

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 331.108.2

D.A. Savchuk

APPLYING SOCIAL TECHNOLOGIES IN FORMING NATIONAL HUMAN RESOURCES

Dmitry Savchuk – Assistant Vice Rector, Russian Academy of Public Administration under the President of the Russian Federation, PhD in Sociology, Moscow; e-mail: dekanat205@yandex.ru.

We research the issues of training managerial human resources for the system of state administration as well as prospects of developing human resources on the basis of applying social technologies. The relevance of the research is determined by the growing role of social technologies in training managerial human resources to enable them make optimal managerial decisions. The research is aimed at solving the problems of organizing the development of human resources for the state administration as the key element of the social organization with the help of social technologies.

We analyze points of view of various researchers concerning the application of social technologies in managerial activity. We study and outline the characteristic of using social managerial technologies. We make the conclusion about the importance of social aspect in maintaining the continuity of personnel with simultaneous renewal of management.

Keywords: social technologies; social organization; social technologies in management; state regulation; human resources.

Д.А. Савчук

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВА

Дмитрий Александрович Савчук – помощник проректора ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», кандидат социологических наук, г. Москва; e-mail: dekanat205@yandex.ru.

Статья посвящена исследованию вопросов подготовки управленческих кадров системы государственного управления и перспектив формирования кадрового потенциала на основе использования социальных технологий. Актуальность статьи определяется возрастающей ролью социальных технологий в подготовке управленческих кадров для принятия ими оптимальных управленческих решений. Цель статьи – при помощи социальных технологий решить проблемы организации процесса формирования кадрового потенциала системы государственного управления как ключевого элемента социальной организации.

В статье проводится анализ различных точек зрения исследователей по вопросам применения социальных технологий в управленческой деятельности. Автором изучена и схематично представлена характеристика использования социальных управленческих технологий. Делается вывод о важности социального аспекта в сохранении позиции преемственности кадров, с одновременным обновлением управленческого звена.

Ключевые слова: социальные технологии; социальная организация; социальные технологии в управлении; государственное регулирование; кадровый потенциал.

Успехи любой страны в первую очередь зависят от того, в какой степени ей удалось реализовать национальную кон- цепцию развития [6]. Для этого необходимо формирование соответствующего кадрового потенциала. Система государ-

ственного управления по мере эволюции общества развивалась и преобразовывалась до нынешнего состояния социальной организации, на различных уровнях которой решаются задачи, ведущие к реализации общенациональных целей.

Организация при помощи социальных технологий процесса формирования кадрового потенциала системы государственного управления, как ключевого элемента социальной организации, является одной из важнейших задач государства. Социология управления в качестве социологической теории с развитой методологией предоставляет возможность еще раз проанализировать систему подготовки управленческих кадров высшего звена [3].

Одновременно с этим, выделяя общее в определениях энциклопедических словарей, целесообразно максимально кратко определить, что «технология – это совокупность направленных на результат методов и процессов в отдельной сфере деятельности». Исходя из столь краткого определения, можно сделать вывод, что собственно использование социальных технологий, в том числе в управленческой сфере, предполагает наличие определенных подходов и систематизированных процессов, разделенных, в свою очередь, на поэтапные стадии, синхронизированных по времени, динамично регулируемых и контролируемых и объединенных общей задачей завершенности процесса.

Большинство авторов справедливо признают необходимость разграничения социального управления и социальных технологий, поскольку возникает потребность «технологизации процесса социального управления» [5].

По сути, объединение главного в обосновывающих упорядоченное и системное использование социальных технологий формулировках позволяет считать, что социальные технологии имеют в практической управленческой деятельности довольно широкое применение.

Целесообразно согласиться с Н.И. Шаталовой, дающей в одной из своих статей объемную характеристику применения социальных технологий в управленческой деятельности.

Характеристику использования социальных управленческих технологий можно схематично представить следующим образом [7]:

- разрешение конфликтных ситуаций, возникающих в процессе трудовой деятельности;
- снижение уровня социального напряжения в трудовых коллективах;
- разработка способов адаптации рабочих кадров;
- формирование резерва управленческих кадров;
- обучение кадрового состава по всем направлениям;
- внедрение института наставничества;
- регулирование трудовой мобильности;
- выбор верных управленческих решений;
- прочее.

С течением времени становится все более очевидной роль социальных технологий в подготовке управленческих кадров и в принятии ими оптимальных управленческих решений.

Частота и длительность (во времени) упоминания общественного события или государственного решения – свидетельство его важности для общества [8].

В современной России эффективность и успешность принимаемых государством решений напрямую зависит от уровня подготовки управленческих кадров, непосредственно ответственных за столь важный процесс.

Понимание этого факта определенно присутствует на государственном уровне, поскольку формирование кадрового потенциала отнесено к приоритетным аспектам национальной политики.

Но так было не всегда. Менее двадцати лет назад, в 1999 году, в своем последнем Послании Федеральному Собранию «Россия на рубеже эпох (о положении в стране и основных направлениях политики Российской Федерации)» Б.Н. Ельцин сообщил, что «центр не проявляет должной активности при подборе кадров в структурах федеральной власти в регионах, не обеспечивает их надлежащим фи-

нансированием, перекладывая в результате часть расходов на субъекты Российской Федерации», подчеркнув при этом сложность проблемы, решение которой в том числе зависит от индивидуального подхода к каждому федеральному ведомству с учетом особенностей конкретных субъектов Российской Федерации и мнения руководителей регионов [1].

Одновременно с этим в Послании было отмечено, что укрепление вертикали государственной власти и совершенствование системы ее организации является процессом, требующим участия государства и общества, с применением в том числе продуманной кадровой политики, опирающейся на механизмы ротации госслужащих из регионов в центр, направленной на повышение их управленческой квалификации и учитывающей национальный фактор.

Верными были слова Б.Н. Ельцина, что кадровая политика, как составная часть политики национальной – важнейший инструмент укрепления федеративного государства.

В настоящее время на высшем уровне проблема кадрового потенциала также остается одной из ключевых: так, еще в 2003 году в Послании Федеральному Собранию нынешний Президент России В.В. Путин сообщил, то «несмотря на огромное число чиновников, в стране тяжелейший кадровый голод. Голод на всех уровнях и во всех структурах власти, голод на современных управленцев, эффективных людей» [2]. Эти слова отражали социальную реальность того времени и предвещали назревшую административную реформу, направленную на наведение порядка и укрепление безопасности в стране.

Одновременно с этим противоречие о том, что «кадры есть, но по тем или иным причинам они неэффективны, то есть фактически отсутствуют», обнажило социальную проблему государственного масштаба, в решении которой государство выразило заинтересованность и готовность к практическим изменениям.

Озвученную позицию первых лиц государства сегодня можно трактовать как социальный факт, определивший вектор

государственной политики в аргументированной подготовке управленческих кадров на долгие годы.

Сейчас нельзя отрицать важность заложенных в то кризисное время процессов, обусловленных необходимостью модернизации общества и требовавших эффективного и, как показало время, абсолютно верно выбранного социального управления. Здесь можно провести очевидную параллель между эффективным социальным управлением, так называемым, как отмечал В.А. Ядов, сохранением управляемости социальной системы, то есть наличием консенсуса между различными социальными общностями, властью закона и сильной центральной властью, гибкостью в определении приоритетов, по которым регулируются социальные процессы [8].

Помимо социальных технологий интересно рассмотреть и социальную подоплеку в сохранении позиции в преемственности кадров, с одновременным обновлением управленческого звена.

Поскольку в контексте социальной основы государственной политики, направленной на формирование кадрового потенциала, возникает фигура собственно управленца, как ключевого звена, формирующего массу управленческого потенциала, не вызывает сомнений, что в период смены правящих элит на рубеже девяностых–двухтысячных годов не было обоснованности выбирать путь революционный.

Был выбран лучший способ, отраженный еще в трудах Парето о циркуляции элит, а именно путь процессов социальной мобильности и управления: сохранение стабильности, когда происходит постепенное обновление правящей элиты [9].

Реализация этого процесса с помощью социальных технологий подчеркнула важность их применения, выявила умение на государственном уровне эффективно управлять социальными процессами, решая основные задачи, в том числе актуальную именно в тот момент подготовку управленческих кадров системы государственного управления, одновременно с

этим прогнозируя возможную перспективу формирования кадрового потенциала в динамике.

ЛИТЕРАТУРА

1. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 30 марта 1999 г. «Россия на рубеже эпох (о положении в стране и основных направлениях политики Российской Федерации)». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 16 мая 2003 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. *Быстрянец С.Б.* Методология и теория в социологическом исследовании. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010.

4. *Здравомыслов А.Г., Лапин Н.И.* Общая социология. Хрестоматия / пер. В.Г. Кузьминов; под общ. ред. Н.И. Лапина. М.: Высш. шк., 2006. 783 с.

5. *Иванов В.Н., Патрушев В.И.* Инновационные технологии государственного и муниципального управления. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Экономика, 2001. 327 с.

6. *Сигов В.И.* Формирование национально-государственной социально-экономической доктрины // Журнал правовых и экономических исследований. 2012. № 2. С. 29–32.

7. *Шаталова Н.И.* Социальные технологии как важнейший элемент механизма управления персоналом // Кадровик. 2010. № 5. С. 64–69.

8. *Ядов В.А.* Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. 3-е изд., испр. М.: Омега-Л, 2007. 567 с.

9. *Pareto V.* The Mind and Society. Vol. III. P. 2026–2059; Vol. IV. P. 2233–2236 // Theories of Society. Foundation of Modern Sociological Theory. Ed. T. Parsons et al. The Free Press of Glencoe, 1961.