Взаємодія соціальних та управлінських технологій

**Вступ**

Актуальність дослідження. Криза виявила недоліки в ефективності роботи керівників. Якщо в ситі часи менеджер міг собі дозволити допустити пару стратегічних помилок, не боячись катастрофічних наслідків, то сьогодні жорстка конкуренція на ринку мобілізує керівників підприємств. Виживають, природно, найсильніші. Все частіше вчені та професійні управлінці звертають увагу на таке відносно нове поняття в прикладному менеджменті, як соціальні технології, маючи на увазі необхідність використання керівником кожного рівня власної управлінської стратегії.

Що таке соціальні технології на буденному рівні? Соціологи - це ті люди, які діагностують проблему, соціальні технологи - розробляють механізми її вирішення. Відсутність соціально-технологічної культури в особистості, призводить до невміння намітити цілі своєї діяльності, порівняти їх з наявними отриманими знаннями, самовизначитися, що в підсумку призводить до розчарування професійній області. У першу чергу, це стосується вчорашніх випускників вузів.

Чи зможе криза сформувати управлінців нового типу? З якими викликами роботодавцям і вузам довелося зіткнутися в умовах жорсткої конкуренції серед фахівців?

У сучасному суспільстві рівень управління не відповідає новим вимогам, і назріла гостра потреба не тільки в новому переосмисленні, але і в оновленні методів управління. Важливість формування соціально-технологічної культури обумовлена ​​тим, що у людини зростає рівень орієнтування управління не силовими методами, а на ефективне розкриття потенціалу всієї системи. Багато досліджень показали, що аналітичні навички в менеджерів розвинені недостатньо, елементарність знань соціальних технологій поєднується з інтуїтивною здебільшого їх реалізацією.

Мета дослідження: вивчення взаємодії соціальних і управлінських технологій.

Об'єкт дослідження: соціальні та управлінські технології.

Завдання дослідження:

1. розглянути поняття соціальної технології;

2. розкрити поняття управлінської технології;

3. вивчити взаємодію соціальній та управлінській технологій;

4. виявити ідею управлінської революції;

5. розкрити особливості управління російськими соціально-трудовими відносинами на сучасному етапі.

Структура роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, чотири параграфів, висновків та списку використаної літератури.

Теоретичною основою для даної роботи послужили праці таких вчених, як А.П. Прохоров, А.В. Соколов та ін. автори.

**Глава 1. Технології управління**

**1.1 Поняття соціальної технології**

Без знання соціальних технологій управління неможливе в принципі, особливо в частині управління персоналом, з яким доводиться стикатися кожному менеджерові. Будь-яка діяльність має на увазі взаємодію між людьми, яке відбувається для отримання потрібного результату, тому спектр застосування соц. технологій дуже широкий.

Між тим, ті, хто вивчає цю проблему, сходяться в одному - упускають необхідність передачі таких знань освітні установи. Вони не прищеплюють спеціалісту культуру постійного навчання, та й зациклюються на створенні «голого» менеджера, не орієнтованого на конкретне виробництво, що не має уявлення про технології роботи профільного підприємства.

Найважливіше і найслабша ланка у сфері освіти - це відсутність не правовий, не менеджерської культури, а технічної культури фахівця. І юристу, і менеджеру треба вміти управляти таким чином, щоб він знав, що відбувається в області техніки і технології. Якщо керівник не бачить цього, то він не виконає повною мірою свої обов'язки. Візьміть, наприклад, аварію на Саяно-Шушенській ГЕС. Тут виникла проблема не в управлінні - інженерна підготовка фахівців, які забезпечують реалізацію завдань, була на дуже низькому рівні. Раніше директори підприємств і заводів вирішували питання про те, яким чином підвищити ефективність і якість інженерів та робітників за рахунок соціологів.

Діагностика студентів вузів Москви і Санкт-Петербурга показала, що технологічна складова в освіті майбутніх менеджерів вкрай слабка, у них практично відсутні навички не тільки проектування, але і реалізації самої технології управлінської діяльності. Проте, велика частина фахівців розуміє значимість даної проблеми і відчуває потребу у впровадженні соціальних технологій у практику - це дає ряд передумов для її формування та розвитку.

Разом з тим, вирішення проблеми, за словами фахівців, може бути тільки одне: вчитися, вчитися і ще раз вчитися. Людина, який закінчив вуз може спиратися на отримані знання тільки протягом п'яти років, потім починається їх «старіння». Сьогоднішня молодь поставлена ​​перед жорсткою необхідністю постійно про це дбати. Менеджер повинен прагнути до підвищення кваліфікації - саме це запорука успішного розвитку фахівця ».

Соціальна технологія - Сукупність методів і прийомів, що дозволяють домагатися результатів у задачах взаємодії між людьми.

Більш широко соціальну технологію можна визначити як послідовність етапів соціальної взаємодії, в ході якої кожен суб'єкт, що бере участь у взаємодії, реалізує власну управлінську стратегію по відношенню до інших і формує соціальну дійсність. Соціальні технології використовуються, зокрема, в такому особливому вигляді соціальної інноваційної діяльності як управлінський консалтинг.

Можна визначити соціальну технологію як структуру комунікативних впливів, які змінюють соціальні ситуації або соціальні системи, у тому числі окремої людини як одиничну соціальну систему.

Сучасний період розвитку соціальної практики в Росії характеризується широким використанням різноманітних соціальних технологій - від моно технологій до полі технологічної систем. Розширюється соціальний простір, в якому окремі технології або їх сукупність знаходять своє застосування: від політико-виборних до соціолого – аналітичних, від Інтернет - технологій до технологій різних видів зв'язку, від освітньо - педагогічних до технологій надання адресних соціальних послуг різним групам населення і т. д.

Проникнення технологій як інструментального пізнавально-перетворювального кошти в різні сектори соціальної сфери (не кажучи вже про інших) цілком обґрунтовано можна розглядати як одну з закономірностей розвитку сучасного соціуму, а в секторах соціальної роботи та соціально-педагогічної діяльності - як стійку тенденцію їх розвитку (що підтверджується експонентним зростанням числа наукових досліджень і публікацій з цієї проблеми). При цьому кожна технологія має цілком певним теоретико-методологічним потенціалом пізнання і перетворення соціальної практики.

Природно, що аналіз цього потенціалу може бути здійснено з різних позицій: з точки зору різних наук і наукових дисциплін; цілей і цільових орієнтацій; функціонального призначення конкретної технології; визначення їх номенклатури; виявлення структури, змісту, послідовності і т.д., т. е. в рамках широкого діапазону критеріїв оцінки цих технологій.

Ця робота, безумовно, важлива і перспективна, цілком може скласти самостійні теми наукового дослідження, яке, у свою чергу, могли б бути об'єднаними спільною метою виявлення інфраструктури соціальних технологій або, в рамках соціально-педагогічного сектора соціальної сфери, об'єднані метою дослідження інфраструктури соціально - педагогічних технологій. Без конкретизації змісту і мети вкажемо лише на об'єктивну заданість такого дослідження: поки соціально-педагогічні технології розглядаються лише як взаємодія технологій соціальних та педагогічних, їх «перетин».

Однак ця робота цілком обґрунтовано може бути попередньо роботою, пов'язаною з рішенням більш загальних питань, таких, наприклад, як: обґрунтування прийнятності технологій в соціальній сфері та визначення меж цієї прийнятності; розробка функціональної змістовності технології на методологічному рівні (пізнаванність і перетворювальний характер технологій соціальної практики в різних її видах); взаємозв'язок і взаємодію різних технологій і їх «стикування» між собою в пізнавальній та перетворювальної діяльності; можливість побудови універсального (інваріантного) технологічного циклу та дослідження його теоретико-методологічного потенціалу і т.д.

**1.2 Поняття управлінської технології**

Розвиток управлінської думки і практики протягом XX століття, особливо другої його половини, призвело до формування управлінських технологій. Зазвичай в узагальнююче поняття технології включають такі змістовні моменти: соціальна технологія - це певний спосіб досягнення поставлених суспільних цілей; сутність цього способу полягає в післяопераційному здійсненні діяльності, операції розробляються заздалегідь, свідомо і планомірно; ця розробка проводиться на основі і з використанням наукових знань; при розробці враховується специфіка області, в якій здійснюється діяльність; соціальна технологія виступає у двох формах: як проект, що містить процедури та операції, і як сама діяльність, побудована відповідно до цього проекту; соціальна технологія - елемент людської культури, вона виникає двома шляхами: виростає в культурі еволюційно або будується за її законами як штучне утворення, головна функція якого сьогодні - поєднання науки і практики. Управлінська технологія є один із проявів соціальних технологій, що відбиває безпосередньо управлінські процеси. Її суть, коротко кажучи, полягає у системному поєднанні наукового знання, управлінських потреб та інтересів суспільства, цілей і функцій державного управління, можливостей та елементів управлінської діяльності. Вона розчленовується на послідовно взаємозалежні процедури й операції, які виконуються більш або менш однозначно і мають на меті досягнення високої ефективності. Під процедурою розуміється набір дій (операцій), за допомогою яких здійснюється той чи інший основний процес (фаза, етап), який виражає суть даної технології. Операція є безпосередньо практичним актом вирішення певної задачі в рамках відповідної процедури управління. Операція - це однорідна, логічно неподільна частина процесу управління, спрямована на досягнення певної мети, вона виконується одним або декількома виконавцями.

Слід разом з тим розуміти, що розподіл, спеціалізація, зчленування, інтеграція різних проявів (елементів) управлінської діяльності являють собою тільки частина, в якійсь мірі формалізовану, управлінських технологій. Якщо цим обмежитися, то мало буде користі від управлінських технологій, хіба що вживання модного слова. Становлення управлінських технологій є наслідок посилення системності державного управління, його наукового осмислення і спроба широкого використання типового, вивіреного досвідом, що дає високі результати. Її зміст полягає в обов'язковому (примусовому) масовому використанні в управлінській діяльності кращих, передових досягнень науки, мистецтва та досвіду державного управління. Тому в якості управлінської технології варто розглядати лише ту організацію управлінської діяльності, яку відрізняють раціональність і ефективність.

Освоєння управлінських технологій починається з типологізації управлінських ситуацій, оскільки їхні основні види припускають адекватні їм форми і методи управлінської діяльності. Аналіз стану та поведінки керованих об'єктів, що знаходяться у веденні того чи іншого державного органу (їх підсистеми), до того ж протягом тривалого часу, відкриває можливість такої роботи. Це прості, зрозумілі й адекватні опису повторюваних (ординарних), проблемних і екстремальних ситуацій, типові (заздалегідь змодельовані) управлінські рішення та дії щодо них; набори модулів ресурсів, процедур і операцій, що застосовуються при реалізації останніх. У залежності від специфіки державних органів і керованих об'єктів виділяють різні види управлінських технологій: діагностування, проектування та реформування відповідних підсистем; інформаційні, впроваджувальні й навчальні технології; за рівнями управління - центрального, регіонального та місцевого управління; вирішення соціальних конфліктів (конфліктологія), інноваційного розвитку керуючих компонентів і ін.

Існує кілька аспектів управлінської діяльності, де в сучасних умовах впровадження управлінських технологій вкрай актуально. Перш за все, це процеси прогнозування, програмування, оцінки та відстеження суспільного розвитку і, відповідно, реформування організації і функціонування компонентів суб'єкта державного управління. Не можна ж керувати, якщо немає вихідних даних для цього. Про все, що відбувається в ринковій економіці, теж необхідно мати своєчасну, достовірну і повну інформацію. Технологія діяльності в цьому напрямку включає в себе: встановлення загальних, уніфікованих показників, адекватно характеризують відповідні процеси, забезпечення належної узгодженості, логіки в систематизації таких показників, щоб вони в цілому давали реальну картину суспільної життєдіяльності (як вихідну, так і передбачувану); створення організаційних і технічних умов для оперативної і точної передачі потрібної інформації через всі структурні підсистеми, ланки та їх підрозділи, залучені у зазначені процеси; застосування ідентичних методів, процедур і операцій аналізу і характеристики досліджуваних і програмованих об'єктів; використання тотожних форм фіксації інформаційних матеріалів та інші моменти, властиві розглядався аспекту державного управління.

Актуально використання управлінських технологій в практиці програмування і планування комплексного розвитку територій. В умовах значної самостійності різних органів державної влади та місцевого самоврядування, зосередження основних економічних ресурсів в руках підприємницьких структур, включення безлічі керованих об'єктів у вирішення відповідних проблем без таких технологій можна зробити нічого серйозного. Потрібні єдині терміни та методики розробки передбачуваних заходів на підприємствах, в організаціях, установах, галузевих підсистемах і територіальних (загальної компетенції) державних органах, ідентичні форми і показники програмних і планових документів, взаємопов'язаний, узгоджений порядок проходження та затвердження програм і планів, прийнятні процедури розгляду спірних питань, певні механізми взаємоконтролю і т.д.

Сучасна суспільна практика свідчить про розвиток міжгалузевих, між територіальних, проблемних цільових програм, що розробляються і реалізуються на різних рівнях - від міжнародного (в рамках низки країн), загальнодержавного до місцевого. Вона також вимагає адекватних управлінських технологій, здатних надати діяльності в даному напрямку належну організованість, необхідну регламентацію і ефективність.

У рамках всього державного апарату приймається і діє дуже багато управлінських рішень як поточного, оперативного, так і перспективного, нормативного і стратегічного характеру. Майже всім посадовим особам доводиться постійно обґрунтовувати різні варіанти рішень, вишукувати альтернативи ресурсного забезпечення та тимчасової реалізації, "зістиковувати", погоджувати різні рішення (і їх положення) між собою, активно аналізувати хід виконання одних рішень і враховувати його результати при підготовці інших, підводити підсумки реалізації, рішень і знімати їх з контролю, займатися іншими питаннями в цій об'ємній і відповідальної сфері управлінської діяльності. Тут особливо потрібні науково обґрунтовані технології підготовки, прийняття та реалізації управлінських рішень, починаючи з уніфікованого мови і закінчуючи графічними формами конкретних документів. Все повинно бути чітко, ясно, послідовно і зрозуміло як для тих, хто приймає рішення, так і для виконавців.

Слабким місцем у державному управлінні залишаються технології контролю, пов'язані з безперервним спостереженням над керованими процесами, їх вивченням, вимірюванням і порівнянням, об'єктивним співвіднесенням їх з управлінськими моделями, вираженими в рішеннях, їх нормах і вимогах. У цьому аспекті великий інтерес представляють технології зворотних зв'язків, що забезпечують достовірне відображення результатів керуючих впливів.

Настільки ж значущими є і технології організаційних форм управлінської діяльності, адже їх результативність визначається декількома умовами: адміністративно-правовими, пов'язаними з компетенцією відповідного заходу (що воно може?), Організаційно-функціональними, що виражаються в характері його підготовки та порядок проведення (чи готове воно і чи використані його можливості?), соціально-психологічними (чи зацікавлені учасники в даному заході?), фізіологічними (які самопочуття учасників, їх здатність видавати й засвоювати інформацію?), технічними (забезпеченість засобами запису і фіксації інформації) і т.д. Все це повинно бути зведено в одну систему, внутрішньо погоджений і представляти собою організаційну технологію, зокрема, дозволяє отримувати бажаний інтелектуальний управлінський "продукт".

Управлінські технології - це цілий напрямок теоретичних пошуків і практичних експериментів. Їх висунення на порядок денний викликано об'єктивним ускладненням і подорожчанням процесів державного управління і водночас посиленням їх ролі (значення) в життєдіяльності суспільства. Сьогодні і в прогнозованому майбутньому неможливо впорядкувати управлінську діяльність і в цілому систему державного управління без розробки й освоєння управлінських технологій з усіх найважливіших аспектів організації та функціонування державного управління. Причому мова йде не про надання нових найменувань старим, бюрократичних процедурах і операціях, не про просте наповненні чиновницьких кабінетів сучасними електронними засобами, а про якісно новому осмисленні та реформування визначають проявів державного управління. Управлінські технології, якщо вони реально відбудуться, повинні викликати глибокі перетворення у всьому, що відноситься до даного системного суспільному явищу. Допомогти в цьому може раціональне використання принципів державного управління.

**Глава 2. Соціальні та управлінські технології: їх взаємодія**

**2.1 Взаємодія технологій**

Суспільні проблеми, які сьогодні визнаються комплексними і системними, в тому числі економічна криза, неефективність багатьох комерційних компаній і державних підприємств, політичні кризи, що струшують політичні еліти держав СНД, - більшість цих проблем мають одну загальну причину: погану керованість громадських, політичних і бізнес - процесів.

По всій видимості, ця причина неочевидна управлінцям і виконавцям, що населяють перераховані соціальні системи. Інакше важко пояснити практично повна відсутність інтересу самих управлінців, широкої громадськості та ЗМІ до технологій управління і до підвищення ефективності управлінської діяльності.

З жалем доводиться коментувати, що наука управляти в сучасному суспільстві виглядає як необов'язкова і нудна навчальна дисципліна, яку вивчають досить поверхово, формально і навіть не стільки вивчають, скільки зображують її вивчення.

Необхідно відзначити також і вельми низький, можна сказати сумовитий рівень викладання управлінських дисциплін у державних і комерційних ВНЗ. Дисципліни, які викладаються студентам, представляють собою салат з концепцій, підходів і філософських побудов, які здебільшого втратили актуальність 50-100 років тому. Можна сказати, що сучасних студентів не навчають управлінню, а дресирують запам'ятовувати чужі думки у формі уривчастих та позбавлених зв'язку один з одним афоризмів і цитат.

Не дивно, що отримавши таке, з дозволу сказати, освіта, управлінці часто не в змозі навіть зрозуміти ситуацію, в якій вони виявляються. Чи варто говорити про те, що вони не мають жодної ефективної соціальної технологією, яка дозволяла б цілеспрямовано змінювати стан соціальних систем та ініціювати керовані процеси їх зміни та розвитку.

Іншими словами, якщо б хтось поставив собі за мету зруйнувати систему підготовки управлінців і зробити практично всі соціальні системи неефективно працюють, він не міг би запропонувати кращої стратегії, ніж та, що успішно реалізована в країнах СНД сьогодні.

Поняття «соціальна технологія» залишається для сучасних управлінців невідомим і загадковим. Сама ідея, що можливо цілеспрямовано змінювати стан соціальних систем, найчастіше є для них революційною. А коли мова заходить про те, що соціальна технологія не може працювати, поки керівник не освоїть необхідні інструменти управління, свідомість управлінця найчастіше відчуває колапс.

Ми виховали покоління управлінців, свідомість яких настільки нетреноване, що воно не може побачити соціальну систему як систему різноспрямованих процесів колективної діяльності, зорганізоване один з одним за якимсь принципом.

Ми виховали покоління управлінців, які не можуть засвоювати складні смислові структури і погано себе почувають, коли виникає необхідність мислити і осмислено говорити про розвиток соціальних систем.

Ми виховали покоління управлінців, які можуть бути всього лише слухняними функціонерами, що діють в заданих кимось рамках.

Можливо, в цьому й полягала мета. Але чому ми повинні працювати на чиюсь мету і жити в реальності, створеної кимось іншим?

Я вважаю, що прийшов час для того, щоб почати все спочатку. Настав час управлінської революції. Настала епоха, коли соціальним системам необхідний розвиток, і, отже, управлінці, здатні управляти розвитком, стають найважливішою складовою соціальних процесів сучасності.

Що таке соціальна технологія? Це послідовність операцій, які необхідно здійснити для того, щоб привести керовану соціальну систему в цільовий стан.

Що таке стан соціальної системи? Це конфігурація релятивної мережі (мережі відносин, що визначають взаємодії), яка забезпечує заданий рівень ефективності колективної діяльності. Пояснимо це. Взаємодії суб'єктів всередині кожної соціальної системи здійснюються за діловими і особистим зв'язкам між ними: якщо намалювати цю систему зв'язків, ми отримаємо релятивну мережу. У цій мережі різними кольорами можна намалювати відносини підпорядкування, співробітництва, обов'язків по відношенню один до одного і особистої відповідальності. Від місця розташування суб'єкта у цій релятивної мережі залежить рівень його впливу на ситуацію, його роль в управлінні системою і рівень матеріальної винагороди, яке суб'єкт отримує від соціальної системи. Суть в тому, що для кожного безлічі суб'єктів можна вибрати безліч варіантів релятивної мережі, що мають відмінні конфігурації, при яких можлива колективна діяльність. Важливо і те, що кожна можлива конфігурація релятивної мережі робить можливим той чи інший рівень ефективності колективної діяльності. Що ж стосується ефективності колективної діяльності - це величина, яка може бути виміряна. У формулу розрахунку ефективності необхідно включити всі ті результати колективної діяльності, які важливі для даної соціальної системи. Домовившись про формулу, ми зможемо порівнювати показники ефективності, які були до зміни в релятивної мережі і після нього.

Отже, зміна стану соціальної системи - це зміна конфігурації релятивної мережі. Очевидно, що процес цей має бути керованим і що він повинен призводити соціальну систему в стан, в якому ефективність колективної діяльності стає вище, ніж було раніше.

Соціальна технологія, таким чином - це технологія керованої зміни конфігурації релятивної мережі та рівня ефективності колективної діяльності організації.

Чому соціальні технології невідомі управлінцям? Знання різноманітних соціальних технологій та інструментів управління, які дозволяють ними користуватися, очевидно, повинно входити в арсенал кожного сучасного управлінця. Проте, нічого подібного не відбувається. Чому?

Ми далекі від того, щоб припустити цілеспрямований змову з метою обдурити управлінців СНД. Швидше за все, тут «попрацювали» закони самозбереження соціальних систем. Справа в тому, що кожна соціальна система прагне зберегти себе в тому вигляді, в якому вона діє. Цим, зокрема, пояснюється, що, як правило, до вершини соціальної ієрархії підбираються тільки ті суб'єкти, які не становлять для соціальної системи загрози змін.

Загальноприйнята точка зору, що сучасна система державної влади в країнах СНД не створює умов для оптимального розвитку економіки та окремих її галузей, для масового збагачення людей, для розвитку підприємництва і бізнесу. Ні, зрозуміло, у кожній країні працює безліч комітетів і комісій з розвитку підприємництва. У кожній країні діє безліч громадських організацій, які освоюють сотні мільйонів доларів і пишуть гарні звіти про те, як вони розвивали громадянське суспільство і сприяли розвитку підприємницької активності населення. І західні фонди приймають ці звіти і рапортують спонсорам про успішну діяльність. Але ми - то з Вами розуміємо істинний зміст і реальні результати цієї активності.

Так от, система державної влади зовсім не створює умов для реалізації всього економічного потенціалу регіонів, галузей і підприємств. Навпаки, вона створює безліч перешкод для успішного розвитку колективних суб'єктів діяльності, що перебувають під її контролем. Можна припустити, що це пов'язано з неефективністю державної системи управління. Однак, це не зовсім так. У запропонованому сенсі вона дійсно не справляється зі своїми обов'язками ефективно. Однак, придивившись, ми побачимо, що у сучасних державних систем управління зовсім немає таких обов'язків як створення оптимальних і найбільш сприятливих умов для розвитку економіки, підприємництва та підприємств. В обов'язки сучасних державних систем управління СНД входить регулярно збирати з галузі, регіону, бізнесу деяку кількість «грошового урожаю» і отруювати цей урожай в столицю, залишаючи собі «малу дещицю». І з цим завданням, створені сьогодні системи державного управління справляються чудово. Також у них є завдання розвивати той бізнес, в яких, всіма правдами і не правдами, беруть участь в якості засновників представники державних структур. Оскільки ці бізнеси проводять найбільш споживані на ринку товари, ця задача також вирішується сучасною системою державної влади ефективно. Таким чином, сучасна система державної влади, в першу чергу, забезпечує фінансові інтереси своїх топ-менеджерів, менеджерів і фахівців. А вся інша економіка й увесь інший соціум - не більше ніж сировинна база для видобутку грошей.

У якомусь сенсі такий режим функціонування сучасних систем державного управління в СНД є спадщиною СРСР, з його сировинною економікою. Видобуток різноманітного природного сировини та її продаж за кордон була фундаментом економіки СРСР, і зараз ті держави СНД, які мають у своєму розпорядженні серйозні запаси корисних копалин, дотримуються тієї ж державної економічної стратегії. Ті ж держави СНД, які не мають багатих надр, змушені використовувати аналогічні управлінські підходи, але в якості сировинної бази для задоволення своїх фінансових потреб, використовувати всю національну економіку і соціум.

Тепер питання: чи потрібні таким державним системам управління соціальні технології, ідея яких описана нами вище? Відповідь очевидна: не потрібні.

**2.2 Ідея управлінської революції**

Однак, є поправочка до попереднього параграфу: соціальні технології були не потрібні до початку економічної кризи. На даний момент управлінці, які володіють соціальними технологіями, потрібні бізнес-структурам та великим промисловим підприємствам національного значення. Вони також потрібні для проектування економіки країни як цілісної системи, проте, це завдання сьогодні не усвідомлюється як актуальна у вищих ешелонах влади. Тому управління економікою все ще не будується в країнах СНД як цілісна стратегічна діяльність.

Вся суть економічної кризи полягає в тому, що управлінці, здатні цілеспрямовано розвивати керовані ними соціальні системи, практично відсутні. Відсутні з описаних вище причин.

Чи потрібні вони зараз? Я вважаю, що так, потрібні. Однак, я також розумію, що відповідь «так» не може бути усвідомлений при сьогоднішньому вкрай низькому рівні системного мислення управлінців.

Тому нам необхідна управлінська революція: керований соціальний процес, в результаті якого до управління приходять менеджери та топ-менеджери, які володіють соціальними технологіями і необхідним арсеналом інструментів управління для цілеспрямованого і керованого розвитку соціальних систем і підвищення ефективності колективної діяльності.

Управлінська революція неможлива без людей, які готові навчатися соціальних технологій. І без людей, які здатні навчати цим.

**Глава 3. Особливості управління російськими соціально-трудовими відносинами на сучасному етапі**

Росія переходить від традиційного індустріального суспільства до постіндустріального (інформаційному). Одночасне існування рис різних типів суспільства призводить до формування особливого роду суспільної формації - транзитивного суспільства, в якому химерним чином пов'язані ознаки індустріального та інформаційного спільнот, що вимагає нового підходу до управління трудовими відносинами.

Згідно з останніми соціально-економічних досліджень для Росії характерна « зростаюча модернізація», яка зачепила всі основні цінності, основні концепти. Етнічні та культурні особливості Росії характеризуються кризою старих соціокультурних цінностей - в першу чергу кризою соборності. Традиційно всі великі виробничі колективи як в дореволюційній Росії, так і в СРСР трималися на соборності і авторитарності. Злам старих цінностей у період ринкових реформ висловився в кризі великих промислових колективів.

Крім того, зростаюча модернізація (запізнілі інноваційні процеси) висловилася в одночасному співіснуванні трьох соціокультурних типів суспільства:

1) традиційного;

2) індустріальної;

3) інформаційного агентства.

Традиційне суспільство і його цінності залишаються панівними в сучасному селі. Там ще дуже сильні общинність, колективізм, авторитет старших, все ще користуються повагою великі сім'ї, сильна взаємодопомога і підтримка в рамках великої родини і громади. Представники сільської культури з задоволенням допоможуть своїм родичам, односельцям, але з дуже великою недовірою ставляться до «чужаків» - переселенцям з міста, біженцям, мігрантам. Ці риси традиційного суспільства погіршують соціально-економічну, соціально-політичну та демографічну ситуацію в сучасному селі. Відбувається негативний приріст населення, соціальна, економічна деградація сільського населення. Як наслідок, працьовиті, освічені, мобільні люди вважають за краще переселятися в міста і переходити на роботу в промислові підприємства, несучи з собою культуру, уклад і традиції суспільства традиційного, у той час як велике промислове підприємство є соціальним інститутом індустріального суспільства. Риси індустріального суспільства домінують в середніх і дрібних містах, економічною і соціальною основою якого є промислове підприємство, місто утворюючий промисловий колектив.

Одночасно там же формуються риси інформаційного суспільства, соціальною основою і соціальним інститутом якого є невеликі трудові колективи торгівлі, сфери послуг, сфери виробництва, передачі та збереження інформації. Домінуючим же типом суспільства постіндустріальне суспільство стає в мегаполісах, таких як Москва, Санкт-Петербург, Єкатеринбург, Новосибірськ, Самара. Основні відмінності інформаційного суспільства полягають у різкому підвищенні швидкості життя, у безмежному зростанні споживання, в крайньому індивідуалізмі його членів.

Криза в економіці та промисловості, трансформація трудових відносин в сучасній Росії посилюються тим, що колективи підприємств і організацій формуються з особистостей, одночасно поділяють цінності трьох суперечать один одному типів суспільства: традиційного, індустріального, інформаційного. Часто складається ситуація, коли керівництво і вищий менеджмент поділяють цінності і живуть у ритмі постіндустріального суспільства, середній менеджмент (рівень начальників цехів, дільниць, майстрів) працюють у ритмі індустріального суспільства, а робітники, низові інженерно-технічні працівники існують у традиційному суспільстві. Це ускладнює управління трудовими відносинами в Росії.

Соціально-трудові відносини являють собою сукупність регулюючих правил і взаємозв'язків між діючими особами з приводу відносин зайнятості, з приводу виконання трудових функцій. Трудові відносини являють цікавий пласт людської культури, а взаємини індивідуумів в процесі праці є показниками розвитку всіх інших видів людських взаємин.

Згідно з дослідженням В. Ядова та Дж. Дебарделебена «Сучасний стан трудових відносин в Росії», неформальне регулювання у нас соціально-трудових відносин превалює над формальним. Автори бачать причини цього в недосконалому трудовому законодавстві Росії. Досвід роботи, дослідження трудової поведінки промислових робітників, банківських співробітників, працівників інвестиційних компаній призводить до висновку, що верховенство закону, дух закону, писані норми, інструкції, положення ніколи не були вирішальними чинниками регулювання трудової поведінки. 90% усіх соціально-трудових відносин засновані на неформальних домовленостях. Причину цього слід вбачати у тривалому періоді самодержавної влади, відсутності чітких і детально прописані закони, що визначають трудові відносини, тисячолітнього презирства влади до людини праці і до підлеглого. Приклад - знаменита позиція Івана Четвертого Грозного: «У холопів своїх ми вільні: стратити - вільні, милувати - вільні теж». Знакові і слова іншого російського володаря, Павла Першого: «У Росії знатний той, з ким я говорю, і те, поки я з ним говорю!»

Відображення цієї системи інституційного управління - народна мудрість «Закон, що дишло, куди повернув, то й вийшло». Мова виражає і відображає національне семантичне поле і впливає на формування мовної картини світу, яка у свою чергу, впливає на особливості національного управління соціально-трудовими відносинами.

Недовіра до закону і прагнення до неформального регулювання соціально-трудових відносин видно з історії розвитку російської мови. Наприклад, в його тезаурусі довго були відсутні такі слова, як «розвиток», «цивілізація», «культура», «свобода». Це суттєво ускладнювало мовне вираження текстів законів, вносячи різночитання, різне тлумачення, сум'яття в юридичне діловодство. Російська людина вважав за краще домовитися «один на один», ніж дозволити регулювати своє життя туманними і незрозумілими юридичними формулюваннями. Лінгвістичні особливості впливають на особливості сприйняття світу, на особливості соціально-трудових відносин, на моделі управління. Практика дозволяє визначити сьогоднішні особливості російських трудових відносин.

1. Структурна безробіття. Надлишок фахівців з вищою гуманітарною освітою і брак робочих кадрів високої кваліфікації. Як наслідок, керівники підприємств абсолютно закриваю очі на порушення дисципліни важливими працівниками, часто йдуть у них на поводу, чудово розуміючи, що невелика їх невдоволення може призвести до зупинки виробництва, а то й цілого підприємства.

2. Небажання багатьох працівників захищати свої права через формальні процедури, оскільки компенсації настільки малі, а процедури їх отримання такі трудомісткі, що мало хто вдається до закону. Крім того, чудово розуміючи, що безпосередній керівник є для нього «батьком і богом в останній інстанції», працівник вважає, що, зіпсувавши неформальні стосунки з керівником і колективом, він ніколи більше не зможе працювати в цьому соціальному оточенні. Соціально адаптивний працівник віддає перевагу «піти по-хорошому» або налагоджувати неформальні відносини.

3.Нежеланіе більшості працівників брати участь у формуванні системи соціального партнерства, відмова приймати участь у комісіях з укладання колективних договорів. Складається парадоксальна ситуація, коли колективні переговори ініціюють підприємці, намагаючись убезпечити себе на майбутнє. соціальний технологія менеджер управлінський

4.Работнік довіряє тільки особі, яка дійсно приймає рішення. Тому працівник не звертається в профспілки, в комісії по трудових спорах, вважаючи за краще відразу ж іти до керівника або до власника підприємства.

5.Большая роль «сильної особистості» - директора, керівника. У галузі праці та заробітної плати поширена практика усних, мінливих розпоряджень безпосередніх керівників, тому працівник намагається спиратися на думку вищого керівництва.

6. Велика роль на підприємстві неформальній ієрархії.

7. Найбільш значимими факторами при прийомі на роботу є особисте знайомство, участь у мережі взаємовідносин, спорідненість.

8. Переважання неформальних практик над формальними у всіх сферах регулювання і управління соціально-трудовими відносинами.

Трудове законодавство ніколи не було і навряд чи буде основою регулювання соціально-трудових відносин в Росії, тому безглуздо посилатися на недосконалість трудового законодавства як на основу конфліктів трудових відносин. Основна особливість соціально-трудових відносин в Росії і на сучасному етапі полягає в патерналізмі, вірі в «доброго роботодавця» і в повну недовіру до держави. Тому більш перспективним, ніж інституціональне рішення, мені представляється рішення соціально-технологічне.

**Висновок**

Сучасна наука пропонує використовувати для оптимізації управління будь-якими соціально-економічними, соціально-політичними процесами управлінські чи соціальні технології.

Соціальні технології є в даний час одним з найпривабливіших об'єктів дослідження соціології, педагогіки, психології, управління персоналом, менеджменту. Вони здатні запобігати конфлікти, соціальні потрясіння, соціальні катастрофи. Соціальні технології допомагають долати глобальну кризу в теорії та практиці управління, вони створюють в даний час управлінську культуру нового для Росії типу суспільства - транзитивного.

Соціальні технології як соціологічна категорія являють собою соціо - інженерний підхід до перетворення соціального простору. Основу вивчення цього наукового феномену заклала болгарська школа соціології та теорії управління (М. Марков, М. Стефанов). Дослідження продовжили Є.А. Вершинський, О.А. Дейнеків, В.М. Іванов, Р.В. Мартанус, В.І. Патрушев, Ф.М. Русинів, А.А. Шиян, В.В. Щербина.

Соціальні технології - елемент людської культури, що залежить від менталітету. Вони виникають в процесі еволюції людського суспільства або створюються штучно, враховують особливості соціальної комунікації в суспільстві, соціальній групі, національно-культурні особливості, специфіку соціально-психологічних груп, колективів, регіональні особливості. Вони як мінімум діалогічність і по суті поліфонічні.

В даний час завдяки розвитку нових інформаційних технологій з'являються додаткові типи соціально-технологічних діалогів. Їх поява стала можливою через повсюдне поширення мережі Інтернет у багатьох сферах людської діяльності і у всіх сферах, пов'язаних з управлінням суспільством, галузями економіки, трудовими колективами. Нові типи діалогу «людина - машина - суспільство» і «людина - машина - людина» охоплюють переважно інноваційні соціальні технології або технології при впровадженні інновацій в суспільстві, виробництві, в організації.

Будь-яка успішна соціальна технологія представляє тип діалогу. Діалог не тотожний соціальної комунікації, не тотожний спілкуванню. Діалог є особливим типом відносин спілкування, який передбачає активну взаємодію рівноправних в ментальному аспекті суб'єктів. Діалог - це взаємодія, вплив соціального суб'єкта на самого себе, на соціального об'єкта. У діалозі присутні одночасно індивідуальне і соціальну свідомість. Суб'єкт діалогу має розвинену свідомість і самосвідомість. Діалог - це глобальне властивість людського буття, основна характеристика і один з рівнів ефективності соціальних технологій.

Суть діалогу полягає в тому, що на основі когнітивного балансу йде побудова в когнітивної системі реципієнта (соціального об'єкта) концептуальних конструкцій - моделей світу, які співвідносяться з моделями світу соціального суб'єкта соціальних технологій, але не повторюють його.

**Список використаної літератури**

1. Вершинін М.С. Політична комунікація в інформаційному суспільстві. - СПб.: Пітер 2009.

2. Воркачев С.Г. Методологічні основи лінгвоконцептуалогіі / / Аспекти метакоммунікатівной діяльності. - Воронеж: ВДУ, 2008.

3. Дрідзе Т.М. Соціокультурна комунікація: текст і діалог у семіосоціопсіхологіі / / Соціокультурний простір діалогу. - М.: АСТ, 2010.

4. Катеринославський Ю.Ю. Організація процесів управління виробництвом. - М.: АСТ, 2009.

5. Іванов В.М., Патрушев В.І. Соціальні технології. - М.: Наука, 2008.

6. Конецкая В.П. Соціальна комунікація. - М.: Наука, 2008.

7. Марков М. Теорія соціального управління. - М.: АСТ, 2009.

8. Мартанус Р.В Соціальне управління: кадри та кадрова політика. - М.: АСТ, 2010.

9. Прохоров А.П. Російська модель управління. - М.: АСТ, 2008.

10. Соколов О.В. Загальна теорія соціальної комунікації. - СПб.: Пітер, 2009.

11. Шиян А.А. Керівництво по соціальним технологіям. - Київ: Прапор, 2009.