

# ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

**С. М. ОСАДЧАЯ**, кандидат экономических наук  
(Белгородский университет кооперации, экономики и права, Россия)

**Аннотация.** Рассмотрены направления повышения эффективности управления персоналом на основе использования социальных технологий. Социальные технологии активизируют персонал, позволяя более полно и всесторонне раскрывать и использовать его потенциал путем совершенствования социальной структуры персонала, его профессионально-квалификационного состава, повышения образовательного и культурно-технического уровня; улучшения эргономических, психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических условий работы.

**Ключевые слова:** персонал, управление персоналом, социальные технологии, потенциал, условия работы.

Для современной инновационно ориентированной экономики свойственны рост наукоемкости производства, дифференциация вкусов потребителей, быстрое обновление технологий и видов продукции, усиление ценовой и неценовой конкуренции. В условиях инновационного развития особое значение приобретают интеллект, способности, талант, профессионализм работника, а высококвалифицированные кадры становятся стратегическим ресурсом любой организации.

Обеспечение устойчивости и эффективности функционирования организаций обуславливают необходимость кардинальных изменений традиционных методов и технологий управления и, соответственно, модернизации самого процесса управления. Одним из направлений решения данной проблемы является применение в управленческой практике современных социальных технологий, что будет способствовать повышению эффективности принимаемых решений, и обеспечению инновационного развития организаций.

Исследованию проблем управления в условиях роста социальных изменений занимались Г. Ашин, А. Бовин, Т. Вернигорова, К. Варламов, А. Галкин, П. Гуревич, В. Добренков, В. Давыдов, А. Здравомыслов, Г. Осипов,

В. Ядов. Вопросы социальной роли организаций в современном российском обществе, социальные условия организационной деятельности разрабатывались в трудах Т. Заславской, И. Клямкина, А. Кочетова, В. Радаева, Л. Тимофеева, М. Шабановой. Исследованием вопросов социальных технологий в управлении занимались Р. Акофф, Т. Базаров, Л. Гринер, Р. Дафт, Б. Мильнер, А. Смирнов, Р. Холл, Ф. Эмери [1–3].

В современной литературе имеется множество трактовок понятия социальная технология. По мнению Е. М. Бабосова, социальная технология – это совокупность приемов, методов и воздействий, применяемых для достижения поставленных целей в процессе социального планирования и решения разного рода социальных проблем [4].

А. К. Зайцев определяет социальные технологии как совокупность знаний о способах и средствах организации социальных процессов, сами эти действия, позволяющие достичь поставленной цели [5].

По мнению Д. В. Валового, социальные технологии – это специально организованная область знаний о способах и процедурах оптимизации жизнедеятельности человека в условиях нарастающей взаимозависимости, дина-

мики и обновления общественных процессов. Кроме того, понятие социальных технологий может практически идентифицироваться с управлением и в него могут включаться проблемы планирования, проектирования, программирования и другие элементы управленческого цикла [1].

По мнению М. В. Удальцовой и А. К. Авериной, социальная технология – важнейший элемент механизма управления, средство перевода языка намерений на конкретный язык практики управления [4].

Таким образом, социальные технологии – это деятельность по организации целенаправленных мер, проведению процедур активизации, мотивации, повышения эффективности деятельности потенциала работников организации, включая и механизмы управления.

В настоящее время формируется подход к рассмотрению социальных технологий как

важнейшего фактора формирования и развития персонала, в первую очередь управленческого. Так, социальные технологии представляют собой способ организации и упорядочения целесообразной практической деятельности, совокупность приемов, направленных на определение или преобразование социального объекта, достижение заданного результата.

В перечне этих технологий: формирование навыков персонала, повышение квалификации, обеспечение рациональной мотивации трудовой деятельности, непрерывное обучение персонала, продвижение по служебной лестнице [5].

Рассматривая дифференциацию социальных технологий, можно выделить множество признаков (рис. 1).



Рис. 1. Классификация социальных технологий по Г. Д. Никредину и В. Н. Иванову

Согласно подхода Г. Д. Никредина и В. Н. Иванова [3] различают: по характеру решаемых задач: частные и универсальные; по сферам общественной жизни: экономические, политические, экологические, нравственные, управленческие и др.; по уровням управления: глобальные, континентальные, национальные, региональные, местные; по тенденции сохра-

нения качественного состояния социальных технологий: стабилизационные, развивающие, улучшающие отдельные характеристики; по уровню качественных характеристик: инновационные, рутинные и другие; по степени новизны использования: серийные, многократного или первичного использования; по степени динамичности развития использова-

ния социального потенциала: интенсивные, оптимальные и другие; по продолжительности: долговременные, кратковременные, периодичного пользования, циклические; по назначению: учебные, информационные, правоохранительные, ресурсосберегающие (см. рис. 1).

Интересна классификация, предложенная Х. З. Ксенофонтовой (рис. 2) [4].

В зависимости от сфер деятельности различают социальные технологии, используемые в области бизнеса, государственного управления и деятельности некоммерческих организаций.

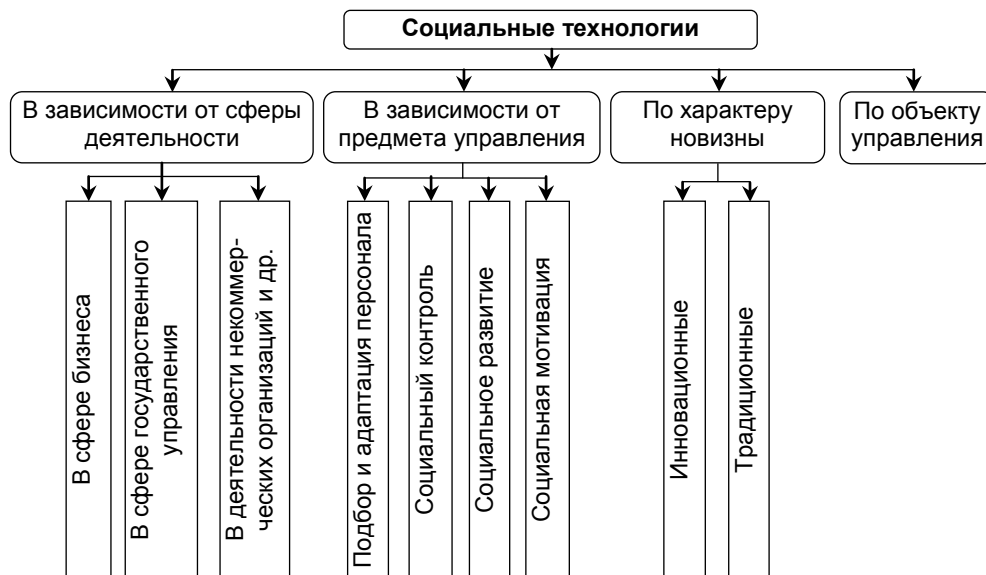


Рис. 2. Дифференциация социальных технологий, предложенная Х. З. Ксенофонтовой

Довольно широко распространена дифференциация социальных технологий по предмету управления: технологии получения подбора и адаптации персонала, социальный контроль, социальное развитие, социальная мотивация и др.

По характеру новизны или традиционности различают инновационные и традиционные социальные технологии.

Особенно важной является дифференциация социальных технологий по основным задачам, проблемам социальной защиты, для решения которых существуют различные способы оказания помощи нуждающимся.

Развитие социальных технологий – важнейший элемент управления организацией и составная часть управления персоналом. Социальные технологии позволяют повысить эффективность управления персоналом, активизируют персонал, позволяя более полно и всесторонне раскрывать и использовать его потенциал путем совершенствования социаль-

ной структуры персонала, его профессионально-квалификационного состава, повышения образовательного и культурно-технического уровня; улучшения эргономических, психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических условий работы; обеспечения социального страхования работников, соблюдения их прав и социальных гарантий; стимулирования средствами как материального вознаграждения, так и морального поощрения инициативного и творческого отношения к делу; создания и поддержания в коллективе благоприятного социально-психологического климата, оптимальных межличностных и межгрупповых связей, способствующих раскрытию интеллектуального и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворенности совместным трудом; рост жизненного уровня работников и их семей, создание для работников организации надлежащих условий труда и быта, постоянное улучшение этих условий, полноценное использование досуга.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика : учебник / Веснин В. Р. – М. : Проспект, 2009. – 688 с.
2. Геплер О. В. Социальные технологии как средство управления персоналом коммерческой организации / Веснин В. Р. // Организация образовательного процесса в современных условиях : материалы Межрегиональной науч.-метод. конф. (25 ноября 2010 г.). – Череповец, 2010. – С. 28–30.
3. Ксенофонтова Х. З. Социология управления : учеб. пособие / Ксенофонтова Х. З. – М. : КНОРУС, 2010. – 288 с.
4. Тульчинский Г. Д. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учебник / Тульчинский Г. Д. – М. : Юрайт, 2014. – 338 с.
5. Яхонтова Е. С. Стратегическое управление персоналом : учеб. пособие / Яхонтова Е. С. – М. : Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2013 – 384 с.
6. Lovelock C. Services Marketing. People, Technology, Strategy / Lovelock C. – New Jersey : [s. l.], 2001. – 288 p.

**С. М. Осадчая**, кандидат економічних наук (Белгородський університет кооперації, економіки і права, Росія). **Підвищення ефективності управління персоналом організації на основі використання соціальних технологій.**

**Анотація.** Розглянуті напрями підвищення ефективності управління персоналом на основі використання соціальних технологій. Соціальні технології активізують персонал, дозволяючи більш повно й усебічно розкривати й використовувати його потенціал шляхом удосконалення соціальної структури персоналу, його професійно-кваліфікаційного складу, підвищення освітнього та культурно-технічного рівня, покращення ергономічних, психофізіологічних, санітарно-гігієнічних, естетичних умов праці.

**Ключові слова:** персонал, управління персоналом, соціальні технології, потенціал, умови праці.

**S. M. Osadchaja**, Cand. Econ. Sci., associate professor (Belgorod University of Cooperation, Economics and Law, Russia). **Improving the efficiency of personnel management organization based on the use of social technologies.**

**Summary.** The article examined ways of increasing the effectiveness of human resource management through the use of social technologies. Social technologies are stepping staff, allowing a more complete and fully disclose and make use of its potential by improving the social structure of the personnel and their professional qualification, improving the educational, cultural and technical level, improve ergonomics, psycho-physiological, hygienic and aesthetic conditions.

**Keywords:** personnel, personnel management, social technologies, potential operating conditions.