

от 14.07.2022 №270-ФЗ. [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_421796/ (дата обращения: 25.07.2023).

5. Филатова О.Г., Чугунов А.В. Развитие экосистемы электронного участия в России в начале 2020-х: роль социальных медиа и Центров управления регионами // Политекс. – 2022. – Том. 18. – №2. – С. 120-137.

6. Coelho T., Cunha M., Pozzebon M. E-Participation and the policy cycle: Designing a research agenda // In Proceedings of the 18th Annual International Conference on Digital Government Research. – 2017. – P. 368-376. DOI: 10.1145/3085228.3085277.

7. Kassen M. E-participation actors: understanding roles, connections, partnerships // Knowledge Management Research and Practice. – 2020. – Vol. 18 (1). – P. 16-37. DOI: 10.1080/14778238.2018.1547252.

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-84-89

УДК: 323.21

М.С. Потемкин

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

M. Potemkin. Social policy and human development in modern Russia

Аннотация. В последние годы социальная политика государства направлена на рост благосостояния населения страны, социальное партнерство различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников предприятий и организаций в достижении целей производственно-экономической деятельности, социальную защиту слабо обеспеченных групп населения, включая многодетные семьи, детей, оставшихся без попечения родителей и инвалидов. В меньшей степени социальная политика связывается с развитием человеческого потенциала, который играет все возрастающую роль в формировании качественно новых общественных отношений, использовании современных технологий и средств управления производственно-экономическими процессами. В статье акцентируется внимание на основных признаках развития человеческого потенциала, определении критерия и показателей его характеризующих в современной России.

Ключевые слова: Социальная политика, общественные отношения, человек, потенциал, социальное развитие, способности, личность, взаимодействие.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-19-04; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Abstract. In recent years, the social policy of the state has been aimed at increasing the welfare of the country's population, social partnership of various professional, qualification and status groups of employees of enterprises and organizations in achieving the goals of production and economic activity, social protection of poorly provided groups of the population, including large families, children left without care parents and disabled people. To a lesser extent, social policy is associated with the development of human potential, which plays an ever-increasing role in the formation of qualitatively new social relations, the use of modern technologies and means of managing production and economic processes. The article focuses on the main features of the development of human potential, the definition of the criterion and indicators characterizing it in modern Russia.

Keywords: Social policy, social relations, person, potential, social development, abilities, personality, interaction.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint-Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-19-04; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Потемкин Максим Сергеевич — магистрант Санкт-петербургского государственного экономического университета

M. Potemkin - master's student at St. Petersburg State University of Economics

© Потемкин М.С., 2023.

Современное понимание социальной политики имеет ограничительную интерпретацию этого общественного феномена, не отражающую большинство из социально значимых процессов социально-экономического развития государства и, в первую очередь, на развитие человеческого потенциала, причём, опережающего сложившиеся практики технико-технологической и инновационной деятельности предприятий современной России. Определяющим в развитии человеческого потенциала является приобретение новых знаний, опыта социальных и профессиональных компетенций, использование современных технологий взаимодействия различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников предприятий и организаций.

А.Г. Харчев отмечал, что основанием категории «социальное» служит такой общественно значимый феномен, как наличие в ней активно взаимодействующих общностей различного порядка [7, с. 62]. Однако, и эти общности взаимодействуют друг с другом по-разному.

Так, постоянное стремление работать как можно лучше, высокая самодисциплина творческое отношение к своим обязанностям свойственно 25-35 % опрошенных респондентов, занятых в народном хозяйстве. Примерно 15-20 % - люди с низкой трудовой активностью. Их отличает инертность, безынициативное отношение к делу, низкий уровень трудовой и производственной дисциплины. Самую большую группу составили работники со средними характеристиками трудовой активности. Не вызывает сомнения, что именно в массе так называемых «среднячков» заключается большой социальных резерв повышения трудовой отдачей рабочих, специалистов, служащих, преодоления инертности и равнодушия к нуждам общественного производства [10]. В докладе о человеческом развитии отмечено, что «развитие человека представляет собой включение в число человеческих свобод права людей на долгую, здоровую и творческую жизнь, на осуществление других целей, которые, по их мнению, обладают ценностью; на активное участие в обеспечении справедливости и устойчивости развития на нашей общей планете. Люди - как индивидуально, так и в группах - одновременно являются и бенефициариями, и движущей силой развития человека» [2]. В этом процессе, видимо, необходимо обратить внимание на некоторые ограничения развития человека, связанные с процессом влияния на различные сферы трудовой деятельности. Так, З.Т. Голенкова и Е.Д. Игитханян в исследовании современной жизни российских предпринимателей установили, что государственные чиновники мешают работе (62,0%), а помогают только в 26,9 % случаев. У предпринимателей сложилась своеобразная иерархия мер, благодаря которым возможно ускорение экономического развития: равенство перед законом - 52,2 %, личная свобода - 18,2 %, сильная и справедливая власть - 14,04 %, справедливое распределение материальных благ - 7,5 %, подлинное народовластие - 2,9 % [1].

Выяснение специфики социальных отношений зависит от понимания категории «социальное». Социальная политика направлена на достижение нормального существования всех граждан общества, обеспечивающего их нормальное воспроизводство как личности и участника экономических отношений (социальное партнерство, социальная защита и т.п.). Кроме того, можно полагать, что феномен социальной политики должен отражать не только сиюминутные социальные реальности, но и учитывать содержание и структуру социальных процессов формирования новой социально- профессиональной общности людей с определением сфер их влияния на обеспечение материального благосостояния граждан. Заметим, что постоянное стремление работать как можно лучше, высокая самодисциплина, творческое отношение к своим обязанностям свойственно 25-35% опрошенных респондентов, занятых в народном хозяйстве. Примерно 15-20 % - люди с низкой трудовой активностью. Их отличает инертность, безынициативное отношение к делу, низкий уровень трудовой и производственной дисциплины. Самую большую группу составили работники со средними характеристиками трудовой активности. Не вызывает сомнения, что именно в

массе так называемых «среднячков» заключается большой социальных резерв повышения трудовой отдачи рабочих, специалистов, служащих, преодоления инертности и равнодушия к нуждам общественного производства [6]. При этом социальная политика должна более акцентированно включать в себя такие направления как социальное здоровье, созидательная работа и творчество, ценностно-смысловые ориентиры трудовой деятельности и т.п.

Социальное развитие – это процесс, в ходе которого происходят существенные количественные и качественные изменения в социальной сфере общества или отдельных ее компонентах - социальных отношениях, социальных институтах, социально-групповых и социально-организационных структурах и т.д. Не всякие изменения в социальных явлениях представляют собой их развитие, а лишь такие, при которых одни социальные явления переходят на более высокие (по объективным критериям социального прогресса) ступени своего состояния (прогрессивное развитие), либо, напротив, на ступени более низкого уровня (регрессивное развитие).

Включенное наблюдение и последующий опрос работников двух строительных организаций (N132) выявил слабые сигналы регрессивного развития коллективной работы персонала, среди которых:

- частые перемены в ходе выполнения технологических операций 18%;
- ситуативный способ выполнения производственного задания 32%;
- перегруженность в работе за счет выполнения непредусмотренных работ в технологическом процессе 14%;
- запоздалое формирование компетенций при появлении новых технических средств труда и технологий 44%;
- неопределенность социально-трудовых отношений в коллективе 27%;
- управленческие решения при отсутствии системы их обеспечения 15%.

Заметим, что человек как сознательное и деятельное существо является главным субъектом и объектом общественного развития, видоизменяя себя, свой человеческий потенциал, он способствует видоизменению различных социальных, экономических и политических отношений в российском обществе.

Значительные социальные изменения происходят в процессе совместных действий людей, которые не разрозненны, а наоборот, однонаправленны, взаимно сопряжены. Совокупность однонаправленных и повторяющихся социальных действий, которые можно выделить из множества других социальных действий, называется социальным процессом. О. Конт так описал социальный процесс в трёх основных стадиях: а) развитие всего общества или человечества; б) становление философской мысли и науки; в) индивидуальное развитие отдельной личности с детства до старости: человек бывает теологом в детстве, метафизиком - в юности и позитивистом - в старости [4].

Понимание феномена социальной политики и ее влияния на развитие человеческого потенциала способствовало системному исследованию их взаимосвязи и взаимозависимости в современной России. О.И. Иванов классифицировал человеческий потенциал по признакам: личностный потенциал; групповой (потенциал социальных групп, коллективов, деятельность которых осуществляется в организационных рамках в ограниченном социальном пространстве); потенциал различных социальных общностей (социально-демографических, социально-территориальных, социально-профессиональных, социально-классовых, жизнедеятельность представителей которых не регламентируется формальными и неформальными организационными рамками и протекает в разных точках, полях социального пространства); человеческий потенциал всего населения страны как особого рода социальной целостности. [3]

В.К. Потемкин развитие человеческого потенциала связывал как с процессом готовности работников к возможным трансформациям в деятельности предприятий и организаций, так

и способностью каждого человека к самооценке, саморазвитию и формированию общественной позиции к различного рода вызовам внешней и внутренней среды функционирования предприятий и организаций. [5] Человеческий потенциал современных предприятий и организаций имеет свои ограничения, обусловленные предметно-деятельной направленностью функционирования, составом и структурой техники и технологий, используемых в производстве товаров и услуг, системой профессионального обучения и научения, созданием зон инновационного развития и методов оценки ответственного поведения различных категорий работников. К. Шваб отмечал, что уже в первой четверти XXI века создаваемые новые технологии, общие модели и рынки труда приведут к изменению 35% умений, знаний и навыков, составляющих основу профессиональных компетенций работников предприятий и организаций развитию когнитивных способностей, навыков работы с большими данными, используемыми для формирования и реализации управленческих решений. [8]

Одновременно будут происходить работы по интеграции искусственного интеллекта в человеческий мир, [9] что также предполагает развитие когнитивных способностей человека. И в этой связи возникает вполне объективный вопрос о степени готовности абсолютного большинства работников предприятий и организаций к данным реалиям в преобразовании производственно-технологической структуре и насколько их человеческий потенциал соответствует намеченным преобразованиям. О степени такой готовности можно судить по тому, что в человеческом потенциале до настоящего времени не выделены: потенциал психической напряженности; потенциал эмоционального реагирования на современные вызовы в деятельности предприятия; потенциал функционально-ролевого взаимодействия в коллективе; потенциал признания достижений в работе; потенциал самовыражения (особенности, способности, склонности); потенциал активизации социально-профессиональной деятельности; потенциал социального здоровья. При исследовании структурных признаков человеческого потенциала, возникает необходимость определения критерия и показателей, характеризующих его основные признаки, включая здоровье как социальное, так и физическое; психологическая устойчивость к изменениям в системе общественных отношений, социальных и производственных практик; профессионально-образовательные способности людей; культурно-нравственные ценности и морально-этические установки; социокультурная и социально-трудовая активность и т.п.

Взаимодействуя друг с другом и объединяясь в различные социальные группы, общности, люди создают человеческий потенциал группы, общности, который по своей мощности превосходит потенциалы отдельных личностей (отдельные личности могут приходить в группы и уходить из них, но созданный при их участии групповой потенциал остается). Группы, взаимодействуя друг с другом, создают человеческий потенциал более высокого уровня - потенциал страны, государства. Не вызывает сомнений то, что человеческий потенциал - самая инертная из социальных характеристик общества, ибо он «закреплён в таких физических и духовных качествах граждан, значительная часть которых зависит от генофонда страны, условий социализации новых поколений и особенностей национальной культуры. Характер менталитета, структура ценностей, типы личностей сравнительно слабо изменяются на протяжении жизни людей, в значительной мере передаются от поколения к поколению». И здесь необходимо обратиться к положениям концепции человеческого развития, в которой, с одной стороны, отмечается формирование человеческих способностей, таких как укрепление здоровья, приобретение знаний, совершенствование профессиональных навыков, а с другой стороны, это - то, как люди используют приобретенные ими способности - для производительных целей или для отдыха, культурной, политической деятельности.

Человеческий потенциал по своему содержанию, наполненности и интенсивности воздействия на формирование социальной политики современной России, по сути, определяет:

- реальные жизненные и производственные условия, которые обуславливают устойчивость или динамику доминирующих мотивов поведения;
- структуру и направленность жизненной позиции личности, её мировоззрение, ценностные ориентации и установки, определяющие предрасположенность в выборе определённых способов и методов поведения в достижении тех или иных актуальных жизненных и трудовых целей, а также выбор средств и условий их достижения;
- «базисные» характеристики личности, зависящие от временных фаз и состояний её жизненного, трудового и семейного циклов, на каждом из которых формируются и преобладают цели и задачи, связанные с необходимостью реализации конкретных общественно и лично значимых функций, соответствующих той или иной стадии социальной зрелости;
- многообразные социальные институты и организации, регулирующие и определяющие основные параметры жизненного и трудового пути личности на всех стадиях, формирующих и влияющих на процесс становления, реализации и выбора ею тех или иных образцов поведения;
- интеллектуальный потенциал, функциональные способности и энергетические возможности личности, определяющие вектор её притязаний и достижений, реальное социальное партнёрство, а также «поле» её активности в сфере труда и общественной жизни;
- качественные характеристики производственно-экономических, материально-технических и организационно-нормативных условий труда, побуждающих личность определять наиболее целесообразные формы и способы активизации и реализации своих профессиональных способностей;
- ситуативные обстоятельства, складывающиеся в пространственно-временных пределах и границах конкретной социально-производственной среды и системы общения, которые детерминируют и определяют актуальные мотивы и мотивацию личности и соответственно модальные, реальные формы поведения.

Учитывая специфику и задачи развития современной России, уже сейчас в исследовании человеческого потенциала в контексте современной социальной политики необходимо осуществить дифференциацию структурных признаков на фактические и прожективные, разработать иерархию и взаимосвязи различных потенциалов в решении общественно-значимых задач: определить механизм интеграции человеческого потенциала в конкретные Программы общественного развития. Кроме того, важно осуществить перевод показателей, характеризующих человеческий потенциал в систему вербальных характеристик сбора первичной информации, моделирования исследования в различных ситуациях функционирования предприятий и организаций.

Литература

1. Голенкова З.Т., Игитханян Е.Г. Некоторые аспекты современной жизни российского предпринимателя / З.Т. Голенкова, Е.Г. Игитханян // Россия реформирующаяся. Ежегодник. Вып. 6 / отв. ред. М.К. Горшков. Москва: ИС РАН, 2007. С 183-196
2. Доклад о человеческом развитии. Москва: Весь мир, 2010 – С.11-24
3. Иванов О.И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование). - СПб.: Скифия-принт, 2012. – 336 с.
4. Конт О. Дух позитивной философии// Западноевропейская социология XIX века: тексты / под ред. В.И. Добренькова. – М.: 1996.
5. Потемкин В.К. Личностный фактор в сфере профессиональной деятельности. – СПб.: СПбГЭУ. - 2012. – 320 с.
6. Потемкин В.К. Профессиональная деятельность. Человек. Личность. Работник. СПб.: Изд-во «Инфо-ДА». – 2009. - 239 с.

7. Харчев А.Г. Предмет и структура социологической науки // Социологические исследования. – 1981. - №2.
8. Шваб К. Технологии четвертой промышленной революции / пер. с англ. /К. Шваб, Н. Дэвис – М.: Эксмо, 2019. 320 с.
9. Шваб К. Четвертая промышленная революция / пер. с англ. /К. Шваб – М.: Эксмо, 2019. 209 с.
10. Ядов В.А. Человек и его работа / В.А. Ядов. – Москва, 1967.

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-89-95

УДК: 331.548

А. О. Попов

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКА ЧЕРЕЗ СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

**A.Popov. Development of professional competences of an employee through
social technologies**

Аннотация. Концепция непрерывного образования по-прежнему популярна в современном обществе, где потребность в самореализации является высшей точкой развития индивида. Самореализация на работе достигается за счет получения новых компетенций и увеличения уровня компетентности. Применение социальных технологий в управленческой деятельности способствует постоянному профессиональному развитию сотрудников. Актуальность рассматриваемого вопроса обусловлена недостатком теоретических и практических знаний об изучаемом направлении. Целью данного исследования является доказательство имеющегося позитивного эффекта от применения социальных технологий в развитии персонала. В качестве методов исследования использовались опрос и контент-анализ.

Ключевые слова: социология, управление, социальные технологии, коммуникация, управленческая деятельность, мотивация, обучение персонала, развитие персонала.

Контактная информация: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Россия, 191023, город Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д. 30-32, литер А; e-mail: popov98-13@mail.ru.

Abstract. The concept of lifelong education is still popular in modern society, where the need for self-realization is the highest point of individual development. Self-realization at work is achieved by obtaining new competencies and increasing the level of competence. The use of social technologies in management activities contributes to the continuous professional development of employees. The relevance of the issue under consideration is due to the lack of theoretical and practical knowledge about the direction under study. The purpose of this study is to prove the existing positive effect from the use of social technologies in the development of personnel. Survey and content analysis were used as research methods.

Keywords: sociology, management, social technologies, communication, managerial activity, motivation, personnel training, personnel development.

Contact information: St. Petersburg State University of Economics, Russia, 191023, St. Petersburg, emb. 30-32 Griboedov Canal, letter A; e-mail: popov98-13@mail.ru.

Социальная технология — это совокупность приемов, методов и воздействий, применяемых для достижения поставленных целей в процессе социального планирования и развития, решения разного рода социальных проблем, для проектирования и осуществления коммуникативных воздействий, изменяющих сознание людей, культурные, политические

Попов Арсений Олегович — аспирант Санкт-петербургского государственного экономического университета

A.Popov - graduate student at St. Petersburg State University of Economics

© Попов А.О., 2023.