в обществе, но и порождают новые, только усиливающие дискомфорт. Без преодоления этих противоречий затруднено достижение провозглашенных государством целей.

К внешнему методологическому обеспечению относятся методологии кадрового менеджмента, социологии социологических измерений и акмеологии. Именно на основе перечисленных систем совокупности знаний возможна разработка методологии социологического обеспечения формирования аппарата управления.

Требования, предъявляемые к социологическому обеспечению, имеют существенное значение для достижения цели системы. Под требованием понимается условие, положение, предписание, отражающее какие-либо соотношения характеристик свойств системы и их граничных значений, определяемых, как правило, суперсистемой. В свою очередь социологическое обеспечение должно отвечать следующим требованиям:

---

[1] Yau-De, Wang, B., Yang, Ch., Wang, K.-Y. (2012), Comparing Public and Private Employees' Job Satisfaction and Turnover, Public Personnel Management, Vol. 41, № 3.

[2] Козачок В. И. Диагностика управленческого потенциала персонала федерального органа исполнительной власти // Право и образование. – 2005. – № 2. – С. 191–204

а) Полноты информации – способности системы социологического обеспечения обеспечить лицо, принимающее решение, не только кадровыми, физиологическими, психологическими и социальными данными, но и информацией обоснования тех или иных выводов о развитии сценариев кадрового назначения претендента.

б) *Точности и достоверности результатов* социологического обеспечения, предполагающих циркуляцию данных, адекватно отражающих сложившиеся отношения, в противном случае речь о повышении эффективности реализации кадровой политики вести не имеет смысла.

в) *Непротиворечивости информации* социологического обеспечения, позволяющей однозначно оценивать претендентов на вышестоящие должности, ранжировать их по определенным критериям для формирования обоснованного кадрового назначения.

г) *Доступности информации* не только лицам, принимающим решение, но и линейным руководителям, готовящим предложения по выбору конкретного претендента на вышестоящую должность. Реализация данного требования позволяет использовать результаты социологического обеспечения не только первому лицу организации на заключительном этапе, но и в процессе изучения кандидатур претендентов – линейным руководителям.

д) *Актуализации (обновления)* информации социологического обеспечения указывающей на ограничения, которые могут возникнуть при решении кадровых задач с опорой на устаревшие, необновляемые данные. Вышеперечисленные требования могут выполняться только при условии динамичного обновления данных, служащих основой формирования социологического обеспечения.

Рассматривая принципы социологического обеспечения решений, следует отметить,что принципы социологии управления: органической взаимообусловленности и целостности субъекта и объекта управления; государственной законности; обеспечения внутренней правовой регламентации; найма руководителя; единства специализации и унификации; многовариантности управленческих решений;[1] обеспечения устойчивости системы по отношению к внешней среде; мобильности процессов управления; единства руководства; автоматизации управления – являются принципами надсистемы и в полной мере распространяют свое действие на предлагаемую систему. По мере накопления результатов исследования проблемы, сформулированы основные принципы социологического обеспечения формирования аппарата управления по выбору претендентов на вышестоящую должность. Важнейшим принципом социологического обеспечения формирования аппарата управления является *принцип системного подхода,* в соответствии с которым вопросы, связанные с подбором в резерв выдвижения, его последующей подготовки и реализации, должны решаться как часть мероприятий по качественному совершенствованию системы работы с персоналом: цели и назначение социологического обеспечения должны быть подчинены целям и задачам системы работы с персоналом. Согласно принципу системного подхода, система работы с персоналом, во-первых, рассматривается как иерархическая структура от высшего до нижнего уровня управления[2], во-вторых, каждое звено (определение потребности, подбор и прием на работу; оценка и расстановка персонала; кадровое планирование; обучение и развитие и др.) – как совокупность организационно и

[1] Gordon V., Osgood J., Philips J. (2010), Municipal clerks: examining a model of job satisfaction, Public Personnel Management, Vol. 39, – №. 4.

[2] Игнатова Т. В., Рыболовлева О. А. Профессиональное развитие персонала организации: теоретические подходы, сущность, стадии и факторы //Среднерусский вестник общественных наук. – 2014. – № 3. – С.76–81.

информационно связанных между собой структур управления. Свойства системы работы с персоналом не есть простая сумма свойств, входящих в нее звеньев, они представляют новое качество.

Принцип *соответствия содержания социологического обеспечения формирования аппарата управления целям его внедрения*. Это абсолютный приоритет конечной цели, который может быть представлен следующими правилами:

- для формирования социологического обеспечения необходимо в первую очередь сформулировать цель системы. Расплывчатые, не полностью определенные цели влекут за собой неверные выводы;

- формирование социологического обеспечения следует вести на базе первоочередного уяснения основной цели подсистемы формирования, подготовки и реализации резерва выдвижения, что позволит определить ее основные существенные свойства, показатели качества и критерии оценки.

Принцип *соответствия между сложностью и размерностью данных социологического обеспечения формирования аппарата управления и точностью результатов* моделирования или обоснования того или иного кадрового решения по реализации резерва выдвижения[1].

Очевидно, что исходных данных по социологическому и психофизиологическому обследованию личности может быть достаточно много, но результат агрегирования этих данных должен дать ответ о готовности кандидата к эффективному выполнению обязанностей по предполагаемой должности и его потенциальных возможностях. Точность результатов зависит от полноты, правильности исходных данных и методически выверенного ядра профессиональных и интеллектуально-нравственных качеств.

Кроме того, сформулирован принцип *коллективности наполнения данными* для формирования социологического обеспечения. Этот принцип предполагает участие линейных руководителей различного уровня, специалистов кадровых органов, коллег, оценочных центров или центров повышения квалификации и т. д. Реализация этого принципа позволит обеспечить выполнение требований актуализации и полноты социологического обеспечения.

Принципы *модульности построения и сервисности* (т. е. удобства пользования) являются важными, но носят явно технологический характер реализации социологического обеспечения формирования аппарата управления.

Основными методами, положенными в основу формирования социологического обеспечения, являются методы социологических исследований, системного анализа, математической статистики, извлечения знаний, качественного и экспертного оценивания и др. Реализация описанных методов позволяет формировать набор прикладных моделей для достижения целей системы. Средствами реализации социологического обеспечения являются современные информационные технологии обработки и визуализации данных, к числу которых относятся пакеты CASE-моделирования BPwin, Cognos, SPSS, Statistica, технология информационного портала для решения задач реализации резерва выдвижения. Перспективным направлением развития системы социологического обеспечения формирования аппарата управления является применение методов и технологий синергетики.

Реализация системы социологического обеспечения формирования аппарата управления может быть представлена определенными этапами. Первым из таких этапов является разработка теоретических конструкций социологического обеспечения. Вторым этапом

[1] Turkyilmaz, A. A., Akman G., Ozkan C., Pastuszak Z. (2011), Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction, Industrial Management & Data Systems, Vol. 111, No. 5.

является создание технологий сбора, анализа, агрегирования разрозненных данных с целью получения сравнительных социологических оценок претендентов на вышестоящие должности. Очередными этапами являются: проектирование и формирование системы социологического обеспечения, тестирование подсистемы социологического обеспечения и далее внедрение ее в деятельность федерального органа исполнительной власти.

Библиография/References:

1. Игнатова Т. В., Рыболовлева О. А. Профессиональное развитие персонала организации: теоретические подходы, сущность, стадии и факторы // Среднерусский вестник общественных наук. – 2014. – № 3. – С. 76 – 81.

2. Козачок В. И. Диагностика управленческого потенциала персонала федерального органа исполнительной власти // Право и образование. – 2005. – № 2. – С. 191 – 204.

3. Козачок В. И. Исследование существующей системы отбора кандидатов на должности руководителей // Среднерусский вестник общественных наук. – 2012. – № 2. – С. 35 – 38.

4. Скляров В. Ф. Методологические и методические проблемы комплексного социологического обеспечения автоматизированных систем управления: Автореф. дисс. … д-ра экон. наук: – М., 1990. – 52 с.

5. Тезаурус социологии. Кн. 2. Методология и методы социологических исследований: темат. слов. -справ / Под ред. Ж. Т. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2013. – 415 с.

6. Gordon, V., Osgood, J., L., Philips, J. (2010), Municipal clerks: examining a model of job satisfaction, Public Personnel Management, Vol. 39, No. 4.

7. Turkyilmaz, A. A., Akman G., Ozkan C., Pastuszak Z. (2011), Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction, Industrial Management & Data Systems, Vol. 111, No. 5.

8. Yau-De, Wang, B., Yang, Ch., Wang, K.-Y. (2012), Comparing Public and Private Employees' Job Satisfaction and Turnover, Public Personnel Management, Vol. 41, No. 3.

1. Ignatova, T. V., Rybolovleva, O. A. (2014) Professional'noe razvitie personala organizatsii: teoreticheskie podhody, sushchnost', stadii i faktory [Organization staff professional elaboration: theoretical approaches, stages and factors] // Srednerusskii vestnik obshchestvennyh nauk [Central Russian Journal of Social Sciences]. – № 3. – P. 76 – 81. (In Russ.)

2. Kozachok, V. I. (2005) Diagnostika upravlencheskogo potentsiala personala federal'nogo organa ispolnitel'noi vlasti [Federal executive authority staff management capacity diagnosis] // Pravo i obrazovanie [Law and Education]. – № 2. – P. 191 – 204. (In Russ.)

3. Kozachok, V. I. (2012) Issledovanie sushchestvuiushchei sistemy otbora kandidatov na dolzhnosti rukovoditelei [Survey on existing candidates selection techniques for chief positions] // Srednerusskii vestnik obshchestvennyh nauk [Central Russian Journal of Social Sciences]. – № 2. – P. 35 – 38. (In Russ.)

4. Sklyarov, V. F. (1990) Metodologicheskie i metodicheskie problemy kompleksnogo sotsiologicheskogo obespecheniia avtomatizirovannykh sistem upravleniia [Methodological and methodical complex sociological automated control systems problems]: Avtoref. diss. … d-ra ekon. nauk. – M., – 52 p. (In Russ.)

5. Tezaurus sociologii. Kn. 2. Metodologiia i metody sotsiologicheskikh issledovanii [Sociological thesaurus. Book. 2. Sociological research methodology and methods]: temat. slov.-sprav. / pod red. Zh. T. Toshchenko. – M.: – YUNITI-DANA. 2013. – 415 p. (In Russ.)