

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

А. К. Байбулатова¹⁾, В. В. Матиева²⁾, В. В. Ухоботов³⁾ (научный руководитель)

¹⁾ студент, Пензенский университет, Пенза, Российская Федерация, baybulatovaals@mail.ru

²⁾ студент, Пензенский университет, Пенза, Российская Федерация, matievavv@gmail.com

³⁾ доцент, Пензенский университет, Пенза, Российская Федерация, vuhobotov@gmail.com

В статье рассматривается социологическое исследование в сфере управления персоналом. Актуальность исследования определяется тем, что данные методы исследования в организации позволяют организовать эффективность деятельности сотрудников, отношения между сотрудниками, отношения между сотрудниками и руководителями, следовательно, роль социологического исследования в системе управления играют важную часть.

Ключевые слова: социологические методы; управления персоналом; руководитель; подходы к управленческой деятельности руководителя.

SOCIOLOGICAL RESEARCH IN THE FIELD OF PERSONNEL MANAGEMENT

A. K. Baybulatova¹⁾, V. V. Matieva²⁾, V. V. Ukhobotov³⁾ (supervisor)

¹⁾ Student, Penza State University, Penza, Russian Federation, baybulatovaals@mail.ru

²⁾ Student, Penza State University, Penza, Russian Federation, matievavv@gmail.com

³⁾ Associate Professor, Penza State University, Penza, Russian Federation, vuhobotov@gmail.com

The article discusses a sociological study in the field of personnel management. The relevance of the research is determined by the fact that these methods of research in the organization allow organizing the effectiveness of employees' activities, relations between employees, relations between employees and managers, therefore, the role of sociological research in the management system plays an important part.

Keywords: sociological methods; personnel management; manager; approaches to the managerial activity of the head.

Прежде чем рассмотреть понятие социологического исследования методов управления персоналом, разберем, что означает понятие «методы управления».

Эффективное использование методов управления имеет огромное значение в современных условиях. Взаимодействие методов воздействия на управляемый объект в организации, которая создана для выполнения определенных задач, называют методом управления. Система управления персоналом имеет четкую дисциплину и структуру деятельности всех звеньев для достижения поставленной цели [3, с. 30].

Система управления персоналом была изучена многими философами и социологами в своих исследованиях. Далее охарактеризуем лишь некоторые очерки авторов.

Любая работа связана с социальной жизнью. Так как человек большую часть времени проводит на работе, и это связано и с социологией. Социология позволяет учитывать социальные условия, которые способствуют трудовой деятельности человека. В своих исследованиях И. В. Бестуева-Лада, отмечает, что мы должны изучить отношения между людьми не только в работе, но и отношения в кругу семьи, в кругу друзей, то есть внутри каждой социальной группы в котором находится определенный человек [1, с. 12].

Социологические методы в исследовании управленческой деятельности, все больше обобщаются в каждой организации, так как они играют важную роль в инструменте руководителя по получению необходимых информационных данных о различных аспектах жизни сотрудника, не только какой он в работе, но и в жизни, с точки зрения психологической стороны [4, с. 84].

Таким образом, социологический метод представляет собой сочетание, различных способов использования руководителем методов по достижению цели в работе. Также, она представляет собой приемы, с помощью которого можно понять сотрудника, а также с помощью которого можно освоить реальное положение дел в компании.

Например, сотрудник в компании оценивает всё: возможность гибкого графика работы, удалёнку, бонусы, корпоративные программы, доступы к платным ресурсам и многое другое. Значимы будут и ценности самого проекта для разработчика, существующие команды и технологический стек. Так как, на одного опытного специалиста приходится 2–3 афера [9, с. 163]. А работодателю не всегда есть, что предложить сотруднику, кроме заработной платы. Потому нередко компаниям приходится отказываться от нереалистических ожиданий. При гибком подходе к отбору, внесению нужных корректив, шанс максимально приблизиться к ожиданиям есть. В противном случае, при отсутствии сотрудничества между компанией и сотрудником, можно упустить действительно стоящего сотрудника. И в итоге вакансия может быть закрыта очень дорогой ценой или более худшим кандидатом, чем тот, что был ранее.

На практике, в основном методы исследования направлены не на конкретных сотрудников, а на выяснение средних значений по коллективу, но если средние значения сильно отклоняются от нормы либо ощутимо просели с момента последнего исследования, то проблемы явно существуют. И, естественно, эти методики точно так же автоматизируются, как и все остальное, как простыми формами анонимных интернет-опросов, так и сложными, но гораздо более точными, специализированными решениями для исследований [5, с. 199].

Под социологическим методом, также понимается, изучение ценностей сотрудников по отношению к различным явлениям, позволяют определить тенденции развития фирмы, и таким образом, можно определить какие меры воздействия можно применить к определенному сотруднику [8, с. 119].

Практическими методами применения социологии в управлении персоналом являются:

1. Факторы, влияющие на поведение сотрудника;
2. Какие отношения складываются или сложились внутри организации между сотрудниками, при выполнении целей компании [8, с. 119];
3. Выявление потребностей сотрудника. Для выявления ценностных потребностей сотрудника организуются совместные мероприятия, после повышается эффективность управленческой деятельности;
4. Экспертная оценка проектов и программ, позволяющая сделать оптимальный выбор альтернативных способов реализации [2, с. 165].

Следовательно, с помощью социологических методов можно оценить сотрудников не только количественную сторону эффективности деятельности, но и качественную.

Социологические методы позволяют установить значение и выявить роль сотрудников в команде, а также выявить, кто из сотрудников лидер, обеспечить эффективное общение и выявлять методы решения спорных моментов в работе.

Элементами социологического исследования управления персоналом является:

- 1) планирование (графиков работы, условий труда, отпусков, объем работы). Планированием занимается руководитель фирмы, который определяет цели и критерии работы по достижению поставленных целей [6, с. 74];

2) наблюдение, анкетирование, интервью, анализ документов, результатов работы и опыта конкретного сотрудника [7, с. 207].

В связи с вышеизложенным, можно сделать вывод о целесообразности использования социологического метода исследования в системе управления персоналом. В современной литературе существует множество методов данного исследования, которая открывает возможности применения и анализа социальных явлений, происходящих в коллективе. Данный метод исследования оказывает существенное влияние на эффективность управленческой деятельности: позволяет ознакомить руководителя с нынешней и будущей ситуацией в коллективе, также позволяет руководителю влиять на сотрудников и управлять ими, обеспечивает процесс информатизации и информационной безопасности. Именно благодаря перечисленным методикам современный руководитель фирмы может делать реальные прогнозы развития качества работы сотрудников, которая даст ему возможность получения необходимого социального эффекта.

Библиографические ссылки

1. Александрова А. А., Ерёмина К. Е. Социологические исследования в системе управления персоналом // В сборнике : Традиционное, современное и переходное в условиях модернизации Российского общества. 2018. С. 12–14.
2. Жидкова М. С. Использование социологических методов в управленческой работе менеджера (теоретический аспект) // В сборнике : Развитие современных инновационных технологий и методик в образовательных учреждениях. 2021. С. 165–169.
3. Мунич Д. О. Социально-психологические методы управления в системе методов управления социально-экономическими системами // Студенческий форум. 2020. № 40-3 (133). С. 30–32.
4. Мунич Д. О. Социально-психологические методы управления // Студенческий форум. 2021. № 20-2 (156). С. 83–85.
5. Кириллова В. Э., Закирова А. Р. Особенности применения методов социологических исследований // Казанский педагогический журнал. 2018. № 3 (128). С. 199–203.
6. Королева А. С. Социологические исследования в системе управления персоналом // В сборнике : Традиционные, современные и переходные в условиях модернизации российского общества. 2018. С. 74–77.
7. Крамская К. А. Психолого-социологические методы повышения результативности кадрового потенциала в управлении персоналом организации // В сборнике : Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика. 2019. С. 206–210.
8. Рожнова А. Р. Социологические методы в кадровых процессах // В сборнике : Качество жизни населения в современном российском обществе: социокультурные и социально-экономические аспекты. 2020. С. 118–121.
9. Сушкова Е. В. Моделирование социологического обеспечения управления в организации // Труд и социальные отношения. 2019. № 2. С. 159–168.

УДК 321.8; 338.23

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ФИНАНСОВОГО СЕКТОРА И ЕЕ КАДРОВОЕ РЕШЕНИЕ

А. М. Белобородько

*доцент, Московский экономический институт, Москва,
Российская Федерация, alex_belob@mail.ru*

Настоящая статья посвящена одной из наиболее злободневных проблем современной цифровой экономики – ее информационной безопасности. В большей степени это касается финансового сектора, осуществляющего электронные транзакции и активно ищущего