



004606714

На правах рукописи

ШАГИНА Елена Викторовна

**СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ ПРОЦЕССАМИ
В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Специальность: 22.00.08 – социология управления

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Москва – 2010

Работа выполнена на кафедре государственной службы и кадровой политики Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации».

- Научный руководитель — доктор исторических наук, профессор
ПОНОМАРЕНКО Борис Тимофеевич
- Официальные оппоненты: — доктор социологических наук, профессор
КОЗАЧОК Василий Иванович
— кандидат социологических наук, доцент
РЫБАКОВА Ирина Николаевна

Ведущая организация – ГОУ ВПО «Орловская региональная академия государственной службы», кафедра социологии и психологии

Защита состоится «29» июня 2010 года в ___ часов на заседании диссертационного совета Д.502.006.19 в Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации по адресу: 119606, г. Москва, пр. Вернадского, 84, корпус 1, ауд. 3302.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке РАГС.

Автореферат разослан «28» мая 2010 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



И.Н. Панин

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования обусловлена необходимостью научного обоснования кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий и механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Завершение формирования единой и эффективной системы управления государственной службой возможно при учете общественного мнения, анализе и синтезе данных широкого диапазона социологических исследований, получении разносторонней социологической информации о развитии кадровых процессов и отношений в государственных органах.

В связи с реформированием и развитием системы государственной службы возрастает потребность в социологической оценке состояния кадрового потенциала государственных органов в центре и на местах, обосновании механизмов регулирования кадровых процессов, разработке организационно-нормативных моделей управления ими на основе достоверных социологических данных.

Важность и своевременность реализации практических задач по формированию государственного аппарата управления определяется общетеоретическими, социальными, прикладными интересами и потребностями общества и государства, оказывающими свое воздействие на развитие исследований, которые посвящены системе отбора, оценки, подготовки и расстановки государственных служащих, а также практике и технологии параметрического измерения потенциала личности.

Существует необходимость в глубоком исследовании, социологическом обеспечении кадровых процессов, основу которых составляет расстановка социально зрелых и высококвалифицированных управленческих кадров всех уровней управления.

Степень научной разработанности проблемы исследования.

Проблемы социологического анализа вопросов государственной кадровой политики предметно изучаются российскими учеными с середины 90-х гг. XX в. Однако социологические исследования кадровых процессов в государственной службе, как объектов кадровой политики, еще разрознены. Остаются слабо разработанными фундаментальные и практические основы управления кадровыми процессами в государственной службе. Бессистемно ведутся социологические исследования исторических, социокультурных и организационных аспектов формирования кадрового потенциала государственной гражданской службы.

Из широкого диапазона научных работ, проанализированных в ходе выполнения диссертационного исследования, автором выделены и учтены концептуальные подходы и выводы ученых, которые внесли значительный вклад в разработку актуальных проблем социологии управления: М. Вебера, Г. Гегеля, Э. Дюркгейма, О. Конта, Р. Мертона, К. Маркса, Т. Парсонса и др.¹

К научным трудам, посвященным социологическому анализу проблем государственной кадровой политики автором отнесены, в первую очередь, научные труды Г.В. Атаманчука, К.И. Варламова, В.Л. Романова, А.И. Турчинова, А.А. Хохлова и др.² В трудах ученых раскрыты концептуальные идеи, которые относятся к разработке положений государственной кадровой политики, установлению социальных закономерностей и тенденций развития кадровых процессов в государственной гражданской службе.

С позиций социального управления и социологического обеспечения государственной службы важные аспекты развития кадровых процессов раскрыли В.Э. Бойков, Г.П. Зинченко, В.Д. Граждан, В.Г. Игнатов, В.С. Карпичев, В.И. Козачок, К.О. Магомедов, В.А. Мальцев, А.М. Омаров, А.И. Радченко, В.А. Сулемов, Е.П. Тавокин и др.³ В приведенных работах

¹ Вебер М. Избранные произведения. – М., 1990; Гегель Г. Философия права. – М., 1990; Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. – М., 1996; Конт О. Основные этапы развития социологической мысли. – М., 1993; Мертон Р.К. Социальная теория и социальная структура. – М., 2006; Маркс К., Энгельс Ф. Немецкая идеология / Соч. Т. 4. – М., 1947; Маркс К., Энгельс Ф. Противоположность материалистического и идеалистического воззрений: Избр. произв. В 3 т. – М., 1979; Парсонс Т. О социальных системах. – М., 2002.

² Атаманчук Г.В. Управление – социальная ценность и эффективность. – М., 1995; Варламов К. Кадры и социальное управление // Проблемы теории и практики управления. 1992. № 4; Лукьяненко В.И. Принципы государственной кадровой политики, механизмы и технологии ее организации. – М., 1995; Романов В.Л. Карьерная стратегия государственных служащих. – М., 1997; Сулемов В.А. Кадровый потенциал общества и государственного управления: состояние, проблемы, перспективы развития // Государственная служба и кадровый потенциал России: история, современность, будущее. – Курск, 2002; Хохлов А.А. Кадровые процессы в системе государственной власти (социологический анализ). – М., 2000.

³ Бойков В.Э. Народ и власть. – М. 2007, Зинченко Г.П. Социология госслужбы // Социологические исследования. 1994. № 11; Он же: Социология государственной и муниципальной службы: программа-концепция // Социологические исследования. 1996. № 6; Он же: Как изменить работу чиновников: опыт консультирования. – Ростов-на-Дону, 2000; Он же: Персонал местной администрации. Социологические проблемы становления. – Ростов-на-Дону, 1994; Граждан В.Д. Деятельность и управление (социол. аспект). – М., 1990; Он же: Деятельностная теория управления. – М., 1997; Игнатов В.Г. Государственный служащий современной России: социально-политический анализ деятельности и ценностных ориентаций. – Ростов-н/Д., 1995; Карпичев В.С. Основания инновационного прорыва в государственном управлении. – М., 2008; Козачок В.И. Теория и практика государственного и муниципального управления: политико-правовые, соци-

представлена суть формирования теоретических основ государственной кадровой политики на материалах социологических исследований, социологического обеспечения технологизации управления кадровыми процессами и отношениями на федеральном и региональном уровнях.

Важное значение для социологического обеспечения управления кадровыми процессами имеет разработка методологии социального прогнозирования, моделирования и проектирования социальных процессов. Возможности использования информационных технологий в управлении государственной гражданской службой исследовали А.А. Арнольд, В.А. Луков, И.В. Романенко, В.М. Сафронова, Е.П. Тавокин, Б.Ф. Усманов и др.¹

Социальные аспекты профессионально-квалификационного развития государственных гражданских служащих проанализированы в научных трудах С.А. Анисимова, Т.С. Илларионовой, К.О. Магомедова, Е.В. Охотского, Б.Т. Пономаренко, В.М. Соколова, А.А. Харченко. Работы ученых представляют интерес с позиций анализа социологических, психолого-педагогических, информационно-аналитических и других характеристик профессионального развития управленческих кадров².

альные и экономические факторы развития. – Орел, 2003; Магомедов К.О. Социология государственной службы. – М., 2007; Мальцев В.А. Государственный служащий современного типа. – М.; Н. Новгород, 1995; Радченко А.И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход. – Ростов-н/Д., 1997; Сулёмов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии. – М., 2006; Тавокин Е.П., Турчинов А.И. Основы социологии управления (для государственных служащих): Учебное пособие. М.: Изд-во РАГС, 2008; Междидова Л.С. Регулирование кадровых процессов в государственной службе (социологический анализ): Дис. ... канд. соц. наук. – М.: РАГС, 2001; Омаров А.М. Социальное управление: некоторые вопросы теории и практики. – М., 1980.

¹ Арнольд В.И. Математическое моделирование социальных процессов. – М., 1998; Луков В.А. Социальное проектирование. – М., 2003; Романенко И.В. Социальное и экономическое прогнозирование: конспект лекций. – СПб., 2000; Сафронова В.М. Социальное прогнозирование и моделирование. – М., 2005; Тавокин Е.П., Турчинов А.И. Основы социологии управления для государственных служащих. – М., 2008; Усманов Б.Ф. Социальная инноватика. – М., 2000.

² Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика: Монография. – М., 2002; Илларионова Т.С. Информационно-аналитическая деятельность в системе государственной службы. – М., 2005; Магомедов К.О. Социология государственной службы: Учеб. пособие. Изд. 3-е, перераб. и доп. – М., 2007; Психология и педагогика профессиональной деятельности кадров государственной службы: Учебное пособие / С.А. Анисимов и др. / Под ред. А.А. Деркача. – М., 2001; Служебная карьера: Учебное пособие / А.С. Гусева, В.А. Иглин, Б.В. Лытов и др. / Под общ. ред. Е.В. Охотского. – М., 1998; Пономаренко Б.Т. Индивидуальное планирование деятельности государственных гражданских служащих. – Орёл, 2010; Соколов В.М. Нравственные основы кадровой политики // Государственная кадровая политика и механизмы ее реализации. – М., 1997; Тавокин Е.П. Социальная статистика: Учеб. пособие. – М., 2001; Харченко А.А.

При рассмотрении методологических подходов к разработке системы социологического обеспечения управления кадровыми процессами проанализированы работы, выполненные молодыми учеными Л.Л. Верховцевой, С.В. Дергачевым, Н.М. Макагоновой, П.С. Межидовой, Н.А. Моховой, А.Ю. Никитиной, О.В. Поповой, Л.В. Прибытковой, И.Н. Рыбаковой, Е.А. Хохловой, М.Е. Шорниковой и др.¹

Значительную научную ценность представляют работы А.И. Горбачева, В.Д. Граждана, Л.А.Василенко, Е.А. Литвинцевой, В.П. Мельникова, В.С. Нечипоренко, И.Н. Панина, Б.П. Пономаренко, в которых актуальные проблемы профессионального развития управленческих кадров рассмотрены в контексте использования социологического анализа для решения задач реформирования и развития системы государственной службы².

Однако анализ разработанности темы и содержания научных публикаций по исследуемой проблематике свидетельствует о том, что в социологии управления уделяется недостаточное внимание проблеме социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной

Психолого педагогические основы профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих: Учеб. пособие. – Орел, 2001. Ч. 1: Система обучения

¹ Дергачев С.В. Управление профессионально-квалифицированным развитием персонала государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации. Дис. ... канд. соц. наук. – М., 2008; Макагонова Н.М. Управление кадровыми процессами в муниципальной службе: Дис. ... канд. соц. наук. – М., 2007; Межидова П.С. Регулирование кадровых процессов в государственной службе (социологический анализ): Дис. ... канд. соц. наук. – М., 2001; Мохова Н.А. Социализация молодых государственных служащих в условиях реформирования государственной гражданской службы: Дис. ... канд. соц. наук. – М., 2007; Никитина А.Ю. Моделирование системы управления государственной службой Российской Федерации: Дис. ... канд. соц. наук. – М., 2009; Попова О.В. Регулирование социальных конфликтов государственной гражданской службой: Дис. ... канд. соц. наук. – М., 2006; Рыбакова И.Н. Социокультурное пространство субъектов государственного управления. – М.: Проспект, 2007; Хохлова Е.А. Государственное регулирование процессов воспроизводства и востребованности кадрового потенциала общества: Дис. ... канд. соц. наук. – М., 2006; Шорникова М.Е. Формирование системы управления персоналом в органах государственной власти (историко-социологический анализ): Дис. ... канд. соц. наук. – М., 2007.

² Горбачев А.И. Теория и организация государственной службы. – М., 2003; Гражданин Д.В. Государственная гражданская служба. – М., 2005; Василенко Л.А. Интернет в информатизации государственной службы России: социологические аспекты. 2-е изд. – М., 2008; Литвинцева Е.А. Государственная служба в контексте социальных изменений. – М., 2003; Мельников В.П., Нечипоренко В.С. Государственная служба в России: отечественный опыт организации и современность. Учеб. пособие. – М., 2003; Панин И.Н. Реформирование государственной службы Российской Федерации: Учеб. пособие. – М., 2006; Пономаренко Б.Т. Методология и методика анализа кадровых процессов // Государственная кадровая политика: концептуальные основы, приоритеты, технологии реализации / Под ред. С.В. Пирогова. – М., 1996; Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. – М., 1998.

службе. Отсутствует целостная методологическая концепция создания эффективной системы социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе Российской Федерации.

В большинстве научных публикаций и монографий, имеющих отношение к теме диссертационного исследования, основное внимание уделяется кадровым процессам, анализу статистических данных о кадровом составе государственной службы, системе управления государственной службой. В меньшей степени исследователи с социологических позиций рассматривают проблемы научного обеспечения управления кадровыми процессами и кадровой деятельностью органов государственной власти. Исследованию данной проблемы и посвящена диссертационная работа.

Объект исследования – управление кадровыми процессами в государственной гражданской службе Российской Федерации.

Предмет исследования – социологическое обеспечение управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе Российской Федерации.

Цель исследования состоит в обосновании и разработке концептуальной модели социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе Российской Федерации для повышения ее эффективности и результативности.

Исходя из поставленной цели, в диссертации решаются следующие задачи:

1) выявить социальные потребности института государственной службы в социологическом обеспечении управления кадровыми процессами в гражданской службе;

2) раскрыть теоретические основы и методологические подходы к исследованию сущности и содержания социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной службе;

3) обосновать роль информации в качестве основы социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственных органах;

4) разработать структуру и раскрыть содержание компонентов социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе;

5) определить основное содержание концептуальной модели социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе.

Теоретико-методологическую основу диссертационного исследования составили социологический, системный и сравнительно-исторический методы анализа, научные труды отечественных и зарубежных ученых в области общей теории управления и социологии управления. Диссертацион-

ное исследование базируется на диалектическом подходе к изучению социальных процессов и явлений. Учтены теоретические подходы к исследованию проблем государственного управления и моделирования социальных систем, предложенные в отечественной социологической науке.

Источниковую базу диссертации составили законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации, ежегодные послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации, данные официальной статистики, материалы научно-практических конференций, ряд диссертационных исследований, монографии и статьи, посвященные исследуемой проблематике.

Эмпирической базой диссертационного исследования являются материалы конкретных социологических исследований и экспертных опросов, проведенных учеными кафедры государственной службы и кадровой политики Российской академии государственной службы при непосредственном участии автора:

– «Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом предприятий, организаций и учреждений различных направлений деятельности в Российской Федерации» (сентябрь – октябрь 2007 г.). Опрос проведен в 20 субъектах Российской Федерации. Всего опрошено 1 120 человек. Руководитель проекта – д.с.н., профессор Турчинов А.И. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор Магомедов К.О. Индекс: АПКПУП-2007;

– «Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом предприятий, организаций и учреждений различных направлений деятельности в Российской Федерации» (октябрь – ноябрь 2008 г.). В опросе участвовало 270 экспертов из числа руководителей организаций, руководителей служб управления персоналом, представителей органов государственной власти и управления, общественных организаций, научных работников. Руководитель проекта – д.с.н., профессор Турчинов А.И. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор Магомедов К.О. Индекс: АПКПУП-2008;

– «Духовно-нравственные проблемы государственной службы Российской Федерации» (октябрь – ноябрь 2009 г.). Опрос проведен в 23 субъектах Российской Федерации всех федеральных округов. Всего опрошено 1 270 респондентов из числа населения. Руководитель проекта – д.с.н., профессор Турчинов А.И. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор Магомедов К.О. Индекс в диссертации: ДПГС-2009;

– «Актуальные проблемы государственной гражданской службы Российской Федерации» (январь 2009 г.). В опросе участвовали 218 экспертов из числа государственных служащих федерального и регионально-

го уровней власти. Руководитель проекта – д.с.н., профессор Турчинов А.И. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор Магомедов К.О. Индекс: АПГГС-2009;

– «Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом» (октябрь – ноябрь 2009 г.). В опросе участвовало 155 экспертов из числа руководителей организаций, руководителей служб управления персоналом, представителей органов государственной власти и управления, общественных организаций, научных работников. Руководитель проекта – д.с.н., профессор Турчинов А.И. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор Магомедов К.О. Индекс: АПКП-2009.

При подготовке диссертации автором также осуществлен также вторичный анализ материалов ряда социологических исследований, посвященных проблемам государственной службы.

Основные научные результаты, полученные автором, и их научная новизна состоят в следующем:

1. Выявлены и систематизированы социальные потребности, обуславливающие необходимость социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной службе: потребность государственных служащих в обеспечении их деятельности своевременной и объективной социологической информацией о состоянии кадровых процессов для более полного и планомерного использования возможностей, которые предоставляет государственная служба, в целях профессионального и личностного развития; потребность социальной системы государственной службы в устойчивом эффективном функционировании на основе информации о текущих и прогнозируемых состояниях, характере протекающих в ней кадровых процессов и воздействии на данные процессы.

2. Раскрыто и уточнено понятие социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе, как комплекса мер по предоставлению руководителям государственных органов и кадровых служб социологической информации о кадровом составе и характере поведения объектов управления, агрегированной информации требуемого качества по результатам социологических исследований.

Выделены актуальные задачи, реализуемые с помощью таких инструментов социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе как диагностика персонала государственной гражданской службы; планирование и программирование профессионального развития гражданских служащих, включенных в кадровый резерв; информационно-справочная работа по анализу кадрового состава государственной гражданской службы (обеспечение информационного взаимодействия с линейными руководителями и кадровой службой, а также с

другими органами государственной власти по возникшим проблемам при реализации кадровой политики; информационно-технологическое обеспечение процессов планирования и организации управления персоналом в государственной гражданской службе; разработка кадровой документации; организация выполнения управленческих решений и др.

3. Обоснована роль информации в формировании механизмов социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе. Проанализирован процесс принятия кадрового решения на основе социологической информации, пронизывающей все этапы принятия решения и таким образом создающей замкнутый социологический контур. На основе результатов проведенных исследований установлено, что одна из целей социологического обеспечения состоит в подготовке необходимой для субъектов кадровой политики информации о кадровых процессах.

4. Структура социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе определена как система, включающая: социальный мониторинг кадровых ресурсов государственной гражданской службы; социологическую оценку кадрового состава; социологическое сопровождение; социальное прогнозирование кадровых ситуаций и эффективности профессиональной деятельности на управленческих должностях; социологическую подготовку руководителей различных уровней управления.

5. На основе анализа кадровых процессов и структуры социологического обеспечения, предложена концептуальная модель социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе. Выделены и охарактеризованы элементы модели социологического обеспечения кадровыми процессами в государственной гражданской службе, включающие взаимосвязанную совокупность данных о кадровом составе государственного органа, программных средствах и процедурах, предназначенных для сбора, распределения, хранения, предоставления социологической информации для совершенствования управления кадровыми процессами. Предложенная модель социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе может служить одним из механизмов реализации кадровой политики, позволяющим осуществлять мониторинг характеристик персонала. Данная модель открывает возможность для непрерывного наблюдения за динамикой изменения профессионального уровня государственных служащих, оценки действий руководителей структурных подразделений и кадровых служб по управлению персоналом и позволяет корректировать мероприятия по реализации кадровой политики.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования состоит в возможности использования полученных в ходе работы результатов:

— в качестве эмпирической информации и теоретических оснований при формировании кадрового состава, подготовке управленческих решений, планировании кадровой деятельности, разработке мер по реформированию и развитию системы государственной службы;

— в учебном процессе при реализации программ дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих.

Проведенное исследование создает методологическую основу построения системы социологического обеспечения кадровыми процессами в государственной гражданской службе как средства информационного обеспечения государственного управления.

Апробация результатов исследования. Основные теоретические положения и выводы диссертационного исследования отражены в научных публикациях автора по исследуемой проблематике общим объемом 2,5 п.л. Результаты работы обсуждены и апробированы на кафедре государственной службы и кадровой политики РАГС, докладывались автором на научных конференциях: Межвузовская конференция аспирантов: «Россия: ключевые проблемы и решения» (Декабрь 2007 г.); VIII Межвузовская научно-практическая конференция аспирантов и молодых ученых «Социальная среда современной государственной службы России» (апрель 2008 г.); VI Международная конференция «Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации» (апрель-май 2008 г.); IX Межвузовская научно-практическая конференция аспирантов и молодых ученых «Управленческие отношения и процессы в современной России» (апрель 2009 г.); X Межвузовская научно-практическая конференция аспирантов и молодых ученых «Социальный потенциал модернизации России» (апрель 2010 г.).

II. СТРУКТУРА И ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Структура диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, пяти параграфов, заключения, списка использованных источников и литературы.

Во **Введении** обоснована актуальность избранной темы, охарактеризована степень ее научной разработанности, определены объект, предмет исследования, сформулированы цели и задачи социологического анализа. Изложены основные научные результаты, полученные диссертантом, представлена теоретико-методологическая основа диссертационного исследования и его практическая значимость.

В первой главе – **«Теоретико-методологические основы социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государствен-**

ной гражданской службе» – дана характеристика исходных понятий, имеющих важное теоретико-методологическое значение для анализа и осмысления проблем, связанных с исследованием кадровых процессов, обоснованием социальной потребности в социологическом обеспечении управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе. Раскрыты теоретические подходы к исследованию сущности и содержания социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной службе. Информация представлена автором как основа социологического обеспечения управления кадровыми процессами в органах государственной власти.

В первом параграфе главы – **«Социальная потребность в социологическом обеспечении управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе»** – на основе анализа научных публикаций отечественных и зарубежных ученых проанализированы интересы и потребности социального института государственной службы в социологическом обеспечении управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе. Материалы социологических исследований позволяют установить¹, что система государственной службы находится в стадии повышенной динамики, которую характеризуют нестабильность, неуравновешенность, низкий профессиональный уровень. Показано, что недооценка важности формирования системы управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе послужила одной из причин низкой эффективности мероприятий по реформированию государственной гражданской службы. Так, 19,7% опрошенных экспертов не отметили никаких изменений в ходе реформирования, а почти десятая часть опрошенных отметила изменения в худшую сторону². Оценивая работу с персоналом более трети респондентов (34,4%) указывают на низкую эффективность кадровой деятельности³. Вместе с тем проблемы государственного управления интересуют более трех четвертей государственных служащих (77,5%), а 87,7% считают необходимым расширение информационной открытости государственных органов⁴.

Социологическое обеспечение управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе автор представляет как опирающийся на современные достижения социологической теории и практики комплекс мероприятий по информационной и интеллектуальной поддержке кадровой деятельности. Это достигается посредством регулярного и оперативного предоставления руководителям и специалистам кадровых служб социологической информации о текущих и прогнозируемых состояниях, характере поведения

¹ Индекс: ПФРГС-06.

² Индекс: АПГС-2009.

³ Индекс: АПКП-2009.

⁴ Индекс: ДПГС-2009.

объектов управления, агрегированной информации требуемого качества по результатам социологических исследований кадровых процессов.

Основываясь на проведенных социологических исследованиях, автор доказал, что формирование эффективной системы управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе возможно лишь на основе научного анализа, оценки исторического опыта формирования и развития государственного управления (27,3%), его сопоставления с данными современной социальной практики управления персоналом государственных органов (50,3%)¹. Приведено обоснование необходимости социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе, что обусловлено сохраняющимся невысоким уровнем управляемости экономического и социального развития отдельных субъектов Российской Федерации, а также потребности обеспечения социально-политической стабильности (57,9%), выработки межрегиональных целевых программ социального и экономического развития (44,9%)².

Охарактеризована роль социологического обеспечения в предоставлении субъектам кадровой политики агрегированной и полноценной информации об изменении качественных и количественных характеристик кадрового потенциала и состава служащих, проблемных вопросах, относящихся к возможности исполнения управленческих функций и полномочий государственного органа. Показано, что социологическое обеспечение кадровых процессов в государственной гражданской службе особенно необходимо при анализе кадровых ситуаций (53,3%), формировании кадрового состава государственного органа (65,3%)³, планировании и программировании профессионального развития (57,8%), разработке и принятии управленческих решений в отношении кадрового состава, выборе рациональных кадровых технологий, оценке кадров путем аттестации (35,5%) и прохождения квалификационных экзаменов (31%), организации и контроле деятельности персонала (50,0%), адаптации (30,6%), мотивации и стимулировании кадров (67,6%), совершенствовании учета и информационного обеспечения кадровой деятельности⁴.

В реализации социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе главным звеном автор считает предоставление субъектам кадровой политики, кадровым службам полноценной информации о качественных и количественных параметрах кадрового состава организации по результатам социологического исследования кадровых процессов в государственных органах.

¹ Индекс: АПКП-2009.

² Там же.

³ Там же.

⁴ Индекс: АПКП-2009.

На основе анализа результатов исследования отмечено, что информационная составляющая социологического обеспечения должна базироваться на систематическом изучении мнения государственных гражданских служащих по различным аспектам жизнедеятельности, социальном мониторинге состояния кадровых ресурсов органов государственной власти; социологической оценке кадров; социологическом отборе и сопровождении; социальном прогнозировании кадровых ситуаций и деятельности конкретных сотрудников на должностях государственной службы; социологической подготовке руководителей различных уровней управления, анализе причин изменения их установок и мотивации поведения; изучении динамики морально-психологического состояния кадрового состава.

Основными задачами кадровых служб в плане социологического обеспечения управления кадровыми процессами автор считает: прогнозирование и планирование потребности органа государственной власти в кадрах определенной специализации и квалификации, организацию повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадрового состава, ведение личных дел каждого служащего, подготовку сведений для внесения в банк кадровой информации, управление служебным продвижением персонала, формирование и развитие кадрового корпуса государственной службы, участие в разработке кадровой политики органа государственной власти.

В данном параграфе определены методологические подходы к формированию системы социологического обеспечения управления кадровыми процессами. В качестве общеметодологической основы для эффективного анализа концептуальных, методологических и технологических проблем социологического обеспечения государственной службы автор считает целесообразным использование междисциплинарного подхода.

В главе отмечено, что повышение эффективности управления государственной службой возможно на основе активного использования социологических данных. В этом плане представляется полезной разработка модели социологического обеспечения управления кадровыми процессами как необходимого и первоочередного условия совершенствования управления и повышения результативности деятельности органов государственного управления.

Во втором параграфе первой главы – «**Теоретические подходы к исследованию сущности и содержания социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной службе**» – раскрыта сущность кадровых процессов, показано, что недостаточная разработанность научных оснований управления кадровыми процессами ведет к снижению степени объективности в управлении кадровыми процессами в государственной службе.

Применительно к изучению кадровых процессов в качестве методологических оснований рекомендовано использовать социально-

философский и системный методы познания, а также социологический и структурно-функциональный методы анализа. Эффективными принципами познания кадровых процессов признаны принципы диалектики, объективности, историзма и системности.

Сущность социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной службе охарактеризована автором как комплекс мероприятий по информационной и интеллектуальной поддержке кадровой деятельности руководителей государственных органов и кадровых служб, получении социологической информации о текущих и прогнозируемых состояниях кадрового состава организации, результатах социологического исследования проблем государственной кадровой политики.

Социальные особенности кадровых процессов представляются автором как вытекающие из общественного характера государственной службы. Это выражается в необходимости реализации государственной социальной политики (47,7%), отстаивания интересов различных социальных групп (22,7%)¹, осуществления функций государственного управления и властных полномочий в интересах общества. К объективным условиям развертывания кадровых процессов автором отнесены: влияние внутренних и внешних факторов (политических, экономических, социальных и других факторов внешней среды); система устойчивых ценностей и норм поведения 42,7%; традиции взаимодействия сотрудников (32,5%); правовая культура (40,1%); стиль руководства (42,0%) и другие особенности развития кадровых процессов².

Определено, что кадровый процесс является результатом воздействия субъективных факторов сознательного и организованного регулирования кадровых отношений в организации. При этом субъективные факторы кадровых процессов детерминируются особенностями личности гражданского служащего, его статусом в организации (15,5%), деловыми и нравственными качествами (47,8%), уровнем профессионального развития (43,6%)³ и т.д. Управление кадровыми процессами в государственной службе автор представляет как разновидность и результат кадровой деятельности субъекта кадровой политики в организации. К субъектам управления отнесена совокупность должностных лиц разных категорий, объединенных общим признаком и отражающим форму и степень выполнения ими управленческих функций. В управлении кадровыми процессами автор выделяет следующие функции: анализ ситуации; кадровое планирование; разработку и принятие управленческого решения; контроль и регулирование; информационное обеспечение и мотивацию персонала.

¹ Индекс: АПГГС-2009.

² Индекс: АПКП-2009.

³ Там же.

Социологическое обеспечение управления кадровыми процессами в государственной службе в организационном плане выражает стратегию, тактику и технику использования инструментария социодиагностики, формирования, развития и коррекции социально-психологических характеристик, обеспечивающих нормальное состояние личности реальных рабочих и жизненных ситуациях.

В качестве основных методов формирования социологического обеспечения предложено использовать социологический и системный анализ, сравнительный анализ данных официальной кадровой статистики, экспертное оценивание развития кадровых процессов в организации. Реализация предложенных методов позволяет сформировать набор прикладных моделей для совершенствования управления кадровыми процессами в гражданской службе. При этом основная роль в формировании и практическом применении социологического обеспечения управления кадровыми процессами отведена специальному инструментарию – системе методических и технических приемов для проведения социологического исследования и агрегирования результатов.

Третий параграф первой главы – **«Информация как основа социологического обеспечения управления кадровыми процессами в органах государственной власти»** – содержит характеристику социологического обеспечения кадровых процессов как коммуникационной системы по сбору, переработке и передаче соответствующей информации.

В диссертации установлено, что весьма важным элементом в разработке социологического инструментария является обоснование применения информационных технологий как способа преобразования информации (45,2%). Показано, что в информационной системе могут использоваться различные технологии, и, таким образом, система является средой для реализации кадровых технологий (23%). В силу высокого уровня компьютеризации современных управленческих структур большое значение для эффективного управления имеет технологичность информации (22,6%)¹ – т. е. наличие отличных технологических характеристик (плотность размещения, возможность сохранения, скорость извлечения, обработки и представления).

Система социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе представлена в диссертации как механизм обеспечения информацией кадровых служб информацией о персонале, ее обработки с помощью современных информационных технологий и представление информации в наглядном виде для решения вопросов, касающихся формирования кадрового состава организации и карьерного роста гражданских служащих.

¹ Индекс: АПГС-2009.

Определено, что современная система социологического обеспечения управления кадровыми процессами должна сочетать в себе идею использования двух взаимосвязанных направлений в области информационных технологий:

- OLTP-систем (On-Line Transaction Progressing), ориентированных на оперативную обработку данных;
- OLAP-систем (On-Line Analytical Progressing) анализа данных и принятия решений.

Показано, что OLTP-системы зарекомендовали себя в западной управленческой практике как эффективное средство реализации оперативной обработки информации.

На основе проведенного исследования сделан вывод о том, что для решения аналитических задач возможно использование внешних аналитических инструментальных средств анализа, прогнозирования и моделирования, основанных на OLAP-технологии. Совокупность инструментов управления в рамках социологического информационного контура составляет основные компоненты социологического обеспечения управления кадровыми процессами. Предложен социологический контур, включающий в себя две взаимодополняющие стороны социологического знания. Первая, связана с упорядочиванием, интеграцией и стабилизацией кадровых процессов и отношений. Вторая, связана с социальной динамикой, изменениями, новацией. Социологический контур поддерживает равновесие между двумя сторонами, создавая варианты управленческих воздействий. Тем самым *открывается* возможность для научного обоснования и выработки управленческих решений в кадровой сфере государственной гражданской службы.

Во второй главе – **«Концептуальная модель социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе»** – выделены основные элементы обеспечения реализации кадровой политики, сформированы требования предъявляемые к социологическому обеспечению, раскрыта и обоснована его структура, выделены реализуемые им функции, раскрыта характеристика основных компонентов и параметров модели социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе.

В первом параграфе главы – **«Структура социологического обеспечения кадровых процессов в государственной гражданской службе»** – автором отмечено, что для российской социологической науки и управленческой практики важное значение имеет научная разработка и формирование структуры социологического обеспечения, эффективных механизмов управления кадровыми процессами с использованием современных информационных технологий.

Требования, предъявляемые к социологическому обеспечению, имеют существенное значение для характеристики структуры социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной службе.

Автор считает важным отметить, что социологическое обеспечение управления кадровыми процессами должно отвечать следующим требованиям:

а) *обладать полнотой информации* (способностью системы социологического обеспечения предоставить лицу, принимающему решение, не только кадровые, физиологические, психологические и социальные данные, но и информацию об обосновании тех или иных выводов о тенденциях развития кадрового процесса);

б) *располагать точными и достоверными результатами* социологического обеспечения (подразумевается предполагаемая циркуляция данных, адекватно отражающих сложившиеся отношения, в противном случае не имеет смысла вести речь о повышении эффективности реализации кадровой политики);

в) *иметь непротиворечивую информацию* по вопросам социологического обеспечения управления кадровыми процессами (позволяющую однозначно оценивать протекание кадровых процессов, ранжировать их по определенным критериям для выработки обоснованного кадрового решения);

г) *обладать доступной информацией*, обеспечивающей возможность получения исходных данных не только лицам, принимающим решение, но и линейным руководителям, готовящим предложения по решению конкретных кадровых проблем;

д) *иметь возможность для актуализации (обновления)* информации по вопросам социологического обеспечения управления кадровыми процессами, указывающей на негативный эффект, который может возникнуть при решении кадровых задач с опорой на устаревшие (не обновляемые) данные.

Поскольку в основе структуры социологического обеспечения государственной гражданской службы находится обеспечивающая сторона ее реализации, то автором выделены основные элементы обеспечения реализации кадровой политики, необходимые для построения структуры социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе: правовое, организационное, информационное, программное, методическое, техническое, документационное, психологическое.

Разработанная структура социологического обеспечения управления кадровыми процессами государственного органа представлена в работе как система, состоящая из подсистем:

- социального мониторинга состояния кадровых ресурсов государственной гражданской службы (позволяет актуализировать имеющуюся информацию по персоналу и результатам его исследований);

- социологической оценки кадрового состава (представляющей собой интегрированную оценку социальных, психических и физических характеристик сотрудников);

- социологического отбора (для замещения вакансий, как рядовых сотрудников, так и кадров управления нижнего, среднего и высшего уровней управления в государственных органах);

- социологического сопровождения (для реализации задач вхождения или освоения должности, подготовки в резерве выдвижения и повышения эффективности действующих сотрудников государственной гражданской службы);

- социального прогнозирования кадровых ситуаций и деятельности конкретных сотрудников на определенных управленческих должностях;

- социологической подготовки руководителей различных уровней управления (помощь, просвещение, повышение квалификации, консультирование и т. д.).

Рассмотрение роли социологического обеспечения в управлении кадровыми процессами позволило автору выделить ряд его социально-управленческих функций:

а) основные:

- информационная (связана с тем, что социология способна на научной основе собирать, анализировать, проводить аналитическую обработку данных, визуализировать, выявлять или прогнозировать новые задачи кадрового менеджмента, разрабатывать варианты решения кадровых задач, а также моделировать их последствия);

- диагностическая (диагностика существующего состояния кадрового ресурса, то есть своего рода социальный диагноз, что необходимо для более эффективного управления);

- поддерживающе-направляющая (синтез рекомендаций, развивающих и корректирующих технологий социального поведения личности, тренинги);

- оценочно-контрольная (функция обратной связи, представляющая собой совокупность методов и знаний, анализ, формирование предложений по реализации управленческих решений, реакцию на них объекта управления, оценку степени воздействия и эффективности управленческих воздействий и возможные варианты последствий);

- экспертная функция (функция социологической экспертизы) – заключается в том, что социологические методы и методология позволяют оценивать управленческие решения социальной направленности (законодательные и нормативные акты, отдельные распоряжения и т. п.) на степень их приемлемости, адекватности и реализуемости в конкретной социальной среде. Это – очень важная функция, так как в идеале она позволяет оградить кадровые процессы от негативных последствий управленческих воздействий.

- функция, оптимизирующая внутреннюю деятельность структур государственной гражданской службы, она связана с использованием в

практике государственного управления достижений таких областей социологического знания как социология управления, социология организаций, социология государственной службы и т.п., ориентированных на изучение функционирования самой системы государственной службы в конкретной социальной среде.

б) вспомогательные:

- обеспечение сбора, систематизации и хранения данных;
- подготовка исходной информации для решения кадровых задач;
- алгоритмизированное решение формализованных кадровых задач;
- визуализация данных;
- рекламно-просветительская.

Проведенные автором исследования показали, что ключевую роль в формировании и практическом применении социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе играет инструментарий – система методических и технических приемов для осуществления исследования и агрегирования результатов, воплощенная в соответствующих операциях и процедурах и представленная в форме разнообразных данных. Инструментарий объединяет методики сбора первичных данных (инструкции по проведению наблюдения, выборке и анализу документов, опросные листы и т. д.); формы протоколов записи данных (для подготовки к ручной или машинной обработке); логико-математическое обеспечение анализа эмпирической информации; инструкции для персонала кадровых служб и линейных руководителей на различных стадиях подготовки и обработки собранных данных.

Во втором параграфе второй главы – «**Модель социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе**» – автором предложена концептуальная модель социологического обеспечения управления кадровыми процессами государственной гражданской службы, которая выступает средством реализации кадровой политики, позволяющая осуществлять мониторинг характеристик персонала с той или иной периодичностью.

Предложенная модель социологического обеспечения предоставляет возможность целостно и комплексно представлять протекающие кадровые процессы, т.к. все явления отображаются в единой информационной форме в виде данных. Построение модели социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе автором осуществлялось с использованием case-системы BPwin фирмы Logic works, являющейся ведущим инструментом визуального моделирования бизнес-процессов, предоставляет возможность наглядно представить любую деятельность или структуру в виде модели, что позволит оптимизиро-

вать работу организации, проверить ее на соответствие стандартам ISO9000, спроектировать организационную структуру, снизить издержки, исключить ненужные операции, повысить гибкость и эффективность.

В качестве компонентов модели определены кадровые технологии, на которые оказывается активное управляющее воздействие. К таковым отнесены:

- активность «Назначение на должность (подбор и отбор)», которая реализует функцию подбора и отбора претендентов на занимаемую должность. На вход активности поступают информация о претенденте на занимаемую должность, персонал (сам соискатель, кадровый персонал), информация о текущем состоянии кадрового состава.

- активность «Ротация» обеспечивает функции расстановки государственных кадровых служащих, их выдвижения на новые должности. На вход активности поступают информация о кандидате на занимаемую должность, персонал (соискатель, кадровый персонал), информация о текущем состоянии кадрового состава.

- активность «Развитие» реализует функции управления деловой карьерой, профессиональной подготовкой и переподготовкой, стимулированием (поощрением или наказанием), увольнением. На вход активности поступают: информация о претенденте на занимаемую должность, персонал (соискатель, кадровый персонал), информация о текущем состоянии кадрового состава организации.

- активность «Контроль» поддерживает функции коррекции поведения государственных кадровых служащих, профориентации и адаптации сотрудников к условиям функционирования, аттестации и оценки сотрудников, изменение штатной структуры. На вход активности поступают информация о претенденте на занимаемую должность, информация о текущем состоянии кадрового состава. Обратная связь возникает для всех активностей и образует замкнутый социологический контур, позволяющий производить управленческое воздействие на кадровые процессы государственной гражданской службы.

Разработанная модель социологического обеспечения управления кадровыми процессами государственной гражданской службы представлена в работе как логическая последовательность действий и операций субъекта управления (линейного руководителя или сотрудника кадрового органа), в результате которых собирается, обрабатывается и анализируется информация об объекте управления (кадровые процессы) и среде его протекания, служащая основой для выработки управленческого решения и организации его исполнения.

В главе рассмотрены кадровые решения, реализуемые предложенной моделью: назначение (отбор и подбор); расстановка; перемещение по ори-

зонтали; выдвижение; управление деловой карьерой; подготовка; поощрение или наказание; увольнение; развитие; коррекция деятельности или поведения; профориентация и адаптация сотрудников; аттестация и оценка сотрудников; изменение штатной структуры. Система социологического обеспечения управления кадровыми процессами государственной гражданской службы представлена как многомодульная система, работающая с единым информационным массивом данных.

В **Заключении** подведены итоги исследования, сформулированы выводы и рекомендации.

Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих публикациях автора.

I. В изданиях, рекомендованных ВАК России:

1. Шагина Е.В. Социологическое обеспечение управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе // Социология власти: Журнал социологического центра РАГС. – М.: РАГС, 2009. № 7. – 0,6 п.л.
2. Пономаренко Б.Т., Шагина Е.В. Роль социологического обеспечения в формировании аппарата государственного управления // Научный и общественно-политический журнал «Этносоциум и межнациональная культура». – М., 2010. № 1 (25). – 0,5 п.л.

II. В других изданиях:

1. Пономаренко Б.Т., Шагина Е.В. Социологический анализ кадрового потенциала государственной гражданской службы. Актуальные проблемы государственной и муниципальной службы: Сборник научных трудов. М.: МАКС Пресс, 2008. Выпуск 5. – 0, 4 п.л.
2. Шагина Е.В. Моделирование социологического обеспечения управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе // От кризиса к росту: стратегии инновационного развития. Сборник научных статей. РАГС, ЮНИОН, СЗАГС. Вып. 9. Ч. 1./ Под общ. ред. В.К. Егорова, А.С. Горшкова, В.М. Герасимова, М.А. Кашиной. – М.: Изд-во РАГС, 2010., 256 с. – 0, 4 п.л.
3. Шагина Е.В. Социологическое обеспечение управления кадровыми процессами // Нравственные основы социального прогресса в России: Материалы «круглого стола» / Под общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2010. – 114 с. – 0, 3 п.л.
4. Шагина Е.В. Социологическое обеспечение кадровыми процессами при формировании аппарата государственного управления // Социальный потенциал модернизации России: Материалы 10-й межвузовской научно-практической конференции аспирантов и молодых ученых (апрель 2010 г.). – М.: Изд-во РАГС, 2010. – 0,3 п.л.

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Шагиной Елены Викторовны

Тема диссертационного исследования:

**« СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ ПРОЦЕССАМИ
В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙ-
СКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Научный руководитель:
ПОНОМАРЕНКО Борис Тимофеевич
доктор исторических наук, профессор

Изготовление оригинал-макета:
Шагина Елена Викторовна

Подписано в печать 25 мая 2010 г. Тираж 80 экз.

Усл. п.л. 1,1

Российская академия государственной службы
при Президенте Российской Федерации

Отпечатано ОПМТ РАГС. Заказ № 247

119606, г. Москва, пр-т Вернадского, 84