



Л. Л. Шпак, Н. А. Заруба

КОНЦЕПТУАЛЬНО-СХЕМАТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

В статье предлагается гибридная концептуальная схема «Модель социологического сопровождения». Статья характеризует теоретико-методологические основания модели (принципы, целевые функции), роль образования и компетентностей как оснований социологического сопровождения. Акцент делается на структуре заявленной модели. Объяснение дается применительно к социальной и личной безопасности в топливно-энергетическом комплексе и аттестации управленческих кадров.

Ключевые слова: социологическое сопровождение; социальная модель; принципы разработки модели; целевые функции социологического сопровождения; аттестация; управленческие кадры; социальная безопасность; личная безопасность.

L. L. Shpak, N. A. Zaruba

CONCEPTUAL SCHEMATIC MODEL OF SOCIOLOGICAL SUPPORT OF PERSONNEL MANAGEMENT

The paper proposes a conceptual framework hybrid “model of sociological support”. The article describes the theoretical and methodological foundations of the model (the principles of the objective functions), the role of education and competence as the basis of sociological support. The emphasis is on the structure of the stated model. The explanation is given in relation to the social and personal safety in the fuel and energy complex and certification of personnel management.

Keywords: sociological support, social model and principles of model development, objective functions of sociological support, certification, management skills, social security, personal security.

1. Концептуально-методологические основания для разработки модели социологического сопровождения

В социологии разрабатываются и используются несколько разновидностей моделей: теоретическая, описательная, объяснительная, экспериментальная, интерпретативная, оптимизационная и т. д. Согласимся с Ю. М. Плотинским, что модель – это «аналог объекта, который при определенных условиях воспроизводит интересующие исследователя свойства оригинала» [18, с. 290].

Концептуальные основания для социального моделирования содержатся в работах таких известных авторов, как И. В. Бестужев-Лада, Н. С. Данакин, Ю. М. Плотинский, О. С. Разумовский и др. [3; 6; 18; 19].

В разработке концептуальной схемы модели мы исходим из следующего определения основного концепта: **«Социологическое сопровождение – это оперативная, технологически упорядоченная, профессионально компетентная адаптивно-субсидиарная деятельность, обеспечивающая относи-**

тельную синхронизацию освоения субъектами основной деятельности и выявления характера взаимодействий участников управленческого процесса».

Методологическим основанием модели мы считаем **принципы**, на которых выстраивается модель сопровождения управленческих кадров. Мы выделяем шесть основных принципов: оптимальность; эффективность; субсидиарность; смысловое соответствие интерпретаций; управленческую компетентность и социологический профессионализм.

Управленческая компетентность связывает принципы в единое целое, обеспечивающее соучастие социологов в процессе без ущерба конкретным взаимодействиям, к примеру, аттестуемых – с аттестационной комиссией. Так, применение принципа оптимальности в разработке модели сопроводительного вмешательства социолога в управленческую ситуацию взаимодействия означает, что нужно достичь искомого состояния при наличных ресурсах (их передислокация не входит в компетенции социолога), с использованием имеющегося механизма социологического сопровождения, без ущерба участникам управленческого процесса и с обязательным снятием напряженности в отношениях социолога и прямых участников взаимодействия.

Оптимальность является результирующей от процесса и технологий оптимизации. Оптимизация, как известно, – это нахождение наилучшего варианта решения управленческой задачи при заданных ограничениях. Главное в оптимизации – выявить необходимые объемы и номенклатуру ресурсов (в том числе социальных, интеллектуальных) и определить, насколько совершенен механизм выработки и осуществления управленческого решения. Оптимизация в реальной жизни обеспечивается передислокацией ресурсов, сменой «вывесок» в организациях,

перераспределением кадров, сменой лидеров, изменением курса.

Субсидиарность как принцип разрабатывается, в основном, в юриспруденции, политологии. В социологии только обозначились контуры исследования этого принципа. Мы его понимаем в контексте взаимодействий. Правила взаимодействия требуют разграничения прав, свобод, ответственности участников взаимодействия. При стихийном течении взаимодействий действие этого принципа практически ограничено до предела, так как нет возможности для диалога, постепенного продвижения к пониманию позиций сторон, нет целенаправленного оснащения взаимодействия мини-технологиями, социокультурными регуляторами.

Целью социологического сопровождения является содействие социальному комфорту управленческой среды и созданию условий для оценки места и роли сопровождаемого субъекта в управленческом пространстве. К **методам** изучения социологических эскорт-услуг относятся микродиагностика, мини-экспертиза, ситуационный анализ, тестирование, спецконсультирование.

Основные функции социологического сопровождения управленческих кадров в общем виде следующие: поддержка, помощь; **адаптивно-компенсаторная** (при реальном или кажущемся ущербе, обидах, спаде настроения и т. д.); **арбитражно-экспертная** (посредническая при очевидной предвзятости, оценочная в смысле стигматизации); **ценностно-ориентационная; организационно-регулятивная и частично – фискальная.**

Применительно к сопровождаемым объектам эти функции могут дробиться, конкретизироваться с учетом специфики взаимодействия участников эскорт-процесса. Например, аттестация (служебная и социологическая) значительно свертывает ак-

тивность аттестуемых во взаимодействии с оценщиками, делает акцент на отношении комиссии и других вовлеченных участников к аттестуемым или порою означает проверку и оценку состояния дел на вверенном участке работ управленческих кадров.

Аттестационное взаимодействие гипотетически строится на разграничении понятий «социологическое сопровождение» и «социологическое обеспечение». Обеспечение предполагает создание задела, наличного потенциала социологических средств, запаса своеобразной «оснастки» социологических процедур и механизма сопровождения, востребованного в ситуациях целедостижения. Социологическое обеспечение означает, что нет угрозы разбалансированности ресурсов и задач, прав, свобод и ответственности участников взаимодействия.

Мы учитываем, что менее изученным на сегодня является социологическое сопровождение с позиций экологической, промышленной и личной безопасности, актуальной для трудовых объединений ТЭК (топливно-энергетического комплекса) и мест дислокации соответствующих предприятий и учреждений. Познавательные преимущества в разработке данного направления исследований имеют структурно-функциональный, системный подходы. Наиболее адекватными применительно к нашей проблематике являются концептуальные разработки таких ученых, как Н. С. Данакин, В. Н. Дудченко, В. Н. Кузнецов (Москва), Б. С. Сивирин (Новосибирск), В. А. Ковалев (Кемерово), В. В. Щербина, О. Н. Яницкий (Москва) и др.

Во многих субъектах РФ сегодня реализуется программа «Резерв управленческих кадров», тон в которых задан Президентской программой кадрового резерва. По сути, это резерв на продвижение, ротацию кадров, выдвижение их по мере востребованности на реальные должности муниципального, ре-

гионального и федерального уровней. Подготовка резерва, методическое и правовое оснащение работы с резервом, тестирование, мониторинговые замеры и т. п. требуют организационных усилий и соучастия социологов, организаторов-консультантов, представителей власти, вузовских кафедр. Правовое основание подготовки управленческих кадров для предприятий и управленческих структур ТЭК содержится в официальных документах.

2. Образование и компетенции управленческих кадров – основания модельной схемы социологического сопровождения

На наш взгляд, в публикациях справедливо ставится вопрос о взаимосвязи образования и безопасности личности в нашем техногенно и природно непредсказуемом мире. Проблемы образования как исходной социальной платформы управленческого роста и профессионального развития поднимаются в работах таких известных авторов, как Бадалянц О. В., Байденко В. И., Зимняя И. А., Козловский В. В., Осипов А. М., Турчинов А. И., Хохлов А. А. и др.

Исследователи определяют несколько стадий в конструировании новых профессий с использованием социальной технологизации знаний, умений и навыков [9, с. 187–204]. Первая стадия – теоретическое обоснование профессионального поля будущей технологии. Речь идет о гуманитарной технологии как разновидности социальной технологии. Это означает, что на знаниевой основе систематизируются и упорядочиваются в темпорально-пространственном измерении продукты целенаправленной деятельности людей. «На смену рутинным мыслительным операциям приходят активные и более сложные виды мыслительно-рефлексивной деятельности – концептуализация, целеполагание, консультирование» [9, с. 188].

На этой же стадии осуществляется методологическое освоение компетентностного подхода. Вторая стадия – построение модели профессиональных компетентностей, квалификационных требований к специалисту; третья – «взаимодействие вуза с компетентным экспертным сообществом; четвертая стадия конструирования – создание инновационной образовательной программы для подготовки кадров новой профессии» [8]. Разработчики предложили инновационный образовательный продукт – согласованный с заказчиками технологически упорядоченный набор модулей. Например, был разработан образовательный модуль «Технологии обеспечения безопасности (информационной, экологической, экономической)», «Технологии психологической помощи в кризисных и чрезвычайных ситуациях». Оперативное социологическое сопровождение авторы считают атрибутом конструктивной деятельности. «На стадии конструирования модели, – пишет В. Г. Зарубин, – усилия социологов были направлены на разработку оригинальных методик, проведение комплексных исследований, анализ и обобщение эмпирических результатов. На стадии прогнозирования и распространения модели готовились научно-методические рекомендации и велся поиск партнеров для совместных исследований... В итоге была выработана технология оперативного социологического сопровождения проектной деятельности университетского сообщества» [9, с. 201].

Социологическое сопровождение использовалось для обеспечения обратной связи – управленческого принципа, лежащего в основе взаимодействия партнеров. Цель социологического сопровождения представляется авторам инновационной технологии как «получение в сжатые сроки информации о состоянии и процессах, происходящих в университетском сообществе и требующих адекватного управленческого воздействия» [11].

Думается, что опыт моделирования новых профессий в сотрудничестве с потребителями будущих услуг вполне приемлем для трансферта в систему подготовки и переподготовки кадров.

Признанные сегодня личностно-ориентированный, деятельностный и компетентностный подходы к образованию, включая послевузовское, органично соединяются в организации подготовки и переподготовки кадров, обеспечивающих экологическую безопасность. Исследователи в последние годы стали различать компетенции и компетентность как результирующую от освоения компетенций. Понимание компетенций в современной отечественной педагогике, актуализировавшей компетентностный подход, несколько отличается от западных представлений о компетенциях, которые означают возможности индивида в данной области взаимодействий.

Достижением нужно считать, что в отечественных исследованиях стали выделять социальные компетенции, расширяя тем самым масштабность выражения возможностей человека в обществе. **Социальные компетенции** помогают людям адаптироваться в изменяющихся ситуациях, наладить взаимодействие с другими людьми, реализовать свои способности.

В. И. Байденко и др. к числу социальных компетенций относят коммуникативность, командный дух, умение интересно преподнести свои идеи, способность к нестандартным решениям, навыки самоорганизации, адаптивную гибкость в условиях изменений, выносливость и целеустремленность [1, с. 12]. С таким перечнем можно согласиться, но именно этот набор компетенций формируется годами, по мере приобретения управленческого опыта кадров. Одномоментно таким требованиям никто не сможет соответствовать, хотя как индивидуально-

личностные качества работника эти требования могут проявляться в той или иной мере со скидкой на возраст, образование, стаж работы, поселенческую принадлежность, гендерные различия [3].

И. А. Зимняя [10] среди социальных компетентностей (компетенций) выделяет, вслед за Дж. Равеном, узкий круг ключевых компетенций, которые позволяют субъекту жить в обществе:

а) готовность к проявлению компетентности (то есть мотивационный аспект);

б) владение знанием содержания компетентности (то есть когнитивный аспект);

в) опыт проявления компетентности в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях (то есть поведенческий аспект);

г) отношение к содержанию компетентности и объекту ее приложения (ценностно-смысловой аспект);

д) эмоционально-волевая регуляцию процесса и результата проявления компетентности.

И. А. Зимняя предложила основания для выявления в личности конкретных компетентностей: здоровьесбережения, ценностно-смысловой, гражданственности, саморазвития и самосовершенствования, интеграции знаний, социального взаимодействия, общения, решения познавательных задач, информационно-технологической [10, с. 13].

Специалисты различают ключевые, базовые и специальные компетентности. Базовые профессиональные компетентности предполагают умение наладить взаимодействие с обучающимися и другими заинтересованными субъектами в образовательном процессе, целеориентирование в конкретной образовательной среде.

На наш взгляд, разработка компетентного подхода, то есть нового аспекта рассмотрения объекта в исследовательских и

практико-управленческих процессах, на деле не означает быстрого перехода от традиционного акцента на квалификации – социальном различителе применительно к профессии – сфере приложения труда – к акценту на понятии «компетенций» и «компетентностей», «компетенции» без учета квалификационных характеристик.

По критерию социальной ориентации образовательную среду сегодня представляют как поляризованную: (1) то как развивающую, гуманную, демократическую, (2) то как конфликтную, антигуманную, отчужденную, авторитарно-бюрократизированную [11, с. 144–150].

В реальной жизни образовательная среда является менее поляризованной, отличается разнообразием функциональных проявлений и во многом определяется качеством предоставляемых услуг и организационной культурой управленческих кадров тех учреждений, которые представляют данную среду.

Смыслонаполненность жизни личности, осознание или неосознание ею социальной ответственности, научное представление о мире или научное невежество – все это влияет на личностную безопасность, способность индивида к предусмотрительному избеганию рискованных ситуаций. Действительно, в продвинутой глобальной «мир-системе» (И. Валлерстайн), где образование утвердилось как стартовая площадка жизненного успеха и высокого качества жизни, есть немало социально значимых проблем, порождающих страх, вызовы, угрозу, риск, суицидальные настроения – утрату личностной и социальной ценности жизни. Образование становится необходимым атрибутом выживания человека в современном мире и развития личности, ее активности, духовной целостности, автономности.

Если личностная безопасность не персонифицирована, то близкое к личностной

безопасности понятие личной безопасности, как правило, может быть персонифицировано, как и сам процесс обеспечения личной безопасности. Личная безопасность характеризует возможности отдельного человека находить выход из ситуаций риска, избегать перенапряжения сил и угроз жизни. Но такие возможности формируются и проявляются в соотношении с условиями существования человека в обществе. Личная безопасность зависит от «подпитки» со стороны окружающей социально-профессиональной среды, непосредственных управленческих взаимодействий, а также от статусно-должностных усилий субъекта и от качества исполнения ролей (Т. Парсонс).

3. Структура модели социологического сопровождения управленческих кадров

Разработка модели социологического сопровождения начинается с установления **парадигмальной опоры** социологического анализа. В нашем исследовании используется структурно-функциональная и адаптивная парадигмы.

Выявленная и четко наделенная функциональной нагрузкой структура модели соединяется на социально-иерархических основаниях со структурой и функциями социологического сопровождения, выполняющего производные от взаимодействия кадров функции. Например, на переднем плане будет функциональная нагрузка аттестационных взаимодействий комиссии и аттестуемых, на втором плане – социологическое сопровождение этих взаимодействий и состояний.

Смыслорегулирующим моментом является **постановка цели** и поиск средств связи между целеполаганием и целедостижением.

Принятие цели может осуществляться через соединение интуитивного поиска (абдукции – «осенило идеей») и рационального выявления источников цели. Но в социологическом сопровождении не остается

места и времени для собственно исследовательской работы.

Социолог, стремясь идти «нога в ногу» с основным диагностическим или оценочным взаимодействием, использует **алгоритм** принятия цели:

- соотносит рамки своей предметной области с границами целеполагания в управленческой ситуации;
- диагностирует объемы, разнообразие и размещение ресурсов для сопровождения основной оцениваемой деятельности;
- разукрупняет сформулированную цель в задачи, соответствующие этапам изучаемого управленческого процесса;
- прогнозно определяет временные и пространственные характеристики в достижении запланированных результатов;
- на основе диагностических замеров и получения обратной связи определяет проблемное поле, шансы, выгоды, возможные утраты и угрозы.

Социолог-наблюдатель и сопроводитель управленца должен в модельной схеме дать **исходный понятийно-категориальный аппарат** для определения значений, смыслов [22]. Исходными концептами для разработки модели являются понятия «социологическое сопровождение» (как экскорт-обслуживание), «безопасность» (социальная, личная – в том числе) и «экологическая безопасность», поскольку речь идет об обозначении границ применения модели и пространства размещения управленческих взаимодействий. Таким определителем места применения модели и осуществления задач управленческого процесса является система экологической безопасности, относящаяся в отраслевом срезе к топливно-энергетическому комплексу (ТЭК).

Концепция безопасности, разработанная В. Н. Кузнецовым, учитывает геополитический, социальный (всего общества) и ре-

гиональный аспекты осуществления безопасности общества и его составляющих [15; 16].

Автор трактует безопасность как сетевую устойчивую совокупность факторов жизни, надежно обеспечивающих достойную жизнь каждого человека, его семьи, общества, государства. Это защита от неприемлемых рисков, от внутренних и внешних угроз, предотвращение надвигающейся опасности. Он справедливо утверждает, что безопасность государства зависит от интеллектуального потенциала, умений и воли народа.

Особенность авторского подхода в том, что безопасность рассматривается через призму смыслонаполненности жизни и через участие граждан, солидаризированных новой народной идеологией, в реализации общенациональных целей. Культура декларируется автором не только как некая «скрепа» общества, но и как инструмент его преобразования. Политические, организационные барьеры на пути становления народа суверенным субъектом новой идеологии мешают масштабному и прочному утверждению этой народной идеологии выживания, взаимодействия и саморазвития. К таким барьерам политического сознания автор относит артикуляцию в публичной политике протестного мнения о наших успехах в кризисных условиях 2000-х. Ставится под сомнение «всё, что сделано для укрепления государственности, ...достигнутые демократические и экономические успехи, ...затушевывается и искажается для народа смысл модернизации». Между властью и народом вбивается идеологическая брешь, мешающая мобилизации населения на выполнение общенациональной цели. Он предлагает соединить народные инновации с академическими и вузовскими, создать российскую гуманитарную инновационную сеть (РИГИС), наладить горизонтальные и вертикальные связи для реального продвижения к высокому качеству жизни простых людей. Необходимым звеном

в управлении «всеми сферами жизнеобеспечения людей» являются административные инновации, ориентированные на благополучие и безопасность людей, их удовлетворенность жизнью.

Экологическая безопасность определяется автором как защищенность среды обитания от воздействий человека и природно-климатического фактора, а также как выполнение требований, обеспечивающих «предотвращение или ограничение опасных для жизни и здоровья людей, разрушительных для хозяйствующих субъектов и окружающей среды последствий экологических катастроф, вызываемых повседневным загрязнением окружающей среды в результате хозяйственной деятельности человека, от стихийных бедствий и техногенных катастроф» [15, с. 200].

Социальная безопасность – широкое понятие, включающее в себя безопасность жизни отдельного человека в пределах его жизненного пространства, в котором порядок поддерживается институтами и организациями. В этом смысле можно выделить безопасность личности, гарантированную государством сохранность жизни, определенный социальный комфорт, компенсации при возможных утратах значимых условий существования. Социальный характер безопасности поддерживается взаимодействием личности и групп, общностей с соблюдением прав человека, принципов толерантности, гуманности, справедливости в отношениях людей.

Вопрос о социальной безопасности актуализируется в осложненных, экстремальных условиях сосуществования людей, в тяжелых жизненных обстоятельствах, требующих внимания к сохранению здоровья и самой жизни человека. Речь может идти о природно-стихийных, техногенных бедствиях, последствиях разбушевавшейся охлокра-

тической стихии, о «рукотворных» террористических актах и разрушительных последствиях некачественного исполнения людьми вмененных обязанностей.

К сущностным признакам социальной безопасности на угольных шахтах, что крайне актуально для Кузбасса, А. А. Кожевников справедливо относит, например, такие: наличие компетентных кадров, способных просчитать риски производственных процессов и своевременно предложить меры по их минимизации; просвещенческую, разъяснительную деятельность в рабочей среде о социально-политических последствиях для региона и страны нарушений безопасности и перехода предаварийных ситуаций в аварийные и катастрофические с человеческими жертвами; усиление взаимосвязей органов региональной власти и управленческого персонала шахт в проведении социально ориентированной региональной политики, не ограничивающейся подписанием договоренностей о социальном партнерстве, стержень которого – поставарийные меры социальной помощи семьям погибших шахтеров; своевременное социологическое выявление изменений в настроениях работников, их профессионализме, характере отношений, оценках производственных и коммуникативных ситуаций, рейтинге административно-управленческого персонала шахт [13; 14].

Концептуально значимым мы считаем выявление и интерпретацию типа и характера управленческого взаимодействия, его общетиповых и специфических характеристик. Методологической опорой в освещении этого элемента модельной схемы могут служить работы российских ученых Г. С. Батыгина, Ф. М. Бородкина, Ю. Н. Толстой, Г. Г. Татаровой, В. А. Ядова и др.

Г. Г. Татарова считает типологический анализ процедурой, расширяющей наши знания о типах социального [21]. Типологический анализ используется в концептуали-

зации для манипуляции с такими конструктами, как тип, фактор, причинно-следственная связь. Через эмпирическое интерпретирование исследователь может подойти к процедуре создания объяснительной модели. Каждый из этих конструктов имеет свой обслуживающий вид анализа: типологический, факторный, причинный.

В процессе анализа учитывается атомизация, фракционализация методологического знания, его мозаичность, фрагментарность в эмпирическом исследовании. Автор предлагает некие циклы преодоления разрыва знаний. Сначала идет расширение проблемного поля, за счет чего усиливается мозаичность. Затем осуществляется систематизация накопленного знания. Систематизация требует опоры на принципы холизма (сохранения целостности объекта) и интегративности, то есть охвата большинства исследовательских практик, упорядочения наличного знания. Выстраиваются познавательные модели изучения, измерения и анализа материала.

Исследователь выделяет первичные подсистемы языка исследования. Для этого соблюдается определенная процедурная последовательность:

- (а) опираться следует на теоретические предпосылки парадигмального характера;
- (б) учитывать, что подсистемы детерминируются предметной областью исследования и специальными социологическими теориями;
- (в) применяются специфические методы сбора исходных данных и измерительные процедуры;
- (г) исследователь руководствуется логикой реализации метода познания;
- (д) методология использует при необходимости математические конструкты (формулы, методы, модели).

Г. Г. Татарова выстраивает архитектуру исследования и показывает взаимодей-

ствие средств концептуализации. Для этого она формирует метаметодику исследования. Структура метаметодики – это методы разного уровня абстракции. Автор подчеркивает важность таких атрибутивных характеристик структуры методологии анализа данных, как многовариантность (формализации и интерпретации) [21, с. 12].

Применительно к аттестации тип социологического сопровождения может определяться на основе соединения методологических требований Г. Г. Татаровой и известных стратегий, изложенных А. И. Пригожиным, В. Н. Дудченко, В. В. Щербиной, по отношению к инновационным взаимодействиям.

Типологические характеристики концептуальной модели отражают адаптивный характер социологического сопровождения, направленного на щадящий режим взаимодействия, смягчение ситуационных напряжений, устранение отрицательных эффектов и позиционных рассогласований, прояснение неопределенностей и установление взаимопонимания.

Специфика концептуальной модели, сориентированной на оптимизацию управленческих практик в том, что в ней проявляется гибридность, понимаемая нами как своеобразное привитие эскорт-услуг к управленческому процессу. Модель соединяет основную, то есть вмененную по статусно-должностной иерархии, деятельность с социологическими формами сопровождения, оставляя приоритет за официальным взаимодействием сопровождаемого субъекта с теми лицами и организационными структурами, которые являются участниками реального управленческого процесса. Российский социолог проф. А. Ф. Филиппов называет социологов, оказавшихся в такой роли, наблюдателями.

Социологическое сопровождение выполняет инструментально-вспомогательную

роль. Социолог не проводит отдельное, самостоятельное исследование. Он диагностирует, наблюдает, обследует, ситуативно реагирует, вводит корректирующие взаимодействия с участниками управленческого процесса, при необходимости выполняет роль арбитра в конкретной ситуации.

Социолог при необходимости может смягчить (сгладить), компенсировать, снять влияние субъективного фактора, например, на оценку аттестуемого со стороны непосредственных руководителей, коллег, подчиненных и самой аттестационной комиссии. Во-первых, в ходе социологического консультирования, еще на подготовительной стадии аттестации, необходимо убедить участников, что следует различать индивидуально-личностные качества, черты характера человека и деловые качества, подлежащие оценке сотрудника как профессионала-управленца и специалиста. Это относится к устранению парадоксов предвзятости как добросовестного заблуждения. Во-вторых, социолог может настоять, чтобы учитывались компетенции аттестуемого во внешней среде, его вклад в положительный имидж данной организации. В-третьих, нужно обеспечивать сопоставимость исходного состояния управленческой деятельности аттестуемого и уровень его деловых возможностей на момент аттестации, не сравнивая данного сотрудника с его предшественниками на должности. Тогда будет замечен профессиональный и служебный рост сотрудника.

Реализация модели зависит от адекватного понимания участниками позиций друг друга, от социальной цены накопленного управленческого опыта, от профессионализма в оценке проблем и ситуационных взаимодействий в организации. Социолог вполне может еще на подготовительных стадиях диагностировать состояние управленческой микросреды и те ситуации, которые пережиты

в коллективе с участием конкретного сотрудника. Например, это могут быть экстремальные или пограничные ситуации, предконфликтные (напряженные) или конфликтные, критические, кризисные, катастрофические, тупиковые. По отдельным критериям можно разглядеть стрессовые, безнадежные состояния и ситуации.

Вслед за диагностикой ситуации социолог определяет проблемное поле в данной ситуации, стартовую проблему и возможности ее решения с учетом роли аттестуемого. Факторы, делающие ситуацию устойчивой или ведущие к ее изменению, как правило, формируются задолго до вхождения участника в проблемное поле ситуации. На первый план в социологической диагностике места и роли управленца в сложившейся ситуации выдвигается позиционное размежевание сторон. Учитывается открытость позиций, их смыслонаполненность, интересубъективность (общезначимость), демонстративность во взаимодействиях. Позиционные отношения могут складываться в организации и ее подразделениях как совпадающие, исключаящие (разнонаправленные), сопряженные (соприкасающиеся).

Отношение к проблеме (Н. С. Данакин) зависит не только от личности сотрудника и его позиции, но и от характера проблем (мнимые-реальные, стратегические-тактические, разрешимые-неразрешимые).

Отношение может проявляться в формах: отрицания проблемы; фетишизации проблемы; пассивного переживания; «выдумывания» дополнительных проблем; бегства от проблемы [6].

Выводы. Концептуальная модельная схема соединяет описание и объяснение. Социолог, управленец могут использовать модель данного типа для оптимизации управленческих процессов, взаимодействий и самого социологического эскорт-обслуживания. Социологическое сопровождение не является сегодня частным делом любого лица, представляющего какую-либо структуру, появившуюся на рынке труда, как грибы после дождя. Социологическая деятельность институционализирована, поставлена на официальную нормативно-правовую основу. Государственные образовательные структуры, ответственные за послевузовскую подготовку и переподготовку кадров, вправе расширить представления об отраслевой системе подготовки кадров в области безопасности. Например, социологический анализ экологического сознания населения, направленности интересов участников экологических движений показывает, что внимание общественности сосредоточивается фактически на социальной безопасности, на взаимодействии системы безопасности с местными сообществами, органами власти субъектов РФ и территориальными органами власти на местах.

Литература

1. Байденко В. И. Концептуальная модель государственных образовательных стандартов в компетентностном формате (дискуссионный вариант). – М., 2004.
2. Батыгин, Г. С. Лекции по методологии социологических исследований. – М.: РУДН, 2008. – 368 с.
3. Бестужев-Лада И. В., Варьгин В. Н., Малахов В. А. Моделирование в социологических исследованиях. – М.: Наука, 1978. – 104 с.
4. Бородкин Ф. М., Айвазян С. А. Социальные индикаторы: учебник. – М.: ЮНИТИ, 2006. – 607 с.
5. Гаврилов К. А. Социология восприятия риска: опыт реконструкции ключевых подходов / отв. ред. А. В. Мозговая. – М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 2009. – 196 с.

6. Данакин Н. С., Гайворонская Н. И. Место и роль проблемного анализа в системе социального управления // Управление городом. Теория и практика. – Белгород, 2011. – № 1. – С. 26–34.
7. Джерелиевская И. К. Личностные основания социального порядка: аксиологический аспект. – М.: Москов. гос. открытый ун-т, 2009. – 219 с.
8. Зарубин В. Г., Осипов А. М. Социологическое исследование как инструмент конструирования университетом новой профессии [Электронный ресурс] // Образование и общество. – 2010. – № 6. – Режим доступа: http://www.jeducation.ru/6_2010/67.html
9. Зарубин В. Г. Управление конструированием новых профессий // Управление персоналом и человеческий капитал современной России: кол. монография / под ред. О. Я. Гелиха, В. П. Соломина, Г. Л. Тульчинского. – СПб.: Книжный Дом, 2011. – С. 187–204.
10. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
11. Кайдалов В. А. О философском обосновании теории образовательной среды // Образование как интегративный фактор цивилизационного развития: материалы Международ. научно-практич. конф.: в 5 ч. / Ин-т экономики, управления и права. – Казань: Таглитат, 2005. – Ч. 1. – С. 144–150.
12. Ковалев В. А., Лебедев А. В., Павлов А. Ф. О направлениях развития региональной системы государственного регулирования и надзора промышленной безопасности угольных шахт // Топливо-энергетический комплекс и ресурсы Кузбасса. – 2007. – № 1. – С. 21–25.
13. Кожевников А. А. Социальные причины аварийности на шахтах Кузбасса // Гуманитарные технологии в угольной отрасли. Теория и практика: сб. ст. / НФИ ГОУВПО «Кемеров. гос. ун-т». – Новокузнецк, 2009. – С. 15–24.
14. Кожевников А. А. Трагедии 2007 года на угольных шахтах Кузбасса: специфика политических последствий // Гуманитарные технологии в угольной отрасли. Теория и практика: сб. ст. / НФИ ГОУВПО «Кемеров. гос. ун-т». – Новокузнецк, 2009. – С. 54–62.
15. Кузнецов В. Н. Повестка дня и правила игры, которые народы предложили на 2012 год самим себе: для всех граждан, всех институтов общества, всех структур власти: науч. докл. – М., 2011. – 200 с.
16. Кузнецов В. Н. Социология безопасности: формирование культуры безопасности в трансформирующемся обществе. – М., 2002.
17. Ожиганов Э. Н. Моделирование и анализ политических процессов: учеб. пособие для студентов вузов. – М.: Изд-во РУДН, 2006. – С. 51–85.
18. Плотинский Ю. М. Модели социальных процессов: учебное пособие для высших учебных заведений. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Логос, 2001. – 296 с.
19. Разумовский О. С. Оптимология. – Новосибирск: ИДМИ, 1999. – Ч. 1: Общенаучные и философско-методологические основы. – 285 с.
20. Социальные и политические отношения в региональном контексте: социологический анализ: кол. монография / отв. ред. д-р социолог. наук, проф. Л. Л. Шпак; Кемеров. гос. ун-т. – Кемерово, 2011. – 543 с. – Деп. в ИНИОН Рос. акад. наук 31.05.2011, № 60988.
21. Татарова Г. Г. Основы типологического анализа в социологических исследованиях: учеб. пособие. – М.: Высшее образование и наука, 2007. – 206 с.
22. Тощенко Ж. Т. О понятийном аппарате социологии // Социс. – 2002. – № 9. – С. 5–16.
23. Управление персоналом и человеческий капитал современной России: кол. монография / под ред. О. Я. Гелиха, В. П. Соломина, Г. Л. Тульчинского. – СПб.: Книжный дом, 2011. – 416 с.

24. Шпак Л. Л., Заруба Н. А. Социологическое сопровождение аттестации управленческих кадров // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2013. – № 1/22. – С. 125–139.
25. Яковец Ю. В. Циклы. Кризисы. Прогнозы. – М.: Наука, 1999. – 448 с.
26. Яницкий О. Н. Экологическое мышление эпохи «великого передела». – М., 2008.

Literatura

1. Bajdenko V. I. Konceptual'naja model' gosudarstvennyh obrazovatel'nyh standartov v kompetentnostnom formate (diskussionnyj variant). – М., 2004.
2. Batygin G. S. Lekcii po metodologii sociologicheskikh issledovanij. – М.: RUDN, 2008. – 368 s.
3. Bestuzhev-Lada I. V., Varygin V. N., Malahov V. A. Modelirovanie v sociologicheskikh issledovanijah. – М.: Nauka, 1978. – 104 s.
4. Borodkin F. M., Ajvazjan S. A. Social'nye indikatory: uchebnik. – М.: JuNITI, 2006. – 607 s.
5. Gavrilov K. A. Sociologija vosprijatija riska: opyt rekonstrukcii ključevykh podhodov / otv. red. A. V. Mozgovaja. – М.: Izd-vo In-ta sociologii RAN, 2009. – 196 s.
6. Danakin N. S., Gajvoronskaja N. I. Mesto i rol' problemnogo analiza v sisteme social'nogo upravlenija // Upravlenie gorodom. Teorija i praktika. – Belgorod, 2011. – № 1. – S. 26–34.
7. Dzhherelievskaja I. K. Lichnostnye osnovanija social'nogo porjadka: aksiologicheskij aspekt. – М.: Moskov. gos. otkrytyj un-t, 2009. – 219 s.
8. Zarubin V. G., Osipov A. M. Sociologicheskoe issledovanie kak instrument konstruirovaniya universitetom novoj professii [Elektronny resurs] // Obrazovanie i obshhestvo. – 2010. – № 6. – Rezhim dostupa: http://www.jeducation.ru/6_2010/67.html
9. Zarubin V. G. Upravlenie konstruirovaniem novykh professij // Upravlenie personalom i chelovecheskij kapital sovremennoj Rossii: kol. monografija / pod red. O. Ja. Geliha, V. P. Solomina, G. L. Tul'chinskogo. – SPb.: Knizhnyj Dom, 2011. – S. 187–204.
10. Zimnjaja I. A. Ključevye kompetentnosti kak rezul'tativno-celevaja osnova kompetentnostnogo podhoda v obrazovanii. Avtorskaja versija. – М.: Issled. centr problem kachestva podgotovki specialistov, 2004.
11. Kajdalov V. A. O filosofskom obosnovanii teorii obrazovatel'noj sredy // Obrazovanie kak integrativnyj faktor civilizacionnogo razvitija: materialy Mezhdunarod. nauchno-praktich. konf.: v 5 ch. / In-ta jekonomiki, upravlenija i prava. – Kazan': Taglimat, 2005. – Ch. 1. – S. 144–150.
12. Kovalev V. A., Lebedev A. V., Pavlov A. F. O napravlenijah razvitija regional'noj sistemy gosudarstvennogo regulirovanija i nadzora promyshlennoj bezopasnosti ugol'nyh shaht // Toplivno-jenergeticheskij kompleks i resursy Kuzbassa. – 2007. – № 1. – S. 21–25.
13. Kozhevnikov A. A. Social'nye prichiny avarijnosti na shahtah Kuzbassa // Gumanitarnye tehnologii v ugol'noj otrasli. Teorija i praktika: sb. st. / NFI GOUVPO "Kemerov. gos. un-t". – Novokuzneck, 2009. – S. 15–24.
14. Kozhevnikov A. A. Tragedii 2007 goda. na ugol'nyh shahtah Kuzbassa: specifika politicheskikh posledstvij // Gumanitarnye tehnologii v ugol'noj otrasli. Teorija i praktika: sb. st. / NFI GOUVPO "Kemerov. gos. un-t". – Novokuzneck, 2009. – S. 54–62.
15. Kuznecov V. N. Povestka dnja i pravila igry, kotorye narody predlozhili na 2012 god. samim sebe: dlja vseh grazhdan, vseh institutov obshhestva, vseh struktur vlasti: nauch. dokl. – М., 2011. – 200 s.
16. Kuznecov V. N. Sociologija bezopasnosti: formirovanie kul'tury bezopasnosti v transformirujushhemsja obshhestve. – М., 2002.

17. Ozhiganov Je. N. Modelirovanie i analiz politicheskikh processov: ucheb. posobie dlja studentov vuzov. – M.: Izdatel'stvo RUDN, 2006. – S. 51–85.
18. Plotinskij Ju. M. Modeli social'nyh processov: uchebnoe posobie dlja vysshih uchebnyh zavedenij. – Izd. 2-e, pererab. i dop. – M.: Logos, 2001. – 296 s.
19. Razumovskij O. S. Optimologija. – Novosibirsk: IDMI, 1999. – Ch. 1: Obshhenauchnye i filosofsko-metodologicheskie osnovy. – 285 s.
20. Social'nye i politicheskie otnoshenija v regional'nom kontekste: sociologicheskij analiz: kol. monografija / otv. red. d-r sociolog. nauk, prof. L. L. Shpak; Kemerov. gos. un-t. – Kemerovo, 2011. – 543 s. – Dep. v INION Ros. akad. nauk 31.05.2011, № 60988.
21. Tatarova G. G. Osnovy tipologicheskogo analiza v sociologicheskikh issledovanijah: ucheb. posobie. – M.: Vysshee obrazovanie i nauka, 2007. – 206 s.
22. Toshhenko Zh. T. O ponjatijnom apparate sociologii // Socis. – 2002. – № 9. – S. 5–16.
23. Upravlenie personalom i chelovecheskij kapital sovremennoj Rossii: kol. monografija / pod red. O. Ja. Geliha, V. P. Solomina, G. L. Tul'chinskogo. – SPb.: Knizhnyj dom, 2011. – 416 s.
24. Shpak L. L., Zaruba N. A. Sociologicheskoe soprovozhdenie attestacii upravlencheskikh kadrov // Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv. – 2013. – № 1/22. – S. 125–139.
25. Jakovec Ju. V. Cikly. Krizisy. Prognozy. – M.: Nauka, 1999. – 448 s.
26. Janickij O. N. Jekologicheskoe myshlenie jepohi «velikogo peredela». – M., 2008.