КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

УДК 35.088

Борадзова А. Т.[1]
Долгова И.В.[2]

ПРИМЕНЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация. В статье рассматривается применение социальных технологий в управлении персоналом государственной гражданской службы как инструмента оптимизации кадровых процессов. Подчеркивается их значимость для управления персоналом в рамках современной парадигмы, основанной на гуманистическом подходе и учете социальных факторов в построении кадровых технологий.

Ключевые слова: социальные технологии, управление, персонал государственной гражданской службы, применение социальных технологий.

Boradzova A.
Dolgova I.

USE OF SOCIAL TECHNOLOGIES IN PUBLIC SERVICE PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract. The article discusses the use of social technologies in personnel management of the civil service as a tool for optimizing personnel processes. Their importance for personnel management within the framework of the modern paradigm based on a humanistic approach and taking into account social factors in the construction of personnel technologies is emphasized.

Keywords: social technologies, management, civil service personnel, application of social technologies.

Происходящие преобразования в стране привели к усложнению всех процессов в деятельности органов государственного управления. Это не могло не отразиться на кадровой работе государственной гражданской службы. Значительные изменения в деятельности государственных служащих, связанные с увеличением нагрузки, усложнением решаемых проблем и ужесточением требований к результатам работы привели к необходимости пересмотра кадровых технологий. Они стали своего рода реакцией на выдвинутые руководством страны новые задачи по реализации национальных проектов.

В связи с этим отдельные меры по совершенствованию локальных действий в области управления персоналом являются недостаточными. Необходимо пересмотреть меха-

[1] *Борадзова Алана Тимуровна*, магистрант 3 курса ГиМУ, ф-та экономики, управления и права, Северо-Кавказский институт – филиал РАНХиГС, г. Пятигорск.
Boradzova Alana Timurovna, graduate of 3rd training course of State and municipal management, faculty of Economics, management and law, branch of North Caucasian Institute – The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Ranepa), Pyatigorsk.
[2] *Долгова Ирина Владимировна*, кандидат социологических наук, доцент кафедры государственных услуг и менеджмента Северо-Кавказского института-филиала РАНХиГС г. Пятигорск, e-mail: (orhid1@yandex.ru), t (89620132123).
Dolgova Irina, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of public services and management, The North Caucasus institute-branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: (orhid1@yandex.ru), t (89620132123).

низм управления в целом. Прежде всего, это должна быть работа по внедрению новой концепции управления, главной особенностью которой является ориентация на интересы и потребности людей, как за пределами, так и внутри самой организации. Механизм социального управления по своей природе технологичен. В нём изначально заложены этапность, процедурность и результативность как базовые характеристики. Отсюда следует, что в практику современного управления персоналом государственной службы должны быть внедрены социальные технологии.

В кадроведческой теории государственной службы понятие социальные технологии применительно к персоналу являются мало изученными. В основном фокус внимания был направлен на подбор и конкурсный отбор персонала, создание кадрового резерва, обучение, организацию аттестации, денежное содержание государственных служащих и др. Вместе с тем сегодня появилась необходимость воздействия на корпоративную культуру, социальные отношения, личностное развитие государственных служащих, формирование навыков «soft-skills». Отсюда следует, что в системе управления персоналом государственной службы должен быть задействован социальный механизм, благодаря которому будут внедрены социальные технологии управления. Их применение улучшит социальный климат, культуру труда, активизирует деятельность государственных служащих, повышая её качество и эффективность.

В настоящее время в научной литературе термин «социальная технология» получил широкое распространение. Это можно объяснить возросшим вниманием ученых к проблемам социальных отношений и поиском инструментов их решения. Вместе с тем чрезмерное тиражирование привело к тому, что их смысловая сущность приобрела нечеткие контуры, появились разнородные представления о социальных технологиях. Достаточно обратиться к авторским трактовкам, чтобы в этом убедиться.

Вначале приведем определение, взятое из словаря-справочника «Социальное управление». В нем дано более широкое определение «социальной технологии», в соответствии с которым – «это алгоритм, процедура осуществления действий в различных областях социальной практики: управлении, образовании, исследовательской работе. Социальная технология – элемент человеческой культуры, возникает эволюционно, либо связано с потребностью быстрого крупномасштабного «тиражирования» новых видов деятельности. А построение социальной технологии осуществляется за счет разделения деятельности на отдельные операции, процедуры при условии глубокого понимания природы и специфики той области, в которой разворачивается практика» [1]. В авторских трактовках это определение трансформируется в зависимости от объекта, сферы деятельности, ракурса рассмотрения.

Так, В.Щербина считает, что социальная технология выступает как инструмент воздействия на проблемы, возникающие в организации в процессе трудовых отношений людей с целью получения социально-значимых результатов [2].

В определении Л.Я. Дядченко социальная технология – это деятельность, направленная на совершенствование управления социальными объектами и процессами, представляющая собой предварительно разработанный социальный проект [3].

Несколько иную трактовку дает В.Г. Афанасьев, определяя социальную технологию как «элемент механизма управления и средства перевода абстрактного языка науки…на конкретный язык… достижения поставленных целей» [4].

В отличие от вышеупомянутых авторов, Ж.Т. Тощенко фокусирует внимание на таком признаке, как упорядоченность и последовательность действий. Поэтому в его определении «социальная технология» выступает как «совокупность последовательных операций, процедур целенаправленного воздействия и реализации ранее намеченных планов и получения оптимального социального результата» [5].

Обобщая авторские подходы, приходим к выводу, что социальные технологии – это совокупность последовательных операций, процедур целенаправленного воздействия и

реализации ранее намеченных планов и получения оптимального социального результата.

Если рассматривать реализацию социальной технологии в организации как получение оптимального результата, то вся схема выглядит следующим образом. Субъект управления разрабатывает социальную технологию и направляет ее на объекты, в качестве которых будут рассматриваться кадровые процессы, социально-трудовые отношения, работники организации. Если рассматривать кадровые процессы на государственной службе, то объектами социальной технологизации будут: проведение конкурсного отбора, служебно-профессиональное продвижение, управление карьерой, работа с кадровым резервом, система комплексной оценки на государственной службе и др.

В качестве последовательных этапов реализации социальных технологий будут выступать такие мероприятия, как постановка цели и задач; выработка конкретных действий; выбор исполнителей и распределение обязанностей; информационное обеспечение системы внедрения; мониторинг процессов реализации и диагностика результатов.

Несколько слов следует сказать об исполнителях, т.е. субъектах разработки и реализации социальных технологий в практике управления персоналом. Если вернуться к определению социальных технологий, то исполнитель должен обладать особыми компетенциями, позволяющими воздействовать на объекты определенными способами для получения социально-значимых результатов. Значимость социальных технологий, по мнению В.Н. Иванова и В.И. Патрушева, состоит в том, что благодаря ее применению кадровые процессы становятся более упорядоченными и рациональными, а социально значимые эффекты достигаются при наименьших временных и материальных затратах [6].

Нельзя обойти вниманием и главный посыл авторов к применению социальных технологий в связи с инновационным ее характером. Если традиционные технологии можно использовать как уже известные апробированные системы методов воздействия, то социальные технологии предполагают использование новых схем, основанных на применении знаний социологии и психологии, на исследовании социальных процессов и комбинировании разных этапов реализации. В результате инновационного подхода к разработке технологий появились такие новые кадровые технологии, в которых учитывается роль социальных отношений и рассмотрение человеческих ресурсов с точки зрения особого социального ресурса организации. Примерами являются такие технологии, как аутплейсмент, аутсорсинг, краудсорсинг, SMART-рекрутинг и др. Кроме того благодаря социальным технологиям происходит развитие креативности персонала, формирование проектного мышления, минимизация кадровых рисков, разработка оптимальных стратегий выхода из конфликтной ситуации. Они только начинают внедряться в кадровую службу, но их потенциал отчетливо прослеживается в достижении социально значимых результатов.

В связи с этим ученые обращают особое внимание на овладение субъектами управления новой областью знаний – социально-технологическую. Обоснование такого требования заключается в том, что внедрение социальных технологий предполагает выполнение ряда действий, связанных с проектированием, анализом, выбором оптимальных алгоритмов и диагностикой социальных эффектов. В практике управления эти компетенции получили название социально-технологические компетенции. С точки зрения А.К. Зайцева, социально-технологические компетенции – «это совокупность знаний о способах и средствах организации социальных процессов, сами эти действия, позволяющие достичь поставленных целей». [7].

Если проанализировать кадровые технологии на государственной службе, то нетрудно заметить, что их реализация предполагает обращение к социальным аспектам управления, а, следовательно, и к социально-технологическим знаниям.

Примером является разработка и реализация кадровой политики. Если в ней не учитывается человеческий фактор, возможные социальные риски, скрытый социальный потенциал всей системы управления, то она будет, скорее всего, пассивной, и организация в

конечном итоге не получит запланированных социально значимых результатов.

В той же мере, неэффективными будут и другие кадровые технологии. Так, если при проведении конкурсного отбора в его методике не будут заложены надежные диагностические инструменты по выявлению личностных качеств претендентов, то в результате получим формальную процедуру отбора и на выходе вместо талантливых управленцев с проектным мышлением и инновационным потенциалом получим рядового функционера.

Важные социальные функции по аналогии с конкурсным отбором выполняют технологии адаптации, профессионального развития, построения карьерных процессов, формирования кадрового резерва, комплексной оценки, аттестации и др. Продуманная работа с персоналом государственной гражданской службы на основе социальных технологий позволяет снижать конфликты в коллективах, способствовать созданию благоприятных социально-психологических отношений между сотрудниками, руководителем и подчиненными; стимулировать работу персонала, рационально использовать силы и возможности сотрудников; устанавливать справедливое соотношение между количеством и качеством труда и денежным содержанием государственного служащего; получать информацию об уровне профессионального развития персонала государственной гражданской службы; наблюдать динамику изменения оцениваемых показателей и производить сравнение по группам должностей, структурным подразделениям.

Таким образом, применение социальных технологий в управлении персоналом на государственной службе является вполне оправданной инновацией, поскольку благодаря этому оптимизируются кадровые процессы, а само управление становится более эффективным. Весомым аргументом их применения является сложность и нелинейность процессов в обществе, которые обусловили новые требования к персоналу государственной службы и, соответственно, к кадровым технологиям. Новая парадигма управления человеческими ресурсами на основе гуманистического подхода приводит к осознанию неизбежности учета социальных факторов в построении кадровых процессов, что означает применение социальных технологий.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Социальное управление // Словарь-справочник / под ред. Добренькова В.И., Слепенкова И.М. – М.: [Образование], 2011. – 198 с.
2. Щербина В.В. Рационализирующие социальные технологии// Вестник РУДН, серия Социология, январь 2016, том 16, № 1. – С. 141–162. Режим доступа: https://arxiv.gaugn.ru/s2313-22720000616-4-1-ru-3/?version_id=
3. Нечаева Е.О. Социальные технологии: история становления и версии понимания // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение», 2014. №1(10). – С. 55–64. Режим доступа: file:///C:/Users/1/Downloads/ ratsionaliziruyushie-sotsialnie-tehnologii%20(1).pdf
4. Афанасьев В.П. Проектирование педагогической технологии / В.П. Афанасьев // Высшее образование в России. – 2011. – №4. – С. 147–150.
5. Тощенко Ж.Т. Социология. Курс лекций / Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – 300 с.
6. Иванов В.Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления / В.Н. Иванов, В.И. Патрушев. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО «Издательство Экономика», 2001. – 324 с.
7. Зайцев А. К. Внедрение социальных технологий в практику управления / А.К. Зайцев. – М.: Социология и психология, 2011. – 148 с.