

Парамонова Людмила Игоревна

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ТЕХНОЛОГИИ КОУЧИНГА**

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/1/2011/1/45.html](http://www.gramota.net/materials/1/2011/1/45.html)

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

**Альманах современной науки и образования**

Тамбов: Грамота, 2011. № 1 (44). С. 125-129. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/1.html](http://www.gramota.net/editions/1.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/1/2011/1/](http://www.gramota.net/materials/1/2011/1/)

**© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [almanac@gramota.net](mailto:almanac@gramota.net)

Таким образом, можно выделить следующие особенности формирования профессиональной компетенции в сфере дополнительного профессионального образования: личностной организации образовательных программ; индивидуализации обучения в рамках корпоративных стратегий; равнопартнерского сотрудничества; коммуникативности (обучение в процессе общения); функциональности лингвистического содержания; соответствия содержания обучения иностранному языку контексту будущей профессиональной деятельности (профессионализация образовательных программ); интеграции коммуникативной деятельности в процесс решения профессиональных проблем.

*Список литературы*

1. **Доможирова М. А.** Деловая игра в обучении профессионально-ориентированному общению на иностранном языке студентов неязыковых вузов: автореф. дисс. ... к.п.н. СПб., 2002. 16 с.
2. **Сальная Л. К.** Обучение профессионально-ориентированному иноязычному общению / под ред. И. А. Цатуровой. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2009. 198 с.
3. **European language portfolio.** М.: МГЛУ, 2003.
4. **Hutchinson T., Waters A.** English for specific purposes: a learning-centered approach. Cambridge: Cambridge University Press, 1986.
5. **Hutchinson T., Waters A.** ESP at the crossroads // Episodes in ESP: a source and reference book on the development of English for science and technology. New York: Prentice Hall, 1988.

УДК 31

*Людмила Игоревна Парамонова*

*Российский государственный социальный университет*

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ  
СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ТЕХНОЛОГИИ КОУЧИНГА<sup>©</sup>

На повестке дня для российских компаний стоит задача повышения эффективности деятельности и производительности труда. Бюджеты на обучение персонала были существенно сокращены в период кризиса. И не смотря на относительно устойчивое положение большинства организаций и восстановление бизнеса после рецессии, компании по-прежнему экономят на развитии персонала. В сегодняшнее непростое время в качестве одного из ключевых требований к программам обучения выдвигается их адаптивность. Именно поэтому проблематика коучинга привлекает к себе внимание исследователей различных дисциплин - психологов, экономистов, специалистов по менеджменту, философов, становится предметом для междисциплинарной интеграции наук. Это означает важность проблемы, ее фундаментальное значение для социальных наук.

Коучинг - это метод раскрытия потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Он направлен на соответствующие социальные группы и организационные системы. Коучинг представляет собой совокупность социальных технологий, направленных на оценку компетенций, выявление сильных и слабых сторон, усиление мотивации на достижение результата и повышение эффективности.

В сложных российских условиях интеграция научных разработок в реальную управленческую деятельность становится наиболее актуальной. Подключение социологов к подготовке, выработке, принятию и внедрению инновационных развивающих технологий также является объективной необходимостью. Арсенал социологических методов позволяет существенно повысить эффективность программ развития: проводить комплексный анализ деятельности предприятий и эффективности работы сотрудников, прогнозировать пути дальнейшего развития, вырабатывать управленческие решения, проектировать последовательность их внедрения.

В отличие от психологии, социология позволяет рассматривать не одного отдельного индивида, а целую группу людей в организации, тем самым прослеживая основные тенденции ее развития. Теоретико-методологический аппарат социологии, комплекс ее исследовательских техник и процедур дает возможность проанализировать, как в реальной действительности воплощаются стратегические цели социальной и экономической политики, каковы механизмы их достижения. Разработка возможных способов и методов согласования интересов различных социальных групп, разрешения социальных проблем, социального проектирования последствий тех или иных управленческих нововведений составляет основу социальной технологии коучинга.

Однако в практике развития и обучения персонала использование социологических методов продолжает оставаться фрагментарным, а специалисты - носители социологических технологий остаются удаленными от управления предприятием. Все это снижает роль социолога в развитии и обучении персонала на предприятии, снижает результативность управленческого процесса в целом.

Одной из особенностей управления в России является недооценка социальных технологий. Это связано как с историческими условиями развития страны, так и со структурой сформировавшегося управления. Такое отношение обусловлено также оторванностью научных исследований от практики, неспособностью преобразовать абстрактные научные принципы в социальные технологии решения конкретных задач на конкретных производствах. В то же время наука, занимаясь разработкой фундаментальных проблем, способна обеспечивать приоритет в создании новых технологий и продуктов, расширять ресурсную и информационную базу производства, повышать роль творческого участия человека в динамике организационно-технических систем. В частности, коучинг, как технология развития персонала, может быть существенно обогащен за счет обращения к социологии, социологическому знанию.

Рынок коучинга в России уже сформирован, и применяемая технология развития персонала достаточно эффективно используется во многих организациях. Однако применяемая технология коучинга плохо адаптирована к условиям российской действительности, не учитывает особенности российского менталитета, слепо копирует опыт иностранных коллег. Не существует общеизвестных стандартов этой технологии и критериев выбора специалиста в области коучинга. И самое главное, что до сих пор не был разработан метод оценки конкретных результатов его применения.

Развитие социологии и социологического образования в России в последнее десятилетие является важным фактором углубления социального познания и гуманитаризации образования, а также совершенствования социальной практики, ибо **социология** - это фундаментальная наука о человеке и обществе, о взаимодействии людей в процессе их деятельности. Когда общество идет к своему новому качественному состоянию, именно социология призвана проанализировать ситуацию, оказать помощь в выработке целостной концепции его развития [6, с. 79].

**Социология управления** - пограничная наука. Она появилась на стыке двух самостоятельных наук: социологии и управления. Социология управления является специальной социологической теорией, изучающей процессы управления в различных типах общностей, организаций, институтов и общества в целом, осуществляемых для сохранения и обеспечения устойчивости развития соответствующей системы, упорядочения совершенствования ее структуры достижения ее целей [1, с. 10].

Управление людьми представляет собой компонент управления любой организацией, наряду с управлением материальными и природными ресурсами. В литературе можно встретить примеры различного толкования понятия «управление персоналом». Одни авторы в определении оперируют целью и методами, с помощью которых можно этой цели достигнуть, т.е. акцентируют внимание читателя на организационной стороне управления. Другие в определении делают упор на содержательную часть, отражающую функциональную сторону управления. Типичным примером первого подхода может служить определение, данное В. П. Галенко: «Управление персоналом - это комплекс взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности и конкурентоспособность предприятий» [3, с. 9].

Другой подход отражен в определении управления персоналом, принятом в немецкой школе менеджмента: «Управление персоналом - область деятельности, важнейшими элементами которой являются определение потребности в персонале, привлечение персонала (вербовка и отбор персонала), задействование в работе, высвобождение, развитие, контроллинг персонала, а также структурирование работ, политика вознаграждений и социальных услуг, политика участия в успехе, управление затратами на персонал и руководство сотрудниками» [5, с. 344].

Таким образом, **управление персоналом** можно определить как специфическую функцию управленческой деятельности, главным объектом которой является человек, входящий в определенные социальные группы [2, с. 7].

Одной из важнейших функций управления персоналом в связи с возросшей ролью человеческого фактора в современном производстве становится развитие персонала, а не просто приведение его численного состава в соответствие с наличием рабочих мест. Задача развития персонала, необходимость оценки целесообразности инвестиций предприятия в собственную рабочую силу требуют, естественно, иного подхода к принятию управленческих решений.

**Профессиональное развитие** представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач [Там же, с. 41].

Существует большое количество технологий развития профессиональных знаний и навыков. Прежде чем перейти к классификации основных технологий развития персонала, определим, что представляет собой сам термин технология и социальная технология.

По мнению российских социологов В. Н. Иванова и В. И. Патрушева, в отечественной социально-философской литературе содержание термина «технология» претерпело определенную эволюцию. В одной из первых работ, посвященных данной проблеме, под технологией подразумевается общетехническая дисциплина, изучающая взаимодействие средств труда и сырья, материалов. Интересы ее находятся главным образом в сфере производства [4, с. 42].

Современные технологии мотивируют коллективную способность к деятельности, по существу создают дополнительную общественную производительную силу, выросшую из общественного разделения труда и выраженную в знании. Технология в собственном смысле слова конструируется в относительно самостоятельный вид общественного производства тогда, когда социальная жизнедеятельность в массовом масштабе раскрывает свою общественную сущность, становится всеобщим, универсальным способом человеческого бытия, освоения природы и познания социальной действительности. Всеобщий характер человеческой деятельности исторически раскрывается по мере того, как сама практика становится социально разветвленной системой коллективных форм жизнедеятельности, осуществляемой в конкретных способах производства.

В ходе развертывания научно-технической, менеджеральной и информационной революций появляется возможность распространить технологический подход на все стороны общественной жизни - социальное управление, образование, воспитание, политику, торговлю и др. Причем в каждой из них разработка технологии основывается не просто на обобщении эмпирического опыта, а на новейших достижениях современной науки и техники.

Таким образом, **технологию** правомерно определить как *сферу целенаправленной деятельности человека, организованной на новейших достижениях совокупности технических и социальных наук*. И тогда с полным основанием можно говорить не только о технологии производства конкретных видов материальной продукции, но и о технологии государственного управления, образования, управления отдельными сторонами общественной жизни или всего общества в целом, то есть о социальных технологиях.

**Основными признаками технологии являются:**

- разграничение, разделение, расчленение данного процесса отношения, деятельности на внутренние взаимосвязанные этапы, фазы, операции;
- координированность и поэтапность действий, направленных на достижение искомого результата;
- каждая технология предусматривает однозначность выполнения включенных в нее процедур и операций. Это решающее, неременное условие достижения результатов, адекватных поставленной цели. Чем значительнее отклонения в действиях субъекта от параметров, предписанных технологией, тем реальнее опасность деформировать весь процесс и получить результат, не соответствующий ожидаемому.

Социальные технологии рассматриваются В. Н. Ивановым и В. И. Патрушевым как направление современной социальной инноватики, рожденной как требованиями самой жизни, так и теми изменениями, которые произошли в научном знании под влиянием научно-технической, управленческой, информационной революций. Таким образом, сущность социальных технологий может быть понята как инновационная система методов выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы, получения оптимального социального результата при наименьших управленческих издержках [Там же, с. 3].

Социальная технология всегда детерминирована общественной проблемой и направлена на ее решение, вначале в процессе социодиагностики, познания, затем технологизации. Содержание социальной технологии раскрывается через систему взаимосвязанных взаимообусловленных понятий: цель социальной технологизации; социальные связи и отношения; социальная деятельность; социальное действие; условия и признаки технологизации; процедуры и операции; социальный результат.

**Социальная технология** представляет собой систему инновационных способов и средств оптимизации социального управления. Социотехнология - стержень социологии управления. Если суть научно-технического прогресса составляют наукоемкие высокие технологии, то социального прогресса - новые технологии жизнедеятельности людей, общения, создания благоприятных условий воспроизводства жизни, реализации творческого потенциала каждой личности.

Возможности применения социальных технологий в различных сферах общественной жизни безграничны. Однако используются они крайне плохо, нерационально. Сложилось реальное противоречие между огромным интеллектуальным потенциалом, накопившимся в науке, передовой практике, и уровнем применения наукоемких технологий в различных сферах общественной жизни, в том числе и в повышении эффективности управленческой деятельности.

Виды социальных технологий различаются в зависимости от того в каких сферах общественной жизни они реализуются:

#### **Экономической**

- Оценка деловитости и потенциала каждого человека, интеллектуальное развитие его труда (чтобы лучше, прибыльнее работал).
- «Рядовой выходит в управленцы» (персонал должен управлять).

#### **Управленческой**

- Развитие систем управления и систем коллективной деятельности организаций (фирм, компаний).
- Формирование личной управленческой стратегии, позволяющей формировать социальную действительность.

#### **Политической**

- Предполагает взвешенность полит. решений, проявление политической дальновидности.
- Сегодня мы плохие технологи и политики.

#### **Социальной**

- Соц. технология направлена на социальную справедливость (мера труда должна соответствовать мере потребления).

- Труд должен вознаграждаться по заслугам.
- Рассматривается демографическая политика, семейно-бытовые отношения, их влияние на развитие общества.

- Создание условий для социально незащищённых групп населения.

#### Духовной сфере

- Развитие культурных запросов и склонностей каждого человека.
- Умение и гибкое воздействие на тенденции, происходящее в сфере образования, науки, литературы и искусства.

- Взаимодействие национальной культуры, изучение спектра проблем общественного сознания.

- Материальные вопросы, наличие экономических предпосылок для решения возникших проблем.

#### Выделяют различные виды управленческих технологий:

- по уровням: центрального, регионального и местного управления; разрешения социальных конфликтов (конфликтология), инновационного развития управляющих компонентов и др.;

- по специфике государственных органов и управляемых объектов: диагностирование, проектирование, реформирование подсистем; информационные, внедренческие, обучающие; инновационного развития; организационные, контроля, конфликтология;

- по уровню управления: центрального управления, регионального управления и местного управления.

#### Рассмотрим понятие и классификацию технологий развития в контексте управления персоналом.

В научной литературе понятия обучения и развития персонала довольно часто пересекаются и используются как синонимы. Соответственно, их основные методы и технологии также подводятся под одно основание. Таким образом, автор данной статьи, прежде всего, предлагает определиться с терминологией.

Развитие персонала является более широким понятием и включает в себя целый комплекс различных технологий:

- управление социальным развитием;
- обучение персонала, тренинги;
- аттестация персонала;
- ротация;
- управление деловой карьерой персонала.

Также автор предлагает выделить еще три отдельных технологии, которые довольно часто ошибочно включают в понятие обучения:

- профессиональное консультирование;
- наставничество;
- коучинг.

На Рис. 1 отчетливо видно, что коучинг представляет собой отдельную технологию развития со своей собственной философией, методиками и правилами. Он возник на основе целого ряда развивающих технологий, как бы впитав все их достоинства, и именно поэтому его адекватное применение дает новое качество деятельности, не доступное другим технологиям.

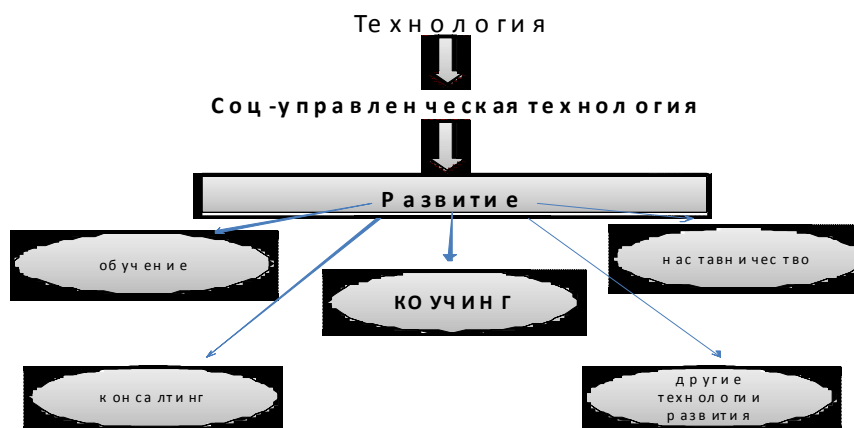


Рис. 1. Социально-управленческая технология коучинга

Таким образом, **коучинг** является инновационной социально-управленческой технологией развития персонала, сфокусированной на личности каждого отдельного сотрудника и направленной на непрерывное развитие и совершенствование необходимых навыков.

В настоящее время в сфере управления персоналом используются различные способы и подходы в обучении и развитии. Одним из самых современных, объединяющим в себе различные методики и техники, дающим новые возможности, признан коучинг как важный инструмент влияния на результаты деятельности отдельных работников и организации в целом.

Руководители многих российских компаний ощущают необходимость применения технологии коучинга именно сейчас. Они понимают, что старые методы достижения результатов просто не могут приводить нас к результатам сегодня. Традиционные программы развития и стандартные корпоративные тренинги, к сожалению, предлагают очень не много для развития личного эффективного лидерства, для открытия и проявления своей силы, для проведения целенаправленных процессов изменений на личном и организационном уровнях. Поэтому автору наиболее перспективным видится развитие социальных технологий управления персоналом.

Задача социологии управления - обеспечить органическое соединение участия работников в процессе организационных изменений с выполнением их повседневных обязанностей. Нововведения есть не только техника и технология. Совершенствование управления осуществляется через введение новшеств. Нововведения есть форма управляемого развития. Другими словами, одной из важнейших задач применения технологии коучинга является развитие эмоционального интеллекта персонала организации, его лидерских возможностей, эффективности, силы и креативности. Сотрудник учится чувствовать и понимать процессы, которые протекают в живой организации по определенным законам. Получив эти знания и навыки, открыв для себя законы эмоциональной жизни, законы развития человека и организации, побыв во время обучения лидером и членом живой обучающейся группы, которую поддерживает и которой помогает расти коуч, сотрудник выходит на новый уровень самоощущения и уверенности. Эмоциональные процессы и их результаты перестают быть непредсказуемыми и тревожащими. У человека появляется возможность эффективно проявлять свое лидерство, то есть более фокусно и открыто проявлять свою силу и достигать результатов.

#### Список литературы

1. Андросова Л. А. Социология управления. Пенза: ПГУ, 2002. 10 с.
2. Бельская Е. Г. Управление персоналом: технологии и методы: учебное пособие. М.: ГУУ, 2002. 7 с.
3. Галенко В. П. Управление персоналом и эффективность предприятий: учеб. пособие / В. П. Галенко, О. А. Страхова; Гос. ком. РФ по высш. образованию; СПб. ун-т экономики и финансов; ВЭШ. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1994. 9 с.
4. Иванов В. Н., Патрушев В. И. Социальные технологии: курс лекций. М.: Изд-во МГСУ «Союз», 1999. 42 с.
5. Лапуста М. Г. Справочник директора предприятия. М.: Инфра-М, 1996. 344 с.
6. Осадчая Г. И. Социология социальной сферы. М.: Академический проект, 2003. 79 с.
7. Савкин А., Данилова М. Коучинг по-русски: смелость желать. СПб.: Мега, 2002. 79 с.

УДК 316.33

*Александр Иванович Пьянов*

*Северокавказский государственный технический университет*

#### ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ СЕМЬИ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ СОЦИОЛОГИИ ВТОРОЙ ПОЛОВИНЫ XIX - НАЧАЛА XX ВВ. ©

История развития социологии в России прошла долгий путь от классического позитивизма, со всеми его концептуальными вариациями, через победу марксизма в качестве господствующей монотеории в советском общественном знании, искоренение социологии как научной дисциплины к ее возрождению и постепенному утверждению в сфере социологического знания принципа полипарадигмальности.

На формирование социологической мысли в России второй половины XIX - начала XX вв. большое влияние оказали идеи многих выдающихся европейских мыслителей: Г. В. Ф. Гегеля, Ч. Дарвина, Э. Дюркгейма, И. Канта, О. Конта, К. Маркса, А. Смита, Г. Спенсера, Ф. Энгельса. Критически восприняв основные идеи европейских ученых, социология в России развернулась в целую систему научных направлений, которые, творчески обогатили мировую социологию. По этому поводу известный русский исследователь истории социологии Н. И. Кареев писал: «Каждый раз при ироническом отношении к русской социологии я стараюсь... поставить на вид одно обстоятельство... Если в других областях знания, т.е. в более старых науках, русским ученым и мыслителям приходилось всегда быть только пришедшими на общую работу в последний час, то в такой молодой науке, как социология, русские выступили одними из первых, одновременно с другими нациями...» [6, с. 140-142].

Являясь неотъемлемой частью процесса развития социологической науки, отечественная социология отличалась от западноевропейской социологии своим историческим и культурным своеобразием, которое определило суть заложенных ею традиций. Особенностью русской социологии является ее формирование в принципиально иной, нежели в Европе общественной ситуации. Если социология в Европе - это реакция на революционные потрясения, то социология в России - это инструмент общественных преобразований.