

# СОЦИОЛОГИЯ

## **Taisia Mikhailovna Balandina,**

*Doctor of Sociology,  
professor of the department of history, philosophy,  
political science and sociology,  
Saratov socio-economic institute (branch)  
of Plekhanov Russian University of Economics*

## **Natalia Alexandrovna Yerokhina,**

*PhD in Sociology,  
associate professor of the department  
of physical education and sports,  
Saratov socio-economic institute (branch)  
of Plekhanov Russian University of Economics*

## **Natalia Nikolaevna Cherevishnik,**

*PhD in Sociology,  
associate professor of the department  
of physical education and sports,  
Saratov socio-economic institute (branch)  
of Plekhanov Russian University of Economics  
УДК 331.108*

## **Таисия Михайловна Баландина,**

*доктор социологических наук,  
профессор кафедры истории, философии,  
политологии и социологии,  
Саратовский социально-экономический институт (филиал)  
РЭУ им. Г.В. Плеханова,*



**balandinatm@gmail.com**

## **Наталья Александровна Ерохина,**

*кандидат социологических наук,  
доцент кафедры физического воспитания и спорта,  
Саратовский социально-экономический институт (филиал)  
РЭУ им. Г.В. Плеханова*



**natalja126@yandex.ru**

## **Наталья Николаевна Черевিশник,**

*кандидат социологических наук,  
доцент кафедры физического воспитания и спорта,  
Саратовский социально-экономический институт (филиал)  
РЭУ им. Г.В. Плеханова*



**chere-n@yandex.ru**

## ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА ОРГАНИЗАЦИИ НА ИННОВАЦИОННЫЙ ТИП РАЗВИТИЯ

Современные организации переходят на инновационный тип развития. При этом сохраняется старая специализированная оценка персонала. Она по-прежнему проводится формально в форме аттестации в рамках устаревшей системы нормативных документов. Методики постоянной комплексной оценки персонала, приспособленной к требованиям процесса инновационного развития, не существует. Последнее приводит к обострению социальных противоречий: растет сопротивление (противодействие) персонала реализации инновационных проектов, обновление технологического и профессионального потенциала организации сопровождается развитием социальных конфликтов на предприятиях, отсутствием объек-

тивной социальной информации, позволяющей эффективно внедрять проекты социально-экономического развития, экономическая результативность оптимизации существенно снижается. Для преодоления данных противоречий необходимо не только выявить недостатки традиционной системы оценки персонала, но и уточнить новые подходы к ней в современной организации, переосмыслить существующие исследования по данной проблеме. В статье дифференцируются и анализируются концепции оценки персонала в контексте современных процессов перехода организаций на инновационный тип развития. Представлена расширенная модель социальной оценки персонала, включающая в себя не только специализированные параметры оценки (аттестацию работников относительно требований занимаемой должности), но и комплексные элементы дополнительной социальной оценки (накопленного профессионального потенциала, эффективности трудовой деятельности, организационной культуры работников). Доказывается, что в рамках инновационной, динамично развивающейся организации оценка персонала, с одной стороны, должна осуществляться на постоянной основе, с другой – быть многонаправленной и представлять собой предварительный, а также текущий компонент модернизации всей системы кадрового управления.

**Ключевые слова:** социальная оценка, социальное развитие, организация, эффективность трудовой деятельности, организационная культура.

## PERSONNEL ASSESSMENT DURING TRANSITIONAL PERIOD TO INNOVATIVE DEVELOPMENT

The article states that in current economy businesses are moving to an innovative type of development. At the same time, they keep obsolete specialized staff assessment system that is still carried out in the form of performance review within the framework of the outdated system of normative documents. There are currently no methods of continuous staff assessment adapted to the requirements of the innovative development process. All of the above leads to aggravation of social contradictions: resistance of personnel to the implementation of innovative projects grows, modernization of technological and professional potential of organizations is accompanied by social conflicts, lack of social information that is involved in the implementation of projects for social and economic development, and economic efficiency of optimization is significantly reduced. To overcome these contradictions, it is necessary not only to identify shortcomings of the traditional system of staff assessment but also to clarify new approaches to staff assessment and rethink the existing approaches to this issue. The article differentiates and analyzes the concepts of staff assessment in the context of transition to an innovative type of development, presents an expanded model of the social assessment of staff that includes not only specialized evaluation parameters (performance review of employees according to their job description) but also elements of additional social assessment (professional potential, work efficiency, organizational culture of employees). The authors conclude that in an innovative, dynamically developing organization, staff assessment, on the one hand, should be carried out on an ongoing basis, on the other, be multi-directional and include preliminary as well as current component of the modernization of the entire personnel management system.

**Keywords:** social evaluation, social development, organization, performance assessment, organizational culture.

В России в настоящее время осуществляются стратегические долгосрочные реформы. Поэтому происходят существенные структурные преобразования хозяйственных организационных систем. Постепенно модернизируются традиционные организации бюрократического типа, у которых статичная система социально-трудовых отношений, неизменные условия трудовой деятельности, застой применяемого технологического оборудования. Формируются новые организации инновационного типа, характеризующиеся устойчивым научно-образовательным развитием человеческого капитала, динамичным развитием технологической базы, формированием новаторской организационной культуры. Организации инновационного типа представляют собой социальные системы, осуществляющие не только поиск, обработку, создание, приспособление, технологическое использование информации, но также и социально-профессиональное развитие, трудовое накопление новаторских способностей работников.

Организация инновационного типа характеризуется ценностями трудового раскрепощения,

внедрением инноваций, равноправным сотрудничеством непосредственных работников, командным творчеством, инициативой, новаторством, ростом социальной ответственности акторов. Данные организации формируют инновационный тип организационной культуры, которая отражает высокую степень привлечения персонала к управленческим процессам, рационализаторской деятельности, характер стимулирования разработок, а также внедренческих практик, разрушение барьеров реализации инициативы, творчества, привлечение работников к инновационной деятельности, обеспечение условий профессионального саморазвития [1].

Современным формальным организациям необходимо строить свою деятельность в рамках инновационного типа развития. В связи с тем что в настоящее время ограничиваются технологические возможности организационной оптимизации, основными факторами совершенствования деятельных системы становятся работники и их знания, информационные потоки, интеллектуальный, образовательный ресурс организации. Последнее предполагает постоянные преобразования в систе-

ме человеческого капитала организации, реализацию проектов образовательного развития способностей работников, систематическую оценку не только профессионального потенциала, но и практик его реализации в процессе осуществления трудовой деятельности работников. Между тем оценка профессионального потенциала персонала в организациях проводится периодически, формально, в виде традиционной аттестации, на основе требований нормативной документации. На сегодняшний день методики социальной оценки работников в условиях инновационного развития организации не существует. Последнее создает предпосылки формирования социальных противоречий, обострения социально-управленческих конфликтов, торможения процессов профессионального развития персонала. Возрастает сопротивление персонала инновационным преобразованиям в организации, формируются практики противодействия реализации программ оптимизации ее технологических систем. Реформирование мотивационной модели сопровождается ростом социально-трудовых противоречий, становлением практик взаимного покровительства. В результате затрудняется сбор и анализ реальной социально-экономической информации о деятельности персонала, позволяющей разрабатывать и внедрять программы технологического развития, обновление механизмов социального управления организацией.

Анализ социологических концепций показывает, что в современных исследованиях пока не сформулирована общая позиция по проблеме социальной оценки персонала организаций инновационного типа. На практике не проводится обоснование процесса взаимосвязи социальной оценки персонала, социальной политики, проектов социального развития организации.

Для преодоления данного пробела дифференцируем научные концепции, исследующие социальную оценку персонала, осуществим исследование базовых парадигм по данной проблеме. Концепции, рассматривающие процесс социальной оценки персонала, условно сгруппируем по двум направлениям: теории специализированной оценки; парадигмы комплексной оценки персонала.

Теории специализированной оценки раскрывают принципы узких традиционных технологий аттестации работника относительно требований штатного расписания. Аттестация персонала является традиционной технологией, применяемой для специализированной оценки работников. Она представляет собой оценку эффективности реализации сотрудником профессиональных обязанностей [6]. Данная оценка, с одной стороны, определяет соответствие конкретных формальных профессиональным требованиям реальным трудовым способностям акторов, с другой – учитывает и определяет адаптивные способности работников относительно целей, необходимых профессиональных компетенций, задач, форм трудовой реализации, технологических особенностей рабочего места.

Специализированная социальная оценка работников в итоге должна обеспечить процессы опти-

мизации кадровой политики организации, создать условия роста эффективности управления на местах через определенную систему механизмов: модернизацию материальных и нематериальных факторов мотивации персонала; повышение экономической значимости процессов целевой профессиональной подготовки; планирование карьеры различных профессиональных групп работников. Традиционно применяемая специализированная профессиональная оценка работников строится на основе общих технологий аттестации работников. Данные технологии оценки работников позволяют выявить слабые и сильные качества профессионального потенциала работников, что должно привести к совершенствованию проектов профессионального развития работников, эффективному планированию и осуществлению их карьерного роста, принятию верных решений по вознаграждению, а также продвижению по карьерной лестнице либо при необходимости отстранению от выполнения профессиональных функций. Социальная специализированная оценка работников в форме аттестации предоставляет возможность менеджменту организации принимать кадровые решения, направленные на рост эффективности труда, трансформировать заработную плату.

Таким образом, специализированная оценка персонала основана на узких технологиях аттестации работника относительно требований занимаемой должности работника согласно организационному штатному расписанию. Данная оценка ориентирована на проверку и коррекцию профессионального потенциала работников, определение соответствия конкретных формальных профессиональных требований реальным трудовым способностям акторов. Специализированная социальная оценка персонала трансформируется в зависимости от изменяющихся целей, стратегий, задач организации в рамках проектирования процессов совершенствования систем кадрового управления, обновления организационной культуры: ценностей, принципов, норм, правил и процедур управления.

Парадигмы комплексной оценки персонала расширяют оценку персонала в контексте расширенного состава объектов оценки: специализированной оценки; диагностики профессионального потенциала; эффективности трудовой деятельности; организационной культуры работников. В рамках комплексного методологического подхода эффективность организаций нового инновационного типа связана с постоянной разнонаправленной оценкой персонала, улучшением системы кадрового управления, формированием условий достижения лидирующих трудовых практик работников, отдельных коллективов, организации. Одна из задач современной администрации – совершенствование социально-трудовых отношений, разнонаправленная оценка персонала и поиск новых социально-экономических возможностей, а также нововведений [3].

Выдвигаются взаимно дополняющие парадигмы моделей оценки трудового потенциала работников, самооценки социально-трудовых и социально-управленческих отношений, формируются междис-

циплинарные принципы социальной оценки трудовой организации в рамках реализации основных функций менеджмента. Учеными разрабатываются различные элементы технологии оценки персонала, представляются проекты, направленные на ее оптимизацию. Доказывается, что каждый этап развития организации предусматривает не только вертикальную мобильность работников, но и развитие их профессиональных способностей, а также профессиональной культуры. Обосновывается объективность осуществления восходящей мобильности трудовых групп, повышения деятельной инновационной активности персонала, формируются новые механизмы рационализаторской деятельности. Доказывается, что трансформация трудового потенциала осуществляется циклично, восхождение и нисхождение трудового потенциала имеет определенную асимметрию [4]. Последнее определяет необходимость повышения периодичности социальной оценки, видоизменения и расширения параметров социальной оценки персонала организации [5].

Таким образом, в условиях динамичного развития организации необходим переход на постоянный режим осуществления, а также применения комплексной социальной оценки персонала. Последняя рассматривается как двойственный процесс. Во-первых, это непосредственная специализированная оценка профессионального потенциала работников, во-вторых, диагностика эффективности трудовой деятельности, обновления организационной культуры работников. Комплексная оценка персонала на практике должна осуществляться исходя из анализа отношения персонала к следующим вопросам: 1) как они видят свое место в организации; 2) какова их трудовая мотивация, стратегия, цели, трудовые интересы; 3) специфика отношений с социальными акторами внешней организационной среды; 4) отношение к нормам, законам, администрации; 5) отношение к экологии, природе. Данные вопросы чрезвычайно важны в системе оценки персонала инновационной организации. Ведь на основе анализа ответов на данные вопросы можно судить о том, на что способен работник, что он из себя представляет, как может и будет действовать в тех или иных условиях трудового взаимодействия.

Каждый из данных объектов можно разложить на подсистемные составляющие, что позволит получить профиль хозяйственной организации, который определяет продвижение организации к цели.

Комплексная социальная оценка персонала должна быть ориентирована не только на требования настоящего времени, но и на последующие периоды функционирования организации. Эффективная аттестация рабочих мест должна осуществляться в рамках общего проекта социологической диагностики организации. Данная диагностика должна проводиться систематически и относиться к стратегическим видам научного анализа организации [2].

Можно подвести общие итоги теоретического анализа.

В новых условиях выделяются две модели организаций. Первая – классические организации бюрократического типа (функционирующие в статичных условиях внутренней социально-экономической среды); вторая – организации инновационного типа (динамично развивающиеся системы, ориентирующиеся на инновационные преобразования, функционирующие в условиях неопределенности внешней и внутренней социально-экономической среды). Классические организации стремятся сохранять и постоянно восстанавливать имеющийся собственный технологический, человеческий и финансовый капитал. В результате проявляется статичная система социально-трудовых отношений, неизменные условия трудовой деятельности, застой применяемого технологического оборудования.

Инновационные организации характеризуются стремлением к научно-образовательному развитию, постоянным обновлениям технологической базы, устойчивому развитию интеллектуального человеческого капитала, формированию новаторской организационной культуры. В результате имеется непрерывный инновационный рост, реализация прорывных технологических решений, рост конкурентных преимуществ, получение высокого дохода.

Разные модели организаций формируют и поддерживают различные системы социально-экономической оценки персонала. Классическая организация традиционно применяет узкую систему специализированной оценки персонала. Динамично развивающиеся организации формируют комплексную систему социальной оценки персонала. Развитие современных организаций предполагает применение на практике комплексной оценки персонала, которая конкретизирует объект оценки, дополняет новыми управленческими механизмами использования результатов данной оценки. В рамках нового подхода, как правило, формируется профессиональная команда специалистов по оценке персонала. Динамично развивающаяся модель организации формирует некую систему менеджмента персонала, осуществляющую не только процесс постоянной оценки персонала, но и разработку последующей управленческой реакции на результаты данной оценки. Формируется новая управленческая функция – оценка персонала.

Можно констатировать, что в рамках инновационной, динамично развивающейся организации оценка персонала, с одной стороны, осуществляется на постоянной основе, с другой – она многонаправленная и представляет собой предварительный, а также текущий компонент модернизации всей системы кадрового управления. Активизируется управленческая функция социальной оценки персонала, решаются новые диагностические задачи: 1) оценивается профессиональный потенциал вновь поступающих работников; 2) осуществляется выбор наиболее подходящего кандидата на появляющиеся вакантные места; 3) выявляются объективные и субъективные причины формирующихся социально-экономических конфликтов; 4) обосно-

выявляются проекты модернизации организации, уточняется кадровый резерв, направления карьерного роста. Оценка трудовой деятельности персонала осуществляться как до, так и после процесса адаптации работника в коллективе.

Таким образом, специализированная оценка персонала – это периодически проводимая аттестация работников. В стабильных социально-экономических условиях специализированная социальная оценка персонала представляет собой эффективную технологию. Она осуществляется на различных этапах функционирования организации, имеет узкую цель, направленную на повышение эффективности труда каждого работника. Основными целями специализированной социальной оценки (аттестации) являются: 1) диагностика профессионального потенциала акторов; 2) определение потребности в квалифицированных работниках на различных этапах кадрового планирования организации; 3) выявление потребности в росте профессионального потенциала, повышении квалификации работников; 4) выработка конкретных решений, направленных на регулирование кадровой политики организации.

В условиях стабильной внешней и внутренней среды организации данные технологии допустимы и эффективны. В условиях же динамично изменяющейся внешней и внутренней среды необходим переход к комплексной системе социальной оценки персонала, которая, с одной стороны, осуществляет оценку на постоянной основе, дополняя перечень оценки социокультурной составляющей (формирование социокультурных оценочных компонентов), с другой стороны, расширяет функциональные группы данной оценки. Представляет важным выявление процесса развития инновационной организационной культуры. Последняя характеризуется преобладанием ценностей трудового раскрепощения, возможностью внедрения трудовых новаций, равноправного сотрудничества управляющих и подчиненных, командного инновационного творчества, инициативы и новаторства на каждом рабочем месте, роста социальной ответственности и социальных ожиданий работников, обновления ролей в структуре управленческой власти. Инновационный тип организационной культуры отражает высокую степень привлечения работников к управлению, органическую структуру организации, стимулирование разработок и внедрения новых идей, разрушение барьеров использования инициативы сотрудников, привлечение их ко всякого рода инновационной деятельности, создание условий и стимулирование саморазвития, активное привлечение интеллектуально-образовательного потенциала членов организации в процессе непрерывного совершенствования профессиональной трудовой деятельности.

Расширенный перечень функций данной оценки предполагает наряду с административной, информационной, мотивационной функцией реализацию еще и кадрово-управленческой функции.

Административная функция определяет необходимость оценки традиционного результата связанного с оценкой профессионального потенциала

и эффективности труда акторов для последующих решений по карьерным трансформациям в организации, переводе субъектов труда с одного места работы на другое или перемещение работников в ранг резервирования, принятия решения приостановки и/или разрыва трудового договора.

Информационная функция связывается с информированием представителей администрации и самого работника о результатах оценки, уровне, а также характере связи профессионального потенциала и выявленной эффективности его труда. Управляющие не только должны информировать акторов, но и объяснить методики оценки, предложить работнику возможности изменения своей профессиональной деятельности в зависимости от тех или иных интересов, ценностей, принципов, потребностей организации.

Мотивационная функция связывается с оценкой результатов профессиональной деятельности как фактора стимулирования поведенческой и действенной практик работников. Реализация данной функции позволяет регулировать внешнюю стимулирующую систему организации, а также выявлять мотивационный стратегический потенциал организации.

Управленческая функция определяет реализацию социальной оценки персонала исходя из задач оптимизации систем управления организации, коррекции ее стратегий, общих целей, конкретизированных профессиональных задач, а также разработки проектов модернизации управленческих отношений организации. Управленческая функция определяет выявление управленческих и самоуправленческих резервов организации относительно трансформирующихся подсистем управления, уточнения возможностей реализации профессиональной деятельности персонала в динамично изменяющихся условиях внешней и внутренней среды организации, в рамках обновляющихся ценностей, норм, правил, технологических процедур, требований, формирования новой системы профессионально-трудовых действий.

1. Баландина Т.М. Социальные коммуникации в системе организационной культуры предприятия // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2017. Т. 17. № 2. С. 166–169.

2. Баландина Т.М., Быченко Ю.Г. Саморазвитие человеческого капитала в России // Научный вестник Вольского военного института материального обеспечения: военнотехнический журнал. 2017. № 1 (41). С. 110–115.

3. Быченко Ю.Г., Еришов В.В. Проектное развитие культурного человеческого капитала военнослужащих-контрактников // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2017. Т. 17. № 3. С. 247–253.

4. Иванова Т.Н. Конструирование инновационной региональной консолидационной модели «молодой специалист-работодатель» как условие регулирования социально-трудовых отношений в процессе флексификации рынка труда: социологический аспект // Карельский научный журнал. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 252–255.

5. Немоляев В.В. Многофакторная социологическая оценка профессиональной культуры // Вестник Поволжского института управления. 2016. № 1 (52). С. 86–93.

6. Хвостанцев С.В. Показатели развития адаптационного потенциала человека // Вестник СГУОА. 2017. № 1 (114). С. 223–230.