

*На правах рукописи*



Чуев Константин Геннадьевич

**ПОВЫШЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ  
УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА 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,  
ФГКВООУ ВО «Академия Федеральной  
службы охраны Российской Федерации»,  
заместитель начальника академии по учеб-  
ной и научной работе

**Сафонов Кирилл Борисович**  
кандидат философских наук, доцент,  
ФГБОУ ВО Новомосковский институт  
(филиал) «Российский химико-  
технологический университет имени Д. И.  
Менделеева», доцент кафедры менеджмен-  
та

Ведущая организация **ГОАУ ВО Курской области «Курская  
академия государственной и муници-  
пальной службы», кафедра государствен-  
ного и муниципального управления и права**

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

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

Автореферат разослан 20 декабря 2018 года и размещен на официаль-  
ном 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



Надуткина И. Э.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**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 организационно-управленческих 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. Резвина, 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. Варенов, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской, Е.П. Шарапов), социально-технологическая компетентность (В.П. Бабинцев, И.В. Бурмыкина, Л.Я. Дятченко, 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. Сулова). 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 социально-психологического 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. Жилиев, 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 содержанию, 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 посредством: 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. Гольцевой, 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 про-

фессиональным развитием кадров государственного и муниципального управления.

**Научная новизна диссертационного исследования** заключается в следующем:

– дана авторская интерпретация понятия социальной компетентности управленческого персонала организации: раскрыто содержание компетентностного 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 социально-управленческий 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 СОДЕРЖАНИЕ 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 компетентностного 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,

профессионализация управления. Указанные тенденции привели к институционализации особенностей управления современной организацией, актуализирующих востребованность компетентного подхода: как распределенное управление, соучастие в управлении, функционально-ролевая гибкость организации, информационная избыточность, неочевидность и технологическая свернутость процессов как объектов управления, рост неопределенности и ограниченная возможность использования циклических 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 (эмоционально-волевая 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, уровне доверия, а также уровне 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 социально-компетентное 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 пси-

хологического 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 – *конвенциональность 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 опосредованности, 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.).

*II. Работы, опубликованные в иных научных изданиях*

4. 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. 273-275 (0,2 п.л.).

5. 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.).

6. 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.).

7. 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.).

8. 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.).

9. 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.).

10. 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 60×90/16. 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