



На правах рукописи

**Полянский Алексей Михайлович**

**СОЦИАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ  
КАК ВЕКТОР ОПТИМИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ  
НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ**

**Специальность 23.00.02 – Политические институты,  
этнополитическая конфликтология, национальные и политические  
процессы и технологии (социологические науки)**

**АВТОРЕФЕРАТ**  
**диссертации на соискание ученой степени**  
**кандидата социологических наук**



**Саратов 2007**

**Диссертация выполнена  
на кафедре правовой социологии и психологии  
ФГОУ ВПО «Саратовский юридический институт МВД России»**

- Научный руководитель — доктор социологических наук, профессор  
*Кузнецов Андрей Геннадиевич*
- Официальные оппоненты — доктор философских наук, профессор  
*Гасилин Владимир Николаевич*  
— доктор социологических наук, профессор  
*Лаврова Ольга Викторовна*
- Ведущая организация — Волгоградская академия государственной  
службы

Защита диссертации состоится «20» апреля 2007 г в 16.00 часов  
на заседании диссертационного совета Д 203 013 01 при ФГОУ ВПО  
«Саратовский юридический институт МВД России» по адресу: 410034,  
г. Саратов, ул Соколова, д 339, ауд 201

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГОУ  
ВПО «Саратовский юридический институт МВД России»

Автореферат разослан «19» марта 2007 г

Ученый секретарь диссертационного совета  
кандидат юридических наук,  
доцент



А.А. Зелепукин

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования** В ежегодном Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации 10 мая 2006 года отмечается одна из существенных черт внутриполитической жизни, а именно – низкий уровень доверия граждан к отдельным институтам государственной власти. Планируя дальнейшее развитие государственной и политической системы, необходимо стремиться к тому, чтобы поднять престиж государственной службы. Подчеркивается, что стратегическим направлением государственного строительства является создание оптимально сбалансированного кадрового корпуса, способного по своим деловым и моральным качествам ответственно и эффективно решать задачи, отвечающие современным социально-политическим реалиям. Особую актуальность оптимизация кадровой политики приобретает на муниципальном уровне. Развитие местного самоуправления подтверждает истинность теорий демократии, констатирующих, что механизм реализации власти на максимально приближенном к гражданам уровне наиболее наглядно демонстрирует степень демократичности социальной системы в целом.

Сегодня формируются новые подходы к оптимизации кадровой политики, происходит отказ от ограниченного взгляда на этот феномен как бюрократическую систему. В научный дискус вводится теория сервисного государства, изучаются возможности социального менеджмента, актуализируется переход к приоритету человеческих ресурсов, акцентируется потребность в современных инновационных технологиях, идеологии сервиса социальных услуг, потребителями которых выступают граждане, институты гражданского общества. Трансформация базисных характеристик современного общества, необходимость укрепления российской государственности и развития местного самоуправления, усложнение и возрастание объема задач, выполняемых органами государственной службы, изменение качественных характеристик их деятельности определили объективную необходимость социологического анализа направленности и ограничений социального менеджмента в процессе оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне.

**Степень разработанности проблемы** Социальный менеджмент как актуальное направление в современной кадровой политике находится на пересечении методологических и предметных областей анализа различных научных дисциплин. Философская рефлексия изучаемой проблемы берет свое начало в трудах Платона и Аристотеля, показавших, что с помощью разумного управления государство может обеспечить социальное благополучие граждан. В дальнейшем идеи античных философов развивали

Т Гоббс, Д Дидро, Дж Локк, Н Маккиавели, Ж Руссо, М Фуко В работах А И Васильчикова, Б С Гершунского, А Д Градовского, Н Я Данилевского, Д Дьюи, А И Зимина, К Мюллера, В П Пашина, А Пикеля представлена история кадровой политики властных структур А Н Ершов, В И Жуков, Ю Н Ковалев, Т. Лоуч, Н Луман, К Хаусхофер анализируют социальные ресурсы кадровой политики в системе политических отношений Правовые аспекты кадровой политики, эволюция и сравнительный анализ законодательства в этой сфере представлены в работах Д Э Жамсрандоржийна, В В Лазарева, С Н Шелковникова В рамках психологического направления Я Алстед, А М Логвинов, С П Нечаев, К В Петров занимаются разработкой мотивационных механизмов и систем отбора персонала

Особое место исследуемая проблематика занимает в теории управления А Бьюнтандам описывает организационные структуры и степень их совместимости с социальным менеджментом Д Гантер, А Кизер, Дж Чайлд рассматривают организационное сопротивление переменам и изучают значение консерватизма и предшествующих форм деятельности для успеха или неудачи процесса внедрения У Бриджес и Дж Эттем, опираясь на обширные эмпирические исследования, обсуждают стратегические аспекты социального менеджмента в кадровой политике К Бодль анализирует ряд социальных стратегий в области кадровой политики, которые организации могут использовать для наиболее эффективной адаптации их сотрудников к современным реальностям Г Гатильон и Т Робертсон рассматривают распространение социального менеджмента с точки зрения новой технологии И Пиннингс обсуждает проблемы внедрения социального менеджмента как поэтапный процесс обучения С Джонсон описывает функции социального менеджмента в организации и обозначает пределы его использования в кадровой политике Дж Кимберли, Дж Хейгом рассматривают концептуальные вопросы взаимодействия кадровой политики и социального менеджмента

Общие вопросы кадровой политики и социального менеджмента рассматриваются в контексте институционализации государственного управления (Ю С Адушкин, В Г Игнатов, В А Козбаченко, И Н Панин, А В Понедельков, А М Старостин) и развития местного самоуправления (Л С Аникин, Е П Анилица, В Н Гасилин, А З Гильманова, В Д Нечаев, Я П Силин) Определенный вклад в разработку исследуемых проблем с точки зрения социального управления внесли российские ученые Ю П Аверин, Д М Гвишиани, И М Слепенков, М В Удальцов, Л С Яковлев

В классических трудах О Конта и Г Спенсера имплицитно содержится интерес к социальной сущности кадровой политики и сформированы мето-

дологические основания для ее социологического анализа. В данном исследовании важны классические идеи происхождения и сущности социальных институтов и социального порядка, сформулированные М Вебером, Э Дюркгеймом, Г Зиммелем, П Сорокиным, а также гражданская точка зрения (Т Маршалл) и функционалистическая перспектива (Т Парсонс) концепции социального государства. В отечественной социологии многие авторы касались отдельных аспектов рассматриваемой проблематики с позиций теории социальной организации (В Л Доблаев, Б А Сулаков), социального проектирования и прогнозирования (И В Бестужев-Лада, В А Луков), социологии менеджмента (П В Романов, В В Щербина), социологического анализа управленческого образа мышления (В В Лысков, А А Понукалин, С А Сивова), социальной синергетики (М С Ельчанинов, Н Н Моисеева), социальной политики (Т И Заславская, Л В Константинова, В Н Ярская), социальной государственности (П К Гончаров, А П Плешаков), национальной безопасности российского общества (В В Лупаина, В Л Манилов, В Л Сулемов, А И Турчинов), социальных инноваций и технологий (Е Р Грязнова, В А Зародин, В Б Самсонов), бизнес-образования (О В Лаврова, Е Р Ярская-Смирнова).

В контексте диссертационного исследования автор опирался на работы В Г Игнатов, В А Колесникова, С Г Кузнецова, Р Ф Туровского, в которых рассматриваются концептуальные подходы и принципы реализации региональной и муниципальной кадровой политики. Важное значение для диссертационного исследования имеют труды Г С Батыгина, Ю Г Волкова, А И Кравченко, В.П. Култыгина, В Ф Левичевой, Г В Осипова, Ж Т Тощенко, В И Чупрова, Ф Э Шереги, В А Ядова в области методологии и методики социологического анализа.

Таким образом, степень разработанности проблемы свидетельствует о ее комплексности и междисциплинарности. Проводившиеся в течение продолжительного времени исследования раскрывают многогранность и сложность проблемы, определяют единство ученых по ключевым методологическим вопросам, создают солидный банк эмпирических данных. Многие авторы считают, что оптимизация кадровой политики на всех уровнях – федеральном, региональном, муниципальном – становится первостепенной научной и практической задачей. Вместе с тем анализ работ показывает, что оптимизация кадровых процессов редко строится на основе верификации эмпирического материала и статистической информации, анализа социально-политической ситуации в контексте российских реалий. В публикациях отечественных исследователей дается критический анализ социального менеджмента, в частности, констатируется низкий информа-

ционно-аналитический потенциал органов государственного управления, профессиональная неподготовленность кадров, консерватизм социального мышления и практической деятельности. Особенно это отмечается в деятельности региональных и местных субъектов кадровой политики, которые продолжительное время функционировали в жестком режиме административно-командной системы. Для того чтобы выяснить, в какой степени альтернативы, предлагаемые социальным менеджментом, оказывают ограничительное или стимулирующее воздействие на процесс оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне, необходимы дальнейшие сравнительные исследования.

**Теоретические и методологические основы исследования** включают научное наследие социологии О. Конта и Г. Спенсера, позволяющее рассмотреть социальную природу кадровой политики, методологические конструкты происхождения и сущности социальных институтов и социального порядка, разработанные в трудах М. Вебера, Э. Дюркгейма, Г. Зиммеля, П. Сорокина, гражданскую точку зрения (Т. Маршалл) и функционалистическую перспективу (Т. Парсонс) концепции социального государства, теоретические традиции философии, истории, политологии, психологии, теории управления, различных отраслей социологии в области феноменологизации кадровой политики и социального менеджмента, труды Г. И. Батыгина, Ю. Г. Волкова, А. И. Кравченко, В. П. Култыгина, В. Ф. Левичевой, Г. В. Осипова, Ж. Т. Тощенко, В. И. Чупрова, Ф. Э. Шереги, В. А. Ядова по методологии и методике социологического анализа.

**Эмпирическую базу исследования** составили законодательные и нормативно-правовые акты, регламентирующие кадровую политику на муниципальном уровне, статистические материалы о состоянии муниципальной кадровой политики, представительные данные социологических исследований, данные авторского социологического исследования, осуществленного методом опроса (анкетированием и интервьюированием) в период с 2005 по 2006 гг. Выборка использовалась многоступенчатая, квотная, гнездовая. Объем выборки – 195 респондентов. Анализ первичной социологической информации осуществлялся с помощью факторного и кластерного анализа.

**Достоверность и обоснованность результатов исследования** определяются непротиворечивыми теоретическими и методологическими положениями, комплексным использованием качественных и количественных методов исследования, корректным соотношением собственных эмпирических данных с представительными данными социологических исследований.

**Цель и задачи исследования** Целью исследования является социологический анализ направленности и ограничений социального менеджмента в процессе оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне. Поставленная цель предполагает решение следующих задач:

- разработать методологию социологического анализа направленности и ограничений социального менеджмента в процессе оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне,
- рассмотреть оптимизацию кадровой политики на муниципальном уровне в качестве объекта социологического анализа,
- концептуализировать сущность и особенности социального менеджмента как направления оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне,
- осуществить социологический анализ направленности и ограничений социального менеджмента в процессе оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне,
- определить направленность векторной оптимизации муниципальной кадровой политики на цели социального менеджмента,
- выявить ограничения социального менеджмента как вектора оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне

**Объект исследования** – процесс оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне

**Предмет исследования** – социальный менеджмент как вектор оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне

К элементам **научной новизны** диссертации можно отнести

- оригинальную методологию социологического анализа направленности и ограничений социального менеджмента в процессе оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне, включающую авторский методологический подход, категориальный аппарат исследования, методику векторной оптимизации,
- по-новому рассмотренную оптимизацию кадровой политики на муниципальном уровне в качестве объекта социологического анализа посредством междисциплинарного синтеза теорий оптимизации и социологической категоризации понятия «кадровая политика»,
- концептуализацию сущности и особенностей социального менеджмента как направления оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне,
- авторскую практику социологического анализа направленности и ограничений социального менеджмента в процессе оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне,

- разработанную диссертантом систему критериев векторной оптимизации муниципальной кадровой политики, дающую возможность определить направленность этого процесса на цели социального менеджмента,
- выявленные автором ограничения социального менеджмента как вектора оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне, позволяющие обосновать перспективы государственного управления в этой сфере, разработать практические рекомендации в адрес субъектов муниципальной кадровой политики разного уровня

### **Положения, выносимые на защиту:**

1 Кадровая политика является многоуровневым понятием, которое, кроме собственной институциональной сущности, включает структурно-функциональный и социокультурный аспекты. В институциональном смысле кадровая политика интерпретируется в контексте государственного администрирования и относится к институционализированному комплексу мер по обеспечению органов власти управленческим персоналом. В структурно-функциональном аспекте – как интеграция механизмов и способов государственного управления, посредством которых различные структуры власти реализуют кадровые потребности, фундаментальные для жизнедеятельности и функционирования общества, стабильности и безопасности социальной системы. Конкретные смыслы кадровая политика приобретает в социокультурном аспекте посредством системы политических целей, концепций и программ общественного развития, идеологических положений и установок, социальных ценностей и норм. В содержательном проблемном поле современного российского общества кадровая политика на муниципальном уровне существенно трансформировалась и требует дальнейшей оптимизации.

2 Оптимизация – это особое направление развития, процесс, приводящий управляемую систему в наилучшее (оптимальное) состояние в целях увеличения полезного эффекта. Оптимизация возможна при выполнении следующих условий: множества вариантов решений (направлений), цели, ради которой осуществляется поиск (критерия оптимальности), наличия или отсутствия ограничений на выбор вариантов (свободы выбора), сравнимых (качественных и количественных) параметров выбора. Следует различать скалярную, векторную, стохастическую, гладкую и негладкую, дискретную и непрерывную, выпуклую и вогнутую оптимизации. Векторная оптимизация – комплекс методов решения оптимизационных задач, в которых критерий оптимальности, отображая направленность к определенным целям, формально представляет вектор – отрезок определенной ограниченной длины и направления. В качестве одного из приоритетных



направлений процесса оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне можно считать вектор социального менеджмента

3 Социальный менеджмент рассматривается как интегративный термин, обозначающий институционализированную систему социальных аспектов всех управленческих действий, социальную группу, представители которой осуществляют управление общественными процессами, социальную технологию, основанную на теории управления и соответствующую высоким профессиональным стандартам. В таком понимании социальный менеджмент характеризуют универсальность, использование власти, профессионализация образования и управления, особая организационная культура, качество предоставляемых услуг, ориентация на развитие человеческих ресурсов, социальная ответственность. Социальный менеджмент ставит своей целью сформулировать и применить на практике всеобщие принципы управления обществом. В этом случае его субъектами оказываются государственные структуры, компетентные организации и лица, которые властны вносить изменения в отношения между различными социальными группами, в том числе и на уровне объекта муниципальной кадровой политики.

4 Социальный менеджмент не является априорным теоретическим конструктом оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне. Как одно из направлений этого процесса он решает частные задачи, сущность которых заключается в обеспечении качества услуг, предоставляемых органами муниципальной власти институтам гражданского общества. Социальный менеджмент в процессе оптимизации муниципальной кадровой политики особенно расширяет сферу профессионализма и компетентности, возможностей муниципальной службы, предотвращает ее трансформацию в консервативную систему. Социальный менеджмент становится альтернативой бюрократической организации, где функции чиновников не требуют высокой профессиональной квалификации, а средства деятельности превращаются в цели. Такой методологический подход позволяет сфокусировать векторную оптимизацию на цели и задачи сервисного государства, разработку конкретных мероприятий по их достижению.

5 Авторская практика социологического анализа направленности и ограничений социального менеджмента в процессе оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне показывает, что на номинальной шкале опроса доминируют такие модули этого вектора, как репутация, номинация, престиж. Фактически нулевые модульные значения имеют компоненты вектора, связанные с организационной культурой. Коллинеарную направленность несут технологические аспекты, принципы организации и

функционирования Происходит активное перераспределение в структуре и иерархии управленческих качеств менеджера Заметно меняется роль и значение личности как активного, самостоятельного субъекта кадровой политики Фундаментальные символические статусные конструкты определяют тип управленческого поведения, который трансформируется от консервативно-технократического и рационально-бюрократического к инновационно-социократическому и рационально-демократическому

6 Ограничения социального менеджмента в процессе оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне представляют четыре группы факторов – организационные, ресурсные, социокультурные и идеологические Фактор – причина какого-либо процесса, существенное обстоятельство, сдерживающее системный потенциал, который направлен на объективно необходимый или субъективно ожидаемый результат Выявленные в ходе социологического анализа факторы не однолинейны, а многозначны Они в большей степени управляемы и динамичны в своем воздействии на объект кадровой политики и активность конкретных субъектов социального менеджмента, обладают активной прямой и обратной связью Рассматриваемые факторы не порождают управленческую деятельность, а функционально обуславливают и направляют ее протекание Органам муниципальной власти важно видеть взаимообусловленность различных факторов, преодолевать вызванные ими ограничения социального менеджмента, что позволит в значительной степени оптимизировать муниципальную кадровую политику с учетом вызовов внешней среды

**Теоретическая и практическая значимость исследования** заключается в социологических перспективах обобщенного нового знания для теории и практики государственного управления, социологии менеджмента и организации Проблемное поле диссертации расширяет возможности оптимизационной проблематики, способствует накоплению социальных знаний о гармонизации отношений органов власти и общества Сформулированные в процессе исследования теоретические выводы и практические рекомендации могут способствовать совершенствованию работы с персоналом муниципалитета в аспекте правильной постановки целей и задач социального менеджмента, консультационной практики, а также в непосредственной практической деятельности муниципальных служащих Полученные результаты могут быть востребованы и учтены в программах развития районного и окружного самоуправления, дальнейшего реформирования муниципальной системы Теоретическое содержание работы и эмпирические данные могут быть использованы в учебных курсах по теоре-

тической и прикладной социологии, основам теории менеджмента, государственного и социального управления

**Апробация диссертации** Основные выводы и положения диссертации, теоретические и практические результаты апробированы на методологических семинарах, заседаниях кафедры правовой социологии и психологии Саратовского юридического института МВД России, докладывались на международной («Социальные и институциональные факторы экономического развития России» Саратов, 2005) и российских (I Всероссийской конференции муниципальных контрольно-счетных органов Российской Федерации Калининград, 2002, II Конференции муниципальных контрольно-счетных органов Российской Федерации Сочи, 2002, III Конференции муниципальных контрольно-счетных органов Российской Федерации Омск, 2003, IV Всероссийской Конференции муниципальных контрольно-счетных органов Российской Федерации Волгоград, 2004, «Национальная безопасность в России в перспективах современного развития» Саратов, 2005) конференциях

Теоретические положения, методологические подходы, практические результаты, предложения и рекомендации, содержащиеся в диссертации, применялись при разработке федеральной программы государственной поддержки развития муниципальных образований и создания условия для реализации конституционных полномочий местного самоуправления (на 1999–2014 гг.)

**Публикации** По теме диссертации опубликованы четыре научные статьи общим объемом 2,45 п л

**Структура диссертации** включает введение, две главы, объединяющие четыре параграфа, заключение, список используемой литературы, приложение

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

**Во введении** обосновывается актуальность темы, показывается степень ее разработанности, определяются объект и предмет, цель и задачи исследования, характеризуются его теоретические и методологические основы и эмпирическая база, раскрывается научная новизна диссертации, ее теоретическая и практическая значимость, формулируются положения, выносимые на защиту

**В первой главе «Методология социологического анализа социального менеджмента как вектора оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне»** разрабатываются авторский методологический подход и категориальный аппарат исследования *В первом параграфе «Оптимизация кадровой политики на муниципальном уровне как объект*

*социологического анализа»* осуществляются междисциплинарный синтез теорий оптимизации и социологическая категоризация понятия «кадровая политика». В качестве исходных посылок разработки методологии социологического анализа социального менеджмента как вектора оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне автор рассматривает положения Г.С. Батыгина, Ю.Г. Волкова, А.И. Кравченко, В.П. Култыгина, В.Ф. Левичевой, Г.В. Осипова, Ж.Т. Тощенко, В.И. Чупрова, Ф.Э. Шереги, В.А. Ядова, согласно которым методологические принципы социологического анализа любого социального явления или процесса в качестве исходных посылок предполагают, во-первых, теоретический анализ избранного объекта социальной реальности, его сущности, специфики, структуры существенных связей и элементов, генезиса закономерностей функционирования и ограничений процесса развития, во-вторых, логическое описание исследуемого объекта, избирательность которого определена теми предметными сторонами и свойствами, которые в наиболее полном виде выражают рассматриваемую проблему и подлежат изучению, в-третьих, обоснование методических процедур изучения определенного объекта социологического анализа. В этой связи автор прежде всего интерпретирует понятие «кадровая политика» и обосновывает необходимость оптимизации этого объекта на муниципальном уровне.

Исходя из действующего российского законодательства и программ социально-политического развития, диссертант констатирует важным направлением государственного строительства развитие местного самоуправления, которое определяется в качестве важнейшей основы формирования гражданского общества, обеспечения социальной и политической стабильности Российской Федерации. Муниципальные органы – это первичный уровень организации публичной власти, где интегрируются социально-политические процессы, проявляются противоречия между социальными группами, действует институт общественного мнения, обеспечивается в целом устойчивость всей системы власти. Посредством местного самоуправления структурируются отношения между обществом и государством, закладываются основы демократии и гражданской активности населения. Автор делает обобщение о том, что муниципалитеты, будучи коллективными образованиями, обладают всеми признаками, необходимыми для реализации государственной кадровой политики, осуществление которой на муниципальном уровне также зависит от выбора концептуальной модели ее реализации. Выделяются и анализируются следующие концепции реализации кадровой политики: программно-целевого планирования и управления, хозяйственного механизма, альтернативная, адаптивная, оптимизационная. Все данные модели представляются вполне обоснованными и хорошо

дополняют друг друга. Вместе с тем в условиях переходного общества наиболее перспективной представляется оптимизационная модель кадровой политики, которая позволяет, по мнению диссертанта, комплексно рассмотреть сложность и многогранность кадровой политики как системы целей, задач, приоритетов и принципов, связей и отношений, характеризующихся многообразием количественных и качественных параметров.

Автор отмечает, что оптимизация как понятие, явление и процесс является предметом исследования различных научных дисциплин. Междисциплинарный синтез теорий оптимизации позволяет трактовать понятие «оптимизация» как процесс достижения оптимума, оптимального. Термины «оптимум» и «оптимальность» происходят от латинского *optimus* – «наилучший», «совершенный», «наиболее благоприятный», «лучший из всех возможных». С этих позиций диссертант рассматривает оптимизацию как особое развитие различного рода управляемых систем, которое связано с ограничением многообразия возможностей, их стягиванием, редукцией к чему-то единому – лучшему, желательному, целесообразному (к оптимуму) при данной совокупности причин и условий. Существуют различные виды оптимизации, выбор каждого из которых зависит от целей конкретного исследования. Исходя из работ А. Ампера, Р. Беллмана, Л. Вальраса, М.В. Ивановой, П. Кевеша, О.С. Разумовского автор обосновывает векторную оптимизацию, для решения задачи которой необходимо задать направленность к определенным целям и выявить существующие ограничения в их достижении. В качестве таковых диссертант полагает целевые функции социального менеджмента.

Во втором параграфе «Сущность и особенности социального менеджмента как направления оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне» концептуализируются сущность и особенности социального менеджмента как направления оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне. В предварительном порядке автор отмечает, что понятие «менеджмент» встречается на предметном поле различных научных дисциплин, каждая из которых предлагает свое видение этого феномена и способна внести определенный вклад в дело создания современной теории управления. Исходя из работ отечественных (П.В. Романова, С.А. Сивовой, Б.А. Сулакова, Ж.Т. Тощенко, И.В. Франчука, В.В. Щербины) и зарубежных (И. Ансоффа, Э. Гоулднера, Д. Марча, Э. Мэйо, Г. Саймана, Ф. Тейлора, А. Файоля) ученых автор делает заключение, что менеджмент – многозначный термин, обозначающий социальный институт, социальную группу, социальную технологию.

Следуя положениям К Анджириса, Ю Г Волкова, П Друкера, И В Мостовой, А И Наумова, Ч Перроу, автор отмечает, что изменение практики менеджмента в конце XX века можно содержательно охарактеризовать как процесс социализации управления. Современный социальный менеджмент связывается с развитием новых форм системной организации, привитием особой культуры социального взаимодействия людей в сфере труда и производства, демократизацией в распределении управленческой воли, полномочий и ответственности среди всех действующих субъектов. Зафиксированные в работах Э Алларда, Д Белла, Э В Беляева, Р Будона, И Валлерстайна, В И Жукова, Т И Заславской, Д С Клементьева, В П Култыгина, Н И Лапина, В А Ядова трансформации подтверждают, что социальное наполнение менеджмента, его особые управленческие принципы и приемы, построенные на мотивации, профессионализации и организации эффективного коллективного взаимодействия, позволили не только обеспечить подъем национального производства многих развитых стран, но и внедрить новые модели управления в другие сферы общественной жизни. Сформировано четкое представление о том, что управление – атрибут не только собственно производства. Оно представляет неотъемлемую часть любой человеческой деятельности, которая в той или иной мере нуждается в управлении, чтобы задействовать знания и способности индивидов. Диссертант согласен с положениями И Ансоффа, Ю Г Волкова, П Друкера, П В Романова, Л С Яковлева, согласно которым социальный менеджмент сегодня становится важной частью национального достояния любой страны и современного общественного прогресса.

Диссертант констатирует, что само понятие «социальный менеджмент» не относится к числу однозначных. Выделяются следующие основные подходы к определению социального менеджмента. Ю П Тютиков, В П Фомина понимают социальный менеджмент как администрирование в непроеизводственных секторах экономики – образования, труда и социального развития, здравоохранения, молодежи, спорта и туризма, культуры. В Н Ярская ведет речь о социальном менеджменте, который представляет собой социальную практику, основанную на теории и соответствующую высоким стандартам профессии. А М Бабич, В Н Иванов, В И Патрушев считают, что социальный менеджмент – это управление социальной инфраструктурой предприятия. А Г Гладышев, Е Н Жильцов, Е В Егоров определяют социальный менеджмент как организацию коллективного действия (общественные ассоциации), как администрирование государственных и негосударственных организаций и учреждений, оказывающих социальные услуги. Г Ф Красноженова, Н В Мысин, Н В Осоки-

на отмечают, что социальный менеджмент представляет собой стратегию организации деятельности по решению социальных проблем на разных уровнях – от федерального до регионального и муниципального Л С Яковлев рассматривает социальный менеджмент в узком и широком смысле В узком – как управление социальными процессами В широком, посредством системы социальных аспектов всех управленческих действий О В Лаврова интерпретирует социальный менеджмент как социально-ответственное управление Речь идет о социальной ответственности управленцев, которая касается как внутренних проблем организации (нон – дискриминационное управление персоналом, социальная защита работников, социальные обязательства по отношению к работникам), так и внешних аспектов организационной деятельности (социальная ответственность перед клиентами, потребителями услуг, перед обществом и природой) Диссертант не поляризует многочисленные определения как взаимоисключающие дефиниции социального менеджмента, пытается их систематизировать в соответствии с целями диссертационного исследования

С этих позиций автор концептуализирует сущность и особенности социального менеджмента как направления оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне и переходит на эмпирический уровень социологического анализа

Во второй главе **«Практика социологического анализа направленности и ограничений социального менеджмента в процессе оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне»** представлена авторская практика социологического анализа изучаемой проблемы В третьем параграфе *«Направленность векторной оптимизации муниципальной кадровой политики на цели социального менеджмента»* разрабатывается методика векторной оптимизации муниципальной кадровой политики на основе системы целевых критериев социального менеджмента На эмпирическом уровне социологического анализа автор обращается к векторному исчислению – разделу математики, в котором изучаются операции над компонентами (координатами) векторов Процесс векторной оптимизации состоит в том, чтобы собрать воедино такую конкретную комбинацию модулей компонентов (координат) вектора, которая обеспечила бы эффективность и оптимальность Модулем называется абсолютная величина вектора, исходя из которой различают нулевые (не имеющие определенного направления), коллинеарные (расположенные на параллельных прямых) и противоположно направленные вектора

Для конструирования модулей диссертант использовал методы сбора социологической информации Исходя из работ М К Горшкова, Б З Док-

торова, В К Левашова, И Т Левыкина, О М Масловой, Ф Э Шереги автор выделяет и обосновывает необходимость применения двух разновидностей опроса – анкетирования и интервьюирования, которые применялись в исследовании комплексно. Выбор респондентов для опроса осуществлялся с помощью выборочного метода. Отбор элементов в выборочную совокупность производился автором на основании многоступенчатой, квотной, гнездовой выборки. На первой ступени применялся метод гнездовой выборки, который предполагает отбор в качестве единиц исследования не отдельных респондентов, а групп или коллективов с последующим опросом в отобранных группах. На второй ступени использовался метод квотной выборки, при которой респонденты отбирались целенаправленно, с соблюдением параметров квот, в качестве которых выступали статистические данные о контрольных признаках элементов генеральной совокупности. Для обобщения полученных данных применялся коэффициент корреляции, позволивший выделить устойчиво повторяющийся набор компонентов (координат) социального менеджмента, необходимый для векторной оптимизации.

Как показало авторское исследование, явно преобладают модули компонентов вектора социального менеджмента, связанные респондентами с возможностью развития профессионализма и компетентности, утверждения престижного и более высокого социального статуса. По мнению диссертанта, все это положительно характеризует направленность социального менеджмента, так как социальный статус как интегративный показатель положения социальной группы и ее представителей в обществе играет решающую роль в жизненных переменах и в рамках малых групп или сообществ, и в масштабе крупного социума.

Такие абсолютные величины вектора социального менеджмента, как инновационная и прогрессивная организация труда, перспективная управленческая стратегия, ориентация на клиента, высокое качество предоставляемых услуг имеют коллинеарную направленность с изменением системы и принципов деятельности государственных органов, целевым планированием, нацеленностью государственных структур на достижение социально значимых результатов, совершенствованием системы управления персоналом, механизмов контроля, расширением инновационных технологий. Диссертант делает вывод, что это направления прежде всего концептуального, стратегического характера векторной оптимизации муниципальной кадровой политики на цели социального менеджмента.

Противоположно направленными инновациям являются нулевые значения таких компонентов социального менеджмента, как ценности и нор-



мы организационной культуры. Стереотипы консерватизма превалируют над прогрессивными установками, которые угрожают основам привычного порядка бюрократизма. На основании полученных результатов автор делает заключение о том, что векторная оптимизация кадровой политики на цели социального менеджмента будет валидной и верифицированной только в том случае, если будут определены ограничения этого процесса.

В четвертом параграфе «Ограничения социального менеджмента как вектора оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне» осуществляется факторный и кластерный анализ первичной социологической информации. Диссертант отмечает, что в настоящее время в теории управления получила развитие концепция ограничений (М Вудкок, Д Фрэнсис), которая предлагает в качестве предмета исследования изучение и преодоление факторов, препятствующих организационному развитию. Концепция ограничений предоставляет субъектам управления четкий и всесторонний способ верификации результатов оптимизации, который может привести к выбору субоптимального с точки зрения факторного анализа варианта. Факторный анализ позволяет сжать исходную информацию путем замены исходных показателей на такие переменные (факторы), которые оказались бы наиболее информативными и отражающими существенные ограничения изучаемого процесса. На последнем этапе обработки данных диссертант применял кластерный анализ, объединяющий различные процедуры, используемые для проведения классификации. Классификация, понимаемая автором как совокупность законов, присущих отображаемой в ней области социальной действительности, и используемая в качестве методологического средства для установления связей между системой соподчиненных понятий (классов объектов) в виде логически обоснованного расположения на основании определенных факторов, позволяет говорить о следующих основных ограничениях социального менеджмента как вектора оптимизации кадровой политики на муниципальном уровне: идеологических и социокультурных дисфункциях, дезоптимизации организационной структуры, дефиците информационных, человеческих, финансовых и материальных ресурсов.

Автор соотносит полученные результаты с представительными данными российских исследователей (Г А Ахинова, Т Д Викулиной, Н А Волгина, М Э Дмитриева, О В Лавровой, Е В Масленниковой, Л Н Татариновой, Ю П Тютикова, Р В Черняевой, В Н Ярославской, Е Р Ярославской-Смирновой) и делает заключение, что институционализация социального менеджмента в прикладном его понимании как инструмента кадровой политики реализуется на муниципальном уровне неэффективно. Механизм реализации харак-

теризуется реально существующими ограничениями, которые существенно осложняют процесс оптимизации муниципальной кадровой политики. Необходим комплексный подход к институциональной адаптивности социального менеджмента, заключающийся в органическом сочетании идеи социального партнерства и антропологического поворота в науке, переходе от бюрократических стратегий к социальным и ресурсным, подготовленности персонала, цели и задачи которого в идеале должны быть адекватны принципам гражданского общества и социально-политическим российским реалиям.

**В заключении** подводятся итоги работы, формулируются основные выводы и практические рекомендации, намечаются пути дальнейшего анализа проблем, рассматриваемых в диссертационном исследовании.

**В приложении** приводится инструментарий исследования.

**Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях автора**

В ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени кандидата наук

1 *Полянский А М* Современные концепции кадровой политики на государственной и муниципальной службе // Вестник Саратовского государственного аграрного университета – 2006 – № 3 – С 101–104 (0,5 п л )

В сборниках научных статей

2 *Полянский А М* Кадровая стратегия и кадровое планирование на современном этапе развития российского общества // Концептуальные аспекты поступательного развития России (экономика, управление, социальная сфера) Сб науч тр / Под ред О А Алексеева – Волгоград Изд-во ВолГУ, 2006 – С 146–158 (0,75 п л )

3 *Полянский А М* Социологический анализ кадровой политики на государственной и муниципальной службе // Особенности инновационных процессов в экономике и социальной сфере современной России Сб науч тр / Под ред О А Алексеева – Саратов Изд-во «Научная книга», 2005 – С 164–177 (0,8 п л )

4 *Полянский А М* Взаимосвязь кадровой и социальной политики как принцип управления // Проблемы социально-экономического развития современной России Сб науч тр В 2 ч – Саратов Изд-во ФГОУ ВПО «Саратовский ГАУ», 2005 – Ч 1 – С 7–13 (0,4 п л )

Алексей Михайлович Полянский

СОЦИАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ  
КАК ВЕКТОР ОПТИМИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ  
НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Автореферат

Ответственный за выпуск – к социол н О В Колокольцева

Подписано в печать 16 03 2007. Формат 60х84 1/16

Усл. пѐч. л. 1. Тираж 100 экз Заказ 366

Организационно-научный и редакционно-издательский оѐдел  
Саратовского юридического института МВД России  
410034, г Саратов, ул. Соколова, 339.