

D.A. Butashin

SOCIAL TECHNOLOGIES AS A SENIOR STAFF TRAINING MANAGEMENT INSTRUMENT

Dmitriy Butashin – Pro-rector, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow; e-mail: pr_butashin@ranepa.ru.

The article presents a set of best practices of the use of social technologies with regard to participation of the State within a system of senior staff training in the sector of public administration. The author reveals correlation between the efficiency of staffing the bodies of public administration and effectiveness of the performance of the State apparatus. Besides the author examines modern Russian practices of the use of social technologies as an instrument of senior staff training management.

Keyword: social technologies; public service; managerial staff training; efficient staffing; theoretical and applied sociology; technology of managerial staff replenishment; Federal Law; the Address of the President of the Russian Federation.

Д.А. Буташин

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКОЙ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

Дмитрий Анатольевич Буташин – проректор ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», г. Москва; e-mail: pr_butashin@ranepa.ru.

В статье представлена современная практика применения социальных технологий участия государства в системе подготовки руководящих кадров системы государственного управления. Автором выявлена корреляция эффективного кадрового обеспечения государственного управления с результативностью работы государственного аппарата. Также рассмотрена современная российская практика применения социальных технологий в качестве инструмента управления процессом подготовки руководящих кадров.

Ключевые слова: социальные технологии; государственная служба; подготовка управленческих кадров; эффективное кадровое обеспечение; теоретическая и прикладная социология; технология кадрового воспроизводства; Федеральный Закон; Послание Президента РФ.

Подготовка высокоэффективных руководящих кадров на современном этапе развития российской социально-экономической модели является своеобразным стратегическим ориентиром в процессе общенационального планирования и обеспечения международной конкурентоспособности России. Неслучайно в мартовском (текущего года) Послании Президента России Федеральному Собранию Российской Федерации В.В. Путин отме-

тил острую необходимость «выстроить открытую, современную систему отбора и подготовки управленческих кадров» [4]. Преобразования двух последних десятилетий в области государственного и муниципального управления на фоне ускорения научно-технического прогресса и управленческих технологий придают особую значимость проблеме модернизации инструментов управления подготовкой руководящих кадров, в рамках которой

опыт и дальнейшее применение социальных технологий также требует всестороннего изучения.

Исходя из общего понимания социальной технологии в качестве специфического средства социальной практики, алгоритмизирующего межличностную и межгрупповую аттракцию и кооперацию в процессе решения общественных задач, под социальными технологиями в качестве управленческого инструментария подготовки руководящих кадров в настоящей статье подразумеваются, в первую очередь, совокупность и специфическая взаимосвязь таких элементов социальной инженерии, применяемых в теоретической и прикладной социологии, которые обладают необходимым для целенаправленного изменения организационных структур органов управления потенциалом. Здесь также важно сфокусировать исследовательское внимание на том, что на практике социальная технология «проявляется в способе самовоспроизводства и освоения окружающей действительности через информационное взаимодействие» [8. С. 15], без которого она утрачивает целесообразность. В условиях масштабных трансформаций управленческого пространства, его цифровизации и превращения в высокоорганизованную электронную сеть вопросы прогнозируемости, устойчивости и эффективности системы управления составляют чрезвычайную важность. Как отмечает А.Н. Морозевич, сегодня меняются требования к государственному управлению: повышается роль применяемых в нем информационно-коммуникационных технологий; актуализируется его потенциал создавать долгосрочные устойчивые преимущества в социально-экономическом развитии; идет работа над повышением эффективности распределения задач между государством и обществом [11. С. 18].

Рассматривая понятие «социальная технология», применительно к самой «технологии» следует сделать такое примечание: на протяжении длительного времени феномен технологии рассматривался в производственной области, в сфере технического прогресса, что было обу-

словлено появлением этого концепта в контексте процессов, происходивших в промышленном производстве. Принято считать, что Карл Маркс был первым ученым, обратившим внимание на особенности развития технологических процессов. В дальнейшем он также сформулировал квинтэссенцию понятия «технология» в качестве сознательно разделенного на этапы процесса, свойственного не только производственным системам, но и социальным. Таким образом, справедливо будет рассматривать социальные технологии как специфические приемы и средства преобразования отношений в процессе формирования управленческих кадров в социально-производственной среде.

На примере формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации целесообразно рассмотреть механизмы применения социальных технологий в качестве инструментов управления подготовкой руководящих кадров в контексте трех названных целевых установок – прогнозируемости, устойчивости и эффективности, с целью определения проблемного поля применения социальных технологий в исследуемой сфере.

Поскольку так называемый человеческий фактор является ключевым приоритетом системы социального управления, успех проведения качественной политики в области кадрового обеспечения достигается знаниями, умениями и навыками кандидатов, а также их морально-волевыми качествами. Не случайно, если обратиться к Общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации от 29 ноября 2017 г., одному из основополагающих документов, регулирующих политику подготовки и отбора управленческих кадров в нашей стране, становятся очевидны четко сформулированные «интегральные стандартизированные показатели оценки личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов», в числе которых:

- *стратегическое лидерство* – способность формулировать стратегические цели организации, видеть стратегические

перспективы деятельности и развития организационно-управленческих структур, развивать и поддерживать энергетический и психологический потенциал сотрудников, заражать их своими идеями;

- *управленческая компетентность* – способность к планированию, организации, контролю, координации деятельности больших организационных структур; готовность к принятию самостоятельных управленческих решений, реализации менеджерских и административных функций;

- *готовность к саморазвитию* – ориентация на непрерывное профессиональное и личное совершенствование; готовность и способность эффективно действовать в условиях изменений: способность воспринимать новую информацию, принимать решения в ограниченное время с ограниченным доступом к необходимой информации; готовность к взаимодействию с новыми людьми, а также к применению новых приемов методов управления;

- *компетентности социального взаимодействия* – готовность к конструктивному межличностному и социальному взаимодействию; владение умениями и навыками эффективных социальных коммуникаций; активность в социальных контактах; нацеленность на совместную деятельность, коллективную работу; способность учитывать мнения подчиненных и руководителей и позиции по тому или иному вопросу;

- *социальная направленность* – интегральное личностное качество, отражающее сплав ведущих ценностей руководителя и особенностей мотивационно-потребностной сферы личности, обеспечивающих направленность управленческой деятельности [6].

Как видно из этого примера, технология кадрового воспроизводства неразделима с общекультурными показателями развития личности кандидата. Можно предположить, что этим обусловлены как сама социальная практика, так и механизмы управления взаимодействием в сфере управления. Следовательно, значимость применения социальных технологий в

процессе координации подготовки управленческих кадров может действительно выступать в качестве меры выявления, систематизации, оценки и обеспечения качественного использования человеческого фактора в достижении заданного социального эффекта. К тому же, их технологичное системное применение способно обеспечить формирование такой системы государственного управления, в которой оптимальное использование социального потенциала государственного служащего будет являться базовым принципом ее успешного функционирования.

В этом отношении следует также обратиться к понятию «комплексная интегральная модель», закрепленному в качестве практического ориентира в методических материалах по реализации Общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации [7. С. 14]. Эта модель прошла апробацию и внедрение на уровне работы с кандидатами в составы высших резервов управленческих кадров (президентский резерв и федеральный резерв управленческих кадров), а также в ряде субъектов Российской Федерации. Вместе с составляющими ее интегральными показателями (рассмотренными выше), эта модель отражает уровень действительной управленческой готовности того или иного кандидата к участию в процессе решения различных управленческих задач. Иерархичность данной модели помогает сориентироваться в отношении уровня системы государственного управления, на котором кандидат способен использовать свои уже сформированные знания, навыки и умения, а также реализовать свой потенциал управленца. При раскрытии потенциала, с другой стороны, управленец может быть организован с помощью другого социально-управленческого механизма, известного в широких кругах под названием «карьерная лестница».

Однако исключительно государственным сектором подготовка управленческих кадров не исчерпывается. Более того, в настоящее время в систему государственной службы динамично и весьма успешно

внедряются современные кадровые технологии, в том числе и проецированные из бизнеса на государственный кадровый сектор.

В п. 6 ч. 2 ст. 60 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» прямо говорится, что одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава в Российской Федерации является применение современных кадровых технологий в процессе рекрутинга на гражданскую службу и ее прохождения [1]. Также существует ряд положений по вопросу кадровой политики в системе государственной службы, отраженный в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» и в Указе Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 г. № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы». Основной посыл данных указов состоит в системной организации кадрового процесса вместо существующего хоть и многоуровневого, но довольно разрозненного механизма [2; 3].

Если говорить о медиаторах и кураторах процесса имплементации социальных технологий в систему кадрового обеспечения органов власти в Российской Федерации, в числе первых нужно назвать Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. В данном направлении Минтруд России проводит работу по оказанию содействия различного уровня государственным органам в применении результативных социальных технологий в процессе реализации государственной кадровой политики: разрабатываются методические рекомендации, которые обновляются на постоянной основе с учетом рефлексии их апробации. Положения методических рекомендаций носят хотя и рекомендательный характер, иными словами, не являются обязательными к исполнению, зачастую весьма конкретно прописывают параметры кадрового запроса и требований к кандидатам. В свою очередь, в этом просматривается опреде-

ленный проблемный аспект их применения, поскольку это не позволяет при их применении в полной мере учитывать специфику конкретного органа государственной власти.

На сегодняшний день Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации сформировало механизм, позволяющий на практике тестировать социальные технологии подготовки управленцев, а в случае успешной апробации социальных технологий, тиражировать и внедрять их повсеместно в деятельности органов государственной власти. Механизм состоит из пяти этапов:

1. Выявление (разработка) технологии.
2. Разработка методических рекомендаций по применению технологии.
3. Тиражирование и апробация технологии.
4. Обратная связь.
5. Закрепление в нормативно-правовых актах.

Создание и реализация проекта по организации такого пространства позволит существенно повысить эффективность управления государственной гражданской службой и активировать процессы трансфера управленческих технологий из бизнес-среды в управление государственной гражданской службой, что сегодня представляется чрезвычайно актуальной задачей в области государственной кадровой политики.

Деловые круги могут служить качественным источником переноса различных социальных технологий. Тем не менее, здесь следует не забывать, что не все технологии из коммерческой среды применимы в системе государственного управления. Кроме того, следует принимать во внимание, что процесс обмена такими наработками в кадровой сфере не односторонний от делового сообщества к органам государственной власти. Здесь возможен и обратный трансфер: от органов государственной власти к бизнес-структурам [10. С. 102–103].

Таким образом, характеризуя современную российскую практику применения социальных технологий в качестве

инструмента управления процессом подготовки руководящих кадров, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, применение этих технологий действительно повышает эффективность кадровой политики по параметрам прогнозируемости, устойчивости и эффективности функционирования. Социальные технологии формируют открытую среду, представляющую собой систему поддержания равновесия и устойчивости в принципе достаточно неравновесных и неустойчивых систем, а также исключает возможность использования заранее известного единственного варианта; такая среда подготовки, принятия и реализации решения предлагает выработку оптимального набора действий на основе плюралистического подхода, реализуемого посредством применения социальных технологий и распространения знаний об их применении в обществе. Иными словами, директивный характер социального управления становится возможным лишь в качестве частного случая при проработке множества вариантов управленческих решений [9. С. 84–85].

Во-вторых, применение социальных технологий при эффективном решении кадровых вопросов требует в современном мире повышения культуры самостоятельной оценки своих возможностей и соответствия кадровому запросу. В этом отношении особый интерес представляет п. 16 постановления Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», устанавливающий процедуру, позволяющую кандидату пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня [5].

В целом следует сказать, что применение социальных технологий в качестве инструмента управления подготовкой руководящих кадров формирует своеобразный каркас из традиций и конкретных

нормативных установок, который способен поддерживать целостность государственной кадровой политики и ее преемственность в период колебания внутренней и внешней политической конъюнктуры и чем грамотнее будут применяться социальные технологии в данной области, тем эффективнее будет кадровое обеспечение государственного управления и, следовательно, результативность работы государственного аппарата.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: pravo.gov.ru (дата обращения: 01.04.2018).

2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Указ Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 г. № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы» // Официальный сайт Президента Российской Федерации. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41183> (дата обращения: 01.04.2018).

4. Послание Президента России Федеральному Собранию 1 марта 2018 г. // Официальный сайт Президента Российской Федерации. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/56957> (дата обращения: 26.03.2018).

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

6. Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации от 29 но-

ября 2017 г. № 5. URL: <https://files.gossluzhba.gov.ru/49309a89-3c66-408c-805a-2d42b28e89c9/download/a08dce28-c919-4d78-b715-f43809aca89b> (дата обращения: 27.03.2018).

7. Методические материалы по реализации общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, 2018 г. URL: <https://files.gossluzhba.gov.ru/49309a89-3c66-408c-805a-2d42b28e89c9/download/7106d05d-70b4-4f05-b41a-a9c69688b993> (дата обращения: 29.03.2018).

8. *Валеев Г.Х.* Регулятивно-управленческая сущность социальной технологии //

Вестник Оренбургского государственного университета. 2009. № 1. С. 14–18.

9. *Герасимов Б.Н., Чумак В.Г.* Социальные технологии в управлении: монография. Самара: Изд-во СамНЦ РАН, 2014. 396 с.

10. *Матвеев А.А.* Трансфер управленческих технологий из бизнеса в управление кадрами государственной гражданской службы // Управленческое консультирование. 2017. №10 (58). С. 101–104.

11. *Морозевич А.Н.* Эффективные управленческие кадры – основа государственного управления // Управленческое консультирование. 2013. №10 (58). С. 20–23.