



005531655

На правах рукописи

Неверов Александр Викторович

**ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Специальность 22.00.08 — Социология управления

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Москва — 2013

Работа выполнена на кафедре социологии факультета гуманитарных и социальных наук ФГБОУ ВПО Российского университета дружбы народов.

Научный руководитель: кандидат социологических наук, доцент
Тюрина Ирина Олеговна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Щербина Вячеслав Вячеславович
(ФГБОУ ВПО Российский
государственный гуманитарный
университет)

кандидат социологических наук, доцент
Цуцков Алексей Юрьевич
(ФГБОУ ВПО Государственный
университет управления)

Ведущая организация: ФГАОУ ВПО Южный федеральный
университет

Защита состоится «03» июля 2013 г. в 14.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.203.31 при Российском университете дружбы народов по адресу: 117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д.10, корп., 2 ауд. 415.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Российского университета дружбы народов по адресу: 117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д.6.

Автореферат разослан «01» июня 2013 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор социологических наук, доцент _____ Л.Ю. Бронзино

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования

В современных, все более усложняющихся условиях социально-экономических взаимоотношений персонал выступает одним из наиболее важных факторов конкурентоспособности организации. Поэтому существует потребность не только в постоянной диверсификации профессиональных навыков сотрудников, но и в поиске инновационных технологий развития социального капитала предприятий.

Основная проблема социально-регулятивных решений, касающихся вопросов инвестиций в персонал, заключается в сложности оценки аспектов, требующих развития. Агрегированные показатели трудовой деятельности позволяют редуцировать и объяснять результаты работы, но не всегда могут выявить пути раскрытия возможностей социальных ресурсов организации. При этом потенциал социального капитала зачастую остается нереализованным в связи с отсутствием действенной оценки факторов, влияющих на эффективность труда.

Данное обстоятельство негативно воздействует на общественно-экономическое развитие. Еще в 1970-е гг. Д. Беллом была отмечена высокая степень влияния новых знаний, воплощенных в образовании кадров и организации производства, на успешность деятельности предприятий¹. Современная наука отмечает потребность в определении скрытого потенциала персонала², формировании целостной и многогранной личности сотрудника, сочетании трудовых навыков и умений со способностью оценивать ситуацию и увязывать собственные профессиональные задачи с требованиями производства³. Поэтому отсутствие эффективных инструментов оценки и развития персонала выступает одной из существенных причин ограничения роста производственных показателей организаций.

В настоящее время эта проблема осознается на государственном уровне. Указом Президента РФ №597 от 7 мая 2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»⁴ намечен ряд мер, касающихся разработки профессиональных стандартов, оценки персонала, сохранения и приумножения кадрового потенциала, создания механизмов оптимизации оплаты труда, расширения участия персонала в управлении, а также социального развития организаций. Эти мероприятия в значительной степени затронут как государственную, так и частную сферу трудовых отношений. В связи с чем все большую актуальность приобретает проблема создания инструментов развития персонала организаций.

¹См.: Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. – М.: Academia, 1999.

²См., например: Фукуяма Ф. Великий разрыв / Пер. с англ. А.В.Александровой. – М.: АСТ, 2008.

³См.: Цык В.А. Роль социально-гуманитарных наук в формировании профессионала // Вестник РУДН. Серия «Социология». – 2007. – № 1. – С. 34–43.

⁴См.: текст Указа Президента РФ №597 от 7 мая 2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». URL <http://www.rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html>.

Речь идет о применении оценки персонала в системе социального развития организации. Оценка персонала является информационно-аналитическим инструментом, позволяющим охарактеризовать основные аспекты деятельности сотрудников, а также найти оптимальные пути развития социального капитала организации.

Очевидна необходимость в научном изучении этого вопроса с учетом комплексного понимания оценки, что позволит осуществить ее эффективное применение в системе социального развития организации.

Степень научной разработанности проблемы

В процессе анализа специализированной литературы выделены следующие группы источников.

Первая группа состоит из фундаментальных работ в сферах социологии, социологии управления, социологии организаций и менеджмента. В ней имеют место труды зарубежных (П. Бурдьё, М. Вебер, Э. Гидденс, Р. Ликерт⁵ и др.) и российских исследователей (А.И. Кравченко, А.И. Пригожин, В.В. Щербина⁶ и др.). Они послужили теоретической основой для определения особенностей управления социальными аспектами организации.

Вторая группа включает себя классические труды зарубежных (Э. Мэйо, Ф. Тейлор, Г. Форд⁷ и др.) и отечественных (А.К. Гастев, Н.А. Витке, С.Г. Струмилин⁸ и др.) теоретиков и практиков управления.

Третью группу составили разработки, касающиеся проблем социального развития организаций, социального партнерства, социального капитала и корпоративной социальной ответственности, представленные западными (Г. Беккер, Э. Брукинг, К. Брюстер, М. Веласкес, К. Гудпастер, П. Друкер, К. Дэвис, А. Кэрролл, А. Петтигрю, К. Хендри, Ф. Хоффер⁹ и др.)

⁵См.: Бурдьё П. *Формы капитала* / Пер. с англ. М.С. Добряковой // *Экономическая социология*. – 6. – №3. – 2005. С. 60–74; Вебер М. *Избранные произведения*. – М.: Прогресс, 1990; Гидденс Э. *Социология*. – М.: Эндиторил УРСС, 1999; Likert R. *New patterns of management*. – New York: McGraw-Hill, 1961; Likert R. *human organization: its management and value*. – New York: McGraw-Hill, 1967.

⁶См.: Кравченко А.И. *Трудовые организации: структура, функции, поведение*. – М.: Наука, 1991; Пригожин А.И. *Дезорганизация: причины, виды, преодоление*. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007; Щербина В.В. *Средства социологической диагностики в системе управления*. – М.: МГУ, 1993.

⁷См.: Mayo E. *The social problems of industrial civilization*. – L.: Routledge and Kegan Paul, 1949; Тейлор Ф.У. *Принципы научного менеджмента*. – М.: Контроллинг, 1991; Форд Г. *Моя жизнь, мои достижения*. – М.: Финансы и статистика, 1989.

⁸См.: Гастев А.К. *Как надо работать?* – М.: Экономика, 1972; Витке Н.А. *Организация управления и индустриальное развитие*. – М., 1924; Струмилин С.Г. *Квалификация и одаренность* // *Вопросы статистики*. – 1924. – № 15.

⁹См.: Becker G.S. *Human capital: a theoretical and empirical analysis*. – N.Y., 1975; Брукинг Э. *Интеллектуальный капитал. Ключ к успеху в новом тысячелетии*. – СПб.: Питер, 2001; Brewster C. *Towards a "European" model of human resource* // *Management journal of International Business Studies*. – 1995. – No 1. – P. 1–21; Velasquez M. *Debunking corporate moral responsibility* // *Business Ethics Quarterly*. – 2003. – 13 (4). – P. 531–562; Goodpaster K. *Conscience and corporate culture*. – MA.: Blackwell Publishing, 2007; Друкер П. *Задачи менеджмента в XXI в.* – Киев: Вильямс, 2000; Davis K. *Carroll A.B. Corporate social responsibility: evolution of a definitional construct* // *Business and Society*. – 1999. – 38 (3). – P.268–295; Pettigrew A. *Human resource management*. – Buckingham: Polyprint, 2003; Hendry C. *The practice of strategic human resource management*. – Gilford: Personnel revue, 2006; Хоффер Ф. *От авторитарного монолога – к социальному диалогу* // *Социальный диалог в России*. – 1999. – Вып. 4.

и отечественными учеными (А.К. Акимов, Н.А. Волгин, В.И. Кнорринг, И.О. Тюрина, Р.А. Фатхутдинов¹⁰ и др.).

Четвертая группа включает работы авторов, изучающих проблематику управления персоналом (Т.Ю. Базаров, С.П. Дырин, А.Я. Кибанов, Е.В. Маслов, Р.А. Фатхутдинов, С.В. Шекшня¹¹ и др.).

В *пятую группу* вошли разработки, связанные с оценкой персонала, зарубежных и российских исследователей.

Во-первых, в ней присутствуют работы ученых, не ставивших в приоритет своих исследований создание методик оценки персонала, но безусловно оказавших высокое влияние на современное осмысление оценочных процедур (Дж. Вудвард, Р. Джонсон, Ф. Каст, Дж. Лорш, Д. МакГрегор, Дж. Морз, Д. Розенцвейг, У. Томас¹² и др.).

Во-вторых, труды западных исследователей, на основе которых были разработаны многие современные методики оценки (Р. Бояцис, Д. Макклелланд, Л. и С. Спенсер¹³ и др.).

В-третьих, работы по оценке персонала отечественных авторов (А.Я. Анцупов, С.Н. Апенько, Т.Ю. Базаров, А.А. Вучкович-Стадник, И.Б. Дуракова, С.В. Иванова, В.В. Ковалев, М. Курбатова, М.И. Магура, П.Б. Мидлер, О.Г. и И.А. Мотовилины, Г.А. Реймаров, И.О. Тюрина¹⁴ и др.).

¹⁰См.: Социально-трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы / Под общей ред. А.К. Акимова, Н.А. Волгина. – М., 1996; *Зайцев А.К.* Внедрение социальных технологий в практику управления // Социальное развитие предприятия и работа с кадрами. – М. 1989; *Кнорринг В.И.* Социальное управление. Государство, коллектив, личность. – М.: Экзамен, 2008; *Тюрина И.О.* Проблемы становления социального партнерства в России // Профсоюзное пространство современной России. – М.: ИСИТО, 2001. – С. 218; *Фатхутдинов Р.А.* Конкурентоспособность: Россия и мир. 1992–2015. – М.: Экономика, 2005.

¹¹См.: *Дырин С.П.* Управление персоналом: многовариантный характер современной российской практики: монография. – СПб.: Петрополис, 2008; *Кибанов А.Я., Захаров Д.К.* Организация управления персоналом на предприятии. – М., 1994; *Маслов Е.В.* Управление персоналом предприятия. – М.: ИНФРА-М. Новосибирск: НГАСИУ, 1998; *Базаров Т. Ю.* Управление персоналом развивающейся организации. – М.: ИПК госслужбы, 1996; *Фатхутдинов Р.А.* Принципы управления персоналом // Управление персоналом. – 1999. – №12. – С. 63–78; *Шекшня С.В.* Управление персоналом: в поисках адекватной парадигмы // Персонал. – 2000. – №3.

¹²См.: *Woodward J.* Industrial organization: behavior and control. – London: Oxford University Press, 1970; *Джонсон Р., Каст Ф., Розенцвейг Д.* Системы и руководство. Изд. 2-е, дополненное: Пер. с англ. И.М. Михайлова, Ю.Т. Печатникова, А.Б. Энтина / Под ред. Ю.В. Гаврилова и Ю.Т. Печатникова. – М.: Советское радио, 1971; *Lorsch J. W., Morse J.* Organizations and their members: a contingency approach. – New York: Harper & Row, 1974; *Thomas W.* On social organization and social personality. Selected papers. Edited and with an introduction by Morris J. – Chicago, 1966.

¹³См.: *Бояцис Р.* Компетентный менеджер: модель эффективной работы / Пер. с англ. – М.: ГИППО, 2008; *Макклелланд Д.* Мотивация Человека. СПб.: Питер, 2007; *Спенсер Л., Спенсер С.* Компетенции на работе / Пер. с англ. – М.: НРРО, 2005.

¹⁴См.: *Анцупов А.Я., Ковалев В.В.* Социально-психологическая оценка персонала. – М., 2008; *Апенько С.Н.* Оценка персонала: эволюция подходов к технологии и реализации: Монография / Под научн. ред. В.С. Половинко. – М.: Информ-Знание, 2004; *Базаров Т. Ю.* Технология центра оценки персонала: процессы и результаты: практическое руководство. – М.: Кнорус, 2011; *Вучкович-Стадник А.А.* Оценка персонала: четкий алгоритм действий и качественные практические решения. М.: Эксмо, 2010; *Дуракова И.Б.* Управление персоналом: Отбор и найм: Исследование зарубежного опыта. – Воронеж: Изд-во ВГУ, 1998; *Иванова С.В.* Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004; *Магура М. И., Курбатова М. Б.* Оценка работы персонала. – М.: ЗАО Бизнес школа «Интео-Синтез», 2001; *Мидлер П.Б., Руденко Г.Г.* Оценка в системе управления персоналом организации: Монография / Под ред. М.Н. Кулапова. – М., 2004; *Мотовилин О.Г., Мотовилина И.А.* Оценка персонала в современных организациях. Ассесмент-технологии. Профессиография. Организационная диагностика. – М., 2009; *Реймаров Г.А.* Комплексная оценка персонала: инженерный подход к управлению качеством труда. – М.,

В-четвертых, исследования, касающиеся социально-экономического направления оценки персонала (А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Т.В. Никонова, Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, С.А. Сухарев, Е.Д. Цыренова¹⁵ и др.).

Отмечен возросший научный интерес, как к вопросам социального развития организаций, так и к оценке персонала. Тем не менее, современные разработки не имеют окончательных формулировок. Также существенным недостатком является нарушение процесса взаимодействия науки и практики, которое выражается в проблеме создания эффективных управленческих механизмов и в подготовке специалистов¹⁶.

Исследования, касающиеся оценки персонала, преодолели экспансию монодисциплинарных устремлений, тем самым приобретая комплексный характер. Свидетельством тому выступает подчеркиваемое в превалирующем количестве научных публикаций значение применения междисциплинарного подхода при разработке методик оценки и расширение сферы оценочных процедур. Влияние конкретных дисциплин выражается, как правило, в теоретико-методологическом подходе к объекту оценки.

Несмотря на многочисленные исследования, современные методики оценки характеризуются отсутствием новизны. Соглашаясь со С.Н. Апенько, отмечающей, что «многие идеи ученых, работающих в наше время, перекликаются с разработками ученых 1970-1980-х гг., а иногда и дублируют их»¹⁷, можно заключить, что один из возможных путей эволюции оценки заключается не в разработке и совершенствовании методов оценки персонала, а в поиске новых горизонтов ее применения.

Методический аппарат современной оценки персонала может служить эффективным информационно-аналитическим инструментом как для поиска и коррекции характеристик персонала, имеющего неудовлетворительные показатели деятельности, так и при определении и раскрытии потенциала сотрудников. В связи с чем предлагается рассмотреть оценку персонала как часть системы социального развития организации. Решению этой проблемы и посвящено диссертационное исследование.

Объект исследования – оценка персонала организации.

Предмет исследования – особенности применения оценки персонала в системе социального развития организации.

2010; Тюрина И.О. Кадровый менеджмент: процесс отбора персонала // Социологические исследования. – 2000. – №4. С. – 22–31.

¹⁵ См.: Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999; Никонова Т.В., Сухарев С.А. Управленческий аудит: персонал / Под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: 2002; Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Внутренний рынок труда в системе социально-трудовых отношений // Вопросы экономики. – 2004. – № 3. – С. 105–115.

¹⁶ См.: Нарбут Н.П., Федоров В.А. Субъект-объектные отношения в социальном управлении: вопросы методологии и обучения // Вестник РУДН. Серия «Социология». – 2008. – № 2. – С.5–15.

¹⁷ Апенько С.Н. Теория и методология оценки персонала: Подходы и развитие: Дис. ... докт. экон. наук. Омск, 2005. – С. 59.

Цель исследования – выявление индикаторов характеризующих развитие социальной среды организации и разработка методики, позволяющей осуществить их оценку (в форме методики комплексной оценки персонала).

Достижение поставленной в рамках диссертационного исследования цели предполагает решение следующих задач:

1. Проанализировать базовые подходы к управлению социальными аспектами и развитию социальной среды организации.
2. Сформировать концептуальные основы оценки персонала как части системы социального развития организации.
3. Определить индикаторы оценки социальной среды организации.
4. Описать теоретические основы применения комплексной оценки персонала в системе социального развития организации.
5. Разработать методику «комплексная оценка персонала».
6. Провести апробацию методики «комплексная оценка персонала».

Основные положения, выносимые на защиту

1. Сложность современных социально-экономических отношений является причиной повышения требований к социальному капиталу организаций, в связи с чем имеет место возрастающая потребность в увеличении инвестиций организаций в развитие социальной среды. Особую роль приобретает одна из функций социального аспекта организационного управления – социальное развитие организации. Структура системы социального развития организации включает в себя следующие направления развития социальной среды: управление демографическим составом организации; развитие социальной инфраструктуры организации; развитие профессионально-квалификационных качеств персонала; развитие коллектива организации.

2. Оценка персонала понимается как исследование, направленное на определение стандартов деятельности и различий в характеристиках персонала (имеющих непосредственное или косвенное влияние на процесс производства и деятельность организации), а также поиск путей улучшения и развития. Как инструмент, применяемый в процессе совершенствования социальной среды организации, оценка персонала позволяет осуществлять информационно-аналитические и прогностические процедуры по регулированию состава организации; улучшению условий труда и быта сотрудников; расширению социальных гарантий; обучению и повышению профессионально-квалификационного уровня персонала; учету и развитию личностных качеств сотрудников. Следовательно, оценка персонала является частью системы социального развития организации.

3. Характеристики социальной среды организации оцениваются по пяти основным индикаторам: условия и безопасность труда персонала; уровень социального обеспечения персонала; социально-психологические особенности персонала; профессионально-квалификационные качества персонала; личностные качества персонала (включая мотивационные,

психофизиологические и физиологические).

4. Методика оценки персонала, являющаяся частью системы социального развития организации, должна быть комплексной. Под комплексностью понимаются полнота, системность и объективность методики. Полнота достигается путем анализа пяти основных индикаторов, по которым оцениваются характеристики социальной среды организации. Системность определяется периодичностью проведения и корреляцией результатов, полученных при предыдущем осуществлении оценки с повторным. Добиться максимальной объективности методики можно с помощью применения методических разработок различных дисциплин (социологии, экономики, психологии и др.) и специализированных (т.н. «комбинированных») методов оценки персонала.

5. Методика «комплексная оценка персонала» имеет «рамочный», базовый характер. Особенности модели методики во многом зависят от объекта. Поэтому выделены три основных объекта оценки, основываясь на которых производится адаптация общей модели методики: руководители, специалисты и рабочие. Методика проводится по следующему алгоритму: подготовка программы исследования (анализ организации; формирование методики; согласование); подготовка процедуры оценки (создание стандартов; разработка процедуры оценки; подготовка нормативной документации; информирование персонала); процедура оценки (сбор информации; анализ информации); фасилитация (создание коллективных и индивидуальных программ обучения и развития).

Научная новизна диссертационного исследования

В работе представлена инновационная модель применения оценки персонала в организационном управлении, которая рассматривается не только как инструмент для измерения различий в конкретных показателях трудовой деятельности, но и как технология, способная оказывать воздействие на процесс развития социального капитала. Для этого описываются место и роль оценки персонала в системе социального развития организации, определяются индикаторы, по которым следует оценивать социальную среду, и предлагается методика их оценки. К конкретным положениям диссертации, включающим научную новизну, относятся следующие выводы.

1. Сформированы концептуальные основы оценки персонала как части системы социального развития организации и обосновано применение оценки в форме инструмента развития социальной среды.

2. Определены индикаторы, по которым происходит оценка социальной среды организации.

3. Рассмотрен комплексный подход к оценке персонала, на основании чего определены методические основы комплексной оценки персонала.

4. Разработана методика «комплексная оценка персонала», созданы модели методики, адаптированные для различных объектов оценки.

5. Осуществлена апробация методики «комплексная оценка персонала» и установлены особенности ее проведения.

Теоретико-методологическую основу исследования составили работы зарубежных и отечественных исследователей, перечисленные выше.

Помимо этого при создании методики «комплексная оценка персонала» использовались разработки, посвященные вопросам методологии социологического исследования Г.Г. Татаровой и В.А. Ядова¹⁸; методологии психологической диагностики Л.Н. Собчик¹⁹; оценке факторов мотивации персонала П. Мартина и Ш. Ричи²⁰; особенностям применения метода «360 градусов» П. Уорда²¹.

Для сбора эмпирических данных использовались следующие методы: опрос (полуформализованное интервью); анализ документации; психологические тесты (методика цветowych выборов Люшера; тест «мотивационный профиль Ш. Ричи и П. Мартина»; «Миннесотский многопрофильный личностный тест» – MMPI); т.н. комбинированные методы оценки персонала (метод «360 градусов»).

Эмпирическая основа исследования:

– авторские «пилотные» исследования: «Особенности применения метода “360 градусов” в процессе оценки персонала организации», проведенное в Консультативно-диагностическом центре Научного центра здоровья детей Российской академии медицинских наук в январе-феврале 2010 г.; исследование «Комплексная оценка персонала в системе социального развития организации», проведенное в компании ООО «КОСМОСАВИАСПЕЦСТРОЙ» в феврале-марте 2012 г.; исследование «Особенности применения методики “комплексная оценка персонала”», проведенное в компании НООО «Правовое содействие» в июле 2012 г. по представленной в диссертационном исследовании методике. В процессе трех исследований были оценены 69 сотрудников;

– данные, касающиеся вопросов социального развития (статистические и социальные отчеты) организаций: ОАО «Газпром», ОАО «РЖД», АКБ «Сбербанк РФ» (ОАО), АФК «Система», холдинг «МРСК» (ОАО), ОАО «Северсталь», «X5 Retail Group N.V.» (ОАО), ОАО «ГМК «Норильский Никель», ОАО «Ростелеком»;

– результаты исследований компании ООО «HeadHunter»: исследование «Кто ищет таланты?» (опрос более 600 компаний-

¹⁸См.: Татарова Г.Г. Классификация исследовательских практик в социологии как основание математической формализации // Математическое моделирование социальных процессов. Вып.3. – М., 2001; Татарова Г.Г. От инвентаризации к интеграции методологического знания // Социологические методы в современной исследовательской практике: Сборник статей памяти А. Крыштановского / Отв. ред. и вступит. ст. О. А. Оберемко; НИУ ВШЭ, РОС, ИС РАН. М.: НИУ ВШЭ, 2011. VIII. С 67-70. [электронный ресурс] CD ROM 1; Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – М.: Добросвет, 2000.

¹⁹См.: Собчик Л.Н. Методы психологической диагностики: методическое руководство. – М., 1990.

²⁰См.: Мартин П., Ричи Ш. Управление мотивацией. – М., 2004.

²¹См.: Уорд П. Метод 360 градусов / Пер. с англ. – М.: HIPPO PUBLISHING LTD., 2006.

работодателей проводившийся с 21 по 28 февраля 2011 г.); исследование «Рынок труда для молодых специалистов в 3-м квартале 2011 г.» (анализ 48 032 вакансий и 218 364 резюме, размещенных на сайтах компании в 2008-2011 гг.); исследование «Удовлетворенность работодателей уровнем подготовки выпускников 2009 года» (опрос 380 специалистов по работе с персоналом из многих регионов РФ).

Теоретическая и практическая значимость работы

Основные результаты диссертации могут быть использованы:

- в разработке учебных курсов в сфере социологии управления, социологии организаций, экономической социологии, менеджмента, управления персоналом, оценки персонала, дополнительного профессионального образования и др., а также при подготовке специалистов, занимающихся оценкой персонала (субъект оценки), работников сферы управления персоналом, руководителей и др.;

- при планировании и проведении исследований в сфере социального развития организаций и оценки персонала;

- в практической деятельности организаций в области организационного управления, социального развития, корпоративной социальной ответственности, социального партнерства, управления персоналом.

Апробация результатов исследования

Основные положения и выводы диссертационного исследования представлены в выступлениях на научных и научно-практических конференциях, в том числе: на III Международной научно-практической конференции «Менеджмент качества продукции и услуг» (г. Брянск, БГТУ, 27-28 апреля 2010 г.); XII Научной конференции молодых ученых «Диалог цивилизаций: Восток – Запад. Глобализация и мультикультурализм: Россия в современном мире» (г. Москва, РУДН, февраль 2012 г.); Международной научно-практической конференция «Современные вопросы науки и образования – XXI век» (г. Тамбов, Министерство образования и науки РФ, февраль 2012 г.); II Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых и специалистов «Современная российская наука глазами молодых исследователей» (г. Красноярск, Научно-инновационный центр, февраль 2012 г.); VI Общероссийской научно-практической конференции с международным участием «Современные исследования социальных проблем» (г. Красноярск, Научно-инновационный центр, март 2012 г.); II Международной научно-практической конференция «Продолжая Грушина» (г. Москва, ВЦИОМ, март 2012 г.); Межвузовской научной социологической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Молодежь сегодня: проблемы, планы, перспективы» (г. Москва, РУДН, май 2012 г.); Общероссийской научно-практической конференции с международным участием «Актуальные проблемы социально-экономического развития предприятий, отраслей, комплексов» (г. Красноярск, Научно-инновационный центр, июнь 2012 г.).

Результаты исследования изложены в 10 публикациях, в том числе в 3 статьях, опубликованных в изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией РФ, общим объемом 3 п.л.

Диссертация обсуждена и рекомендована к защите на заседании кафедры социологии факультета гуманитарных и социальных наук Российского университета дружбы народов.

Структура работы подчинена цели и задачам исследования: диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографии и трех приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования; характеризуется степень разработанности проблемы; определяются объект, предмет, цель и задачи исследования; представлены теоретико-методологическая основа и эмпирическая база диссертации; раскрываются научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы; обозначаются положения, выносимые на защиту.

Первая глава – «Оценка персонала как инструмент развития социальной среды организации» – содержит три параграфа и раскрывает основные теоретические подходы к социальному аспекту организационного управления и социальному развитию организаций. Также в ней определяются концептуальные основы оценки персонала как части системы социального развития организации.

В **параграфе 1.1. – «Социальные аспекты управления организацией»** – организационное управление рассматриваются в контексте особенностей формирования и развития социального капитала организации.

Система управления организацией дифференцируется на множество аспектов. В число наиболее важных из них входит социальный, который представляет собой совокупность социально-управленческих внутриорганизационных отношений, направленных на обеспечение деятельности и развитие организации.

Функции социального аспекта управления организацией включают в себя: социальное планирование; социальную организацию; социальную координацию; социальный контроль; социальное развитие. Наиболее важными его объектами выступают персонал и социальный капитал организации.

Под термином «персонал организации» понимается совокупность всех людей, состоящих в трудовых отношениях с организацией (в т.ч. временно не работающих по каким-либо причинам – болезни, отпуска и др.), в форме профессиональной и трудовой деятельности, принимающих непосредственное участие в производстве и/или обеспечении ее функционирования.

Опираясь на определение П. Бурдьё, понимающего социальный

капитал как совокупность «реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания – иными словами, с членством в группе»²², было решено понимать персонал в качестве носителя социального капитала организации. В организационном управлении социальный капитал, помимо имеющихся и потенциальных профессиональных, личностных, мотивационных и прочих качеств персонала, также характеризуется социальными связями, внутригрупповыми отношениями, внешними и внутренними коммуникациями и т.д.

Сложность современных социально-экономических отношений характеризуется увеличением требований к социальному капиталу организаций. Это выражается, во-первых, в повышении профессиональных стандартов, что становится очевидно как работникам, так и работодателям (более 60% работодателей целенаправленно ищут высококвалифицированных сотрудников²³). Во-вторых, в возрастающем влиянии личностных и мотивационных качеств персонала на эффективность работы организации. В-третьих, в росте влияния коллектива и отлаженных командных действий на процесс работы. В-четвертых, в потребности применения наукоемких и экономически обоснованных моделей управления персоналом.

Тем не менее профессионализм сотрудников не всегда полностью соответствует требованиям организаций. То же самое можно сказать об индивидуально-личностных и социальных качествах сотрудников. Помимо этого следует отметить общее снижение уровня образования²⁴ и государственной социальной поддержки, что оказывает негативное влияние на организационное управление. Поэтому для того чтобы иметь возможность формировать высокоэффективный социальный капитал, более чем половине российских компаний приходится самим «выращивать» персонал²⁵. В связи с чем имеет место потребность в увеличении инвестиций организаций в развитие социальной среды.

В данном контексте особую роль приобретает одна из функций социального аспекта управления – социальное развитие организации. Оно обеспечивает эффективность вложений в персонал. В том случае если социальное развитие пойдет по неправильному пути (или вообще будет отсутствовать), существует высокая вероятность того, что в скором времени организация будет иметь сотрудников, компетентность которых не отвечает вызовам современной социально-экономической среды. Таким образом,

²²См.: Бурдье П. Формы капитала / Пер. с англ. М.С. Добряковой // Экономическая социология. – 6. – №3. – 2005.

²³См.: исследование компании ООО «HeadHunter»: «Кто ищет таланты?». URL <http://hh.ru/article.xml?articleId=2144>.

²⁴См.: Исследование компании ООО «HeadHunter»: «Удовлетворенность работодателей уровнем подготовки выпускников 2009 года». URL: <http://hh.ru/article.xml?articleId=770>.

²⁵См.: исследование компании ООО «HeadHunter»: «Кто ищет таланты?». URL <http://hh.ru/article.xml?articleId=2144>.

процесс совершенствования социальной среды и социального капитала напрямую зависит от системы социального развития организации.

В параграфе 1.2. – «Структура системы социального развития организации» – предпринимается попытка описания структуры системы социального развития организации и определения основных направлений развития социальной среды.

Принимая во внимание расширение требований к персоналу, предлагается понимать под системой социального развития организации комплекс мер, направленных на улучшение социально-бытовых условий труда, профессиональных и личностных качеств сотрудников, а также социальных характеристик коллектива.

Структурно социальное развитие направлено на совершенствование социальной среды организации, которая включает персонал. Чтобы оказывать регулирующее воздействие на процесс развития социального капитала организации, требуется понимание направлений, которые надо развивать. Для выявления наиболее важных из них были рассмотрены данные девяти крупнейших российских организаций (по результатам рейтинга «Эксперт-400»²⁶): ОАО «Газпром», ОАО «РЖД», АКБ «Сбербанк РФ» (ОАО), АФК «Система», «Холдинг МРСК» (ОАО), ОАО «Северсталь», «X5 Retail Group N.V.» (ОАО), ОАО «ГМК «Норильский Никель», ОАО «Ростелеком»²⁷. В представленных компаниях были проанализированы главные особенности, проблемы и перспективы социально развития. Выбор именно этих организаций обусловлен тем, что, во-первых, они являются лидерами в своих областях и безусловно пионерами во внедрении новых технологий управления. Поэтому наиболее удачные их разработки в дальнейшем будут использованы во многих организациях. Во-вторых, они осуществляют свою деятельность в различных отраслях, что позволяет сравнить многообразие подходов к данному вопросу.

На основании этого анализа, принимая во внимание теоретические разработки, была уточнена структура социального развития организации, которая включает в себя следующие направления развития социальной среды:

- управление демографическим составом организации

²⁶См.: исследование рейтингового агентства делового журнала «Эксперт»: «Рейтинг крупнейших компаний России “Эксперт-400”». URL <http://raexpert.ru/ratings/expert400/2012/part02/p07>.

²⁷См.: статистические данные компании ОАО «Газпром». URL: <http://www.gazprom.ru/careers/statistics>; социальный отчет компании ОАО «РЖД». URL http://rzd.ru/static/public/rzd?STRUCTURE_ID=5085; отчет по корпоративной социальной ответственности компании АКБ «Сбербанк РФ» (ОАО). URL http://www.sbrf.ru/moscow/ru/investor_relations/socialreport/2011; статистические данные компании АФК «Система». URL <http://www.sistema.ru>; социальный отчет Холдинга МРСК. URL http://www.holding-mrsk.ru/investors/info/sotsialnyy_otchet/doc/SO_russk_27.06.12.pdf; социальный отчет компании ОАО «Северсталь». URL <http://www.severstal.com/rus/csr>; годовой отчет компании X5 Retail Group N.V. URL http://www.x5.ru/report2011/ru/x5_society/x5_personnel/default.html; отчет по корпоративной социальной ответственности компании ОАО «ГМК «Норильский Никель». URL http://www.nornik.ru/_upload/editor_files/file1881.pdf; социальный отчет компании ОАО «Ростелеком». URL <http://www.rostelecom.ru/social/report/RT-SR-2011-preview.pdf>.

(регулирование численности и состава персонала);

- развитие социальной инфраструктуры организации (улучшение условий работы и охраны труда; обеспечение социальных гарантий; улучшение качества жизни сотрудников);

- развитие профессионально-квалификационных качеств персонала (совершенствование квалификационных навыков и профессиональной компетентности сотрудников; повышение общеобразовательного и культурно-технического уровня персонала);

- развитие коллектива организации (создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; работа с личностными качествами и мотивацией сотрудников; раскрытие потенциала персонала; повышение уровня удовлетворенности сотрудников).

Акцентируя внимание на представленных направлениях социального развития, организации имеют возможность повысить эффективность деятельности. И здесь закономерно возникает вопрос: существуют ли инструменты, механизмы, технологии, методики и т.д., позволяющие осуществлять объективный анализ состояния описанных направлений и создавать программы развития? Можно определенно ответить да, современная наука предлагает достаточное количество разработок, касающихся каждого из представленных направлений. Тем не менее мы считаем, что при работе с проблемами социального развития следует придерживаться системного подхода. Это связано с тем, что все направления неразрывно связаны между собой, и изучение или регулирующее воздействие на каждое из них в отдельности может значительно снизить результативность действий. И в данном случае мы можем констатировать тот факт, что на сегодняшний день практически не существует разработок, позволяющих решить эту задачу. Иными словами, требуется инструмент, имеющий возможность осуществить комплексный анализ направлений и создать для них оптимальные программы развития.

Предполагается, что вместо создания абсолютно новых разработок более оптимально реализовать инновационное применение уже имеющихся. Например, представляется эффективным использование оценки персонала в системе социального развития организации.

В параграфе 1.3. – «Концептуальные основы оценки персонала как части системы социального развития организации» – представлено обоснование применения оценки персонала в системе социального развития организации, а также рассмотрены концептуальные основы оценки в форме инструмента совершенствования социальной среды.

Оценка персонала понимается как исследование, направленное на определение стандартов деятельности и различий в характеристиках персонала (имеющих непосредственное или косвенное влияние на процесс производства и деятельность организации), а также на поиск путей улучшения и развития.

Как инструмент, применяемый в процессе совершенствования

социальной среды организации, оценка персонала позволяет осуществлять информационно-аналитические и прогностические процедуры по регулированию состава организации; улучшению условий труда и быта сотрудников; расширению социальных гарантий; обучению и повышению профессионально-квалификационных качеств персонала; учету и развитию личностных качеств сотрудников. В связи с чем мы считаем обоснованным понимание оценки персонала в виде части системы социального развития организации.

Современные концепции оценки персонала не ставят перед собой цели осуществлять совершенствование социальной среды и развитие социального капитала организации (за исключением некоторых методик), ограничиваясь поиском ответа на единственный вопрос: соответствует ли уровень оцененной характеристики персонала/сотрудника требуемому? При этом, зачастую односторонние и некомплексные методики не позволяют определить причины явлений, останавливаясь на следствиях (не говоря о поиске путей улучшения). Данное обстоятельство негативно воздействует на организационное управление, так как не допускает возможности полноценно использовать методический аппарат оценки персонала. Поэтому требуется формирование концептуальных основ оценки персонала как части системы социального развития организации.

В специализированных источниках отсутствует описание достаточно проработанного способа применения оценки персонала в системе социального развития организации. В связи с этим предлагается рассмотреть концептуальное представление, учитывающее обозначенные в предыдущем параграфе направления развития социальной среды организации, и предполагающее применение оценки персонала в процессе развития социального капитала. В основе данного положения лежат пять основных индикаторов, по которым определяются характеристики социальной среды организации и формируются программы развития:

- условия и безопасность труда персонала;
- уровень социального обеспечения персонала;
- социально-психологические особенности персонала;
- профессионально-квалификационные качества персонала;
- личностные качества персонала (включая мотивационные, психофизиологические и физиологические).

Для определения показателей индикаторов требуется специальная методика оценки.

Вторая глава – «Научно-практические аспекты методики «комплексная оценка персонала»» – включает три параграфа и посвящена разработке и апробации методики «комплексная оценка персонала». В ней рассмотрены теоретические подходы к методике, модель ее проведения и пример практической реализации.

В параграфе 2.1. – «Теоретические подходы к методике «комплексная оценка персонала»» – описывается комплексный подход к

оценке персонала организации и излагаются основные методические компоненты, на которых строится методика «комплексная оценка персонала».

Для создания методики оценки персонала необходимо установить цель и задачи, которые она должна выполнять. Отмечая тенденцию к не всегда обоснованному усложнению научного понимания оценочных процедур, была конкретизирована цель оценки персонала, которая состоит в повышении эффективности деятельности организации путем улучшения ее социальной составляющей. И если в обычном виде задачи оценки персонала включают в себя определение стандартов деятельности персонала (сотрудника) и оценку соответствия характеристик персонала требуемым стандартам, то для полноценного использования в системе социального развития организации в них были добавлены: задача совершенствования социальной среды и социального капитала организации и задача выявления и эффективного использования потенциала персонала (сотрудника).

В связи с многоаспектным характером исследуемой проблемы методика оценки должна быть комплексной. В данном случае под комплексностью понимаются полнота, системность и объективность методики. Полнота достигается путем анализа пяти индикаторов (представленных в предыдущем параграфе), по которым оцениваются характеристики социальной среды организации. Системность определяется периодичностью проведения и корреляцией результатов, полученных при предыдущем осуществлении оценки.

Добиться максимальной объективности методики можно с помощью применения методов различных дисциплин, т.е. обеспечивая разносторонний подход к исследованию. Научные дисциплины, в том числе социология, экономика, психология и др., не имеют отдельных методов, направленных на оценку персонала. Существуют лишь специальные прикладные исследования, в рамках которых те или иные методы могут быть адаптированы для оценки. Тем не менее без использования методического аппарата этих дисциплин невозможно осуществить комплексный анализ социальной среды организации. Поэтому в основе методики «комплексная оценка персонала» лежат три главных методических компонента:

- социологический – имеет место в виде использования методов опроса, наблюдения и анализа документов (для оценки условий и безопасности труда; уровня социального обеспечения персонала; профессионально-квалификационных качеств персонала);

- экономический – реализован в форме анализа экономической эффективности деятельности персонала и инвестиционных показателей вложений в социальный капитал (для оценки уровня социального обеспечения персонала и профессионально-квалификационных качеств персонала);

– психологический – предполагает применение психологических и психофизиологических тестов (для оценки личностных качеств и социально-психологических особенностей персонала).

Помимо этого методика «комплексная оценка персонала» включает комбинированные, т.е. специально созданные для оценки персонала методические разработки (например, метод «360 градусов», «ассесмент-центр» и др.). Они используются для оценки профессионально-квалификационных и личностных качеств сотрудников.

Так как для некоторых категорий персонала могут существовать особые требования к физическим характеристикам, методика «комплексная оценка персонала» включает физиологические методы оценки в виде медицинских осмотров и физиологических тестов.

В Параграфе 2.2. – «Модель методики «комплексная оценка персонала»» – рассматриваются особенности и алгоритм проведения методики «комплексная оценка персонала».

В общем виде методика «комплексная оценка персонала» имеет «рамочный», базовый характер. Особенности модели методики зависят от объекта. Поэтому были выделены три основных объекта оценки: руководители – включает руководителей высшего, среднего и низшего уровней; специалисты – сотрудники, занимающиеся преимущественно умственным трудом; рабочие – сотрудники, занимающиеся преимущественно физическим трудом.

В модели методики, адаптированной для руководителей, упор сделан на определение компетентности при принятии управленческих решений и оценку лидерских качеств. Версия методики, предназначенная для специалистов, помимо анализа показателей трудовой деятельности, направлена на оценку потенциала сотрудников и определение возможных путей его реализации. Также оцениваются перспективы командообразования и способы эффективного управления коллективом. Для варианта методики оценки рабочих применяются методы, направленные на поиск недостатков системы управления, ограничивающих производственные показатели организации. Более подробно методы, рекомендованные для конкретных адаптаций модели методики, представлены в таблице 1. Представленная модель носит рекомендательный характер и показывает комплексную взаимосвязь, которой надо придерживаться при осуществлении оценки.

Таблица 1

Модель методики «комплексная оценка персонала»

Направления оценки	Руководитель	Специалист	Рабочий
Оценка условий и безопасности труда персонала	1. Полуформализованные индивидуальные опросы. 2. Анализ документации. 3. Аттестация рабочих мест по условиям труда.	1. Полуформализованные индивидуальные и формализованные групповые опросы. 2. Анализ документации. 3. Аттестация рабочих мест по условиям труда.	1. Выборочные полуформализованные индивидуальные и формализованные групповые опросы. 2. Анализ документации. 3. Аттестация рабочих мест по условиям труда.
Оценка уровня социального обеспечения персонала	1. Полуформализованные индивидуальные опросы. 2. Анализ документации.	1. Полуформализованные индивидуальные и формализованные групповые опросы. 2. Анализ документации. 3. Оценка минимального уровня вложений в человеческий капитал.	1. Полуформализованные индивидуальные и формализованные групповые опросы. 2. Анализ документации. 3. Оценка минимального уровня вложений в человеческий капитал.
Оценка социально-психологических особенностей персонала	1. Социометрия. 2. Метод «360 градусов». 3. «Ассессмент-центр».	1. Социометрия 2. Метод «360 градусов»	1. Социометрия. 2. Метод «360 градусов».
Оценка профессионально-квалификационных качеств персонала	1. Анализ документации. 2. Оценка достижений/ по результатам/ по целям. 3. Полуформализованные индивидуальные опросы. 4. Метод «360 градусов». 5. «Ассессмент-центр».	1. Анализ документации. 2. Полуформализованные индивидуальные опросы. 3. Оценка деятельности. 4. Метод «360 градусов». 5. «Ассессмент-центр». 6. Анализ самооценки/деловой характеристики руководителя. 7. Оценка возврата инвестиций в человеческий капитал.	1. Анализ документации. 2. Полуформализованные индивидуальные опросы. 3. Метод «360 градусов» 4. Анализ самооценки/деловой характеристики руководителя. 5. Оценка возврата инвестиций в человеческий капитал. 6. Оценка добавленной стоимости человеческого капитала. 7. Оценка эффективности обучения персонала.
Оценка личностных качеств персонала	1. «Миннесотский многопрофильный личностный тест» (MMPI). 2. Тест «мотивационный профиль Ш. Ричи и П. Мартина». 3. Методика цветовых выборов Люшера 4. Опрос с использованием полиграфа (если требуется) 5. Оценка психофизиологических и физиологических характеристик (если требуется)	1. «Миннесотский многопрофильный личностный тест (MMPI)». 2. Тест «мотивационный профиль Ш. Ричи и П. Мартина» 3. Методика цветовых выборов Люшера. 4. Оценка психофизиологических и физиологических характеристик (если требуется)	1. Тест «мотивационный профиль Ш. Ричи и П. Мартина». 2. Методика цветовых выборов Люшера. 3. Оценка психофизиологических и физиологических характеристик (если требуется).

Следует отметить, что оценка всех объектов и направлений может проходить не одновременно и не должна включать в себя все описанные методы – глубина исследования определяется исходя из потребностей организации, и при этом не следует придерживаться принципа «измерим все».

В связи с тем, что методика «комплексная оценка персонала» является инструментом развития, она ориентирована на постоянную обратную связь с персоналом (в виде создания и контроля выполнения программ развития). Методика «комплексная оценки персонала» реализует ее в формате «фасилитации», понятие которой означает «способствование прогрессу, развитию чего-либо»²⁸. Фасилитация выступает одним из наиболее эффективных видов обратной связи. Она характеризуется принципом индивидуальной работы с каждым оцениваемым сотрудником. В нее входит совместное обсуждение сотрудником и субъектом (т.е. специалистом осуществляющим оценку) оценки достигнутых результатов, поиск причин неудовлетворительных показателей и создание плана развития (или постановка целей) на определенный срок.

Для практической реализации методики «комплексная оценка персонала» был разработан алгоритм проведения. Он включает четыре фазы:

- подготовка исследования (анализ организации; формирование методики; согласование);
- подготовка процедуры оценки (создание стандартов; разработка процедуры оценки; подготовка нормативной документации; информирование персонала);
- процедура оценки (сбор информации; анализ информации);
- фасилитация (создание коллективных и индивидуальных программ обучения и развития).

При выборе субъекта оценки следует принимать во внимание, что некоторые оценочные процедуры должны выполнять специализированные (иногда лицензированные) сотрудники. В связи с чем допускается использование сил как внешнего, так и внутреннего субъекта оценки (т.н. «смешанный» тип субъекта). Это позволяет повысить объективность оценки, оптимизировать потраченные на нее ресурсы и не допустить попадания в руки третьих лиц конфиденциальной информации организации. Выявлено, что на февраль 2013 г. стоимость оценки специалиста (различных методик) в Московском регионе составляет около 10,21% от средней зарплаты по округу.

В параграфе 2.3. – «Практическая апробация методики «комплексная оценка персонала»» – описаны результаты авторских «пилотных» исследований, в которых была произведена апробация методики «комплексная оценка персонала».

²⁸См.: Уорд П. Метод 360 градусов / Пер. с англ. – М.: HIPPO PUBLISHING LTD., 2006. – С. 178.

Первое исследование «Особенности применения метода «360 градусов» в процессе оценки персонала организации» было проведено в Консультативно-диагностическом центре Научного центра здоровья детей Российской академии медицинских наук в январе-феврале 2010 г. В процессе исследования была осуществлена оценка 24 специалистов регистратуры Центра методом «360 градусов». Цель данного исследования заключалась в изучении особенностей применения метода «360 градусов» в процессе развития персонала организации.

Главный вывод исследования заключается в обнаруженной возможности применения метода «360 градусов» в системе социального развития организации, но с оговоркой, что допустимого уровня достоверности результатов можно добиться, только прибегнув к его совместному использованию с другими методами (социологическими, психологическими, экономическими, комбинированными и др.).

Во втором исследовании «Комплексная оценка персонала в системе социального развития организации», проведенном в компании ООО «КОСМОСАВИАСПЕЦСТРОЙ» в феврале-марте 2012 г, была осуществлена оценка 28 специалистов производственно-технического отдела компании. Применялся широкий спектр методических разработок, в которые были включены: анализ документации; оценка результатов деятельности; полуформализованное индивидуальное интервью; тест «мотивационный профиль Ш. Ричи и П. Мартина»; методика цветовых выборов Люшера (в версии цветового многофакторного теста Л.Н. Собчик); метод «360 градусов».

Несмотря на успешную практическую реализацию оценки, проведенное исследование выявило недостаток в технологизации методики. Это выражалось в отсутствии понимания основных направлений оценки, алгоритма проведения, особенностей формирования методики для различных групп персонала, роли оценки в системе социального развития организации.

В третьем исследовании «Особенности применения методики «комплексная оценка персонала»», проведенном в компании НООО «Правовое содействие» в июле 2012 г. по представленной в диссертационном исследовании методике, были оценены 17 специалистов компании. Исследование было осуществлено в форме эксперимента. Для него был выбран объект «специалист».

Использовалась сокращенная форма модели оценки специалистов, которая включает три направления: оценку уровня социального обеспечения персонала; оценку профессионально-квалификационных качеств персонала; оценку личностных качеств персонала.

Были применены социологические методы (полуформализованное интервью, анализ документации); комбинированные методы (метод «360 градусов»); психологические тесты (методика цветовых выборов Люшера в версии цветового многофакторного теста Л.Н. Собчик); «Миннесотский многопрофильный личностный тест» в (виде краткой, «взрослой» версии

стандартизированного многофакторного метода исследования личности Л.Н. Собчик; тест «мотивационный профиль Ш. Ричи и П. Мартина»).

Исследование дало возможность охарактеризовать общие проблемы, касающиеся процесса управления работой и организации труда компании; проанализировать ведущие факторы мотивации персонала; определить личностный профиль каждого сотрудника; уровень профессионально-квалификационных качеств персонала; создать «карту развития» коллектива и определить индивидуальные программы развития.

В среднем на выполнение всех методических заданий сотрудникам потребовалось 70,4 минуты. Сбор информации для анализа документации составил 30,5 минут на одного человека. Полный анализ информации (с учетом автоматизации большинства методов оценки) в среднем занял 40,4 минуты на обработку данных каждого сотрудника.

Проведенный эксперимент подтвердил, что методика «комплексная оценка персонала» может быть применена в системе социального развития организации.

В заключении излагаются выводы диссертационного исследования.

В приложениях представлены: результаты анализа показателей, касающихся социального развития крупнейших российских организаций по рейтингу «Эксперт-400»; результаты исследования «Особенности применения метода “360 градусов”» в процессе оценки персонала организации»; материалы и результаты исследования «Особенности применения методики “комплексная оценка персонала”» (включая план интервью, схему анализа документации, список компетенций для осуществления метода «360 градусов»).

По теме диссертации автором опубликованы следующие работы.

Публикации в журналах, рецензируемых ВАК России:

1. Неверов А.В. Особенности применения метода «360 градусов» в процессе оценки персонала организации // Вестник РУДН. Серия «Социология». – М.: РУДН, 2011. – №5. – С. 253–267. – 0,5 п.л.
2. Неверов А.В. Комплексная оценка персонала в системе социального развития организации // Вестник РУДН. Серия «Социология». – М.: РУДН, 2012. – №4. – С. 132–144. – 0,7 п.л.
3. Неверов А.В. Роль оценки персонала в социальном развитии организации // Вестник университета – М.: ГУУ, 2013. – №6. – С. 230–234. – 0,4 п.л.

В других изданиях:

4. Неверов А.В. Оценка персонала как технология социального развития организации // Актуальные проблемы социально-экономического

- развития предприятий, отраслей, комплексов. Материалы общероссийской научно-практической конференции с международным участием (июнь, 2012 г.) / Научн. ред. Я.А. Максимов – Красноярск: Научно-инновационный центр, 2012. – С. 43–46. – 0,2 п.л.
5. Неверов А.В. Особенности применения экспертных опросов в оценке персонала организации на примере метода «360 градусов» // Материалы Второй Международной научно-практической социологической конференции «Продолжая Грушина». – М.: ВЦИОМ, 2012. – С. 198–200. – 0,1 п.л.
 6. Неверов А.В. Оценка персонала в системе управления социальным развитием организации // Современные исследования социальных проблем. – Красноярск: Научно-инновационный центр, 2012. – 1.1. (09) – С. 284–287. – 0,2 п.л.
 7. Неверов А.В. Оценка персонала в современных российских организациях // Современная российская наука глазами молодых ученых: Сб. статей. Т.1 / Научн. ред. А.Я. Максимов. – Красноярск: Научно-инновационный центр, 2012. – С. 59–61. – 0,1 п.л.
 8. Неверов А.В. Оценка персонала как фактор повышения эффективности управления предприятием // Современные вопросы науки и образования-XXI век: Сборник научных трудов по материалам Международной заочной научно-практической конференции 29 февраля 2012 г.: в 7 частях. Часть 3; Мин.образования и науки Рос.Федерации. – Тамбов: ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», 2012. – С.101–102. – 0,1 п.л.
 9. Неверов А.В. Особенности развития систем оценки персонала в российских организациях // Диалог цивилизаций: Восток – Запад. Глобализация и мультикультурализм: Россия в современном мире: Материалы XII научной конференции молодых ученых/ Под ред. В.Б. Петрова – М.: РУДН, 2012. – С. 207–215. – 0,3 п.л.
 10. Неверов А.В., Пешкова О.А. Кадровый аудит системы управления персоналом организации // Модернизация технологий управления в автотранспортных системах: Сборник трудов студентов и аспирантов факультета «Управления» – М.: МАДИ, 2010. – С. 355–365. – 0,4 п.л.

Неверов Александр Викторович

Оценка персонала в системе социального развития организации

В диссертационном исследовании рассмотрен способ применения оценки персонала в системе социального развития организации в форме инструмента совершенствования социальной среды. Для этого установлены основные направления развития социальной среды организации и индикаторы для оценки их характеристик. Разработана и апробирована методика «комплексная оценка персонала», определены особенности ее практической реализации. Созданы модели методики для различных групп персонала, что позволяет осуществить анализ социальных ресурсов организации и создать эффективные программы их развития.

Aleksandr V. Neverov

Staff evaluation in the system of an organization social development

A method of staff evaluation applying in the system of an organization social development as an instrument of a social environment improvement is considered in the thesis research. The main directions of an organization social environment development and the indicators for their characteristics evaluation are introduced for it. The method "complex staff evaluation" is developed and assayed, the peculiarities of its practical implementation are determined. The method models for different groups of staff are created; it allows to analyze an organization's social resources and to produce the effective programs for their development.

Формат 60x90/16. Заказ 1688. Тираж 100 экз. Усл.-печ. л. 1,0.

Печать офсетная. Бумага для множительных аппаратов.

Отпечатано в ООО "ФЭД+", Москва, Ленинский пр. 42, тел. (495)774-26-96