

Чуев Константин Г еннадьевич

ПОВЫШЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО **П**ЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Специальность 22.00.08 - социология управления

АВТОРЕФЕРАТ диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук

Белгород - 2018

Работа выполнена на кафедре социологии и управления ФГБОУ ВО «Белгородский государственный технологический университет имени В.Г Шухова»

Научный руководитель доктор социологических наук, профессор,

Конев Иван Викторович

Официальные оппоненты Козачок Василий Иванович

доктор социологических наук, профессор, ФГКВОУ ВО «Академия Федеральной службы охраны Российской Федерации», заместитель начальника академии по учеб­ной и научной работе

Сафонов Кирилл Борисович

кандидат философских наук, доцент, ФГБОУ ВО Новомосковский институт (филиал) «Российский химико­технологический университет имени Д. И. Менделеева», доцент кафедры менеджмен­та

Ведущая организация ГОАУ ВО Курской области «Курская

**академия государственной и муници­пальной службы»,** кафедра государствен­ного и муниципального управления и права

Защита состоится 31 января 2019 года в 16.00 часов на заседании Сове­та по защите докторских и кандидатских диссертаций Д 212.015.02 в ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский уни­верситет» по адресу: 308015 г. Белгород, ул. Победы, 85.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский уни­верситет» по адресу: г. Белгород, ул. Победы, 85.



Надуткина И. Э.

Автореферат разослан 20 декабря 2018 года и размещен на официаль­ном сайте ВАК Министерства образования и науки РФ (<http://vak.ed.gov.ru>) на сайте Белгородского государственного национального исследовательского университета (<http://bsu.edu.ru>) 30 ноября 2018 года.

Ученый секретарь совета по защите докторских и кандидатских диссертаций Д 212.015.02

2

**Актуальность темы исследования.** К понятию «социальная компе­тентность» все чаще обращаются и ученые, и практики. Отмечается экспо­ненциальный рост исследований по этой тематике. Растет потребность в ис­следовании социальной компетентности, что связано с расширением сферы информационного обеспечения, расширением сетевых организационно­управленческих структур, более широким использованием систем управле­ния организациями посредством комбинирования факторов конкуренции (внутреннего рынка) и кооперации (социальной сети), а также распростране­нием новых организационных форм труда (рабочие и проектные группы). При найме на работу к претендентам выдвигаются такие требования к лично­стным качествам, как готовность к командной работе или эмоциональный интеллект. В области трудовой кооперации и управления уже нельзя сегодня обойтись без таких стандартов поведения, как мотивация, стремление к со­трудничеству, забота об имидже и репутации, что также требует высокого уровня социальной компетентности.

Социальная компетентность востребована практически во всех сферах социальной активности. Ее дефицит проявляется на самых разных уровнях общественной жизни. Свидетельством тому служит рост судебных разбира­тельств, гражданских конфликтов, случаев словесного и физического наси­лия, эгоистичного и противоборствующего поведения. Особенно заметна эта неблагоприятная тенденция в ходе современного развития организаций. Так, обострение конкуренции, частые реорганизации, перемещение и перевод кадров, растущая виртуализация построения доверительных стабильных от­ношений отнюдь не способствуют формированию и развитию социальной компетентности.

Особенно важное значение имеет социальная компетентность там, где люди взаимодействуют и сотрудничают. При этом, в сфере трудовых отно­шений она оказывает решающее влияние на успех руководителей и, в целом, управленческого персонала. Дефицит социальной компетентности, прояв­ляющийся в завышении требований к сотрудникам, слабом контакте с людь­ми, неумении владеть собой, переносе собственной неуравновешенности на окружающих) приводит к неудачам в управлении персоналом. В трудовых организациях, нацеленных на широкое разделение труда и долгосрочную кооперацию, способность и готовность к экономическому и социальному со­трудничеству представляют собой принципиально важную предпосылку ра­циональной реализации стратегии.

Таким образом, актуальность темы диссертационного исследования обусловлена необходимостью повышения социальной компетентности управленческого персонала организаций и, как следствие, совершенствова­ния на этой основе социального управления коллективами, обеспечения эф­фективности управленческой деятельности.

**Степень научной разработанности темы исследования.** Проблема­тика социальной компетентности сравнительно недавно стала разрабатывать-

ся психологами, педагогами, социологами. Вместе с тем, широкое распро­странение получили исследования по компетентностному подходу к образо­ванию и управлению, теоретическому и прикладному раскрытию содержания феноменов «компетенция», «компетентность». Теоретические аспекты ис­следования этих феноменов изложены в многочисленных публикациях (А.Л. Андреев, Т.Ю. Базаров, С.Я. Батышев, Р. Бояцис, М.Д. Ильязова, М. Лайл, В.И. Мошкин, Л.А. Петровская, Л.М. Спенсер-мл., С.М. Спенсер, С. Уиддет, Дж.П. Ходкинсон). Особое внимание исследователей уделено профессио­нальной компетентности (А.А. Дворянов, А.А. Деркач, М. Лайл, Ю.С. Резви- на, Т.В. Черняк, Ю.В. Шмарион, О.В. Юрьева), компетентности персонала организации (А.В. Блинов), моделированию профессиональных компетенций (Е.И. Кудрявцева, Т.Н. Лобанова). Выделяются также публикации, осве­щающие содержание и формы проявления управленческой компетентности (Е.И. Кудрявцева, Ю.Б. Ужакина), компетентности руководителя (И.С. Боло­тин, Р. Бояцис, В. Зигерт, Т. Карцева, Е.И. Попова).

Поскольку проблематика социальной компетентности стала разрабаты­ваться сравнительно недавно, то становится особенно важным зафиксировать и учесть то, что сделано в этом направлении. Следует отметить, прежде все­го, работы в которых дается концептуальная характеристика социальной компетенции (компетентности) (Р. Вундерер и П. Дик, Н.В. Калинина, С.В. Краснокутская, В.Ш. Масленникова, Е.В. Прямикова, Е.М. Сартакова, А.Л. Чертенко). Социальная компетентность имеет сложную структуру, в которой выделяются и исследуются ключевые компетенции (О.М. Бобиенко, А.В. Ва- ренов, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской, Е.П. Шарапов), социально­технологическая компетентность (В.П. Бабинцев, И.В. Бурмыкина, Л.Я. Дят- ченко, В.И. Чупров, О.П. Шамаева), информационно-коммуникативная ком­петентность (Н.С. Данакин, В.И. Козачок, И.В. Конев, М.В. Коротицкая, Е. Мелибруда, Л.А. Петровская, С.Г. Тер-Минасова, Г.О. Чанышева), социаль­но-психологическая компетентность (Л.С. Качкина), конфликтная компе­тентность (А.С. Кашапов, К.С. Кравченко, И.М. Михалева, Б.И. Хасан), со­циально-перцептивная компетентность (Н.Н. Ершова, Е.А. Суслова). Важное значение придается такой «составляющей» социальной компетентности как социальный интеллект.

Вместе с тем, единичны публикации, относящиеся непосредственно к социальной компетентности руководителя (М.И. Лукьянова, И.В. Фадеева). Сравнительно шире представлено в публикациях предметное поле приложе­ния (реализации) социальной компетентности руководителя. Это, прежде всего - обеспечение условий для рационального и эффективного использова­ния профессионально-трудового потенциала сотрудников организации (В.В. Зотов, Н.А. Иванов, В.Н. Марков, А.М. Павлова, В.А. Солодилин), мотивация их производительной и качественной работы (М.И. Дурыхин, М.А. Измайло­ва, Е.П. Ильин, Н. Шакиров), формирование благоприятного социально­психологического климата в коллективе (С.Ю. Барсукова, И. Иткин, В.С. Карпичев, О.Е. Кузина, Н. Мамедов, С.В. Хашаева), обеспечение социальной эффективности деятельности организации (А.Х. Жиляев, Т. Карцева, Е.И. Кудрявцева, Г.Н. Черкасов).

Отдельные аспекты темы исследования освещаются в диссертацион­ных работах О.М. Бобиенко, И.В. Бурмыкиной, М.И. Дурыхина, Е.И. Куд­рявцевой, Е.В. Прямиковой, И.В. Фадеевой.

Обзор научной литературы по теме исследования приводит к выводу об актуальности темы диссертационного исследования и ее востребованности управленческой практикой, но, вместе с тем, о недостаточности научных ис­следований по социальной компетентности управленческого персонала орга­низации, ее содержании, особенностях проявления и условиях формирова­ния.

Таким образом, возникает противоречие между общественной потреб­ностью в повышении социальной компетентности управленческого персона­ла организации, с одной стороны, и недостаточной научной разработанно­стью феномена социальной компетентности применительно к управленче­ской деятельности, ее оценки и целенаправленного формирования, с другой стороны. В данном противоречии заключается основная проблема диссерта­ционного исследования.

Актуальность темы диссертационной работы, степень ее разработанно­сти и сформулированная научная проблема определяют выбор объекта и предмета исследования, его цели и задач.

**Объект диссертационного исследования** - управленческий персонал организации. **Предмет исследования** - социальная компетентность управ­ленческого персонала организации.

**Цель исследования** - определение условий и направлений повышения социальной компетентности управленческого персонала организации. Дос­тижение этой цели предполагает решение следующих исследовательских **за­дач:**

* провести теоретико-методологический анализ понятия социальной компетентности управленческого персонала;
* продиагностировать состояние социальной компетентности управ­ленческого персонала организации (по материалам производственных орга­низаций Белгородской области);
* обосновать стратегию повышения социальной компетентности управленческого персонала организации.

**Основная гипотеза исследования** заключается в предположении о том, что линейные и функциональные руководители организаций имеют дос­таточно высокий уровень социальной компетентности, который не находит должной реализации в практике управления персоналом. *Дополнительные гипотезы*: в практике управления персоналом не уделяется достаточного внимания повышению социальной компетентности линейных и функцио­нальных руководителей организации; ограниченная востребованность соци­альной компетентности руководителя в практике управления персоналом ор­ганизации приводит к ее ценностной и функциональной девальвации.

**Эмпирическая база** исследования включает:

* нормативно-правовые документы, относящиеся к социальным аспек­там управления организациями;
* информационно-аналитические источники, раскрывающие социаль­ные аспекты управления организациями;
* результаты авторского социологического исследования «Социальная компетентность руководителя организации», проведенного на предприятиях, входящих в состав ОАО «Холдинговая компания ”Энергомаш-Строй“» и за­водов «Новатор», «ЭМК-ЗМК»; данные получены посредствам: анкетного опроса рабочих и служащих предприятий (сентябрь-октябрь 2016, n=470), анкетного опроса руководителей структурных подразделений предприятий (сентябрь-октябрь 2016, n=29), экспертного опроса высшего руководства предприятий (сентябрь-октябрь 2016, опрошено 10 экспертов).

В диссертации использованы также данные вторичного анализа резуль­татов социологических исследований, проведенных под руководством

О.И. Вервейко, М.Н. Г ольцевой, М.И. Дурыхина, К.Н. Евминова, В.М. Захарова, В.Г. Ильницкого, И.В. Конева, В.И. Логинова, О.В. Маттейс, М.В. Страхова.

**Методы исследования.** В диссертационной работе используются ме­тоды сравнительного, структурно-функционального и институционального анализа, эмпирического и теоретического обобщения, моделирования. При сборе социологических данных используется анкетный опрос, опрос экспер­тов, анализ документов, интервью и включенное наблюдение. Используются также методы группировки, типологизации данных, качественного анализа факторов. При компьютерной обработке данных использовались программ­ные средства Excel-2000, SPSS-11 for Windows.

**Теоретические основы исследования.** Диссертационная работа осно­вана на теоретических положениях общей социологии и социологии управ­ления. Особое значение для нее имеют следующие концепции, идеи и поло­жения.

1. Теоретические положения П.А. Сорокина, раскрывающие содержа­ние социального взаимодействия как предмета социологического исследова­ния.
2. Теоретические положения, лежащие в основе современной социо­логии организаций (Н.И. Лапин, А.И. Пригожин, С.С. Фролов и др.), соци­ального управления (Ю.Е. Волков, В.Н. Иванов, М. Марков, В.И. Патрушев, В.И. Франчук, В.М. Шепель)
3. Теоретические положения компетентностного подхода к управле­нию, обеспечению его эффективности (И.А. Зимняя, Е.И. Кудрявцева, Дж. Равен, С.М. Спенсер, С. Уидетт, С. Холлифорд).

4. Концепция технологизации управления, социально-технологической культуры управленческой деятельности (В.П. Бабинцев, И.В. Бурмыкина,

Н.С. Данакин, Л.Я. Дятченко, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев и др.), послужив­шие методологической основой для разработки технологий управления про­фессиональным развитием кадров государственного и муниципального управления.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

* дана авторская интерпретация понятия социальной компетентности управленческого персонала организации: раскрыто содержание компетент- ностного подхода к управлению; определена специфика социальной компе­тентности; построена теоретическая конструкция социальной компетентно­сти управленческого персонала организации;
* разработана и реализована двухуровневая модель эмпирического ана­лиза социальной компетентности руководителя организации, включающая когнитивный (представления руководителя о социальной компетентности и социальной миссии в организации, ее социальных проблемах и факторах) и поведенческий (стиль взаимоотношений руководителя с подчиненными, со­стояние доверительных, конвенциональных и состязательных отношений в организации) уровни;
* обоснована стратегия повышения социальной компетентности управ­ленческого персонала организации, сформулированы стратегические прин­ципы (практико-ориентированность, системность, перспективность, страте­гический выбор, «обратная» экстраполяция, инновационность, многомер­ность социального взаимодействия, социальная технологичность), определе­ны стратегические цели и направления их реализации.

В соответствии с данными пунктами научной новизны результатов ис­следования на защиту выносятся следующие его *положения и выводы.*

1. «Компетентность» выражает комплекс характеристик субъекта дея­тельности, обеспечивающих ее эффективное осуществление; «компетенция» - требования к этой деятельности и ее субъекту. Социальная компетентность как разновидность компетентности социального субъекта (индивида, группы, организации и т.п.) выражается в его способности и готовности к эффектив­ному социальному взаимодействию. Содержание социальной компетентно­сти раскрывается в его комплексном («собирательном») характере, системно­сти, интеграции общего и особенного, пограничности, контекстности, соци­ально-ролевой определенности, функциональности и ситуационности. Соци­альная компетентность руководителя определяется как способность и готов­ность к эффективному осуществлению социального управления, что выража­ется в понимании механизма внутренней детерминации человеческого пове­дения; ориентации на удовлетворение базовых потребностей сотрудников; привлечении персонала к управленческой деятельности; осуществлении осо­бого комплекса управленческих функций, технологий и методов управленче­ского воздействия; формировании у сотрудников ориентации на перспективу.
2. Управленческий персонал обследованных организаций, как и рядо­вые сотрудники, придают большое значение социальной компетентности в управленческих отношениях. При этом, руководители придерживаются дос­таточно высокого мнения о «человеческой природе», что является важной предпосылкой повышения и реализации их социальной компетентности. Со­циальная компетентность проявляется, прежде всего, в признании значимой роли социальных факторов в успешной деятельности организации и своевре­менном решении социальных вопросов. Основная сфера приложения соци­альной компетентности руководителя - взаимодействие с сотрудниками, включая установление оптимального баланса деловых и личных отношений. Установлено, что невысок уровень доверия в структуре вертикальных отно­шений. Треть сотрудников не находит взаимопонимания с коллегами по ра­боте. Недостаточно полно и эффективно используется социально­управленческий потенциал состязательных отношений. Ограничено про­странство подражательных отношений в коллективе. Проявляются расхож­дения в аксиологической интерпретации практики оценивания сотрудников: субъекты оценивания (руководители) преувеличивают позитивную направ­ленность оценок, объекты оценивания (сотрудники) - их негативную направ­ленность. В структуре мотивации персонала организации (ДИС) доминируют мотивы достижения, затем - сохранения и далее - избегания. Разнообразие форм поведения в конфликтной ситуации позволило выделить восемь пове­денческих моделей (оперативная, последовательная, умеренная, ситуативная, пассивная, селективная, наблюдательная, выжидательная). Среди руководи­телей больше распространены первые четыре модели поведения в конфликт­ной ситуации.
3. Обоснованная в диссертации стратегия - это обобщенная модель долгосрочных действий, направленных на повышение социальной компе­тентности управленческого персонала организации. Модель включает стра­тегические принципы (практико-ориентированность, системность, перспек­тивность, стратегический выбор, обратная экстраполяция, инновационность, многоаспектность социального взаимодействия, социальная технологич­ность) и стратегические цели: а) развитие профессионального потенциала со­трудников организации; б) совершенствованием социальных отношений в организации; в) реализацией системного подхода к мотивации персонала ор­ганизации; г) оптимизация практики применения социальных оценок; д) реа­лизация потенциала компаративно-состязательных отношений. Движение к каждой из этих целей предусматривает разработку и реализацию комплекса конкретных действий, включающего, к примеру, по направлению развития профессионального потенциала сотрудников организации диагностическую оценку состояния использования профессионального потенциала, стратифи­цированную оценку практики использования профессионального потенциала, идентификацию желаемых условий, социально-групповую стратификацию желаемых условий, выбор метода развития профессионального потенциала, оценку возможности модальных изменений, актуализацию тематики органи­зационных изменений, освещение практики организационных изменений, ор­ганизацию профессионального обучения, повышение самоэффективности со­трудников организации.

**Достоверность научных результатов** связана с использованием ши­рокой теоретической и эмпирической базы, применением комплекса взаимо­дополняющих теоретических и эмпирических методов, релевантных цели ис­следования; репрезентативностью выборочных совокупностей.

**Теоретическая значимость** результатов и выводов диссертационной работы заключается в том, что они дают целостное представление о социаль­ной компетентности руководителя в управлении персоналом организации, ее атрибутивных и управляемых переменных, проблемах и барьерах ее приме­нения в управленческой практике, условиях и направлениях повышения. Это представление может стать теоретическим ориентиром для более углублен­ного изучения вопросов эффективного управления персоналом организации, создания условий и поиска новых путей совершенствования этой деятельно­сти, обеспечения ее эффективности.

**Практическая значимость** результатов и выводов исследования за­ключается в их ориентированности на руководителей организаций и их под­разделений, руководителей и специалистов служб управления персоналом. Практические рекомендации исследования могут быть использованы при разработке и реализации целевых программ и проектов повышения социаль­ной компетентности руководителей организации, в процессе подготовки и принятия как стратегических, так и тактических управленческих решений. Материалы диссертационного исследования могут быть востребованы в сис­теме повышения квалификации управленческих кадров, при разработке учебных курсов «Социология управления», «Управление персоналом», «Со­циальная технология», «Социальная диагностика», «Методологические и технологические основы социальной инженерии».

**Соответствие темы диссертации требованиям паспорта специаль­ности ВАК.** Диссертация соответствует пунктам 9 (Содержание, функции и структура культуры управления. Влияние управленческой культуры на ре­альное поведение людей); 13 (Социология организаций как реализация функ­ций управления); 14 (Типологические модели управленческого процесса: признаки, характер управленческих отношений, стили руководства); 23 (Проблема стилей, мотивации и участия в управлении); 24 (Ценности, моти­вы и ориентации личности в системе управления) паспорта специальности 22.00.08 - социология управления.

**Апробация** результатов диссертационного исследования осуществля­лась в формах выступлений с научными докладами и сообщениями, публи­каций научных работ. Сделаны доклады и сообщения на международных на­учно-практических конференциях: «Диагностика и прогнозирование соци­альных процессов» (Белгород, 2014), «Диагностика и прогнозирование соци­альных процессов» (Белгород, 2016), «Социокультурные процессы в услови­ях глобализации: вызовы современности» (Белгород, 2016), «Диагностика и прогнозирование социальных процессов» (Белгород, 2017), «Социокультур­ные процессы в условиях глобализации: вызовы современности» (Белгород, 2017).

По теме диссертации опубликовано 10 научных работ, в том числе 3 статья в журналах, рекомендованных ВАК; общий объем - 2,6 п.л.

**Структура работы.** Диссертация состоит из трех разделов, заключе­ния, списка литературы, приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖ**АНИ**Е РАБОТЫ

Во *Введении* обоснована актуальность темы диссертационного иссле­дования, проведен анализ степени ее научной разработанности, определены объект и предмет, цель и задачи, гипотеза исследования, дана характеристика его теоретической и эмпирической базы, сформулированы положения о на­учной новизне и практической значимости диссертационной работы.

В первом разделе диссертации - **«Теоретико-методологический ана­лиз социальной компетентности управленческого персонала организа­ции»** - акцентировано внимание на важности теоретико-методологического анализа социальной компетентности в целом и социальной компетентности руководителя, в частности. Этот анализ проводится в четыре этапа. Первый этап - анализ сущности и значения компетентностного подхода для управ­ленческой практики. Второй этап - анализ предпосылок становления компе- тентностного подхода к управлению организацией. Третий этап - содержа­тельный анализ социальной компетентности как разновидности человеческой компетентности. Четвертый этап - анализ особенностей социальной компе­тентности руководителя организации.

Сущность компетентностного подхода раскрывается через ключевые понятия «компетенция» и «компетентность». Компетентность - такая комби­нация знаний, умений, навыков, мотивационных факторов, личностных ка­честв и ситуационных намерений, которая обеспечивает эффективное реше­ние исполнителем задач определенного класса в конкретной организации, на конкретном рабочем месте. Понятие компетентности используется для опре­деления индивидуальных характеристик, способствующих лучшему выпол­нению работы, а понятие компетенции - для описания требований к испол­нителю. Компетентностный подход, хотя и имеет универсальное примене­ние, но наиболее полно его значение раскрывается в сфере профессиональ­ной, управленческой деятельности, где она выражает высшую степень про­фессионализма. Главное в компетентностном подходе к управлению - ориен­тация на эффективность управленческой деятельности и обеспечение усло­вий для ее достижения.

Становление компетентностного подхода в сфере управленческой деятельности явилось своего рода ответом на вызовы современного управления, тенденций его развития - изменение социокультурного контекста производственной управленческой деятельности, расширение пространства управленческой деятельности, принципиальное изменение управленческих структур, развитие телекоммуникационных средств, концептуализация управления, возрастание роли когнитивной составляющей,

10

профессионализация управления. Указанные тенденции привели к институ­ционализации особенностей управления современной организацией, актуализирующих востребованность компетентностного подхода: как

распределенное управление, соучастие в управлении, функционально­ролевая гибкость организации, информационная избыточность, неочевидность и технологическая свернутость процессов как объектов управления, рост неопределенности и ограниченная возможность использования цикличных моделей управления.

В диссертации утверждается, что социальная компетентность субъекта (индивида, группы, организации и т.п.) выражается в его способности и готовности к эффективному социальному взаимодействию. Существенные характеристики социальной компетентности выражаются в его комплексном («собирательном») характере, системности, интеграции общего и особенного, пограничности, контекстности, социально-ролевой определенности, функциональности и ситуационности. Социальная компетентность имеет сложную структуру, которую образуют такие компоненты: когнитивный (знания о социальном объекте); поведенческий (умение, опыт проявления компетентности в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях); ценностно-смысловой (ценностное отношение к содержанию, процессу и результату актуализации компетентности); регулятивный (эмоционально­волевая регуляция процесса и результата проявления компетентности); мотивационный (готовность к актуализации проявления компетентности в разнообразных ситуациях решения социальных и профессиональных задач).

Существенной характеристикой социальной компетентности руководителя выступает также ее интегрированность в общую структуру управленческой компетентности, которая проявляется в способности оказывать влияние на людей, директивности, ориентации на достижения, командной работе и сотрудничестве, самоэффективности. Как показано в диссертации, существенные особенности социальной компетентности руководителя связаны непосредственно с социальным управлением. Социальная компетентность - это способность и готовность руководителя к эффективному осуществлению социального управления, сущностный императив которого выражается в ориентации на целостного человека, в учете и удовлетворении многообразия базовых потребностей сотрудников в процессах организации и мотивации труда, обеспечении поступательности в их актуализации и удовлетворении, начиная от низших и завершая потребностью в самоактуализации. Социальная компетентность руководителя подразумевает также понимание им механизма внутренней детерминации человеческого поведения; привлечение персонала к управленческой деятельности; осуществление особого набора управленческих функций, технологий и методов управленческого воздействия; ориентацию на обратную связь; способность к полноценному использованию и развитию человеческих ресурсов организации;

формирование у сотрудников преимущественной ориентации на перспективу, будущее.

В **разделе 2. «Социальная компетентность управленческого персо­нала в социологическом измерении»** акцентируется внимание на двух ас­пектах социальной компетентности руководителя - когнитивном и поведен­ческом. Первый из них связан с представлениями руководителя о социальной компетентности, своей социальной миссии в организации, социальных про­блемах и факторах в контексте управленческой деятельности. Второй аспект выражает социально-компетентное поведение, которое проявляется в харак­тере взаимоотношений с подчиненными, уровни доверия, а также уровни конвенциональных и состязательных отношений.

Исходная точка исследования социальной компетентности руководите­лей - выяснение того, как они *понимают и оценивают* «социальную компе­тентность». Судя по результатам проведенного исследования, подавляющее большинство опрошенных (86,2%) признают важное значение социальной компетентности для управленческой практики. Вместе с тем, по-разному оценивается относительная значимость ее отдельных компонентов. И руко­водители, и эксперты придают сравнительно большее значение когнитивно­му и технологическому компонентам. Сравнительно ниже оценена ими зна­чимость практического, персонального и особенно мотивационного и ценно­стного компонентов. Оценка и самооценка уровня социальной компетентно­сти руководителей связаны в значительной степени с ситуационными факто­рами. При этом, оценки со стороны сотрудников заметно ниже оценок, по­ставленных экспертами и самими руководителями. Среди опрошенных руко­водителей не оказалось никого, кто бы низко оценил уровень собственной социальной компетентности, тогда как многие из рядовых сотрудников орга­низации (18,9%) дают ей оценку «низко».

В диссертации раскрывается положение о том, что социально­компетентное поведение руководителя зависит от того, какой смысл вклады­вает он в «человеческую природу», с какими качествами идентифицирует че­ловека. Установлено, что положительного мнения о социальных качествах «человека вообще» придерживаются подавляющее большинство (88,9%) ру­ководителей и более половины (53,3%) рядовых сотрудников. Как это ни па­радоксально, руководители придерживаются лучшего мнения о «человече­ской природе», нежели рядовые сотрудники.

Результаты эмпирического исследования свидетельствуют о том, что чисто деловые отношения устраивают далеко не всех в организации. Значи­тельно больше сторонников (76%) у позиции *«преимущественно деловые отношения».* Две трети опрошенных руководителей и более половины экс­пертов считают допустимой и полезной осведомленность руководителей о личных проблемах своих подчиненных. Практически все опрошенные руко­водители структурных подразделений считают, что они оказывают помощь своим сотрудникам по нескольким направлениям, начиная от решения про­изводственных вопросов и кончая созданием и поддержанием хорошего пси­хологического климата. Сравнительно более скромно оценивается эта по­мощь со стороны рядовых сотрудников, особенно по направлению «профес­сиональный рост, повышение квалификации».

По мнению подавляющего большинства руководителей (82,8%), в ру­ководимых ими коллективах сложились *доверительные отношения.* При этом, руководители-мужчины проявляют сравнительно большую критич­ность в отношении доверия сотрудникам, руководители-женщины, наоборот, более расположены к доверию. Акцентируется внимание на том, что уровень доверительных отношений в коллективе значительно выше на уровне гори­зонтального взаимодействия сотрудников, что актуализирует задачу (и при­дает ей приоритетное значение) повышения уровня доверия в системе верти­кальных отношений. При исследовании причин недоверия выявлено, что преобладает статусная причина недоверия, которой сравнительно большее значение придают руководители. «Эмпирическая причина» акцентирована в большей степени сотрудниками. Сравнительно меньшую роль играет миро­воззренческая причина.

Важные аспекты социальных взаимоотношений в организации - *кон- венционалъностъ и состязательность.* Как выявлено в ходе исследования, конвенциональные отношения более интенсивны в системе «руководитель- подчиненный», нежели в системе «сотрудник-сотрудник». В оценке интен­сивности состязательных отношений в коллективе преобладает вариант «редко», при этом более оптимистично оценивают уровень состязательности в коллективе руководители, нежели рядовые сотрудники. Значительную роль состязательных отношений в коллективе признают более половины экспер­тов и более трети руководителей. Результаты исследования свидетельствуют об ограниченном пространстве подражательных отношений между сотруд­никами.

Акцентировано внимание на том, что используемые в управленческой практике *социальные оценки* имеют не только содержательную направлен­ность, связанную с предметом оценивания, но и аксиологическую направ­ленность, т.е. преимущественное выделение успехов или, напротив, недос­татков оцениваемого сотрудника. При этом, руководители преувеличивают позитивную направленность оценок, оцениваемые сотрудники - их негатив­ную направленность.

Результаты исследования показывают, что у большинства сотрудников организации имеется *положительная и устойчивая мотивация.* При этом, обе группы опрошенных - руководители и рядовые сотрудники - признают приоритет заработной платы, причем, руководители придают ей гораздо большее значение (51,7%), нежели рядовые сотрудники (27,4%). Еще два значимых мотивирующих фактора у руководителей - признание со стороны руководства и возможность профессионального, служебного роста. Опреде­ленное значение имеют также «интерес к содержанию работы» и «профес­сиональный долг». Мотивирующая роль остальных факторов, предложенных для сравнительной оценки, минимальна. Установлено, что значительно шире диапазон мотивирующих факторов в трудовом пространстве рядовых работ­ников. В ходе проведенного исследования выяснялось также, какая из ориен­таций - достижение, сохранение, избегание - преобладает в мотивационной структуре персонала организации. Выявлено, что доминирует мотивация достижения (указали 37% опрошенных), затем - мотивация сохранения (17%), а последнее место занимает мотивация избегания (3,5%). Мотивация достижения превосходит мотивацию сохранения более чем в два раза (по ин­тенсивности и распространенности), а мотивацию избегания - более чем в десять раз.

В **третьем разделе** - **«Стратегия повышения социальной компе­тентности управленческого персонала организации»** акцентируется вни­мание на том, что задача повышения социальной компетентности управлен­ческого персонала может быть как оперативно-тактической, так и стратеги­ческой. Первая локализована к отдельным управленческим ситуациям, вто­рая - к ряду ситуаций, образующих определенный процесс. В диссертации обоснована стратегия повышения социальной компетентности управленче­ского персонала организации как обобщенная модель долгосрочных дейст­вий, направленных на достижение поставленных целей. Выделены две ос­новные «составляющие» этой модели - стратегические принципы и страте­гические цели.

Повышение социальной компетентности управленческого персонала организации может быть успешным и эффективным при соблюдении соот­ветствующих принципов. Определены и сформулированы принципы:

* практико-ориентированности, направленной на повышение уровня поведенческой (практической) реализации социальной компетентности;
* системности, предусматривающей синхронное повышение всего комплекса социальных компетентностей управленческого персонала, инте­грацию когнитивного и поведенческого уровней социальной компетентности, обеспечение ее связи с другими видами компетентности в контексте управ­ленческой деятельности, конструктивное включение внутренних и внешних связей;
* перспективности, означающей приоритетное решение долгосроч­ных, перспективных задач;
* стратегического выбора, учитывающего неопределенность внешней среды и связанные с ней риски; требующего выявления слабых и сильных сторон организации, ее реальных и потенциальных возможностей, вероятных угроз;
* обратной экстраполяции, означающей проекцию будущего на на­стоящее, в отличие от традиционной (прямой) экстраполяции настоящего на будущее;
* инновационности, требующей инновационного подхода к решению организационных задач и соответствующего уровня компетентности управ­ленческого персонала;
* многоаспектности социального взаимодействия, ориентирующей на дифференцированное и, вместе с тем, интегральное решение типовых задач социального взаимодействия - сотрудничества, конкуренции (соревнования), социального конфликта;
* социальной технологичности, предусматривающей разработку и реализацию способов выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы в соответствии с социальными нормативами и целями ее развития.

В процессе исследования выделены стратегические цели и направления реализации социальной компетентности управленческого персонала органи­зации, связанные с: а) развитием профессионального потенциала сотрудни­ков организации; б) совершенствованием социальных отношений в организа­ции; в) реализацией системного подхода к мотивации персонала организа­ции; г) оптимизацией практики применения социальных оценок; д) реализа­цией потенциала компаративно-состязательных отношений.

Обоснована технология развития профессионального потенциала со­трудников организации, включающая этапы: диагностическая оценка состоя­ния использования профессионального потенциала, стратифицированная оценка практики использования профессионального потенциала, идентифи­кация желаемых условий, социально-групповая стратификация желаемых ус­ловий, выбор метода развития профессионального потенциала, оценка воз­можности модальных изменений, актуализация тематики организационных изменений, освещение практики организационных изменений, организация профессионального обучения, повышение самоэффективности сотрудников организации.

Для развития социальных отношений в организации, формирования благоприятного психологического климата принципиально важное значение имеют, во-первых, совершенствование стиля руководства; во-вторых, повы­шение уровня доверительности в социальных отношениях; в-третьих, повы­шение конвенциональной культуры социального взаимодействия. Определе­ны и сформулированы правила, нацеленные на совершенствование стиля ру­ководства, обоснован комплекс методов для формирования доверительных отношений в организации; сформулированы правила, соблюдение которых способствует повышению конвенциональной культуры сотрудников органи­зации.

В диссертации обоснована необходимость системной мотивации пер­сонала организации, смысл которой выражается в комплексном применении мотивационных принципов многообразия потребностей, социальной опосре- дованности, объективности, единства интересов, многофункциональности, дифференцированного подхода к стимулированию, перспективы и поступа­тельности, определенности условий стимулирования, единства форм непо­средственной и опосредованной мотивации, непротиворечивости, обратной связи.

Предложена технология целевого использования потенциала компара­тивно-состязательных отношений, включающая этапы: определение потен­циала состязательных отношений в коллективе, оценка эффективности ис­пользования потенциала состязательных отношений в организации, опреде­ление мотивационной структуры состязательности, определение референт­ных ориентаций сотрудников организации, оценка практики применения ор­ганизационных принципов и методов соревновательности.

В **Заключении** диссертации подводятся итоги исследования, формули­руются основные результаты и выводы. С целью повышения социальной компетентности управленческого персонала *рекомендуется* руководителям организаций и служб (департаментов, отделов и т.д.) управления персоналом:

* соблюдение принципов практико-ориентированности, системности, перспективности, стратегического выбора, обратной экстраполяции, иннова­ционности, многоаспектности социального взаимодействия, социальной тех­нологичности;
* применение комплекса методов развития профессионального потен­циала сотрудников организации: расширение зоны производственного об­служивания, освоение смежных профессий, «персонификация» системы ква­лификационного роста, ротация персонала организации, внедрение ком­плексно-технологических форм организации труда, гибкий рабочий день, участие в проектной деятельности, свободная организация труда (freelance), участие в инновациях, участие в соуправлении;
* соблюдение правил оптимизации стиля руководства коллективом: стилевое разнообразие руководства, соответствие стиля руководства профи­лю и уровню развития трудового коллектива, аксиологическая нейтраль­ность, эмоционально-волевая устойчивость, объективация, изоморфность, персонификация, функциональный баланс, социальная защищенность;
* поэтапное применение методов формирования доверительных отно­шений в организации: диагностика фактического состояния доверительных отношений, определение ключевой проблемы, применение превентивного метода, положительный личный пример руководителя, демонстрация дове­рия, дестереотипизация недоверия, сотрудничество, расширение неформаль­ных контактов, сокращение социально-психологической дистанции, повы­шение имиджа руководителя;
* соблюдение правил повышения конвенциональной культуры сотруд­ников организации: конвенциональные ограничения, релевантные формы конвенциональных отношений, добровольность, мотивированность, выпол­нимость, ответственность, позитивная расположенность, предвидение, внут­ренняя самоорганизация.

Рекомендуются также разработка и реализация программ повышения квалификации управленческого персонала организации по направлению «Повышение социальной компетентности управленческого персонала орга­низации».

В проведенном диссертационном исследовании намечены отдельные направления перспективных исследований по проблеме повышения и реализации социальной компетентности управленческого персонала организации:

* стратифицированный (многоуровневый) анализ социальной компе­тентности управленческого персонала организации;
* анализ особенностей социальной компетентности управленческого персонала в различных типах организаций (бюджетных и коммерческих, производственных и непроизводственных и т.д.);
* система повышения социальной компетентности управленческого персонала организации;
* формирование социальной компетентности будущих руководителей, менеджеров;
* социальная компетентность управленческого персонала как фактор организационной эффективности;
* взаимосвязь социальной компетентности и социальной эффективно­сти;
* критерии и показатели социальной компетентности персонала орга­низации;
* условия и факторы формирования социальной компетентности пер­сонала организации.

По теме диссертации автором опубликованы следующие работы:

*I. Научные статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых на­учных журналах и изданиях, определенных ВАК.*

1. Чуев, К.Г. Тенденции развития управленческой деятельности как предпосылка становления компетентностного подхода [Текст] / К.Г. Чуев, Акифи Шах Султан // Социально-гуманитарные знания. - 2017. - № 11. - С. 358-363 (0,3/0,2 п.л.).
2. Чуев, К.Г. Социальная компетентность руководителя в массовой и экспертной оценках [Текст] / К.Г. Чуев // Теория и практика общественного развития. - 2017. - № 12. - С.69-74 (0,3 п.л.).
3. Чуев, К.Г. Доверие во взаимоотношениях сотрудников организации в социологическом измерении [Текст] / К.Г. Чуев // Миссия Конфессий. - 2018. - № 28(1). - С. 74-82 (0,5 п.л.).
4. *Работы, опубликованные в иных научных изданиях*
5. Чуев, К.Г. Актуальные задачи и условия государственной поддержки инновационного предпринимательства [Текст] / К.Г. Чуев // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: материалы XI Всероссийской науч.- практ. (заочной) конф., / Белгород. гос. технол. ун-т. редкол.: Н.С. Данакин,

В.Ш. Гузаиров, И.В. Конев. - Белгород: ИП Остащенко А.А., 2014. - С. 273­275 (0,2 п.л.).

1. Чуев, К.Г. Сопротивление организационным инновациям и способы его преодоления [Текст] / К.Г. Чуев, И.В. Конев // Управление городом: тео­рия и практика. - 2015. - № 4 (19). - С. 54-60 (0,3/0,2 п.л.).
2. Чуев, К.Г. Логико-семантический анализ понятий «компетенция», «компетентность» [Текст] / К.Г. Чуев // Социокультурные процессы в усло­виях глобализации: вызовы современности: материалы междунар. науч.- практ. конф., посвященной 85-летию Г.А. Котельникова (Белгород, 20-21 апр. 2016 г.) / Белгор. гос. технол. ун-т ; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. - Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. - С. 153-157 (0,2 п.л.).
3. Чуев, К.Г. Методологические проблемы интерпретации понятий «со­циальная компетентность» и «социальная компетенция» [Текст] / К.Г. Чуев, М.В. Замараева // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: материалы междунар. науч.-практ. конф. в 2-х ч. (Белгород, 27-28 окт. 2016 г.) /Белгор. гос. технол. ун-т ; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. - Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. - Ч. 1. - С. 29-35 (0,3/0,2 п.л.).
4. Чуев, К.Г. Понятие управленческой компетенции [Текст] / К.Г. Чуев // Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современно­сти : материалы междунар. науч.-практ. конф., посвященной 85-летию Г.А. Котельникова (Белгород, 18-19 мая 2017 г.) / Белгор. гос. технол.ун-т ; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. - Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. - С. 55-58 (0,2 п.л.).
5. Чуев, К.Г. Структура социальной компетентности [Текст] / К.Г. Чуев // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: материалы между­нар. науч.-практ. конф. (Белгород, 26-27 окт. 2017 г.) / Белгор. гос. технол. ун-т; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. - Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. - С. 48-52 (0,2 п.л.).
6. Чуев, К.Г. Социальное подражание в производственном коллективе [Текст] / К.Г. Чуев, М.И. Закервашевич // Социокультурные процессы в усло­виях глобализации: вызовы современности (Белгород, 17-18 мая 2018 г.) / Белгор. гос. технол.ун-т ; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавы­рина. - Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. - С. 167-172 (0,5/0,3 п.л.).

Подписано в печать 30.11.2018. Формат 60x90/16. Гарнитура Times New Roman. Усл. п. л. 1,2. Тираж 150 экз. Заказ 85. Оригинал-макет подго­товлен и тиражирован в ИД «Белгород» НИУ «БелГУ». 308015 г. Белгород,

ул. Победы, 85. Тел.: 30-14-48