

На правах рукописи

ВОРОНКОВА Наталья Валерьевна

**СОЦИАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ
(социологический анализ)**

Специальность 22 00 08 – социология управления.

АВТОРЕФЕРАТ

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

Автореферат



Москва – 2007

Диссертационная работа выполнена на кафедре государственной службы и кадровой политики Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Научный руководитель доктор социологических наук, профессор
Турчинов Александр Иванович

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Анисимов Сергей Алексеевич

кандидат социологических наук
Хорохордин Олег Леонидович

Ведущая организация Академия труда и социальных
отношений

Защита диссертации состоится « 7 » июня 2007 года в 12 часов на заседании диссертационного совета Д 502.006.19 в Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации по адресу: 119606, г Москва, пр Вернадского, 84, корп 1, ауд 3444.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации

Автореферат разослан 7 мая 2007 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



И Н Панин

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность диссертационного исследования. Социально-экономические изменения, произошедшие за последние 15–20 лет в России, привели к трансформации производственных отношений в организациях различного типа. Острота и характер перемен диктуют необходимость изучения социальных условий и факторов, влияющих на социальный потенциал и конкурентоспособность отечественных организаций, включая и государственную службу.

Социальный потенциал, условия и факторы его формирования и реализации в условиях рыночных отношений не получили должного внимания в социологической науке.

В связи с упразднением административно-командной системы государственного управления значительно возросла роль государственной службы в государственном управлении. В современных условиях предпринимается ряд мер по повышению ее эффективности. В то же время, в ходе реформы государственной службы необходимо учитывать изменяющиеся социальные условия, которые оказывают существенное влияние на формирование социального потенциала государственной службы как типа современной организации.

С учетом этого актуальность темы исследования обусловлена

Во-первых, потребностью управленческой практики в обстоятельном изучении сущности и структуры социального потенциала организации и расширении представлений о социальном потенциале за рамки устоявшегося ресурсного подхода при оценке организации.

Во-вторых, потребностью научного анализа социального потенциала как социального феномена, который в настоящее время все больше определяет качество нематериальных активов в организации и ее конкурентоспособность.

В-третьих, слабой изученностью условий и факторов, влияющих на формирование и развитие социального потенциала организации в связи с социально-экономической трансформацией, происходящей в нашей стране в целом и в конкретных организациях в частности.

В-четвертых, отсутствием механизмов управления социальным потенциалом организации, который включал бы как органическое целое его формирование и эффективное использование. Конкуренция,

экономический и производственный риск требуют особой ответственности, профессионализма персонала, его готовности и способности решать самые сложные задачи в условиях глобализации. Ориентация на вхождение в процесс развития мировой экономики вынуждает организации и их коллективы менять приоритеты в социальной и кадровой политике, создавать новые модели и типы управления.

Степень научной разработанности темы

Проблематика социального потенциала современной организации является достаточно новой для современной социологической науки. Работы, в которых исследуются проблемы формирования и реализации социального потенциала организации, встречаются достаточно редко. Однако предпосылки для изучения этого феномена были заложены в работах ряда отечественных и зарубежных авторов.

Имеющуюся литературу по исследуемой теме можно представить в виде нескольких групп.

Первая группа литературы, связанная с задачами изучения концептуальных основ социального потенциала и социального капитала, включает в себя широкий круг работ как отечественных философов и социологов (Н А Витке, А Г Здравомыслов, В С Швырев, Г П Щедровицкий, В А Ядов и др)¹, так и представителей зарубежной теоретической социологии (М Вебер, Э Дюркгейм, Дж Коулмен, Т Лукман, Р Мертон, Т Парсонс, Ф Фукуяма и др)². Данными авторами заложена основа для дальнейших научных исследований в области формирования и реализации социального потенциала и социального капитала организации.

Вторую группу составляют работы в рамках социологии организации (В Г Афанасьев, Е М Бабосов, Г П Зинченко, А Я Кибанов,

¹ См Витке Н А Организация управления и индустриальное развитие // У истоков НОТ. Забытые дискуссии и нереализованные идеи – СПб, 1990, Здравомыслов А Г Человек и его работа в СССР и после / А Г Здравомыслов, В А Ядов – М, 2003, Швырев В С О деятельностном подходе к истолкованию «феномена человека» – М, 2001, Щедровицкий Г П Методология и философия оргуправленческой деятельности: основные понятия и принципы – М, 2003, Ядов В А Становление трудовых отношений в постсоветской России – М, 2004.

² См Вебер М Избранные произведения – М, 1990, Дюркгейм Э О разделении общественного труда. Метод социологии – М, 1996, Коулмен Дж Капитал: социальный и человеческий // Общественные науки и современность – 2001 - № 3, Мертон Р Социальная теория и социальная структура – М, 2006, Парсонс Т О социальных системах – М, 2002, Фукуяма Ф Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию – М, 2004.

А И Кравченко, Н И Лапин, Н Л Маренков, М Мескон, Б З Мильнер, А И Пригожин, С С Фролов и др)¹. Усилиями этих авторов было положено начало формированию социологии управления в нашей стране, предпринята также попытка систематизировать организующие факторы в трудовом коллективе

Третья группа источников включает в себя исследования, посвященные социально-экономическим аспектам формирования и развития социального потенциала, влиянию экономических факторов на поведение субъектов трудовых отношений (Н Алексеев, Ф Газизуллин, В Гимпельсон, Л Косалс, Н Наумова, Р Насибуллин, Ж. Тощенко, С Шаталин, Й Шумпетер и др)² В 90-е годы XX века проблемой социального потенциала активно занялись ученые Казанской школы социологии (Р Алтынбаев, Ф Газизуллин, М Нугаев, Ф Шаймарданов)³

Проблема социального потенциала является актуальной и для системы государственного управления, поскольку каждое ее звено можно рассматривать как организацию В этой связи следует выделить группу работ по изучению феномена социального потенциала в государственной и муниципальной службе К исследованию данной проблемы начали подключаться ученые различных наук только с образованием этих институтов в 90-х годах XX столетия В работах и исследованиях, которые

¹ См Афапасьев ВГ Общество системность, познание и управление – М, 1981, Бабосов ЕМ Социология управления – Минск, 2002, Зинченко Г П Социология для менеджеров – Ростов-на-Дону, 2001, Кибанов А Я Управление персоналом организации – М, 2002, Кравченко А И Социология управления – М, 2006, Лапин Н И Пути России социокультурные трансформации – М, 2000, Маренков Н Л , Косаренко Н Н Управление персоналом организаций – М, 2005, Мескон М, Альберт М, Хедуори Ф Основы менеджмента/ Пер с англ – М, 1992, Мильнер Б З Теория организаций – М, 1998, Пригожин А И Организации системы и люди – М, 1983, Фролов С С Социология организаций – М, 2001

² См Алексеев Н Эволюция систем и организационное проектирование // Проблемы теории и практики управления 1998 - № 4, Гимпельсон В Е На службе государства Российского перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников – М, 2004, Косалс Л Я Социология перехода к рынку в России – М, 1998, Наумова Н Человек и модернизация России – М, 2006, Насибуллин Р Т Коллективы станут стабильными - Уфа, 1998, Тощенко Ж Т Социальные резервы труда Актуальные вопросы социологии труда – М, 1989, Системный анализ социально-экономических проблем регионального развития / Под ред С С Шаталина – Новосибирск, 1984 Шумпетер Й Теория экономического развития – М, 1982

³ Алтынбаев Р З Основные факторы развития социального потенциала молодого города в условиях становления рыночных отношений - Набережные Челны, 1997, Газизуллин Ф Р Предпринимательский потенциал трудового коллектива в условиях становления рыночных отношений – Уфа, 1993, Нугаев М А, Нугаев Р М Социальный потенциал региона Концептуальные основы исследования // Научные труды ИСЭПН АН РТ - Т 1 – Казань, 1995, Шаймарданов Ф Г Развитие социального потенциала производственного предприятия в современных условиях – Саратов, 2000

выполнялись такими авторами как Н И Захаров, Е В Охотский, В Л Романов, В М Соколов и др , затрагивались лишь отдельные аспекты социального потенциала в государственной и муниципальной службе ¹

Однако проблематика социального потенциала организации не нашла пока еще полного и адекватного отражения в научной литературе и нуждается в дальнейшем изучении

Все это в совокупности предопределило выбор темы исследования, цели, задач, объекта и предмета диссертационной работы

Объект исследования: организация как социальная система

Предмет исследования: социальный потенциал организации

Цель исследования: выявить сущность и структуру социального потенциала современной организации, определить механизмы его формирования и реализации

Задачи исследования:

– обобщить теоретико-методологические подходы к изучению социального потенциала организации,

– выявить сущность и структуру социального потенциала организации, провести диагностику социального потенциала современной государственной гражданской службы,

– раскрыть сущность социального капитала организации, его соотношение с социальным потенциалом,

– определить функции организации, влияющие на формирование и реализацию социального потенциала, раскрыть роль социальной среды организации в реализации этих функций,

– выявить и описать механизмы формирования социального потенциала коммерческих организаций и государственной службы,

– раскрыть механизмы реализации социального потенциала коммерческих организаций и государственной службы

Теоретико–методологическую основу исследования составили диалектический, системный и структурно-функциональный подходы В ходе исследования применялись также методы социологического,

¹ Захаров Н И Мотивация и стимулирование в управлении Теория управления / Под общ ред А Л Гапоненко, А П Панкрухина – М , 2003, Государственная служба теория и организация / Под общ ред Е В Охотского, В Г Игнатова – Ростов-на-Дону, 1998, Романов В Л Социальная самоорганизация и государственность – М , 2000, Соколов В М Нравственные основы кадровой политики // Государственная кадровая политика и механизмы ее реализации – М , 1997

сравнительного и статистического анализа

В основу исследования были положены труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики и менеджмента, монографии и публикации в периодической печати, материалы международных и всероссийских научно-практических конференций. Фундамент диссертационного исследования составили общетеоретические положения социологии, изложенные М Вебером, Э Дюркгеймом, Т Парсонсом, П Штомпкой, открытия А Маслоу, Э Мэйо, Д Мак-Грегора в области динамики развития потребностей, интересов, ценностей как источников активности социальных субъектов

Проблемы управления процессами формирования и реализации социального потенциала организации являются междисциплинарными, т к находятся на стыке разных наук. Поэтому исследование строилось на теоретических основаниях и практических разработках общей социологии, социологии управления, социальной психологии, социального проектирования, а также таких областей социологической науки, как социология организаций, социология труда, социология политики, экономическая социология, социальное планирование, прогнозирование и проектирование

Эмпирическую и документальную базу исследования составили:

– социологический опрос, проведенный учеными кафедры государственной службы и кадровой политики РАГС в 2002 году в рамках научного проекта «Государственная кадровая политика и механизм ее реализации». Опрос проведен в 20 субъектах Российской Федерации. Среди населения Российской Федерации опрошено 1325 человек. В качестве экспертов выступили государственные служащие, предприниматели, руководители государственных предприятий и учреждений, представители партий и общественных организаций, научные работники. Всего опрошено 280 экспертов. Руководитель исследования – д с н , профессор А И Турчинов. Индекс ГКПиМР-02,

– социологический опрос государственных служащих, проведенный учеными и аспирантами кафедры государственной службы и кадровой политики РАГС в 2003 году по теме «Актуальные проблемы государственной службы и кадровой политики в оценках госслужащих». Опрос проведен в 17 субъектах Российской Федерации. Всего опрошено 964 человека. Руководитель исследования – д с н , профессор

К О Магомедов Индекс АПГСикП-03,

– социологический опрос по актуальным проблемам государственной гражданской службы Российской Федерации, проведенный учеными кафедры государственной службы и кадровой политики РАГС в 2006 году Опрос проведен в 17 субъектах Российской Федерации Всего опрошено 1102 человека и 120 экспертов В качестве экспертов выступили государственные служащие законодательной и исполнительной ветвей власти федерального и регионального уровней, имеющие большой стаж работы в государственных органах власти и управления Руководитель исследования – д с н., профессор К О Магомедов Индекс АПГС-06;

– результаты вторичного анализа экспертного опроса «Корпоративная культура, инновации и управление изменениями», проведенного в 2003 году Ассоциацией менеджеров России Всего опрошено 50 экспертов Индекс ККИУИ АМР-03,

– результаты вторичного анализа социологического опроса руководителей и специалистов коммерческих организаций «Рубеж самоопределения», проведенный Сообществом менеджеров E-xecutive в 2005 году Всего опрошено 753 человека Индекс РС СМЕ-05,

– результаты вторичного анализа социологического опроса работников коммерческих организаций «Ваш идеальный работодатель», проведенный Сообществом менеджеров E-xecutive совместно с рекрутинговой компанией HRG в 2006 году Всего опрошено 1937 человек Индекс ВИР СМЕ-06,

– результаты вторичного анализа социологического опроса, проведенного Кадровым домом «СуперДжоб» в июле 2006 года Индекс СОЗАН КДСД-06,

– данные Федеральной службы государственной статистики,

– законодательные и нормативные акты Российской Федерации

Научная новизна исследования заключается в разработке теоретических положений и методических основ формирования, использования и оценки социального потенциала организации При этом получены следующие научные результаты

1 Дано авторское определение социального потенциала организации как интегральной характеристики, включающей отношения и деятельность субъекта управления по созданию условий и системы взаимодействий,

способствующих реализации персоналом своих знаний, навыков, физических и психических сил, раскрытию богатства своих способностей в данной организации, трансформации этих способностей в реальный фактор эффективной деятельности в соответствии с целями организации. Определена структура социального потенциала организации, включающая две основные взаимосвязанные компоненты личностную (интеллектуальный, адаптационный, нравственный, физический, психический и др потенциалы работника) и административную (условия формирования социального потенциала организации система управления персоналом, уровень организационной культуры и т д)

2 Определены критерии оценки социального потенциала организации – показатели, поддающиеся социологическому исследованию и имеющие количественное и качественное выражение. Они являются основой развития системы управления формированием социального потенциала организации. Автор выделяет следующие критерии: удовлетворенность условиями труда, заработной платой, морально-психологическим климатом, уровень образования персонала, востребованность профессиональных знаний, перспективы должностного роста, реализация возможностей персонала, показатель текучести.

3 На основании предложенных критериев разработана модель оценки социального потенциала организации, проведена диагностика социального потенциала современной государственной гражданской службы Российской Федерации как одного из видов организации. В результате сделан вывод, что государственная гражданская служба обладает всеми необходимыми предпосылками для формирования оптимального социального потенциала. В то же время в организации государственной службы существуют проблемы, которые не обеспечивают накопления и реализации социального потенциала.

4 Проведен анализ соотношения понятий «социальный капитал» и «социальный потенциал». В качестве альтернативы понятию «социальный капитал» для органов государственной власти предложено понятие «социальная результативность» как характеристика степени достижения целей, поставленных перед государственным органом, и соответствия деятельности государственного органа требованиям государства и ожиданиям общества в результате реализации социального потенциала этого государственного органа.

5 Определены и обоснованы первичные (функция социализации, образовательная функция, адаптационная функция, коммуникативная функция, функция идентификации) и вторичные (воспроизводства и востребованности социального потенциала) функции организации по формированию и реализации ее социального потенциала. Раскрыта роль социальной среды в реализации первичных функций организации и формировании ее вторичных функций по воспроизводству и востребованности социального потенциала организации.

6 Предложена структура механизмов формирования социального потенциала организации, включающая организационный механизм (совокупность кадровых технологий, субъектов управления и ресурсов), экономический механизм (система оплаты труда, материальные поощрения) и управленческий механизм (система нематериального стимулирования, корпоративная культура организации).

7. Определены механизмы реализации социального потенциала организации, включающие мотивационный механизм (комплекс мер по активизации мотивов работников, направленный на достижение целей организации), профессионально-квалификационный механизм (обучение, управление карьерой), правовой механизм (система методов и средств по формированию и реализации нормативно-правовых актов).

Теоретическая и практическая значимость работы Проведенное исследование позволяет обосновать новые направления изучения проблематики социального потенциала организации.

Практическая значимость выполненного исследования заключается в разработке автором предложений и рекомендаций, позволяющих рационально формировать, результативно использовать и достоверно оценивать социальный потенциал организации вне зависимости от ее отраслевой принадлежности, величины и формы собственности. Кроме того, материалы диссертации могут быть использованы в практической работе руководителями организаций и специалистами по работе с персоналом при формировании программ социального развития организаций. Материалы диссертационного исследования могут быть также использованы при подготовке учебно-методических материалов по проблемам формирования и реализации социального потенциала организации.

Апробация и внедрение результатов исследования Основные

положения диссертации были изложены на межвузовской научно-практической конференции «Российская наука управления и управленческие кадры история и современность» (Москва, март 2005 г), ежегодной междисциплинарной аспирантской конференции «Власть и управление в современном мире» (г Санкт-Петербург, май 2005 г), ежегодной междисциплинарной аспирантской конференции (Москва, декабрь 2005 г), шестой Межвузовской научно-практической конференции «Советский период развития социологии и современность» (Москва, март 2006 г)

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Структура диссертации. Диссертационное исследование включает введение, три главы, шесть параграфов, заключение, список литературы

Во **введении** обоснованы актуальность разработки научной проблемы, проанализированы состояние и ее степень разработанности в научной литературе, определены методологические основы и источники, сформулированы цели и задачи исследования, раскрыты научная новизна и практическая значимость результатов исследования

В первой главе **«Теоретико-методологические основы исследования социального потенциала организации»** автором раскрываются теоретико-методологические подходы к изучению явления социального потенциала организации, выявляются сущность и структура социального потенциала организации

В первом параграфе **«Генезис научных взглядов на организацию и ее социальный потенциал»** на основе изучения теоретических источников автором исследуются основные методологические и теоретические подходы к социологической интерпретации понятия «социальный потенциал организации».

В период кардинальных изменений, которые переживало российское общество на рубеже XX и XXI веков, произошло нарушение динамического равновесия между экономическими и социальными процессами. Общество, ввергнутое в экономический хаос, социальное бесправие и экономическую нестабильность, стояло перед сложнейшей дилеммой – определением новой модели своего развития. Социальная структура и в целом социальная организация общества подверглась сильнейшим изменениям. Естественно, в этот период социальный потенциал общества оказался явно не востребованным, а сложившаяся система управления значительно отстала от потребностей времени. Но не только общество в целом, но и его составляющие подвержены процессу изменений и перемен. Одной из таких составляющих является организация, представляющая один из видов социальных систем, первичных ячеек общества, объединение людей, совместно реализующих общую цель и взаимодействующих на основе определенных принципов, норм, процедур

Изучив типологию организаций, автор счел целесообразным рассмотреть в данном исследовании коммерческие организации (частной, групповой и смешанной форм собственности) и государственную службу как один из типов современной организации

Автором дан анализ изменения социологических взглядов на организацию, ее социальный потенциал и методы его исследования. Изменения свидетельствуют об обогащении понимания сущности организации и ее социального потенциала. Эволюция понимания организации берет свое начало от рационалистического подхода (пропагандирующего взгляд на работника как на расходный ресурс) и приходит к осознанию сложности и многомерности такого понятия, как социальный потенциал организации. Автор отмечает, что в научной среде и во многих организациях в настоящее время есть понимание, что социальный потенциал организации – это ключевой фактор ее успешного развития и конкурентоспособности. Поэтому главная задача руководителей всех уровней – суметь раскрыть и реализовать на практике этот потенциал, эффективно наращивая его и используя. А для этого необходимо тщательное исследование сущности социального потенциала организации, условий его формирования и реализации.

Второй параграф **«Сущность и структура социального потенциала организации»** посвящен раскрытию сущности социального потенциала организации, определению его структуры, основных критериев и методов его оценки.

С позиции избранных методологических подходов дано авторское определение социального потенциала организации как интегральной характеристики, включающей отношения и деятельность субъекта управления по созданию условий и системы взаимодействий, способствующих реализации персоналом своих знаний, навыков, физических и психических сил, раскрытия богатства своих способностей в данной организации, трансформации этих способностей в реальный фактор эффективной деятельности в соответствии с целями организации. Определена структура социального потенциала организации, включающая две основные взаимосвязанные компоненты: личностную (интеллектуальный, адаптационный, нравственный, физический, психический и др. потенциалы работника) и административную (условия формирования социального потенциала организации, система управления

персоналом, уровень организационной культуры и т д)

То обстоятельство, что социальный потенциал в современных условиях становится важнейшим конкурентным преимуществом любой организации, повышает требования к работе с персоналом в организации и, прежде всего, к кадровой политике в целом и управлению персоналом в частности. От уровня социального потенциала организации во многом зависит ее эффективность и результативность.

Проведенный анализ данных социологических исследований позволил определить критерии оценки социального потенциала организации – показатели, поддающиеся социологическому исследованию и имеющие количественное и качественное выражение. Они являются основой развития системы управления формированием социального потенциала организации. Автор выделяет следующие критерии: удовлетворенность условиями труда, заработной платой, морально-психологическим климатом, уровень образования персонала, востребованность профессиональных знаний, перспективы должностного роста, реализация возможностей персонала, показатель текучести. Рассмотрение этих показателей в динамике позволяет оценить реальные возможности развития организации для поддержания высокого уровня доходов и качества жизни персонала организации.

Автор считает, что текучесть кадров может послужить интегральным критерием, по которому можно судить о состоянии социального потенциала организации, тк причины, вызывающие текучесть, объединяют все названные выше критерии оценки социального потенциала организации. На основе предложенных критериев, автором разработана и предложена социологическая модель оценки социального потенциала организации, определены параметры оптимальной модели.

На основании данных социологического исследования, автором построена модель социального потенциала современной государственной гражданской службы. В результате анализа полученной модели автор приходит к выводу, что современная государственная гражданская служба Российской Федерации как организация обладает необходимыми объективными и субъективными предпосылками для формирования оптимального социального потенциала. Например, довольно высок образовательный уровень государственных служащих: 71,8% из них имеют высшее образование. Такой уровень образования позволяет поддерживать

сложившаяся система профессиональной подготовки и переподготовки. Так, 71,5% респондентов проходили профессиональную переподготовку за последние 5 лет, однако многие из них (43,6%) отметили, что она практически не влияет на продвижение государственного служащего по карьерной лестнице. Следует отметить, что большинство государственных служащих (74,1%) удовлетворены работой в целом и условиями труда (97,7%) в частности. В то же время, 63,3% государственных служащих не удовлетворены оплатой труда, и это основная причина неудовлетворенности служащих своим местом работы. 24,6% опрошенных назвали причиной неудовлетворенности своей работой морально-психологический климат в коллективе и отношения с руководством, а 37,9% респондентов – нереализованность своих способностей и редкую возможность (или ее отсутствие) самостоятельного принятия решений и т.п.¹ Помимо прочего, картину дополняет высокая текучесть кадров. Так, если нормальной считается текучесть 5–7% в год, уровень текучести в органах государственной власти в 2006 году составил 16%.²

Все это позволило сделать вывод, что формирование и особенно реализация социального потенциала государственной гражданской службы Российской Федерации существенно блокируется существующими условиями и механизмами востребования, которые во многом связаны с низкой эффективностью кадровой политики и управления персоналом. Это понимают и сами государственные служащие: так, современную кадровую политику государственного органа неэффективной считают 51,4% опрошенных.³

Связано это с тем, что отсутствует научно обоснованная социальная модель этих механизмов, программы их формирования в системе нормативных и правовых актов, а положения в принимаемых законодательных актах, которые должны были бы их содержать, часто носят декларативный характер.

Во второй главе «**Организация как система воспроизводства социального потенциала и социального капитала**» раскрыты сущность социального капитала организации и его соотношение с социальным

¹ Индекс АПГС-06

² Жегулев И. Чиновник на пятерку // SmartMoney 2007 - № 7

³ Индекс АПГС-06

потенциалом, определены функции организации по формированию и реализации ее социального потенциала.

В первом параграфе **«Социальный потенциал и социальный капитал организации»** на основе анализа существующих научных подходов определено содержание социального капитала организации, выявлена его взаимосвязь с социальным потенциалом организации

Социальные связи и отношения, порожденные коллективной деятельностью с учетом индивидуальных особенностей каждого работника, при определенных условиях порождают синергетический эффект, значительно усиливающий социальный потенциал организации. Это происходит при наличии в организации эффективной системы управления персоналом, с помощью которой обеспечиваются необходимые условия его создания и реализации, синтезируются новые способности, которые не являются простым сложением потенциала работников, составляющих данную организацию. Этим признаком характеризуется социальный капитал организации, содержание которого в научной литературе пока еще остается дискуссионным.

Концепция социального капитала набирает популярность в последние три десятилетия. Появились даже предложения рассматривать его в качестве четвертого основного производственного фактора наряду с природными богатствами, физическим и человеческим капиталом. Социальный капитал признан и как объект прикладного анализа. Ярким подтверждением сказанного является практическая реализация обширной программы Всемирного банка, направленной на оценку его запасов и вклада в экономический рост.

Проведенный в ходе исследования анализ позволил изучить и раскрыть сущность социального капитала и его соотношение с социальным потенциалом. Так, если понятием «потенциал» обычно обозначают потенциально-функциональные возможности персонала, то понятиями «капитал» или «ресурс» обозначают ценностно-функциональный смысл бытия человека в организации и характеризуют актуальные, проявленные возможности человека в организации. Таким образом, социальный капитал – это выгода, полученная организацией от реализации социального потенциала, которая проявляется в прибыли, в результатах труда, в положении организации на рынке и т.п. Однако специфика функционирования государственной службы накладывает

отпечаток и на оценку ее эффективности. Первоочередное значение приобретает оценка ее целевой эффективности (степени достижения поставленных перед государственными органами целей и задач), а отсутствие (или нерыночный характер формирования) цен на их услуги (работы, продукцию) предопределяет превалирование в оценках нестоимостных показателей. В этой связи употребление термина «социальный капитал», по мнению автора, справедливо лишь в отношении коммерческих организаций, а употребление данного термина по отношению к государственным органам не корректно, т.к. финансирование таких организаций не зависит от качества работы их служащих. Поэтому в качестве альтернативы данному понятию по отношению к органам государственной власти и управления автор предлагает использовать термин «социальная результативность» как характеристику степени достижения целей, поставленных перед государственным органом, и соответствия деятельности государственного органа требованиям государства и ожиданиям общества в результате реализации социального потенциала этого государственного органа.

Во втором параграфе «**Функции организации по формированию и реализации социального потенциала**» определены и проанализированы функции организации, влияющие на воспроизводство и востребованность социального потенциала, раскрыта роль социальной среды организации в реализации этих функций.

Все социальные явления, в том числе и организации, могут подвергаться функциональному анализу, отправной точкой которого является объяснение социальных явлений, прежде всего с точки зрения выполняемых ими задач. Рассмотрение социального потенциала организации с позиции его формирования и реализации позволило выделить первичные функции организации по формированию и реализации ее социального потенциала: функция социализации – процесс формирования активных субъектов труда, способных осуществлять трудовую деятельность, основанную на нормах и предписаниях, ведущую к реализации целей организации и их личных целей, образовательная функция, заключающаяся в повышении профессионального уровня персонала организации в процессе взаимодействия с коллегами, либо в специализированных учебных центрах, адаптационная функция, способствующая коррекции целей работника и стратегии их достижения в

зависимости от динамики изменений, коммуникативная функция, т.е. процесс межличностного взаимодействия между работниками и их группами с целью общения и передачи информации, функция идентификации, основанная на потребности человека принадлежать к какой-либо группе и выраженная в оказании содействия и поддержки работников организации друг другу. В диссертации определены вторичные функции воспроизводства (постоянно возобновляющийся процесс формирования и развития) и востребованности (реализация в процессе квалифицированной трудовой деятельности) социального потенциала организации. Очевидна взаимосвязь вторичных функций организации, чтобы обеспечить воспроизводство социального потенциала организации, необходимо непрерывно обучать персонал. Новые знания позволят повысить эффективность работы этого персонала, а востребованность знаний и способностей работников, а также вознаграждение за более эффективный труд станут стимулом для персонала организации к дальнейшему развитию и совершенствованию. Ведь взаимодействие между работником и организацией, в ходе которого реализуется потенциал работника, – это двунаправленный процесс. С одной стороны, организация побуждает работника расходовать свой потенциал, с другой – оказывает формирующее воздействие на его личность, определяет направленность и структуру его личностного потенциала.

Невыполнение вышеназванных функций ведет к снижению деятельностной и познавательной активности персонала, удовлетворенности работой, и как следствие – желанию эту работу сменить. Правомерность таких выводов подтверждают и данные социологических исследований: так, причиной неудовлетворенности работой 10,2% государственных служащих видят невостребованность их профессиональных знаний, а 25,5% – отсутствие перспектив должностного роста¹. 46% опрошенных работников коммерческих организаций считают, что их знания востребованы лишь частично, а 19% – полностью разочарованы работой².

И все же организация может эффективно функционировать и развиваться только тогда, когда свойства ее отдельных элементов не

¹ Индекс АПГС-06

² Индекс РС СМЕ-05

противоречат условиям ее существования и развития. Другими словами, части должны соответствовать целому. Одним из таких элементов является социальная среда организации. Рассматривая социальную среду организации, автор определяет ее как совокупность общественных и духовно-нравственных условий, в которых трудятся работники организации.

В данном исследовании показано, что социальная среда организации является определенным качественным состоянием, которое формируется, постоянно возобновляется, поддерживается и восстанавливается в процессе взаимодействия между субъектами трудовой деятельности организации, а состояние самой социальной среды влияет на качество трудовой жизни работников и, как следствие, – на реализацию их возможностей. Социальная среда является важным фактором осуществления общих функций организации, способствующим формированию ее интегративных функций по воспроизводству и востребованности социального потенциала организации.

Третья глава диссертации **«Механизмы формирования и реализации социального потенциала организаций»** посвящена рассмотрению условий, факторов и конкретных механизмов формирования и реализации социального потенциала организации.

В первом параграфе **«Механизмы формирования социального потенциала организации»** рассмотрены факторы, влияющие на формирование социального потенциала организации и механизмы его формирования.

К внешним факторам, влияющим на формирование социального потенциала организации, относятся экономические факторы (усиление дифференциации населения по уровню доходов, способствующее перемещению квалифицированных работников в отрасли с более высоким уровнем заработной платы, изменение структуры потребления, мотивирующей работников к трудовой деятельности, которая дает возможность обеспечить выбор товаров и услуг), конкурентные факторы (формирование финансово-промышленных групп, обеспечивающих стабильные связи и повышающих конкурентоспособность, рост количества организаций разного типа, конкурирующих между собой), регулирующие факторы (законы и нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, вопросы занятости и социальной защищенности

населения), политические факторы и др

Внутренние факторы представляют собой возможности и условия, оказывающие влияние на формирование и использование социального потенциала, которыми может управлять сама организация Их можно разделить на две основные группы факторов Первая связана с потенциалом персонала организации, характеризующим возможности персонала конкретной организации, и социальной структурой коллектива, вторая – с социальной средой организации

В этой связи автор предлагает процесс формирования социального потенциала организации условно разделить на два направления первое – создание в организации благоприятных условий для трудовой деятельности ее работников, второе – формирование социальных качеств работников, определяющих характер их деятельности

В результате исследования определена структура механизмов формирования социального потенциала организации, включающая организационный механизм (совокупность кадровых технологий, субъектов управления и ресурсов), экономический механизм (система оплаты труда, материальные поощрения) и управленческий механизм (система нематериального стимулирования, корпоративная культура организации)

В третьем параграфе **«Механизмы реализации социального потенциала организации»** автор очерчивает необходимый минимум механизмов регулирования процессов востребованности социального потенциала организации

Необходимо отметить, что наличие ресурсов, даже стратегических, не гарантирует конкурентных преимуществ без отлаженной и эффективной системы управления, направленной на развитие и реализацию социального потенциала организации

В этой связи автором определены механизмы реализации социального потенциала организации, включающие мотивационный механизм (комплекс мер по активизации мотивов работников, направленный на достижение целей организации), профессионально-квалификационный механизм (обучение, управление карьерой), правовой механизм (система методов и средств по формированию и реализации нормативно-правовых актов)

Проведенный автором анализ результатов социологических исследований и законодательной базы позволил сделать вывод о наличии в настоящее время неблагоприятных тенденций и процессов, которые отрицательно сказываются на формировании системы управления государственной службой и негативно воздействуют на развитие и использование социального потенциала как государственной службы, так и коммерческих организаций. Наиболее характерными проявлениями этих тенденций являются

– несовершенство трудового законодательства и законодательства о государственной службе (например, до настоящего времени в нашем законодательстве не разработаны действенные правовые механизмы, которые бы обеспечивали недопущение дискриминации человека при найме на работу по различным основаниям),

– регулярное игнорирование требований закона в части соблюдения квалификационных требований при назначении на должности государственной службы (55,1% государственных служащих на вопрос о преобладающих способах должностного роста отметили «единоличное решение руководителя» и лишь 15,6% – «конкурсный отбор»),¹

– пробелы в законодательстве, касающиеся социальной защиты работников (39,2% опрошенных оценили уровень социальной защищенности в организации как неудовлетворительный, а 71,1% отметили, что социальные гарантии в организации сводятся в основном к дополнительному медицинскому страхованию². Довольно низко оценивают уровень социальной защищенности и государственные служащие «низким» назвали его 37,7% опрошенных, а 41,1% оценили его как «скорее низкий, чем высокий»³);

– значительные диспропорции между количеством и качеством подготовленных специалистов и реальными возможностями воплощения приобретенного ими профессионального опыта в практической деятельности (большинство работников (55,2%) коммерческих организаций выразили желание регулярно повышать свой профессиональный уровень, однако только 31,3% отметили реальную

¹ Индекс СОЭАН КДСД-06

² Индекс ВНР СМЕ-06

³ Индекс СОЭАН КДСД-06

возможность это сделать¹ Возможность постоянно повышать квалификацию у государственных служащих значительно выше, однако стоит отметить, что отвечая на вопрос о том, какие меры необходимо предпринять для повышения эффективности государственной службы, чаще всего (кроме требования повысить денежное содержание) государственные служащие отмечали обеспечение высокого уровня профессионализма этой категории кадров (83%)²;

– отсутствие механизма ответственности руководителей различных уровней за невостребованность профессиональных качеств персонала,

– преобладание в кадровой политике и коммерческих, и государственных организаций субъективных протекционистских начал

В анализируемом виде управленческой практики заложен большой потенциал Реализовать его можно только тогда, когда удастся создать (в том числе и с учетом зарубежного опыта) свою, отечественную систему управления социальным потенциалом организации, позволяющую привести организацию на вершину успеха Такая система управления должна получить приоритет по сравнению с другими (финансовыми, материальными, информационными), поскольку она имеет вполне конкретный объект управления, который по своей важности для организации является определяющим

В заключении подведены итоги диссертационного исследования, сформулированы основные теоретические выводы, практические рекомендации и предложения, способствующие интенсификации исследований по данной проблеме и успешному научному и практическому решению конкретных управленческих задач повышения эффективности как коммерческих организаций, так и государственной службы

¹ Индекс ВИР СМЕ-06

² Индекс СОЗАН КДСД-06

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1 Воронкова Н В Роль социального потенциала в управлении государственной организацией // Власть и управление в современном мире материалы совместной междисциплинарной аспирантской конференции РАГС – СЗАГС. Выпуск 5 / Под общ ред В К Егорова, А С Горшкова, В М Герасимова, М.А Кашиной – СПб Изд-во СЗАГС, 2005 – 0,3 п л

2. Воронкова Н В Теоретические истоки управления персоналом в отечественной социологии // Советский период развития социологии и современность Материалы VI Межвузовской научно-практической конференции молодых ученых / Под общ ред А И Турчинова – М Изд-во РАГС, 2006 – 0,5 п л

3 Воронкова Н В Социальный потенциал организации как объект управления // Актуальные проблемы государственной и муниципальной службы сборник научных трудов / Под ред К О Магомедова Выпуск 4 – М МАКС Пресс, 2007 – 0,5 п л

В издании, рекомендованном ВАК

4 Воронкова Н В Социальный потенциал государственной гражданской службы Российской Федерации // Социология власти Журнал Социологического центра РАГС 2007 – № 2 – 0,5 п л

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

ВОРОНКОВОЙ Натальи Валерьевны

Тема диссертационного исследования

**«СОЦИАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ
(социологический анализ)»**

Научный руководитель

ТУРЧИНОВ Александр Иванович,
доктор социологических наук, профессор

Изготовление оригинал-макета
Воронкова Наталья Валерьевна

Подписано в печать 03 05 Тираж 80 экз

Усл п л 1,1

Российская академия государственной службы
при Президенте Российской Федерации

Отпечатано ОПМТ РАГС Заказ № 245

119606 г Москва, пр-т Вернадского, д 84