



ПЕДАГОГИКА PEDAGOGICS

УДК 37

Н. А. Заруба, Л. Л. Шпак

СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ АТТЕСТАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

В статье раскрывается понятие социологического сопровождения. Авторы рассматривают его применительно к служебной аттестации управленческих кадров. Поднимаются актуальные сегодня вопросы функциональной нагрузки экскорт-обслуживания аттестации со стороны профессиональных социологов. Сопроводительная деятельность трактуется как вспомогательно-субсидиарная (инструментальная) по отношению к основной деятельности субъекта, нацеленного на освоение нового или овладение более сложными формами привычной деятельности.

Ключевые слова: социологическое сопровождение; аттестация; управленческие кадры; функции социологического сопровождения; цель и задачи сопровождения.

N. A. Zaruba, L. L. Shpak

SOCIOLOGICAL MAINTENANCE OF MANAGERIAL PERSONNEL VALIDATION

This article is concerned with the definition of sociological maintenance. The authors describe it in context of service validation of managerial personnel. This article raised the actual current issues of escort-service' functional load of validation by professional sociologists. The support activity is handled as auxiliary-appendant (instrumental) ones toward the main subject's activity, which aimed to assimilation of new and acquisition of more difficult forms of familiar activity.

Keywords: sociological maintenance, validation, managerial personnel, the functions of sociological maintenance, the goal and problems of support.

Социологическое сопровождение на сегодня является почти не изученной темой в социологии управления, да и во всей социологии. Ни в теоретико-методологическом ключе, ни в методическом аспекте эта тема почти не затрагивалась. К числу немногих авторов, освещавших данную тему, относятся А. М. Беляев, С. А. Гончаров, А. К. Дегтярев, В. Г. Зарубин, В. В. Игнатьев, И. В. Карев, П. Н. Карстанье, М. Максимов, Е. Ю. Литвиненко, О. М. Михайленок, А. М. Осипов, И. В. Савин, В. В. Тумалев, А. А. Хохлов и др.

В социологической практике сопровождение считается персонифицированной услугой по обслуживанию конкретных субъектов. Это своего рода экскорт-услуга. Например, при проведении недельного хронометража времени директора крупного завода вполне допустимо использование сопровождения его персоны в течение рабочего дня с соответствующим фиксированием отклонений, потерь времени, непредвиденных обстоятельств и т. д. Известны случаи, когда социологи с помощью фиксированного на-

блюдения сопровождали работу коллегиальных органов управления (коллегий, ученых советов, ректоратов, законодательных собраний в регионах) для выявления эффективности их работы.

Электоральные «горячки» приводят к тому, что социологическим сопровождением называется масштабное соучастие в избирательном процессе или отдельной избирательной кампании [13; 14]. Направления деятельности становятся всеохватными, объект внимания – массовый. Можно сослаться на помещенные в Интернете данные Южно-российского исследовательского центра «Фактор» (из текстов статей выясняется, что работа проводилась с привлечением независимого исследовательского центра «РОМИР»).

По сути, авторы публикации предлагают план крупного, многоэтапного социологического исследования, выходящего далеко за пределы эскорт-услуг. Вызывает сомнение, что мониторинг общественного настроения, связанный с избирательными установками и электоральным поведением, должен включать (помесячно, результаты даны за 2004 год) ответы на вопросы такого типа:

«Следите ли Вы за курсом американского доллара?»

«Поддерживаете ли Вы введение смертной казни для террористов?»

«Может ли ограничение рекламы пива привести к тому, что пить пиво будут меньше, чем сейчас?»

«Как Вы относитесь к конфликту Филиппа Киркорова с ростовской журналисткой Ириной Ароян?»

«Читаете ли Вы что-либо из творчества Пушкина?»

«В этом году вводится единый государственный экзамен для выпускников школ. Как Вы относитесь к этому нововведению?»

9 мая – День Победы. Как Вы считаете, победила бы сейчас наша страна в аналогичной войне?»

6 февраля в московском метро произошел теракт, в результате которого погибли и пострадали десятки людей. Как Вы считаете, что необходимо сделать для предотвращения подобных терактов в будущем?»

«Как Вы считаете, в будущем подобные террористические акты в Москве и других городах России будут происходить чаще, реже или с такой же частотой, как сейчас?» [14].

Кроме того, были заданы вопросы об отставке В. Казанцева, о письме г-на Ходорковского. Никто не возражает, что «Фактор» проводит мониторинги и регулярно отчитывается о них перед интернет-сообществом. Но причем здесь сопровождение избирательных кампаний? На наш взгляд, такого рода сопровождение теряет свое концептуально-методологическое своеобразие, не может претендовать ни на гибридность, некий синтез методологических возможностей, ни на демонстрацию методики данного вида социологической деятельности.

Однако заметим, что в постановочной части социологических намерений авторов исследования 2004 года предполагалось, что мониторинг будет регулярно отслеживать социально-политическую и экономическую ситуацию в регионе. Судя по структурным элементам такого мониторинга, он задумывался как масштабный, массовый, не связанный с частными событиями текущей общественной жизни [14].

Мы ни в коем случае не можем отнести к социологическому сопровождению те обширные, амбициозные планы исследователей, что подаются в статьях как расшифровка направлений анализа общественного мнения, данные о котором предполагалось получить методом экспресс-опроса.

Публикации убеждают, что сопровождением сегодня называют и социологический анализ инновационного эксперимента по внедрению электронных средств в избирательный процесс, и обычную повседневную

работу социолога в учреждении социальной защиты. Наверное, своя логика есть у авторов, связывающих управление организацией морально-психологического обеспечения войск непосредственно с социологическим сопровождением (И. В. Карев, Военный университет МО РФ, Москва). Социологическое сопровождение рассматривается как социальная технология, структурно обнимающая собой всю социологию управления: диагностику, проектирование, прогнозирование, планирование, контроль. И вся эта фантастическая по несовместимости работа проводится автором с целью повышения «эффективности влияния на сознание, чувства, волю и поведение военнослужащих» [10; 11].

Абсолютизация возможностей социологической науки приводит некоторых авторов к тому, что социологическое сопровождение они делают всеохватным и масштабным настолько, что распространяют его на весь процесс управления военным вузом. Поскольку профессионально подготовленных социологов в 4 вузах ВВС РФ, избранных в качестве исследовательской площадки в 2006–2007 годах, не было, то авторы смоделировали новую структуру – нештатную службу социологического сопровождения. Подтянули к этой работе всех, кто смог бы проводить «какие-нибудь» исследования. Общее руководство (финансово-экономическое, правовое, научно-техническое) возложили на зам. начальника вуза, непосредственное социологическое обеспечение – на специалиста-социолога (он же преподаватель кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин, гражданский специалист); разработка инструментария, сбор и обработка собранных данных – офицер по общественно-государственной подготовке и информированию. Опрошенные автором эксперты учли на будущее, что нештатную службу социологического сопровождения должны нести следующие категории: командиры-единоначальники военных вузов (мнение

25 % экспертов); офицеры воспитательных структур (мнение 99,7 % опрошенных); офицеры учебного отдела (47,1 %); офицеры штаба (24,6 %); офицеры звена «рота-батальон» (52,6 %); офицеры частей (подразделений) обеспечения (0,3 %); прапорщики вышеперечисленных подразделений (11,3 %); слушатели (курсанты) – 8,6 %; гражданский персонал – 36 % [14; 11].

На наш взгляд, стремление обеспечить социологическое сопровождение всего управления вузом является нереальным, не отвечающим специфике данного вида социологической деятельности. Попытка обойтись «на переправе» подручными средствами вместо профессионально и компетентно поставленной работы означает вульгаризацию социологии. Заметим, что российская армия вполне может организовать специализацию по военной социологии или прикладной социологии в соответствующих вузах страны или оформить такой заказ через институты повышения квалификации с привлечением высококвалифицированных специалистов-социологов и формированием соответствующего контингента слушателей.

Востребованность социологического вмешательства (для проведения планового исследования или обоснования выборки, оформления результатов опросов и т. д.) стала существенным признаком социологического «сопровождения». В научных публикациях появилось уточнение: социологическое сопровождение называется оперативным, что подчеркивает «одноактность», конкретную целедостижимость социологического вмешательства в управленческий процесс (С. А. Гончаров, В. Г. Зарубин, А. М. Осипов, И. В. Савин, А. А. Хохлов и др.) [3; 6; 7; 8; 15; 16; 17; 19].

Сегодня «сопровождаются» длительные по времени и масштабные процессы модернизации, учебный и воспитательный процесс в вузе, управленческий процесс в военном вузе, массовые беспорядки на оче-

редном матче, социальные и политические проекты и т. д. Даже самопрезентация – декларация директора по работе с клиентами очередной исследовательской структуры называется в интернет-сайтах социологическим сопровождением. С таким механическим толкованием социологического сопровождения трудно согласиться. Сегодня предлагается мониторинговый вариант социологического сопровождения на том основании, что с помощью укороченной до 1 страницы анкеты можно опросить весь кадровый состав трудового коллектива. Методика «SM-персонал» рассчитана на изучение социально-психологического микроклимата и настроения персонала. Быстрая техническая обработка с переводом материалов опроса (для отчета) со специализированного математического языка на социологический позволяет выполнять по несколько заказов в одном и том же коллективе и сопоставлять настроения людей в динамике [20]. Данный вариант коммерческого мониторинга слишком отдален от того социологического сопровождения, которое мы разрабатываем применительно к аттестации кадров.

Мы определяем социологическое сопровождение как оперативную, технологически упорядоченную, профессионально компетентную адаптивно-субсидиарную деятельность, обеспечивающую относительную синхронизацию управленческого процесса и освоения субъектами основной деятельности.

На наш взгляд, данное определение является концептуально приемлемым: признается разделение собственно управленческой деятельности и адаптивно-вспомогательной деятельности, а также основной деятельности и сопровождающей; подчеркивается необходимость профессионально компетентного вмешательства в управленческое взаимодействие, отсекаются используемые сегодня «подручные» средства формы соучастия в со-

циологическом сопровождении; признается необходимость синхронизации управленческих воздействий и основной деятельности взаимодействующих субъектов.

Социологическое сопровождение должно отвечать нескольким методологическим требованиям. Во-первых, оно осуществляется по согласованию с заказчиком и в строгом соответствии с утвержденным планом основных работ того органа или субъекта взаимодействия, который выбран для исследования в форме эскорт-услуги. Во-вторых, сопровождение должно строго соответствовать заявленной в договоренностях с заказчиком основной управленческой теме. В-третьих, эскорт-услуга социологов не должна доминировать над основной работой субъекта сопровождения, затруднять эту работу, подменять ее задачи. В-четвертых, социологи должны гибко реагировать на изменения конкретных ситуаций, но при этом не должны идти на поводу изменчивых настроений или прихотей субъекта. В-пятых, сопровождение возможно по отношению к такой акции, разновидности основной деятельности субъекта, которая носит относительно завершенный характер, фрагмент процесса должен быть сжат по времени.

Целью социологического сопровождения является содействие эффективной работе сопровождаемого субъекта. Особенность эскортного вмешательства социологов в том, что целеполагание и целедостижение могут быть значительно удалены друг от друга. Запланированный управленческий эффект может быть отдален во времени. Значит, разукрупнение цели должно происходить в ряде задач, взаимосвязанных друг с другом, последовательно решаемых в обозримом пространстве. К числу задач, отражающих возможности текущих ситуаций и каждодневных реалий, можно отнести:

- выявление социальных проблем, характерных для взаимодействий данного субъекта в конкретной ситуации;

- выявление целевой, предметно-тематической направленности и диапазона основной деятельности субъекта в конкретной ситуации;
- диагностирование угроз, барьеров, оперативных препятствий в осуществлении основной управленческой деятельности субъекта в конкретной ситуации;
- анализ динамики изменений структуры и функций субъекта под влиянием изменений в аналогичных ситуациях;
- оптимизация реального поведения субъекта и условий осуществления им основной управленческой деятельности применительно к конкретной ситуации.

Предметной областью исследования будет вспомогательно-субсидиарная форма социологического вмешательства в управленческую практику. Такое вмешательство возможно при сопряженном течении (ходе) основной деятельности (собственно управленческой) и вспомогательной, неосновной, собственно социологической и социокультурной. Мы рассматриваем эту вспомогательно-субсидиарную деятельность как адаптивную, облегчающую освоение новых или более сложных видов деятельности.

К **методам**, с помощью которых может внедряться в управленческую практику социологическая эскорт-услуга, мы относим: микродиагностику, мини-экспертизу, ситуационный анализ, тестирование, спецконсультирование. Нужно согласиться с позицией тех, кто связывает практическое использование методов со спектром исследований, применяемых при социологическом сопровождении.

Сопровождение служебной аттестации

Аттестация представляется узаконенной формой управления кадрами в организациях, отраслевой системе, в стране в целом. Аттестация выполняет несколько функций: **праксеологическую** (преобразование кадровой политики, изменение управленческой

практики); **селективную** (избирательное отношение к кадрам, отбор и продвижение по служебной лестнице; в итоге может быть изъятие кадров или их оставление); **мобилизационную** (мобилизация кадров на достижение критерии профессиональной деятельности); **контрольно-оценочную** (аксиологический момент аттестации содержится в формализованной оценке сотрудника с позиций его результативности, ценности для организации); **стабилизационную** (создание устойчивого кадрового состава, соответствующего стандартам данной организации).

Замечено, что на управленческом уровне аттестация служит, прежде всего, инструментом властного влияния на расстановку и перераспределение кадров. На примере переаттестации милицейских кадров мы убедились, что значительная часть старых кадров вполне выдержала новые требования, рассчитанные на формирование полицейского контингента. Это не помешало некоторым работникам (участок «Дальний» в республике Татарстан) взаимодействовать с населением привычным для себя зверским способом.

Аттестация – это своего рода селекция, изъятие кадров или их оставление (с повышением-понижением в должности, в той же должности). Аттестуемый оказывается в роли оцениваемого по ряду заранее известных критериев. Оценка всегда имеет определенные последствия для аттестуемого. Нередки случаи, когда аттестация становится средством избавления от ненужных, неудобных людей, профессионального балласта, лишней численности кадров. Допускаем и личные мотивы в процедурах аттестации.

Социологическое сопровождение аттестационных процедур несет функциональную нагрузку. К числу основных функций такого эскорт-обслуживания мы относим **фаситалиционную** (поддержки, помощи), **адаптивно-компенсаторную** (при реальном или кажущемся ущербе, обидах, спаде на-

строения и т. д.), *арбитражно-экспертную* (посредническую при очевидной предвзятости, оценочную в смысле стигматизации), *ценностно-ориентационную, организационно-регулятивную*.

Застарелые или неожиданно всплывающие (эмерджентные) социальные проблемы в структурах, где работают управленческие кадры, могут оказывать влияние на ход служебной аттестации, служить помехой во взаимодействии комиссий с аттестуемыми. Задачи социологов – по возможности снимать напряженность, находить компенсаторные инструменты воздействия на отклоняющиеся от стандарта ситуации. Например, по договоренности с заказчиком и ответственными за аттестацию лицами может быть проведен вариант социологической аттестации или аутотренинг с ролевой игрой в учреждениях системы ТЭК (топливно-энергетического комплекса) в связи с предстоящей служебной аттестацией кадров.

Принципиальный подход к обеспечению экологической безопасности производства в нашей стране заключается в создании соответствующей образовательной среды и системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, занятых в области экологической безопасности. Это касается и линейных руководителей, непосредственно соприкасающихся с рабочими местами на производстве, и специалистов различных экспертных и др. контрольно-аналитических структур, а также управленческих структур.

Аккредитованные Центры обучения и образовательные учреждения по специальному и согласованному Минэнерго, Ростехнадзором и Минобразования и науки РФ стратегическому плану проводят обучение и стажировку кадров по трем квалификационным группам:

(1) для руководителей общехозяйственных систем управления (квалификация подтверждается раз в пять лет);

(2) для руководителей и специалистов экологических служб в системе экологического контроля»; освоившие эту программу подтверждают квалификацию раз в три года;

(3) для специалистов, имеющих дело с опасными отходами, подтверждение квалификации через аттестацию по экологической безопасности требуется раз в три года.

Вопрос о стажировке и курсах повышения квалификации является не только организационным взаимодействием между аккредитованными центрами обучения по утвержденным программам дополнительного послевузовского образования и предприятиями, но и социально значимым, масштабным вопросом безопасности окружающей среды, сохранения здоровья и жизни населения. «Экологическая безопасность – это в первую очередь специальные знания и подготовка, без которой невозможно определять степень негативного воздействия на окружающую среду, адекватно оценивать последствия деятельности промышленных предприятий» [2].

Обучение экологической безопасности тесно связано с последующей аттестацией кадров, подготовленных на перспективу реального обеспечения этой безопасности в соответствующих структурах.

К общим принципам служебной аттестации кадров мы относим:

- нормативно-правовое регулирование;
- соответствие системным требованиям;
- объективность;
- справедливость и непредвзятость;
- компетентность оценок;
- организацию обратной связи;
- сочетание оценок и самооценок.

Статус личности в аттестационных взаимодействиях изменяется, появляется иерархия господства-подчинения. Изложенные принципы реализуются в конкретном контексте, на определенном жизненном фоне аттестуемого. Эти принципы отражают отношение общества, корпорации к аттестации как

взаимодействию организации с личностью, и это взаимодействие имеет социальные последствия [21].

Мы не отрицаем необходимость служебной аттестации кадров. Для нас вопрос в том, надо ли некритически повторять те нормы и текущие правила, что установлены на западных и американских корпоративных площадках работы с персоналом. Периодичность, безапелляционность решений, формализация процесса увольнения, понуждение работников к саморекламе и самопрезентации – многие из частных технологий работы с кадрами для нас не подходят в силу иного социокультурного контекста жизни. Надо признать, что без учета сложившихся поведенческих стереотипов, привычек, образа жизни и сознания наших управленческих кадров аттестация может превратиться в средство манипулирования людьми, полного разрушения коллективности и насаждения эгоистического индивидуализма, пренебрегающего любой групповой работой и эффектами соучастия в «ансамбле», которые важны, к примеру, в инновационных организациях адхократического типа. Прижившиеся в менеджменте и экономических дисциплинах представления о человеческом капитале, человеческом факторе вполне могут обслуживать познавательную и прагматическую задачу аттестации – выявить резервы повышения отдачи работника. Психологи и экономисты на этот счет идут в ногу: отношения руководителя и подчиненного сводятся к определению линии поведения руководителя, оценивающего пригодность работника либо к решению поставленных задач, либо к адаптивным межличностным взаимосвязям, укрепляющим внутrigрупповую солидарность. Фактически любая акцентуация на человеческом факторе означает *инструментальное* отношение к личности аттестуемого.

Принцип объективности мотивирован руководством корпорации, фирмы, и сама

аттестация обычно рассматривается как дополнительный рычаг в механизме манипулирования персоналом в интересах организации, собственников. Признается «основной целью аттестации – приведение человеческого ресурса в соответствие со стратегией фирмы» [1].

В структуре аттестационных мероприятий особое внимание уделяется аттестационному собеседованию. Эта внешне либеральная процедура понимается психологами как установление доверительных отношений непосредственного (линейного) руководителя с аттестуемым лицом. На деле такое собеседование может сулить скрытые угрозы должностному статусу подопечного и усугублять доминирование принципа субъективности в пику декларируемым принципам объективности, справедливости, непредвзятости. Представим, что по линии службы внутренней безопасности проводятся вмененные только в границах данной корпорации, фирмы требования прохождения тестов на детекторе лжи. Одно дело, когда такое воздействие – результат тщательного внутреннего расследования, финальная, завершающая стадия в правовом определении судьбы сотрудника. Другое дело, если волонтеристски любому работнику предлагается пройти углубленное собеседование на детекторе лжи [4; 5; 9; 18].

Ради поиска лжи и определения уловок, умолчаний, скрытности, установок на обман или отказ от саморазоблачения люди вынуждены психологически напрягаться.

В графологических исследованиях тесты с дихотомическими ответами (да – нет) направлены на реализацию предубеждений, подозрений в отношении тестируемых. Совпадение или сопряжение во времени с официальной аттестацией означает для аттестуемого дискриминацию, закрепляющуюся в конкретном решении.

Служебная аттестация состоит из нескольких этапов:

- подготовительный этап (разработка или корректировка «Положения об аттестации», формализация стандартов, методик, разработка алгоритмов пробных аттестаций, методических материалов к экзамену, предупредительных справок для консультирования, определение критериев оценок, составление графика проведения аттестаций);

- проведение аттестаций (этот этап имеет предварительную аттестационную стадию – официальное формирование аттестационных и экспертных комиссий, определение списка аттестуемых и наличие документов, представляемых в комиссии, согласование критериев оценок для устранения предвзятости и осуществления единства требований; ответственная фаза – непосредственная процедура аттестации, включающая собеседование, тестирование, экзамен, заполнение бланков экспертных оценок, обсуждение кандидатуры и голосование – в отсутствие аттестуемого, заполнение аттестационного листа, сообщение аттестуемому комиссионного решения; сотрудник объявляется полностью соответствующим занимаемой должности с перспективой продвижения или включения в резерв на продвижение, остается на прежней должности; неполное соответствие занимаемой должности влечет за собой контрольную, т. е. повторную аттестацию, а несоответствие означает понижение в должности, даже в порядке перевода, но при несогласии работника с таким решением его имеют право уволить);

- подведение итогов аттестации (помимо официального приказа руководителя организации, итоги и мероприятия – предложения комиссии обсуждаются на производственных и профсоюзных, собраниях, административных совещаниях).

При проведении аттестационной кампании необходимо учитывать разновидность аттестации: очередная (обычно 1 раз

в 3–5 лет), внеочередная (выдвижение в резерв, заметные или неустранимые просчеты в работе); продвижение по службе или перевод в другое подразделение (проверка на адекватность потенциала и нового назначения); повторная аттестация (при наличии замечаний и сроков их устранения в момент предыдущей аттестации); по истечении испытательного срока [22].

Аттестация предполагает, что оценивается поведенческая и атрибутивная стороны делового образа жизни сотрудника:

- лояльность;
- использование достиженческих мотивов в соотношении с возможностями организации;
- поддержание положительного имиджа организации в социальных сетях;
- аналитические способности;
- целесообразная деловая коммуникабельность;
- выносливость и работоспособность;
- порядочность;
- презентабельность внешнего делового стиля, манер, речи.

Кроме того, оцениваются уровень целедостижения при выполнении должностных обязанностей, эффективность деятельности (по следам оценок со стороны руководителя, клиентов и по экономическим показателям), профессиональная и корпоративная компетентность.

К числу **аттестационных методов** исследователи относят метод групповой экспертной оценки, экзамен, моделирование ситуации и самостоятельная квалификационная работа аттестуемого (при оценке профессиональной компетентности), собеседование, тестирование [22].

Разработка методологии и методик аттестации, безусловно, является отправной точкой для дальнейшего методического оснащения служебных аттестаций. Но это требует

критической переработки имеющихся подходов и методов аттестации. Самыми уязвимыми с позиций социологии управления можно считать несколько противоречий. **Первое противоречие** – между декларируемыми заботой о развитии личности сотрудника и реальным отношением к сотруднику как к инструменту в достижении стратегических целей корпорации, фирмы, управленческой структуры. **Второе противоречие**, связанное с первым: декларируется отстраненность аттестационных комиссий от оценки аттестуемого как индивида. Фактически в перечень деловых качеств, формально сориентированных на профессиональную и корпоративную компетентность, включаются нравственно-оценочные качества, не входящие в число обязательных, например, по критерию корпоративной компетентности (любить корпорацию или личным присутствием поддерживать солидарный дух взаимозависимости сотрудник не обязан). **Третье**. Аттестационное собеседование, превращающееся в «выворачивание наизнанку» души сотрудника без сформированной достаточной степени доверия к руководителю, становится формой насилия над личностью работника. Не учитывается даже адаптивный период, в котором пребывает сотрудник. На какую корпоративную культуру опираются исследователи, рекомендующие «тщательный», «жесткий контроль за вхождением работника в должность»? «Жесткий контроль и оценка сильных и слабых сторон деятельности работника позволяют оказать ему необходимую помощь, быстрее исправить недостатки. Одновременно проверяется правильность решения о назначении... Работника, не справляющегося с обязанностями, в короткий срок переводят на менее ответственную работу или увольняют. Другая цель сокращения сроков формальной оценки в этот период состоит в навязывании работнику высоких стандартов трудовой дея-

тельности» [1]. Образцами для такого применения «адаптивных технологий» служат американизированные методики и формализованная практика таких фирм, как «Макдональдс», «Контроль дейта».

Четвертое противоречие – между декларируемыми принципами объективности и справедливости, которая предполагает снятие влияния предубеждений, дискриминационных практик, вкусовых предпочтений руководителей, оценивающих сотрудника. На этот счет в методиках предлагается строить процедуры аттестации так, чтобы был возможен переход от «стратегии минимизации субъективного влияния» к «стратегии компенсации субъективного влияния». Минимизация влияния управленческого индивидуального стиля на подчиненных осуществляется с использованием перекрестной оценки сотрудника по нескольким методикам и несколькими экспертами, игнорируются крайние оценки, акцент делается на медианном распределении оценок. Сотрудник оценивается по трем критериям: личностно-деловые качества; требуемые знания и умения, результаты труда. Компенсаторный подход учитывает не только оценку труда, но и оценку качеств, влияющих на достижение результатов.

Заметим, что в методиках есть попытки разделить факторы оценки и показатели самой оценки. Обычно в социологии под факторами подразумевают те условия, которые оказывают ощутимое воздействие на состояние объекта. Едва ли к факторам следует относить «набор характеристик оцениваемого, позволяющий получить адекватное представление о нем». Деление таких факторов на основные и дополнительные мало что проясняет применительно к аттестации. Например, к основным факторам относят: «профессиональные (знания, опыт, навыки); моральные (трудолюбие, принципиальность, честность, обязательность, самокритичность);

волевые (энергичность, упорство, работоспособность); деловые и организаторские (инициативность, целеустремленность, самостоятельность, собранность, исполнительность, дисциплинированность, лидерские задатки, оперативность, творческий подход к делу); потенциальные способности, то есть качества, которые не раскрыты, но, вероятно, раскроются в будущем (в данный момент определяются на основе тестирования)» [1].

Мы наблюдаем очевидную путаницу факторов применительно к аттестации: оценка проводится по состоянию дел на вверенном участке работы. Показатели деятельности вверенного подразделения становятся предметом аттестационной оценки. Доверчивое отношение к специальной литературе заслоняет для исследователей нарабатанные в социологии различия между факторами и состояниями самого объекта оценки, между факторами и критериями оценки.

Например, в упомянутой методике читаем: «Деятельность людей оценивается по таким факторам, как комплексность, масштабность, управленческая и технологическая сложность» [1]. На наш взгляд, это критерии, требующие своего развертывания в соответствующих показателях. Читаем далее: «Сложность труда работника управления оценивается по таким факторам, как содержание работы, разнообразность, самостоятельность, масштабы и сложность руководства, характер и степень ответственности, соотношение творческих и стандартных процедур» [1]. Надо заметить, что еще в конце 1970 – начале 1980-х годов в социологии был предложен такой критерий для определения социальных различий в обществе, как характер труда (проф. Н. А. Аитов). Он включал перечисленные выше элементы. Предложенный критерий был апробирован в социологической практике, но не замечено было смешения этого критерия с факторами (функционирования, развития).

Есть еще одно противоречие, связанное с реализацией принципа обратной связи в аттестационном процессе. Обратная связь как управленческий принцип действительно помогает администрации выявить те или иные качества сотрудника, четко определить отношение к его судьбе на основе прямых и перекрестных собеседований, анкетных опросов, замеров состояния вверенного аттестуемому участка работ и т. д. Но имеющиеся методики убеждают, что это «игра в одни ворота». У администрации нет никаких вмененных, вписанных в аттестационные процедуры обязанностей по демонстрации «точек роста» организации, стратегии укрепления внутриорганизационной координации, перспектив отношений с внешней средой организации. Нет и намека на показ общих основ и стратегий карьерного роста отдельных категорий сотрудников.

Аттестация – это процесс взаимного приспособления организации, ее подразделений и сотрудника. Обратная связь предполагает не простое ужесточение контроля над деятельностью, например, нового сотрудника, и не эгоистическое ускоренное приведение его деятельности в соответствие с устоявшимися стандартами организации. Такое в силу адаптивного состояния сотрудника невозможно, требует разбега во времени и щадящего режима освоения должности; это закон адаптивной меры и нормы (Л. Л. Шпак, 1991). Примерно через 1,5–2 года работы новые кадры вполне могут подкрепить выявленную у них инициативность конкретными критическими оценками состояния дел в организации или конкретными предложениями по совершенствованию дел в своем подразделении. Если аттестация не привела к объективной оценке личностных качеств сотрудника, и он оказался вялым, неинициативным, то выполненное аттестуемым (заранее предложенное) задание о совершенствовании работы вверенного подразделения вполне

может продемонстрировать новый поворот в отношении аттестуемого к организации. Обратная связь должна быть взаимно полезной участникам аттестационного взаимодействия.

Нам представляется, что аттестационный процесс может быть оснащен такими формами социологического сопровождения:

- Диагностические замеры состояния дел, находящихся в границах статусно-должностной компетенции аттестуемого.

- Соотнесение объективных показателей работы структурного подразделения с полномочиями и правомочиями аттестуемого (по исследованиям, большинство управленцев варьируют свои обязанности во время оперативно исполняемой работы: часть дел перекадывают на плечи подчиненных, но и сами нередко выполняют «по умолчанию» часть работы вышестоящих начальников).

- Деловые игры, имитирующие распределение аттестационных ролей и ход аттестации.

- Проведение за полтора-два месяца до служебной аттестации смягченного, адаптивного варианта с игровыми включениями – социологической аттестации.

- Экспертизу деловых отношений в соответствующем подразделении.

- Управленческое консультирование по проблемам социальных угроз и влияния социальных факторов.

- Разработку адаптивно-карьерных персонал-технологий для крайних категорий сотрудников: наиболее уязвимых и наиболее перспективных.

- Реконструкция карьеры кадров, не аттестованных при проведении предыдущих аттестаций; социологическая оценка упущенных ресурсов.

- Разработка инновационной игровой методики «Дублиры по должности».

Согласимся, что аттестация – одна из форм оценки сотрудников. Сегодня в

стране предпринимаются попытки выработать единую систему оценки соответствия (ЕСОС) в области экологической, промышленной, энергетической и строительной безопасности. Унификация подходов к оценке безопасности и соответствующая межведомственная координация деятельности становятся сегодня практически востребованными. На X Всероссийском форуме (24–26 авг. 2009 года) были представители 318 организаций.

Наряду с территориальными уполномоченными, представителями крупных предприятий и организаций, независимых структур по аттестации, экспертизе, испытанию и инспектированию, в работе форума участвовали представители Минприроды России (Министерства природных ресурсов и экологии), Ростехнадзора (Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору), Российского союза промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленной палаты РФ, Государственной думы РФ, ЕА (Европейского сотрудничества по аккредитации).

Решения X Всероссийского форума ЕСОС направлены на саморегулирование деятельности в области безопасности с опорой на правовые основы взаимодействия. Такая ориентация предполагает согласование проблем, повышение ответственности субъектов в рамках своих компетенций и реальное устранение избыточного государственного вмешательства в экономические процессы.

Инициативы форума коснулись таких организаций, как ОАО «НТЦ “Промышленная безопасность”» (орган по аккредитации ЕСОС), ОАО «Национальное агентство контроля сварки», общественной организации «Российское общество по неразрушающему контролю и диагностике». Перед этими участниками форума стоит задача нормативно-методического надзора в области аттестации специалистов по сварке и неразрушающе-

му контролю, лабораторий неразрушающего контроля, соучастие в нормотворческой деятельности по близким профилям.

«НТЦ “Промышленная безопасность”» было предложено усилить работу по оценке компетентности оценочной деятельности органов, обеспечивающих промышленную, энергетическую, экологическую строительную безопасность, повысить темпы аккредитации органов по стратификации, а также электро- и аналитических лабораторий. Учитывая обострение проблем безопасности в строительстве, форум потребовал от «НТЦ “Промышленная безопасность”» усилить работу по оценке компетентности проектных, строительных, монтажных и ремонтных организаций, развернуть аккредитацию организаций, осуществляющих строительный контроль.

Переход на согласованные правила саморегулирования зависит и от деятельности территориальных уполномоченных, органов ЕСОС на местах. От них ожидают повышения качества проверок органов по оценке соответствия, испытательных лабораторий, экспертных организаций.

Что касается непосредственно аттестации, то форум нацелил аттестующих субъектов на повышение качества работ по оценке соответствия персонала и знания им процедур ЕСОС. Укрепление самодисциплины участников связывается со своевременной отчетностью по разработанным программам и активным подтверждением своего участия в работе по оценке соответствия. Аттестованный персонал должен своевременно проходить переаттестацию, а органы по оценке соответствия поддерживать на должном уровне свою компетентность и подтверждать ее в совместной деятельности (Пиляев Н. А., 2009).

Особенность официально назначенной аттестации в ее необратимости, вменности, в вопросно-ответной форме речевой коммуникации и полной зависимости атте-

стуетого от справедливости и объективности комиссионного решения. На исход аттестации (решение комиссии) влияют предыдущие учетно-отчетные, рейтинговые показатели работника, его поведение непосредственно в процедуре аттестации, а также состояние кадров и некие типические, усредненные представления о желательном, допустимом (приемлемом) и неприемлемом облике управленца в данной системе.

Сегодня с аттестацией справедливо связывают возможность формирования и разнообразия компетенций, отражающих социально-профессиональный статус управленческих кадров [12].

Аттестация является резонансным событием в судьбе отдельных работников и целых коллективов. Помимо отзвука, резонанса, некоего эффекта, с аттестацией бывают связаны определенные последствия профессионального, политического или социального характера. Эти последствия не назовешь мимолетными. Они могут приобретать устойчивый характер, быть провозвестником дальнейших заметных изменений.

Результаты аттестации обычно официально закрепляются в форме рекомендаций об использовании кадров, их соответствии статусно-должностной иерархии. Для одних должностных лиц место в иерархии остается прежним, других намечают к продвижению, третьих – рекомендуют к понижению в должности. Некоторые из аттестуемых лиц не выдерживают аттестационных требований, попадают в число неаттестованных, т. е. решением комиссии они считаются полностью несоответствующими любой управленческой должности в данном структурном подразделении.

Социологическое сопровождение смягчает скрытые разрушительные для личности эффекты служебной аттестации, позволяет своевременно включить компенсаторные средства взаимодействия.

Литература

1. Аттестация персонала: цели аттестации персонала и роль руководителей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vashakomanda.ru/article23.html>
2. Аттестация ЭБ в Ростехнадзоре – программа экологической безопасности предприятий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rb-service.ru/article3.html>
3. Беляев А. М. Военная социология: проблемы методологической рефлексии // Социс. – 2002. – № 12. – С. 68–72.
4. Варламов Г. В., Коровин В. В. Тесты полиграфных проверок. ГУВД Ставропольского края. – Краснодар: Просвещение-Юг, 2001. – 100 с.
5. Варламов Г. В. Углубленные кадровые проверки / Г. В. Варламов, Н. М. Власова, И. С. Зубрилова, М. Б. Котомин. – М.: Русичи, 2003. – 385 с.
6. Гончаров С. А., Зарубин В. Г. Оперативное социологическое сопровождение инновационной деятельности вуза. Секция 28 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.isras.ru/abstract_bank/1208427136.pdf
7. Дегтярев А. К., Литвиненко Е. Ю. Курсанты вузов: жизненные стратегии и инновационный потенциал // Социс. – 2003. – № 12. – С. 69–75.
8. Игнатъев В. В. Социологические исследования в военном вузе // Социс. – 2008. – № 2. – С. 123–126.
9. Исследуем ложь. Теория, практика обнаружения. – 2-е междунар. изд. / под ред. Майкла Льюиса, Кэролин Саарни. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2004. – 288 с.
10. Карев И. В. Социологические аспекты организации морально-психологического обеспечения в Вооруженных силах Российской Федерации // Военная мысль. – 2009. – № 11. – С. 39–47.
11. Карев И. В. Социологическое сопровождение организации морально-психологического обеспечения в Вооруженных силах Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. – М., 2010.
12. Козачок В. И. Социологическое обеспечение процессов формирования аппарата управления в федеральных органах исполнительной власти: монография. – Орел: Академия ФСО России, 2006.
13. Максимов М. Опыт социологического сопровождения избирательных кампаний [Электронный ресурс]: [довыборы в г. Саратов, 1998]. – Режим доступа: C:\Users\Пользователь\Desktop\Socionet.Narod.ru – Социология и Маркетинг в Сети.htm
14. Максимов М. С. Опыт социологического сопровождения избирательных кампаний [Электронный ресурс] // Социология, политология, выборы. – 1998. – № 2. – Режим доступа: <http://www.marketologu.aaanet.ru/social01.htm>; Режим доступа: <http://www.marketologu.aaanet.ru/social04.htm#0410>
15. Михайленок О. М. Российская армия: социальное неравенство и социальная динамика // Социально-гуманитарные знания. – 2006. – № 4. – С. 105–126.
16. Осипов А. М. О социальном партнерстве в сфере образования / А. М. Осипов, П. Н. Карстанье, В. Г. Зарубин, В. В. Тумалев // Социс. – 2008. – № 11.
17. Плещеев В. В. Опыт переподготовки и социальной адаптации бывших военнослужащих в России и за рубежом // Социально-гуманитарные знания. – 2007. – № 4. – С. 310–317.
18. Психология лжи: руководство по выявлению обмана в деловых отношениях, политике и семейной жизни: пер. с англ. – Киев: Лотос, 1999. – 224 с.

19. Савин И. В. Технология социолог. сопровождения проектной деятельности... [Электронный ресурс] / Ин-т бизнеса и права. – Режим доступа: <http://www.ibl.ru/konf/041208/48.html>
20. Социологический мониторинг персонала «СМ-персонал»: ред. ст. // Образование и общество. – 2010. – № 6.
21. Управление персоналом и человеческий капитал современной России: кол. монография / под ред. О. Я. Гелиха, В. П. Соломина, Г. Л. Тульчинского. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2011. – 416 с.
22. Что такое аттестация персонала? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [Tatsel.ru.htm http://www.saib-poligraf.ru/rospoligraf/index.php?artid=401](http://www.saib-poligraf.ru/rospoligraf/index.php?artid=401)

Literatura

1. Аттестация персонала: цели аттестации персонала и роль руководителей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vashakomanda.ru/article23.html>
2. Аттестация JeB в Rostehnadzore – программа экологической безопасности предприятий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rb-service.ru/article3.html>
3. Beljaev A. M. Voennaja sociologija: problemy metodologičeskoj refleksii // Socis. – 2002. – № 12. – S. 68–72.
4. Varlamov G. V., Korovin V. V. Testy poligrafnyh proverok. GUVД Stavropol'skogo kraja. – Krasnodar: Prosveshhenie-Jug, 2001. – 100 s.
5. Varlamov G. V. Uglublennye kadrovyje proverki / G. V. Varlamov, N. M. Vlasova, I. S. Zubrilova, M. B. Kotomin. – M.: Rusichi, 2003. – 385 s.
6. Goncharov S. A., Zarubin V. G. Operativnoe sociologičeskoe soprovozhdenie innovacionnoj dejatel'nosti vuza. Sekcija 28 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.isras.ru/abstract_bank/1208427136.pdf
7. Degtjarev A. K., Litvinenko E. Ju. Kursanty vuzov: zhiznennye strategii i innovacionnyj potencial // Socis. – 2003. – № 12. – S. 69–75.
8. Ignat'ev V. V. Sociologičeskie issledovanija v voennom vuze // Socis. – 2008. – № 2. – S. 123–126.
9. Issleduem lozh'. Teorija, praktika obnaruzhenija. – 2-e mezhdunarod. izd. / pod red. Majkla L'juisa, Kjerolin Saami. – SPb.: Prajm-Evroznak, 2004. – 288 s.
10. Karev I. V. Sociologičeskie aspekty organizacii moral'no-psihologičeskogo obespečenija v Vooruzhennyh silah Rossijskoj Federacii // Voennaja mysl'. – 2009. – № 11. – S. 39–47.
11. Karev I. V. Sociologičeskoe soprovozhdenie organizacii moral'no-psihologičeskogo obespečenija v Vooruzhennyh silah Rossijskoj Federacii: avtoref. dis. ... kand. sociol. nauk: 22.00.08. – M., 2010.
12. Kozachok V. I. Sociologičeskoe obespečenie processov formirovanija apparata upravlenija v federal'nyh organah ispolnitel'noj vlasti: monografija. – Orel: Akademija FSO Rossii, 2006.
13. Maksimov M. Opyt sociologičeskogo soprovozhdenija izbiratel'nyh kampanij [Электронный ресурс]: [dovybory v g. Saratov, 1998]. – Режим доступа: [C:\Users\Pol'zovatel\Desktop\Socionet.Narod.ru – Sociologija i Marketing v Ceti.htm](C:\Users\Pol'zovatel\Desktop\Socionet.Narod.ru-Sociologija i Marketing v Ceti.htm)
14. Maksimov M. S. Opyt sociologičeskogo soprovozhdenija izbiratel'nyh kampanij [Электронный ресурс] // Sociologija, politologija, vybory. – 1998. – № 2. – Режим доступа: <http://www.marketologu.aaanet.ru/social01.htm>; Режим доступа: <http://www.marketologu.aaanet.ru/social04.htm#0410>
15. Mihajlenok O. M. Rossijskaja armija: social'noe neravenstvo i social'naja dinamika // Social'no-gumanitarnye znanija. – 2006. – № 4. – S. 105–126.

16. Osipov A. M. O social'nom partnerstve v sfere obrazovanija / A. M. Osipov, P. N. Karstan'e, V. G. Zarubin, V. V. Tumalev // Socis. – 2008. – № 11.
17. Pleshheev V. V. Opyt perepodgotovki i social'noj adaptacii byvshih voennosluzhashchih v Rossii i za rubezhom // Social'no-gumanitarnye znaniya. – 2007. – № 4. – S. 310–317.
18. Psihologija lzhi: rukovodstvo po vyjavleniju obmana v delovyh otnoshenijah, politike i semejnoy zhizni: per. s angl. – Kijev: Lotos, 1999. – 224 s.
19. Savin I. V. Tehnologija sociolog. soprovozhdenija proektnoj dejatel'nosti... [Jelektronnyj resurs] / In-t biznesa i prava. – Rezhim dostupa: <http://www.ibl.ru/konf/041208/48.html>
20. Sociologicheskij monitoring personala «SM-personal»: red. st. // Obrazovanie i obshhestvo. – 2010. – № 6.
21. Upravlenie personalom i chelovecheskij kapital sovremennoj Rossii: kol. monografija / pod red. O. Ja. Geliha, V. P. Solomina, G. L. Tul'chinskogo. – SPb.: OOO «Knizhnyj Dom», 2011. – 416 s.
22. Chto takoe attestacija personala? [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: [Tatsel.ru.htm http://www.saib-poligraf.ru/rospoligraf/index.php?artid=401](http://www.saib-poligraf.ru/rospoligraf/index.php?artid=401)