

ЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Панько Ю.В., кандидат экономических наук, доцент,
Российский университет транспорта*

Аннотация: современные условия постоянно меняющейся внешней среды, в которых действует любой экономический субъект, характеризуются появлением новых запросов и динамичных изменений позиции клиентов и потребителей товаров и услуг, возникновением новых возможностей для предпринимательства, развитием информационных технологий, а также изменением роли трудовых ресурсов организаций. Все это способствовало повышению роли и значения применения разнообразных технологий в управлении персоналом организации. Среди многочисленных технологий управления персоналом в последнее время особую роль приобрели социальные технологии, способствующие повышению эффективности деятельности персонала современных организаций. Недостаточная изученность социальных технологий в области управленческой деятельности современных организаций обусловила необходимость ее исследования.

В статье дается определение категориям «технология управления персоналом», «социальные технологии», «эффективность социальных технологий», рассматривается сущность и основные составляющие элементы социальных технологий применительно к управлению персоналом организации, их значение для повышения эффективности деятельности персонала организации. По результатам проведенного исследования доказано, что применение социальных технологий в управлении персоналом современной организации является одним из важнейших способов повышения эффективности деятельности персонала и повышения его производительности.

Ключевые слова: персонал, технология управления персоналом, эффективность управления, социальные технологии, социальное управление, корпоративная культура, психофизиологическая адаптация

Способность организаций применять современные кадровые технологии с целью эффективного управления персоналом делает их более гибкими, устойчивыми, и позволяет им адаптироваться к изменениям во внешней среде, что является достаточно важным условием функционирования в современных нестабильных экономических условиях.

Для понимания сущности социальных технологий в управлении персоналом необходимо определить данное понятие. В общем смысле в литературе и науке под технологией (от др.-греч. τέχνη – искусство, мастерство, умение) понимают совокупность способов, приемов и методов получения желаемого результата [9].

Н.Е. Осипов делает акцент на том, что технологии, в отличие от простого практического процесса выполнения каких-либо операций, присущи определенные признаки, к которым он отнес комплексность, системность, направленность, воспроизводимость, устойчивость и эффективность [7, с. 6].

Данное определение технологии и литературный обзор различных точек зрения на категорию «управление персоналом» позволил дать следующее определение понятию «технология управления персоналом»: совокупность способов, приемов и методов воздействия на персонал с целью создания эффективного кадрового состава, позво-

ляющего с успехом адаптироваться к изменениям внешней и внутренней среды для достижения стратегических целей организации.

В литературе, по критерию средств достижения управленческой цели, технологии управления персоналом разделяют на [1, 5]:

- административные (применение норм, правил и стандартов, закрепленных юридически);
- экономические (использование в качестве рычага управления экономической выгоды, системы мотивации и демотивации);
- организационные (применение различных ресурсов организации в тех или иных конфигурациях, способствующих повышению эффективности управления персоналом);
- социальные или социально-психологические (регулирование социальной сферы организации для достижения целей организации).

Как отмечает О.А. Рыболовлева, в самом общем виде социальные технологии можно определить как деятельность индивида, направленную на социальный объект для его оптимизации и совершенствования [8, с. 16].

Н.Е. Осипов определяет социальные технологии как совокупность способов и средств, которые создаются и применяются социальным субъектом в целях преобразования общества согласно своим целям и воли, основанных на определенных по-

требностях и интересах [7, с. 27]. Следовательно, в данном определении более узко указана цель применения социальных технологий и их назначение.

С.Б. Мурашов дает наиболее развернутое определение социальным технологиям как социоуправленческим механизмам регулирования взаимоотношений между участниками управленческой деятельности, оптимизирующим деятельность и стабильность процессов организации и повышающим социальную эффективность системы управления персоналом. При этом под социоуправленческими механизмами он понимает алгоритмы социальных действий, которые структурированы руководителем в виде поэтапных и рациональных направлений решения комплекса взаимосвязанных управленческих задач [6, с. 10].

Значение социальных технологий в повышении эффективности деятельности персонала заключается в целях и задачах, ради достижения которых они применяются.

Целью применения социальных технологий в управлении персоналом является воздействие на интересы личности или всего коллектива с помощью методов, основанных на законах психологии и социологии. Одним из наиболее важных результатов применения социальных технологий в управлении персоналом является минимизация межличностных и групповых конфликтов. Также с помощью социальных технологий в управлении персоналом осуществляется регулировка карьерного роста работников, формирование организа-

ционной культуры, основанной на образе идеального коллектива. Социальные технологии позволяют определять место каждого сотрудника в коллективе, выявлять неформального лидера, нивелировать групповые конфликты.

В современных организациях социальные технологии являются наиболее выгодными в системе управления персоналом, так как средство, используемое в их основе, – это человеческие отношения и личность работника. Социальные технологии помогают формировать такой коллективный состав, который позволяет создавать в работниках качества высокой самоотдачи, лояльности и верности компании.

Обобщая приведенные определения социальных технологий, уточним данное выше определение технологии управления персоналом, применительно к категории социальных технологий в управлении персоналом. Под последними предлагаем понимать совокупность способов, приемов и методов социального и психологического воздействия на персонал с целью создания эффективного кадрового состава, позволяющего с успехом адаптироваться к изменениям внешней и внутренней среды для достижения стратегических целей организации.

На рис. 1 представим основные параметры социальных технологий в управлении персоналом организации, то есть субъект, объект, цель и предмет социальных технологий.



Рис. 1. Основные параметры социальных технологий

Далее, в рамках данного исследования также необходимо уточнить понятие эффективности управления персоналом и эффективности социальных технологий. Экономическая эффективность в общем смысле представляет собой достижение запланированного результата при наименьших затратах [4]. Другая точка зрения определяет эффективность как получение максимального результата на выходе при заданных входных данных [12].

Исходя из этого, эффективность управления

персоналом можно понимать как достижение целей организации путем использования сотрудников по принципу экономного расходования ограниченных ресурсов, в данном случае, трудовых ресурсов. Следовательно, в идеальном варианте, повышение эффективности управления персоналом должно достигаться в условиях роста доходов при неизменной или снижающейся численности персонала [11].

В свою очередь, эффективность применения социальных технологий можно рассматривать в

данном контексте в виде исполнения ожиданий работников, удовлетворения их потребностей и соблюдения интересов. При этом потребности работников являются многочисленными и разнообразными, например, благоприятные условия работы и возможности для развития личности.

Эффективность применения социальных технологий тесно связана с понятием «социальная эффективность». Каждая современная организация сталкивается с проблемой сочетания и соотношения экономической и социальной эффективности. Необходимость их оптимального соотношения продиктована мнением, что только удовлетворенные качеством трудовой жизни работники могут

обеспечить высокое качество производимой продукции и оказываемых услуг. Возможное компромиссное сочетание данных эффектов может быть обеспечено путем достижения запланированных целей при минимальных издержках с учетом соблюдения социальных прав и гарантий работников.

Обобщая вышесказанное, на рис. 2 представим получаемые эффекты от применения социальных технологий в управлении персоналом организации, выделив при этом внутренний и внешний социальный эффект и их влияние на экономический эффект.

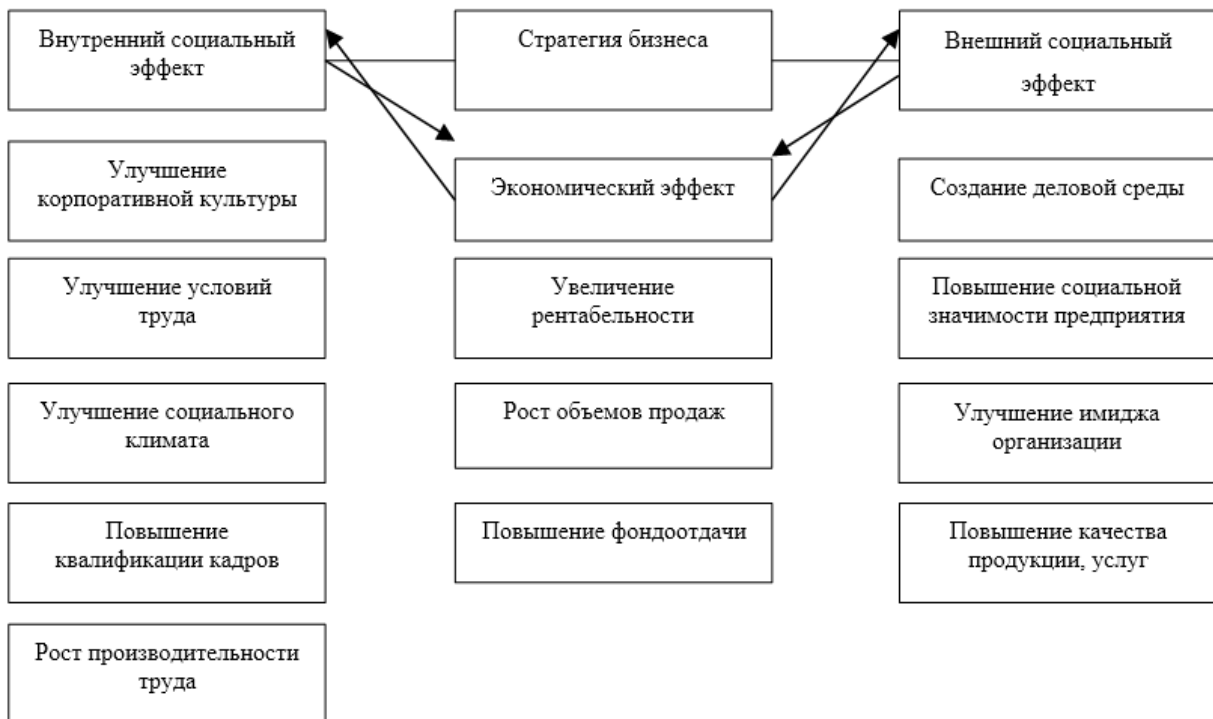


Рис. 2. Получаемые эффекты от применения социальных технологий в управлении персоналом организаций

Следовательно, оптимизация условий труда работников, оптимальный уровень оплаты труда, гармоничный психологический климат в коллективе и наличие возможностей для профессионального развития личности при соблюдении плановых экономических показателей деятельности организации дают ей возможность достигать стабильного положения в условиях конкуренции на рынке.

Н.Е. Осипов [7] в своей работе справедливо отождествляет социальные технологии с формированием культуры как совокупности сформированных обществом ценностей. Накладывая данное утверждение на управленческую деятельность организации, можно сделать вывод, что одним из наиболее часто применяемых в современных организациях инструментов в рамках социальных

технологий является управление корпоративной (организационной) культурой.

Как отмечают О.С. Виханский и А.И. Наумов, организационная культура является набором наиболее важных предположений, которые принимаются членами организации и получают выражение в заявляемых работниками организации ценностях, которые задают людям поведенческие ориентиры [2, с. 107].

Наиболее точным и полным определением, по нашему мнению, является то, что определяет организационную культуру как систему формальных и неформальных организационных правил и норм поведения, обычаев и традиций, общих и индивидуальных интересов, особенностей поведения персонала для имеющейся организационной структуры и сложившегося стиля руководства, показате-

лей удовлетворенности работников условиями их труда, уровня организационной совместимости работников между собой и организацией в целом, перспектив развития организации [3, с. 14].

Мероприятия, проводимые с целью преобразования корпоративной культуры, характеризуются реальной возможностью создания высокой потребительной ценности, гармонизируют социальные отношения, тем самым обеспечивают хозяйствующему субъекту рыночную устойчивость. Изменение уровня корпоративной культуры является необходимым условием успешности компании. Трансформация культуры – процесс долгий, состоящий из нескольких этапов. На каждом этапе должен производиться анализ происходящих изменений.

Наиболее важным применением социальных технологий в целях повышения эффективности деятельности персонала становится в условиях адаптации (от лат. *adapto* «приспосабливать» [9]) сотрудников к новому рабочему месту при приеме в организацию. В данном случае одним из главных направлений работы является психофизиологическая адаптация, состоящая в приспособлении работника к новым условиям и режимам его труда, а также режимам отдыха. Основными задачами применения методов психофизиологической адаптации являются:

- снижение объема негативного изменения функционального состояния сотрудника;
- снижение степени утомления сотрудника;
- помощь в приспособлении к высокой умственной или физической нагрузке в зависимости от типа функциональных обязанностей сотруд-

ника.

Необходимо отметить, что эффективность психофизиологической адаптации сотрудников в любой коммерческой организации будет зависеть от таких факторов, как [10]:

- личностные индивидуальные особенности и свойства характера сотрудника, его состояние здоровья. Это подтверждается проведением психологических тестов, которые проводятся современными HR-менеджерами и специалистами по кадрам при подборе и отборе кандидатов на вакантные должности;

- специфика организации трудового процесса и режима отдыха, их соответствие санитарно-гигиеническим требованиям;

- существующие и возможные требования к организации рабочего места. В данном случае новому сотруднику дают обустроить новое рабочее место на свое усмотрение, после чего его психофизиологическая адаптация будет в разы эффективнее.

Таким образом, под социальными технологиями предложено понимать совокупность способов, приемов и методов социального и психологического воздействия на персонал с целью создания эффективного кадрового состава, позволяющего с успехом адаптироваться к изменениям внешней и внутренней среды для достижения стратегических целей организации. Применение социальных технологий в современных организациях является достаточно выгодным, так как позволяет повысить эффективность деятельности персонала и организации в целом.

Литература

1. Алёхина Л.Л., Данилин И.А. Технологии развития персонала в организации // *Научные Записки Орел-ГИЭТ*. 2019. № 1 (29). С. 21 – 27.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. *Менеджмент: учебник*. М.: *Экономистъ*, 2018. 288 с.
3. Колесников А.В. *Корпоративная культура: учебник и практикум для академического бакалавриата*. М.: *Издательство Юрайт*, 2019. 167 с.
4. Крикливец А.А., Сухомыро П.С. Понятие эффективности в экономической науке // *Молодой ученый*. 2019. № 2 (240). С. 237 – 239.
5. Минченко Л.В., Подавалкина Е.В., Журавлева М.Н. Совершенствование системы управления и развития персонала на предприятии // *Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: «Экономика и экологический менеджмент»*. 2018. № 2. С. 75 – 79.
6. Мурашов С.Б. *Социальные технологии в системе управления: сущность и преимущества* // *Общество: социология, психология, педагогика*. 2019. № 2. С. 7 – 10.
7. Осипов Н.Е. *Еще раз о социальных технологиях* // *Философия и общество*. 2017. № 1. С. 5 – 28.
8. Рыболовлева О.А. *Социальные технологии профессионального развития персонала организации* // *Научные ведомости Белгородского государственного университета*. 2015. № 14 (211). С. 15 – 19.
9. Большая Советская Энциклопедия (БСЭ) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://bse.sci-lib.com/> (дата обращения: 10.04.2020)

10. Роль социально-психологических методов управления в повышении эффективности деятельности организаций [Электронный ресурс] // Персонал Престиж. Режим доступа: <https://персонал-престиж.рф> (дата обращения: 10.04.2020)

11. Шинкарева О.В., Диких В.А. Как правильно оформить отношения по договору гражданско-правового характера с плательщиком налога на профессиональный доход // Бухучет в здравоохранении. 2019. № 10. С. 14 – 21.

12. Black J., Hashimzade N., Myles G. A Dictionary of Economics [Электронный ресурс] // Oxford University Press. Режим доступа: <https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/acref/9780199237043.001.0001> (дата обращения: 10.04.2020)

References

1. Alyohina L.L., Danilin I.A. Tekhnologii razvitiya personala v organizacii. Nauchnye Zapiski OrelGIET. 2019. № 1 (29). S. 21 – 27.

2. Vihanskij O.S., Naumov A.I. Menedzhment: uchebnik. M.: Ekonomist", 2018. 288 s.

3. Kolesnikov A.V. Korporativnaya kul'tura: uchebnik i praktikum dlya akademicheskogo bakalavriata. M.: Izdatel'stvo YUrajt, 2019. 167 s.

4. Kriklivec A.A., Suhomyro P.S. Ponyatie effektivnosti v ekonomicheskoy nauke. Molodoj uchenyj. 2019. № 2 (240). S. 237 – 239.

5. Minchenko L.V., Podavalkina E.V., ZHuravleva M.N. Sovershenstvovanie sistemy upravleniya i razvitiya personala na predpriyatii. Nauchnyj zhurnal NIU ITMO. Seriya: «Ekonomika i ekologicheskij menedzhment». 2018. № 2. S. 75 – 79.

6. Murashov S.B. Social'nye tekhnologii v sisteme upravleniya: sushchnost' i preimushchestva. Obshchestvo: sociologiya, psihologiya, pedagogika. 2019. № 2. S. 7 – 10.

7. Osipov N E. Eshche raz o social'nyh tekhnologiyah. Filosofiya i obshchestvo. 2017. № 1. S. 5 – 28.

8. Rybolovleva O.A. Social'nye tekhnologii professional'nogo razvitiya personala organizacii. Nauchnye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. 2015. № 14 (211). S. 15 – 19.

9. Bol'shaya Sovetskaya Enciklopediya (BSE) [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://bse.sci-lib.com/> (data obrashcheniya: 10.04.2020)

10. Rol' social'no-psihologicheskikh metodov upravleniya v povyshenii effektivnosti deyatel'nosti organizacij [Elektronnyj resurs]. Personal Prestizh. Rezhim dostupa: <https://personal-prestizh.rf>. (data obrashcheniya: 10.04.2020)

11. SHinkareva O.V., Diki V.A. Kak pravil'no oformit' otnosheniya po dogovoru grazhdansko-pravovogo haraktera s platel'shchikom naloga na professional'nyj dohod. Buhuchet v zdravoohranenii. 2019. № 10. S. 14 – 21.

12. Black J., Hashimzade N., Myles G. A Dictionary of Economics [Elektronnyj resurs]. Oxford University Press. Rezhim dostupa: <https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/acref/9780199237043.001.0001> (data obrashcheniya: 10.04.2020)

THE IMPORTANCE OF SOCIAL TECHNOLOGIES IN IMPROVING THE EFFICIENCY OF PERSONNEL IN A MODERN ORGANIZATION

*Panko Yu.V., Candidate of Economic Sciences (Ph.D.), Associate Professor,
Russian University of Transport*

Abstract: modern conditions of constantly changing external environment, in which any economic entity operates, are characterized by the appearance of new requests and dynamic changes in the position of customers and consumers of goods and services, the emergence of new opportunities for entrepreneurship, the development of information technologies, as well as the changing role of the workforce of organizations. All this has led to an increase in the role and importance of the use of various technologies in the organization's personnel management. Among the numerous technologies of personnel management in recent years, a special role has been played by social technologies that contribute to improving the efficiency of the use of personnel in modern organizations. Insufficient knowledge of social technologies in the field of management activities of modern organizations has made it necessary to study it.

The article defines the categories «technology of personnel management», «social technologies», «efficiency of social technologies», considers the essence and main components of social technologies in the organization's personnel management, their significance for improving the efficiency of the organization's personnel use. According to the results of the research, it is proved that the use of social technologies in the personnel management of a modern organization is one of the most important ways to increase the efficiency of personnel use and increase its productivity.

Keywords: personnel, personnel management technology, management efficiency, social technologies, social management, corporate culture, psychophysiological adaptation