

9. *Одоевский В. Ф.* Музыкально-литературное наследие. М., 1956.
10. *Шёнберг А.* Моя эволюция. Убеждение или познание. Учение о гармонии (из предисловия) // *Зарубежная музыка XX века. Материалы, документы.* М., 1975. С. 127–143.
11. *Шопенгауэр А.* О сущности музыки. / Выдержки из соч. Шопенгауэра под. историко-эстет. секции и со вступ. статьей К. Эйгес. Петроград, 1919. Интернет-адрес: <http://opentextmn.ru/music/interpretation/?id=2431>.

## **ВЫСОКОПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СОТРУДНИКИ – ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ**

**А. Н. Богушевич**

Персонал организаций различных форм собственности и специфики деятельности всегда представлял интерес для социологии управления. Активно изучались особенности функционирования организаций как социальных систем, включая всю систему управления персоналом организации, выстраивания взаимоотношений между работниками различных уровней управления и специалистами, эффективность принятия тех или иных управленческих решений и т.д.

Современный этап развития общества требует углубления исследовательского поиска в рамках изучения персонала социологией управления: особое внимание следует уделять высокопотенциальным сотрудникам, которые могут рассматриваться как самостоятельный объект изучения социологии управления. Обоснованность подобного заявления попробуем доказать на примере банковского сектора.

Банковские организации столкнулись с унификацией продуктового ряда банковских продуктов и услуг и ограниченностью клиентского портфеля, что повлекло за собой возрастание конкуренции.

В этих условиях банки вынуждены искать стратегии, которые позволили бы им не только обойти конкурентов, но и надолго остаться впереди. И главной стратегией здесь является ставка на банковскую инновацию, которая понимается как «генеральная линия поведения банка по поводу создания и использования инноваций во всех сферах своей деятельности» [1, с. 52].

Обращение к инновационным подходам в рамках возрастающей конкуренции – характерная особенность развития экономики, основанной на знаниях или информационной экономике.

Принципиальным отличием информационной экономики от экономики, где движущими силами были «труд» и «капитал», является то, что здесь решающей производительной силой является знание.

А. Лазофски-Блаут, М.Кофранек и С.Перница выделяют три главных признака, отличающие «работу со знаниями» от иных форм занятости:

«работа с совокупностью разнообразной социально значимой информации в большинстве случаев требует комбинации стандартного образования и повышения профессиональной квалификации; работа носит креативный и рефлексивный характер «...»; занятые в этой сфере стремятся найти нетрадиционное решение уже известных задач «...»; предпосылкой успеха здесь является высокий уровень компетентности при решении проблем в условиях повышенной сложности» [2, с. 33].

Специфика форм занятости обусловлена такими чертами информационной экономики как господство информации; «основным действующим лицом становится профессионал, потому что его образование и опыт позволяют ему отвечать всем требованиям, предъявляемым в постиндустриальном обществе» [3], «профессионализм превращается в критерий общественного положения» [4].

Развитие экономики, основанной на знаниях, сопровождается процессом глобализации, одним из эффектов которой становится трудовая мобильность и определение образцов для «подражания» в виде развитых стран для своих развивающихся соседей.

Изменение факторов внешней среды (переход к экономике знаний, глобализация и т.д.) вынуждает организации и предприятия адаптироваться к изменениям для своего «выживания». Одним из аспектов такой адаптации является изменение требований к компетенциям своих работников в зависимости от позиций, которые они занимают в организации.

Так, например, если ранее банки могли постоянно совершенствовать свои продукты и услуги, тем самым расширяя клиентский портфель и увеличивая свою прибыль, то теперь ставка делается на высоком качестве клиентского обслуживания, разработке сложных продуктов и совершенствовании ИТ-технологий, которые позволяют быстро и качественно выполнять все операции.

Кто же такой, работник экономики, основанной на знаниях? Какими должны быть данные сотрудники, чтобы не только они сами, но и их организации добивались успеха и поставленных целей.

При ответе на данный вопрос необходимо ориентироваться на изменившиеся условия работы сотрудников в условиях информационной экономики.

Сотрудники работают в условиях постоянно возрастающего объема знания и информации, в «динамичных условиях глобализации, где конкуренция ведется в сфере услуг и высокотехнологичных знаний» [5, с. 16]. Гибкость становится основной характеристикой рабочего времени этих сотрудников, организации труда, уровня занятости и т.д. [6].

Никто иной, как только высококвалифицированный, профессиональный сотрудник сможет справиться с работой в изменившихся условиях.

Именно он сможет качественно и в короткий срок выполнить задачу, при этом самостоятельно построив свой процесс работы.

В связи с этим, возникает вопрос об управлении данными сотрудниками. Кто такой руководитель в экономике знаний, человек, который способен управлять компетентными, самостоятельными и инициативными людьми, являющимися глубокими специалистами в своей области. Да и вообще, нужны ли руководители в экономике, основанной на знаниях. Ведь можно предположить, что высокопотенциальные сотрудники могут быть самоуправляемыми.

На данный вопрос может ответить социология управления. И если управление данной группой сотрудников нужно, то как его выстроить, начиная от подбора высокопотенциальных сотрудников и заканчивая их развитием и продвижением по службе. Каков портрет руководителя, способного выстроить процесс управления. Какой стиль лидерства он должен выбрать и как построить свою работу и т.д. Эти и многие другие вопросы находятся в сфере компетентности социологии управления. Получить достоверные ответы на них очень важно, т.к. «компании больше не могут доверять стереотипу о том, что выпускник “Oxbridge” или “Ivy League” уже готовый руководитель. Окончания университета для этого недостаточно, необходимо овладение широким набором управленческих компетенций» [цит.: 7, с. 17]. А недавнее корпоративное изучение ролей среднего уровня менеджмента в банковской организации показало, что преимущественное количество фактических руководителей не видят себя лидерами. Они выбирали различные роли – коллективиста, сетевого, реализатора и т.д. Но только несколько из них выбрали роль ведущего, причем следует заметить, что это были молодые руководители, начавшие карьеру в банке 5–7 лет назад.

Таким образом, когда приходит осознание того, что «инновационность сотрудников и их индивидуальная инициатива намного более важный источник конкурентного преимущества, чем конформность и гомогенность» [8, с. 16], когда удвоение знания происходит каждое десятилетие, а его ценность во много зависит от возможности применить его в производстве, социология управления, с имеющимися у нее методами и инструментами исследования, может способствовать изучению высокопотенциальных сотрудников, которые являются одной из групп-носителей знания.

Однако не следует забывать, что управление высокопотенциальными сотрудниками следует рассматривать в контексте лидерства, управления командой, построения системы управления карьерой. Кроме этого, важным аспектом является учет специфики западных подходов к управлению высокопотенциальными сотрудниками и подходов, которые могут

быть применимы на постсоветском пространстве. Это обусловлено в первую очередь тем, что требования к работникам возрастают и многие руководители опираются на опыт управления западных компаний. Однако следует помнить, что традиции управления персоналом, в том числе и высокопотенциальными сотрудниками, формировались в иных социально-экономических условиях, что обусловило и их специфику: тщательный подбор персонала, традиция оценки работников, управление с учетом высокой мобильности сотрудников. Многие из этих традиций управления пока еще (или, возможно, вообще) не применимы на постсоветском пространстве.

### Литература

1. *Смоуженко Т. С., Егорычева С. Б.* Инновационные стратегии зарубежных банков // Деньги и кредит. 2010. № 8. С. 51–56.
2. *Lasofsky-Blahut A., Kofranek M., Pernicka S.* Wissensarbeiter brauchen flexible Arbeitsbedingungen // Personal Manager. Wien. 2007. N 5. P. 33–35. Интернет-адрес: <http://www.km-a.net/Downloads/Wissensarbeiter/Wissensarbeiter.pdf>.
3. *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество: образец социального прогнозирования [Электронный ресурс] // Пер. с англ. В.Л. Иноземцева. М., 2001. Интернет-адрес: [http://rb02.twirpx.net/682/682165\\_34809\\_bell\\_d\\_gryadushee\\_postindustrialnoe\\_obshestvo\\_opyt\\_socialnog.djvu](http://rb02.twirpx.net/682/682165_34809_bell_d_gryadushee_postindustrialnoe_obshestvo_opyt_socialnog.djvu)
4. *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество: образец социального прогнозирования [Электронный ресурс] // Пер. с англ. В.Л. Иноземцева. М. (Academia). 2001. Интернет-адрес: [http://rb02.twirpx.net/682/682165\\_34809\\_bell\\_d\\_gryadushee\\_postindustrialnoe\\_obshestvo\\_opyt\\_socialnog.djvu](http://rb02.twirpx.net/682/682165_34809_bell_d_gryadushee_postindustrialnoe_obshestvo_opyt_socialnog.djvu)
5. *Phillip Brown, Anthony Hesketh.* The mismanagement of talent: employability and jobs in the knowledge economy. NY, 2004.
6. *Krings B.* The sociological perspective on the knowledge-based society: Assumptions, facts and visions // Enterprise and work innovation studies. Monte de Caparica. 2006. № 2. P. 9–20.
7. *Phillip Brown, Anthony Hesketh.* The mismanagement of talent: employability and jobs in the knowledge economy. NY, 2004.
8. *Phillip Brown, Anthony Hesketh.* The mismanagement of talent: employability and jobs in the knowledge economy. NY, 2004.

## ВОЗДЕЙСТВИЕ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ НА ИЗБИРАТЕЛЕЙ В РАМКАХ ПРЕДВЫБОРНОЙ КАМПАНИИ В ГОСУДАРСТВЕННУЮ ДУМУ РФ 2011 г.

**Е. О. Довнар, А. С. Красовский**

Коммуникация, бесспорно, является важным элементом любого аспекта человеческой деятельности, а технологический подход к ней становится залогом успеха во всех этих сферах. Ведь умение управлять