

Управление управленцами. Социальная оценка управленческого персонала как фактор совершенствования системы управления организацией.

Изучение форм социальной оценки персонала в условиях совершенствования системы управления организацией обусловлено потребностями развития общества, новыми требованиями рыночной системы хозяйствования к социальным организациям. Сегодня ограничиваются экономические и технологические возможности совершенствования процессов управления, важнейшими факторами оптимизации управленческой системы организации становятся персонал, знания, информация, интеллектуально-образовательный, социальный и культурный потенциал организации.

В данных условиях конкурентные преимущества получают новые модели системного управления организацией на основе специализированной социальной оценки персонала. При этом методика социальной оценки персонала, адаптированной к требованиям процесса совершенствования системы управления организацией, не разработана.

Наибольший интерес в сфере управления персоналом вызывает блок вопросов, связанных с управлением управленцами. Это не только вопрос их отношения к работе, к предприятию (фирме), их квалификации. Это вопрос качества управления как такового. Менеджмент среднего и нижнего звена является тем сегментом системы управления предприятием, который втянут и в перевод целей предприятия в управленческие задачи оперативного управленческого цикла, и в постановку на их основе задач исполнителям. Неспособность менеджеров среднего и нижнего звена — даже при

их добросовестности и старательности — к выполнению этих управленческих функций сводит на нет стратегии, определенные топ-менеджерами.

Несмотря на стремительно меняющийся мир, трансформации, произошедшие в последнее время — это и *COVID-19*, и геополитические трансформации, — остается неизменной актуальность изучения процесса социальной оценки управленческого персонала. Хотя и звучат разговоры об искусственной «интеллектуализации» процессов управления в современных компаниях, пока основу успешности организаций обеспечивают именно люди, благодаря их готовности эффективно работать в условиях кризисных трансформаций. В этих условиях результаты социальной оценки управленческого персонала являются важнейшим информационным фактором разработки и реализации проектов совершенствования системы управления организацией. Рассмотрение социологического аспекта социальной оценки управленческого персонала организаций особенно актуально, так как представляет собой изучение роли и возможностей совершенствования механизмов отбора и оценки персонала в повышении эффективности и качества управления организациями, управления межличностными отношениями в организациях, а также возможности формирования определенных ценностных ориентаций и мотивации сотрудников к участию в управлении.

Проблемы социальной оценки персонала рассматриваются в различных отраслях научного знания. Персонал организации и параметры его оценки исследуются социологами, экономистами, философами, управленцами, математиками. Данная проблема рассматривается как на макро-, так и на микроуровнях. В 1976 г. была издана первая коллективная монография «Оценка работников управления», в которой получил достаточно полное отражение отечественный и зарубежный опыт оценки управленческого персонала. В последующем эта тема стала активно разрабатываться в контексте исследований по отбору и подготовке персонала организации.

В целом научное обсуждение социологических проблем совершенствования системы управления и социальной оценки персонала осуществляется отдельно, оно ограничено представлено в научных источниках.

В данной книге автор стремится:

- уточнить содержание понятия «оценка персонала», выявить виды и функции оценки персонала в системе управления персоналом; представить анализ современных научных подходов к оценке персонала организации; определить требования к социальной оценке персонала как инновационному фактору в условиях современных моделей управления организацией и конкретизировать параметры специализированной оценки персонала;
- расширить понятие социальной компетентности менеджеров, выделить ее структурные характеристики и критерии формирования, дать описание модели развития социальной компетентности менеджеров; оценить реальное состояние коммуникативной компетентности управленцев (на примере статусных групп менеджеров организаций и предприятий различных форм собственности) и на этой основе предложить конкретные рекомендации по формированию и развитию данного качества современных менеджеров как фактора их адаптации к новым управленческим отношениям в российском обществе.

В последней части представлены результаты эмпирического описания социальной оценки, показателей и факторов ее эффективности; проведен анализ современных методов и выявлены условия адекватности и эффективности критериев социальной оценки управленческого персонала; в результате синтезированы современные технологии социологического обеспечения социальной оценки и процесса формирования управленческого состава организации.

Книга состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Информация, представленная в ней, будет полезна не только менеджерам различных уровней для повышения социальной

компетентности, но и всем специалистам, интересующимся вопросами управленческой деятельности и социальной оценки, а также студентам и преподавателям гуманитарного профиля.