

<https://doi.org/10.23672/SAE.2023.90.69.026>

УДК 65.011.4

Прохоров Андрей Игоревич

магистр,

Высшая школа современных социальных наук (факультет),

Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова

a.prokhorr@gmail.com

Ткачев Александр Анатольевич

кандидат социологических наук

tka4ev.01@gmail.com

Andrey I. Prokhorov

Master,

Graduate School of Contemporary Social Sciences (faculty),

Moscow State University named after M.V. Lomonosov

Alexander A. Tkachev

candidate of sociological sciences

Социальные технологии управления организационным развитием

Social technologies of organizational development management

***Аннотация.** В статье исследованы перспективы использования социальных технологий в управлении организационным развитием. Отмечается, что социальные технологии — это широкий инструмент для управления социальными процессами и системами, а также организациями. Под социальными технологиями организационного развития авторами понимаются рациональные целенаправленные действия, направленные на развитие организации и включающие в себя разделение задач на отдельные процедуры и операции и их последующую синхронизацию с имеющимися ресурсами и средствами.*

***Ключевые слова:** социальные технологии, организация, социально-технологический подход, организационное развитие.*

***Abstract.** The article studies the prospects for the use of social technologies in the management of organizational development. It is noted that social technologies are a wide tool for managing social processes and systems, as well as organizations. Social technologies of organizational development are understood as rational purposeful actions aimed at the development of the organization and*

including the division of tasks into separate procedures and operations and their subsequent synchronization with the available resources and means.

Keywords: *social technologies, organization, socio-technological approach, organizational development.*

Организационное развитие – это процесс запланированных изменений, в котором участвует вся организация с особым вниманием к культуре организации и лидерству.

Организационное развитие имеет двойную цель:

во-первых, помочь руководству и сотрудникам организации удовлетворить конкретную потребность в изменениях, таких, как работа с новыми технологиями, если бизнес сталкивается с конкуренцией в отрасли; более эффективное предоставление услуг, если он вовлечен в социальную деятельность; сокращение бюрократии, если это государственное учреждение; улучшение качества обслуживания, если это - сфера обслуживания или обеспечение повышения безопасности и справедливости при соблюдении закона, если это правовая система; и это лишь некоторые примеры.

Вторая цель организационного развития – изменить организацию в сторону более активного участия ее членов в принятии управленческих решений, которые непосредственно влияют на их повседневную работу. Эта цель помогает укрепить приверженность членов к организации и ее стратегическим ориентирам.

Организационное развитие основано на теории открытых систем и определенном наборе ценностей. Оптимальное управление организационным развитием на наш взгляд, возможно на основе социально-технологического подхода.

Социальные технологии - это широкий инструмент для управления социальными процессами и системами, а также организациями. Рассмотрим некоторые из них, которые, так или иначе, могут быть применимы в управлении организационным развитием.

В XX веке в России начинается исследование социальных технологий в управлении. Областью их применения стала производственная деятельность и, прежде всего, социальное планирование, консультирование и проектирование. Как научная категория социальные технологии стали применяться лишь в конце прошлого века в контексте управленческих наук.

В рамках этого подхода, ученые разрабатывали следующие научные направления:

- социальное планирование, прогнозирование, проектирование;
- целеполагание в управлении;

- стратегическое управление;
- стратегическое целеполагание как ресурс антикризисного управления;
- концептуальное стратегическое управление;
- управленческое консультирование.

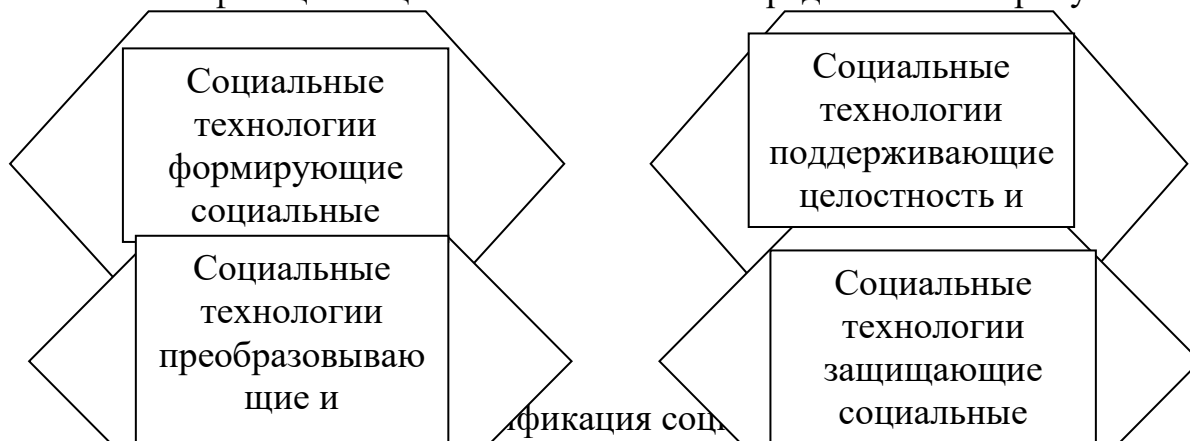
«В настоящее время социально-технологический подход в управлении можно рассматривать, с одной стороны, как определенное научное направление, обосновывающее в теории процедуры и способы управленческой деятельности, а с другой – как непосредственно саму деятельность, направленную на достижение определенных целей. В обоих случаях роль и значение социальной технологии состоит в рационализации процесса управления, в выборе операций, которые являются наиболее оптимальными для достижения поставленной цели.

Социально-технологический подход становится неотъемлемой частью управленческих практик, как в межличностном, так и в межгрупповом взаимодействии» [1].

Сегодня среди отечественных ученых социальные управленческие технологии понимаются, во-первых, как программа; во-вторых, как система для осуществления решения поставленных задач.

Суть программы – содержание методов и способов воздействия на социальные процессы. Задача технологии, вообще, состоит в правильном управлении при условии, что в него включены те механизмы, которые значимы по эффективности в получении конечного результата. В соответствии с этим, социальные технологии приобретают следующие признаки, а именно: выделение внутри управленческого процесса стадий и постепенные (поэтапные) действия по достижению желаемых результатов.

Классификация социальных технологий представлена на рисунке 1.



Для классификации социальных технологий профессор А.И. Прохоров является одним из основоположников научной школы социальных технологий и ведущим специалистом, изучающим особенности социально-

технологического подхода к управлению. Социальные технологии, по его мнению, являются неотъемлемой составляющей человеческого социума. Он отождествляет их со всеми видами социальной деятельности, а также - с социальными процессами.

Социальные технологии, считает ученый, являются не чем иным, как способом осуществления деятельности. Они позволяют расчленить все виды деятельности на отдельные элементы (возникновение потребности, мотива, цели, направление действий, достижение результата) с последующей их оптимизацией, координацией, синхронизацией.

По мнению Н. С. Данакина, социальные технологии являются неотъемлемым элементом социальной реальности и проникают во все процессы, которые происходят в обществе.

В то же время, Н.С. Данакин подчеркивает, что социальные технологии и социальные процессы являются взаимосвязанными категориями. Роль социальных технологий заключается в оптимизации социальных процессов; как и социальные действия, процессы технологически расчленяются и подвергаются анализу по таким критериям, как интенсивность, направленность, типология, вид, внутренние механизмы и т.д. Таким образом, социальные технологии позволяют выстроить алгоритм социального процесса [1].

Н.С. Данакин отмечает, что социально-технологический подход и как его результат – технологизация, является одним из важнейших направлений совершенствования целевого управления организацией. «Социальная технология дает ответ на вопрос: «Как рационально и эффективно действовать, чтобы достичь социальных целей с минимальными общественно необходимыми затратами?». Посредством технологизации социальных процессов обеспечивается их оптимизация, т.е. осуществление их лучшего варианта как с точки зрения результативности, так и с точки зрения эффективности, т.е. минимизации затрат» [2] - подчеркивает ученый.

По мнению И.Б. Орлова, сегодня социальные технологии выступают как интеллектуальный наукоемкий ресурс, использование которого позволяет не только исследовать и прогнозировать различные социальные изменения, но и активно влиять на практическую жизнь, получая практический результат [3].

Отталкиваясь от современных теоретических разработок, под социальными технологиями организационного развития понимаются рациональные целенаправленные действия, направленные на развитие организации и включающие в себя разделение задач на отдельные процедуры и операции и их последующую синхронизацию с имеющимися ресурсами и средствами.

Схематически социальные технологии организационного развития можно представить следующим образом – рис. 2.

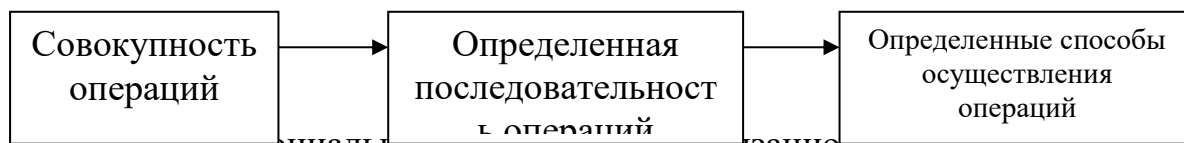


рис. 2. Социальные технологии организационного развития.

Применение социально-технологического подхода в организационном развитии выражается в обеспечении деятельностного, процессного, структурного, целеориентированного характера управления.

Использование социально-технологического подхода при решении задачи организационного развития позволит получить оптимальный положительный результат при реальных ресурсах и с учетом ограничений социальной среды.

Перспективными, с точки зрения применения в организационном развитии, на наш взгляд, могут быть следующие технологии:

1) Технологии формирования социально-технологической культуры руководителей организаций. Социально-технологическая культура, в данном случае, выступает как часть общей профессиональной культуры и обеспечивает для руководителя организации возможность проектировать управление организационным развитием на основе стратегического мышления, посредством рациональности, последовательности, целеориентированности, поэтапности.

2) Социальные технологии управления организационной готовностью к изменениям. Изменения – неотъемлемая часть развития любой организации. В условиях динамичной и турбулентной среды задача управления изменениями приобретает главенствующий характер. «Под организационной готовностью к изменениям будем понимать одно из возможных состояний социальной организации, т.е. совокупность основных параметров и характеристик организации в определенный момент (или интервал) времени, которое определяет степень мобилизации всех ресурсов организации в целях наиболее эффективной реализации изменения; позволяет понять, как быстро и с какой степенью точности организация готова ответить на вызов, спрогнозировать успешность изменений, а в более широком смысле понять, насколько жизнеспособна и успешна организация» [3].

3) Цифровые социальные технологии. Анализируя применение социально-технологического подхода в современном информационном обществе, нельзя не остановиться на цифровых технологиях. Их главными преимуществами являются скорость, интерактивность общения, возможность получения любой необходимой информации за относительно короткий

период, что способствует эффективности принятия управленческих решений. Одним из развивающихся направлений внедрения цифровых технологий в управление организационным развитием малого бизнеса является цифровизация сферы управления персоналом. Сфера управления персоналом не исключение из общей тенденции, современные Digital- технологии неотъемлемая часть практики управления персоналом. Цель цифровизации процессов управления персоналом, как и цифровизации в целом, снижение расхода временных, человеческих и материальных ресурсов, при повышении качества работы.

Конфликт интересов

Не указан.

Conflict of Interest

None declared.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по их запросу.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература:

1. Кирюхина Ю.В. *Формирование имиджа органов внутренних дел: социально-технологический подход*. дисс. кандидат. социол. наук. 5.4.7. Социология управления. М., 2023. 217 с.

2. Данакин, Н. С. *Социально-технологические основы целевого управления организацией* / Н. С. Данакин, О. В. Маттейс // *Управление городом: теория и практика*. – 2012. – № 2(5). – С. 25-33.

3. *Социальные технологии : учебное пособие для вузов* / И. Б. Орлова [и др.]; под редакцией И. Б. Орловой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 174 с.

4. Халитова, И. В. *Социальная технология управления организационной готовностью к изменениям* / И. В. Халитова // *Вестник университета*. – 2015. – № 13. – С. 311-314.

References:

1. Kiryukhina Yu.V. *Formation of the image of internal affairs bodies: a socio-technological approach*. diss. candidate. sociological Sciences. 5.4.7. *Sociology of management*. M., 2023. 217 p.

2. Danakin, N. S. *Socio-technological foundations of targeted management of an organization* / N. S. Danakin, O. V. Mattheis // *City management: theory and practice*. - 2012. - No. 2(5). - S. 25-33.

3. *Social technologies: textbook for universities* / I. B. Orlova [and others]; edited by I. B. Orlova. - Moscow: Yurayt Publishing House, 2023. - 174 p.

4. *Khalitova, I. V. Social technology of managing organizational readiness for change / I. V. Khalitova // Bulletin of the University. - 2015. - No. 13. - P. 311-314.*