

Ашимов Т.Р.,
магистрант 1 курса по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»,
НОЧУ ВО «Московский экономический институт»,
Россия, г. Москва

Толстикова В.В.,
магистрант 1 курса по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»,
НОЧУ ВО «Московский экономический институт»,
Россия, г. Москва

Научный руководитель: Ильченко С.В.,
к. пед. н., доцент, заведующий кафедрой «Управление»,
НОЧУ ВО «Московский экономический институт»,
Россия, г. Москва,

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация. В статье рассматриваются социальные технологии в качестве основополагающего элемента механизма управления персоналом организации. Предложен алгоритм выбора и внедрения социальных технологий. Описаны подходы к определению социальных технологий.

Ключевые слова: персонал, социальная работа, социальные технологии, управление персоналом; социальное взаимодействие.

Ashimov T.R., Tolstikova V.V., Ilchenko S.V.

**SOCIAL TECHNOLOGIES AS A TOOL FOR TRANSFORMING THE HR
MANAGEMENT SYSTEM**

Abstract. The article considers social technologies as a fundamental element of the organization's personnel management mechanism. An algorithm for the selection and implementation of social technologies is proposed. Approaches to the definition of social technologies are described.

Key words: personnel, social work, social technologies, personnel management; social interaction

В настоящее время организации осуществляют свою деятельность в различных сферах, что вызывает необходимость формирования таких трудовых отношений, которые способствовали бы не только расширению деятельности, но и внедрению инновационных технологий по работе с персоналом с учетом современных требований [1].

В связи с всеобщей цифровизацией социума возрастает роль информационно-технологических процессов, непосредственно оказывающих влияние на характер и особенности социального взаимодействия в социально-значимых сферах жизнедеятельности человека и функционирования организаций. Социальная технология определяет направленность, характер и алгоритмизацию преобразования социального пространства в сторону возможной оптимальности. Алгоритм выбора и внедрения социальных технологий следующий: 1) определить цели, которые должны быть достигнуты при применении социальной технологии; 2) разработать комплекс критериев оценки выбора оптимального варианта социальной технологии; 3) выделить возможные варианты; 4) апробировать самый оптимальный вариант.

По мнению М. Маркова, социальная технология включает в себя две взаимосвязанные составляющие: 1) совокупность некоторых знаний как организовано реальное пространство, о формировании общественных явлений путем реализации системы операций, способов и действий; 2) технологичность данной совокупности знаний, реализующихся в процессе выполнения определенной деятельности, выражающаяся в трудовых

действиях, которые, в свою очередь, должны соответствовать требованиям определенных отвечающих за эти действия социальных систем [2].

В целом, на основе существующих определений отечественных и зарубежных ученых в отношении понятия и сущности социальных технологий следует выделить их характерные черты: социальная технология всегда является оптимальным способом, чтобы достичь определенных социально-значимых целей; данный способ всегда предполагает пооперационное осуществление деятельности, ее алгоритмизацию; предварительно осуществляется разработка системы операций в алгоритме внедрения социальной технологии; разработка системы операций опирается на совокупность научных знаний, теоретических выводов; учет сферы деятельности, где планируется осуществление системы операций; социальная технология должна быть представлена, с одной стороны, в форме проекта, которые содержит систему операций, а, с другой стороны – реализация самой деятельности в соответствии с моделью проекта; социальная технология является составляющей культуры человека. Таким образом, под социальной технологией следует понимать поэтапную реализацию социального взаимодействия. Каждый субъект социальных отношений разрабатывает стратегический аспект управленческой деятельности по отношению к определенным элементам управленческой структуры, в целом, формируя и преобразовывая социальное пространство и социальную действительность.

По мере внедрения социальных технологий в практику корпоративного управления возникают новые гибкие формы косвенного законодательного регулирования этих процессов. В России международный стандарт социальной отчетности внедряется под влиянием двух основных факторов: выход российских компаний на международный рынок; инициативы различных общественных организаций. Если положения Трудового законодательства носят обязательный к исполнению характер, то внедрение форм социальной отчетности, соприкасаясь с налоговым регулированием, находится в рекомендательной плоскости.

Следует отметить, что в научной литературе по проблеме социального управления можно выделить два разных подхода к определению социальных технологий. В рамках первого выделенного концептуального подхода социальная технология является процессом, который оказывает целенаправленное воздействие на объект социальной действительности. Второй подход к пониманию сущности социальных технологий предполагает опору на социокультурный аспект. В таком случае социальная технология ориентирована на достижение оптимального социального взаимодействия, достижения эффективных социальных отношений для того, чтобы достичь согласования мотивов деятельности и удовлетворения существующих потребностей конкретных социальных объединений, структур.

Рассмотренные подходы гармонично дополняют положения друг друга, если основные понятия каждого из подходов разнести в рамках исследования сущности социальных технологий. С позиции второго подхода социальная технологизация рассматривается как «включение социальных регуляторов, направленных на смену определенных социальных явлений или отношений». Таким образом, процесс технологизации направлен на разработку и внедрение социальных технологий, совершенствующих исключительно социальные отношения. Следовательно, достичь высокого уровня управления персоналом в организации возможно за счет применения социальных технологий, опирающихся на второй подход к определению сущности социальных технологий как организации согласования социальных интересов, то есть, социальные технологии управления должны быть ориентированы на оптимизацию социальных отношений внутри компании.

Анализ научных трудов различных авторов в сфере управления персоналом и менеджмента позволил выявить основные социальные технологии управления персоналом, которые можно разделить на базовые, профессионально-ориентированные и социально-личностные.

Так, базовые социальные технологии управления направлены на формирование общей внешней мотивации в профессиональной деятельности,

опираются на систему материального поощрения. Профессионально-ориентированные социальные технологии управления опираются на выработку основных профессиональных мотивов и качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности в выбранной сфере труда. Социально-личностные социальные технологии управления направлены на формирование необходимых внутриличностных мотивов и личностных качеств для успешного овладения профессиональной деятельностью.

Таким образом, под социальной технологией следует понимать поэтапную реализацию социального взаимодействия. Каждый субъект социальных отношений разрабатывает стратегический аспект управленческой деятельности по отношению к определенным элементам управленческой структуры, в целом, формируя и преобразовывая социальное пространство и социальную действительность. Благодаря использованию социальных технологий появляется возможность эффективно оптимизировать численность и структуру персонала компании. Разумеется, оценить эффективность предлагаемых мероприятий можно будет лишь через некоторое время. Однако, даже при достаточно ответственном и квалифицированном подходе к разработке программы социальных технологий со стороны специалистов эффективность функционирования этой системы на практике во многом, если не в основном, будет зависеть от высшего руководства предприятия, от применяемых им методов управления.

Список использованных источников

1. Бойко Е.В., Дмитриев Н.Д., Ильченко С.В. Анализ использования социальных технологий в компании. Эпомен. 2021. № 52. С. 33 – 40.
2. Марков М. Технологизация и эффективность социального управления. – М.: Прогресс, 1982.