



---

УДК 347.77

## СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

### SOCIAL TECHNOLOGIES OF STAFF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

**О.А. Рыболовлева**  
**O.A. Rybolovleva**

*Орловский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ  
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Orel branch*

*E-mail: olga-rybolovleva@yandex.ru*

*Ключевые слова:* социальные технологии, профессиональное развитие, персонал организации, профессиональные компетенции.

*Key words:* social technologies, professional development, organization staff, professional competence.

*Аннотация.* В статье затрагиваются актуальные вопросы социальных технологий профессионального развития персонала организации. Раскрывается сущность социальных технологий профессионального развития. Характеризуются виды социальных технологий профессионального развития персонала организации.

*Resume.* The actual questions of social technologies of staff professional development are mentioned in the article. The features of considered technologies are discussed in details. The forms of social technologies of professional development are characterized.

---

Среди множества теоретических концепций XX века одно из важнейших мест занимает концепция технологий [Дятченко, С.33]. Технологии применяются практически во всех сферах деятельности человека, а их совершенствование является необходимым условием и средством прогресса человечества.

Особое место среди технологий занимают социальные технологии, создаваемые с целью совершенствования социальных отношений, социальных процессов, социальных институтов, самого человека.

Проектирование социальных технологий началось в начале XX века и велось в рамках социальной инженерии. Основателями нового направления в социологии стали такие ученые как Э. Меой, А.К. Гастев, Н.А. Витке (группа ученых Центрального института труда).

Дальнейшее бурное развитие теория социальных технологий получила в западных странах, масштабно человековедческие технологии осваивались на предприятиях ФРГ, Франции, Италии. В ряде университетов США в 70-е годы XX века проводились социологические эксперименты, получившие название социотехнического конструирования. Огромную роль для дальнейшей популяризации социальных технологий на западе и США принадлежит МОТ (Международной организации труда).

Следует выделить следующих западных ученых, активно разрабатывающих теорию «социальных технологий»: Карл Поппер, Никола Стефанов (монография «Общественные науки и социальная технология»), Марко Марков (монография «Технология и эффективность социального управления») и другие.

Советская школа «социальных технологий» второй половины XX века представлена следующими учеными: В.Г. Афанасьев, В.Н. Иванов, С.Г. Климов, А. Дикарева, М. Мирская, В.С. Дудченко, В.Н. Макаревич, А.К. Зайцев, Л.Г. Ионин и другие.

Целесообразно отметить современных исследователей теории социальных технологий: Л.Я. Дятченко, Н.С. Данакин, В.М. Герасимов, Г.Д. Никредин, В.И. Патрушев, В.Н. Иванов и другие.

Этапы развития теории «социальных технологий» представлены в таблице 1.

Таблица 1  
Table 1

**Этапы развития теории «социальных технологий»  
Stages of development of the theory of "social technologies"**

Направления развития теории «социальных технологий»	Основные представители	Основные положения
Советская, российская школы	<u>Ученые начала и середины XX века:</u> А.К. Гастев, Н.А. Витке, В.Г. Афанасьев, В.Н. Иванов, С.Г. Климов, А. Дикарева, М. Мирская, В.С. Дудченко, В.Н. Макаревич, А.К. Зайцев, Л.Г. Ионин	Признание человеческого фактора в управлении, разработка основ социальной инженерии, рассмотрение сущности социальных технологий, популяризация социальных технологий
	<u>Современные ученые:</u> Л.Я. Дятченко, Н.С. Данакин, В.М. Герасимов, Г.Д. Никредин, В.И. Патрушев, В.Н. Иванов	Раскрытие сущности социальных технологий, диверсификация социальных технологий, внедрение социальных технологий
Западная, американская школы	Ученые начала и середины XX века: Э. Мейо, К. Поппер, Н. Стефанов, М.Марков	Признание человеческого фактора в управлении, теоретические основы теории «социальных технологий», сущность социальных технологий

По мнению Н.С. Данакина, понятие «социальная технология» имеет два значения. С одной стороны, социальная технология – это процесс направленного воздействия на социальный объект с целью получения определенного результата. С другой стороны – это наука, исследующая процессы направленного воздействия на социальные объекты, разрабатывающая эффективные способы и приемы воздействия [Дятченко, С.43].

В.И. Патрушев и В.Н. Иванов выделяют новую область научного знания – социально-технологическую, которая осваивает новые методы, способы достижения социального результата в соответствии с целями общества по более полному использованию человеческих ресурсов, воспроизводству жизненных сил [Иванов, С. 43].

По нашему мнению, в самом общем виде социальная технология представляет собой деятельность человека, направленную на социальный объект с целью оптимизации, совершенствования последнего.

Важным является вопрос раскрытия сущности социальных технологий профессионального развития персонала организации.

Выделим основные параметры социальных технологий профессионального развития персонала организации:

- субъекты социальных технологий – кадровая служба, менеджер по кадрам, специалист по человеческим ресурсам в организации;
- объект социальных технологий – персонал организации;
- предмет социальных технологий – профессиональное развитие персонала организации;
- цель социальных технологий – совершенствование профессионального развития персонала организации.

Таким образом, социальные технологии профессионального развития персонала организации представляют собой деятельность службы по управлению человеческими ресурсами, направленную на персонал организации с целью совершенствования профессионального развития последнего.

При применении компетентностного подхода к профессиональному развитию персонала организации целесообразно рассматривать социальные технологии



профессионального развития персонала организации как деятельность службы по управлению человеческими ресурсами, направленную на персонал организации, с целью совершенствования профессиональных компетенций последнего.

Использование компетентностного подхода по отношению к аспектам профессионального развития персонала организации не случайно – данный подход упрощает понимание сущности профессионального развития и делает процесс профессионального развития измеримым (т.к. профессиональные компетенции можно измерить/оценить).

В зависимости от стадий профессионального развития персонала организации возможно выделение следующих социальных технологий профессионального развития персонала организации (таблица 2):

– социальные технологии профессионального развития, характерные для стадии профессиональной адаптации (программы адаптации, обучение, наставничество, самообучение);

– социальные технологии профессионального развития, характерные для стадии первичной профессионализации (стажировка, тренинг, обучение, коучинг, самообучение, ротация);

– социальные технологии профессионального развития, характерные для стадии вторичной профессионализации (стажировка, тренинг, обучение, коучинг, самообучение, ротация);

– социальные технологии профессионального развития, характерные для стадии профессионального мастерства (стажировка, тренинг, обучение, коучинг, самообучение, наставничество (роль наставника)).

Таблица 2  
Table 2

**Социальные технологии профессионального развития персонала организации в зависимости от стадии профессионального развития персонала организации**  
**Social technology professional development Organization's depending on the stage of professional development the Organization**

№п/п	Стадии профессионального развития персонала организации	Социальные технологии профессионального развития персонала организации
1	Профессиональная адаптация (стаж от 0 до 3 лет)	Программы адаптации, обучение, наставничество, самообучение, характерные для данной стадии
2	Первичная профессионализация (стаж от 3 до 8)	Стажировка, тренинг, обучение, коучинг, самообучение, ротация, характерные для данной стадии
3	Вторичная профессионализация (стаж от 8 до 16 лет)	Стажировка, тренинг, обучение, коучинг, самообучение, характерные для данной стадии
4	Профессиональное мастерство (стаж более 16 лет)	Стажировка, тренинги, обучение, коучинг, самообучение, наставничество (роль наставника), характерные для данной стадии

В зависимости от целей деятельности в области профессионального развития персонала организации социальные технологии делятся на следующие виды: (рисунок 1):

– социальные технологии, позволяющие выявить/оценить профессиональные компетенции персонала организации (check technologies): профессиональное тестирование, профессиональный отбор, психологическая консультация, профессиональная ориентация, собеседование и другие;

– социальные технологии, позволяющие развить профессиональные



компетенции персонала организации (development technologies): обучение, самообучение, наставничество, коучинг, стажировка, тренинг;

— социальные технологии, нацеленные на поддержку и одобрение внешним окружением деятельности в области профессионального развития (support technologies): социальные технологии поддержки от семьи, социальные технологии поддержки от ближайшего внешнего окружения, социальные технологии поддержки от коллег по работе;

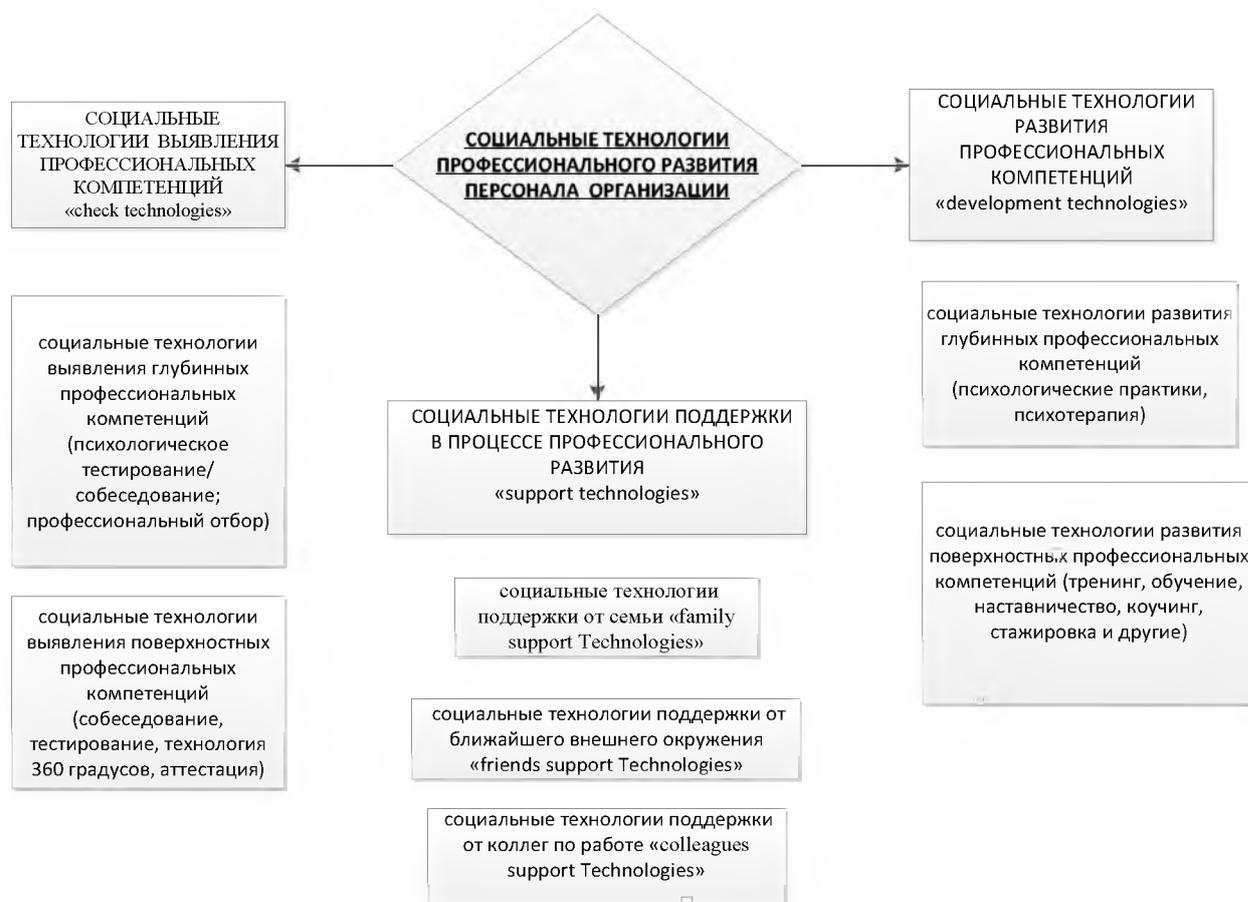


Рис.1. Виды социальных технологий профессионального развития персонала организации

Fig.1. Types of social technology professional development organization

Социальные технологии профессионального развития, представленные на рисунке 1 являются социальными технологиями, рассчитанными на отдельного индивида (сотрудника организации).

Социальные технологии профессионального развития, относящиеся к группам (коллективам), представляют собой деятельность службы по управлению человеческими ресурсами, направленную на совершенствование групповых профессиональных компетенций.

По аналогии с индивидуальными профессиональными компетенциями групповые профессиональные компетенции представляют собой определенные характеристики групп (коллективов) работающих вместе людей, необходимые для успешного выполнения работы (например, скорость принятия решений группой, эффективность взаимодействий, внутренний микроклимат и другие).

Таким образом, социальные технологии профессионального развития персонала организации возможно разделить на две большие группы:



— социальные технологии профессионального развития, рассчитанные на индивида («individual technologies»);

— социальные технологии профессионального развития, рассчитанные на коллектив («group technologies»).

На рисунке 2 можно ознакомиться с групповыми и индивидуальными социальными технологиями профессионального развития персонала организации.



*Рис.2.* Виды социальных технологий профессионального развития персонала организации

*Fig.2.* Types of social technology professional development organization

В будущем основное внимание организаций будет уделено именно групповому профессиональному развитию персонала организации посредством применения групповых социальных технологий профессионального развития персонала организации («group technologies»), что позволит быстро добиваться синергетического эффекта от командной работы и невероятного конкурентного преимущества.

Таким образом, целесообразно сделать вывод о том, что социальные технологии профессионального развития персонала организации представляют собой деятельность службы по управлению человеческими ресурсами, направленную на персонал организации с целью совершенствования профессиональных компетенций последнего.

В зависимости от стадии профессионального развития персонала организации выделяются следующие виды социальных технологий профессионального развития персонала организации:

- социальные технологии, характерные для стадии профессиональной адаптации;
- социальные технологии, характерные для стадии первичной профессионализации;
- социальные технологии, характерные для стадии вторичной профессионализации;
- социальные технологии, характерные для стадии профессионального мастерства.

В зависимости от целей деятельности социальные технологии профессионального развития делятся на следующие виды:

- социальные технологии, позволяющие выявить профессиональные компетенции персонала организации;
- социальные технологии, позволяющие развить профессиональные компетенции персонала организации;
- социальные технологии, нацеленные на поддержку и одобрение внешним окружением деятельности в области профессионального развития (support technologies).

В заключении следует сказать о том, что применение различных видов социальных технологий профессионального развития персонала организации способствует повышению эффективности работы персонала организации, сплочению коллектива компании, снижению текучести кадров, а также повышению уровня лояльности сотрудников организации.

Применение социальных технологий профессионального развития персонала благотворно влияет на управленческую культуру в организации [Теоретические подходы к изучению... С.71-76], выводит бизнес компании на новый уровень, во главе которого стоит человек, человек творческий, активный, самореализованный. А в XXI веке именно человеческий капитал компании является решающим конкурентным преимуществом.



---

**Список литературы**  
**References**

1. Дятченко, Л.Я. Социальные технологии в управлении общественными процессами/ Л.Я. Дятченко.- Белгород: Центр социальных технологий, 1993.- 343 с.
2. Иванов, В.Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления /В. Н. Иванов, В.И. Патрушев.- М.:ЗАО «Издательство «Экономика», 2001.- 327 с.
3. Российский менеджмент: технологии успеха: учеб. пособие для вузов/Б.Н. Герасимов, В.Н. Иванов, С.Б. Мельников [и др.]. – М.: Муниципальный мир, 2005. – 390 с.
4. Теоретические подходы к изучению управленческой культуры государственных гражданских служащих/ Л.А. Пашин, Н.В. Проказина, В.В. Комлева//Среднерусский вестник общественных наук.- 2013.-№3.- С.71-76.