а про душу забыли...

социальные технологии в практике эффективной деятельности менеджера

Есть такие виды деятельности, которые в творческом обогащении своего содержания имеют ограниченные возможности, но в управленческой деятельности, на наш взгляд, практически не существует подобных ограничений. Не случайно, она остается открытой для широкого внедрения новых управленческих технологий антропологического плана, то есть учитывающих природу человека, его генетические и социальные особенности.

Что такое технология? Это продуманная система знаний и умений «как» и «каким образом» цель воплощается в конкретный вид продукции или ее составную часть. Технология - это знание в его продуктивном воплощении.

В управлении производственной деятельностью используются два типа технологий - *материальные и социальные* (духовные) технологии. В каких бы сферах человеческой жизнедеятельности эти технологии не использовались, они отражают жесткую логику конкретных действий, осуществление которых направлено на достижение намеченного результата.

Человековедческие знания и умения, выступающие основой социальных технологий, ориентированы на самоутверждение людей, на самореализацию их делового и интеллектуального потенциалов. Эффективность подобных технологий определяется тем, насколько основательно менеджеры владеют соответствующими знаниями и умеют ими практически пользоваться.

Человековедческие технологии по своему характеру являются социальным инструментом механизма управления. С их помощью можно значительно активизировать работу персонала предприятия, вводя в оборот «мол-

Исаев Р.А.
доцент кафедры экономики и управления производством Чеченского государственного университета (г. Грозный)

чтобы руководить деятельностью людей, менеджеру необходимо знать цель, способы и возможные варианты ее достижения

чаливые знания» каждого члена трудового коллектива.

Чтобы руководить деятельностью людей менеджеру необходимо знать цель, способы и возможные варианты ее достижения. Следовательно, *мысленное проектирование* возможных действий руководителя имеет весьма важное значение.

В переводе с латинского слово *«проект»* - дословно «брошенный вперед», т.е. замысел, воплощенный в виде прообраза объекта, реально еще не существующего.

Проектирование - разновидность эвристической деятельности. Ее доступность для менеджера является своеобразным тестом на проверку его способности к развитому воображению и умению переводить абстрактные положения в плоскость предметного освоения.

Можно обозначить три вида технологического проектирования социальных технологий, которые присутствуют в деятельности менеджера.

Гипотетическое проектирование: мысленное представление замысла, т.е. поиск чего-то нового, что позволит решить возникшую перед ним задачу.

Теоретическое проектирование: научно обоснованное описание замысла, т.е. подбор экономических, психологических, или других методов, необходимых для предметного влияния на какую-то конкретную личность.

Проектирование частных конкретных действий, направленных на реализацию замысла.

Подобное разделение, так называемой, проектной деятельности менеджера носит условный характер. Его полезность состоит в том, что это помогает логически четко представить себе возможные действия и ожидаемый результат как реакцию объекта управления.

Каждый менеджер мечтает, чтобы его персонал был профессионально исполнительным, активно занимался рационализацией своего труда, добиваясь тем самым повышения эффективности деятельности фирмы. Однако, чтобы достичь этого, необходимо выполнить некоторые условия.

Прежде всего, для проектирования человековедческих (социальных) технологий требуется объективная оценка социально-психологических характеристик персонала. Можно иметь прекрасную модель реализации замысла, достаточные условия, средства и способы, но при всем этом не достичь его материализации по причине как отсутствия данных по индивидуально-психологическим характеристикам каждой личности, так и неоднозначности социального восприятия технологического воздействия.

Принимая во внимание сложность объекта человековедческих технологий, следует особое внимание уделить процедурам их проектирования и реализации. Подобная требовательность обусловлена тем, что социальные технологии не являются широко тиражируемыми и порой оказываются недоступными для широкого круга менеджеров.

Что означает в практике работы менеджера проектирование человековедческих технологий, как инструмента, приема, способа и рычага воздействия на объект управления?

Прежде всего, анализируя управление как совокупность способов (приемов) воздействия в рамках определенного метода, нельзя не подчеркнуть тот факт, что эффективность конкретной формы проявления механизма в существенной степени зависит от действенности управляющего влияния именно спроектированной технологией.

Современная практика управления социально-экономическими системами свидетельствует о том, что ни один из трех широко известных методов управления (командно-административный, экономический и социально-психологический) не выступает доминантой.

В деятельности управленческих структур предприятий, особенно в последнее время, более важную роль играют командный и экономический методы, тогда как социально-психологический метод реализуется весьма слабо. Причина, на наш взгляд, кроется в том, что в современном обществе материально-экономические отношения заметно усилили

каждый менеджер мечтает, чтобы его персонал был профессионально исполнительным, активно занимался рационализацией своего труда

господство над межличностными отношениями. Создана обстановка, когда любой человек-труженик как личность неизбежно поглощен мыслью о занятости, заработке и получении самых необходимых материальных благ как основной, подлежащей удовлетворению потребностью, являющейся мотивацией трудовой деятельности.

Вместе с тем, нельзя не признать, что ставка на преобладание материальной потребности личности и пренебрежение возможностью использования средств и форм социально-психологических приемов воздействия, не является оправданной.

Нельзя рассчитывать, что личностный трудовой (деятельный) потенциал человека может постоянно реализовываться полностью на основе его внутреннего побуждения к удовлетворению лишь материальной потребности или властного влияния управляющих структур. В связи с этим всегда есть возможность использовать социально-психологические методы воздействия для стимулирования трудовой деятельности, проявления инициативы и чувства ответственности у каждого исполнителя.

Среди известных стимулирующих способов и приемов, определенных как человековедческие технологии, различаются технологии коллективной и индивидуальной направленности. *К технологиям коллективной направленности,* прежде всего, относится трудовая состязательность и социальное развитие.

В самой природе человека заложено внутреннее побуждение к достижению результатов целенаправленной деятельности, оценка которых вызывает социальное признание со стороны окружающих и свидетельствует о «нужности», полезности интенсификации усилий в форме состязания. К сожалению, это очевидное обстоятельство отодвинуто с переднего плана (вместе с отрицанием, так называемого, социалистического соревнования как продукта административно-командной социально-экономической системы).

социальные технологии не являются широко тиражируемыми и порой оказываются недоступными для широкого круга менеджеров

Действительно, как можно отрицать тот факт, что состязание способствует росту профес-

сионального мастерства и удовлетворению, наряду с материальной, духовной потребности быть социально более значимым, а значит нужным, востребованным, достойным. Все это формирует искреннюю удовлетворенность трудовой деятельностью.

Следовательно, создание условий, побуждающих и дающих возможность реализовать технологию состязательности - действенный фактор в повышении эффективности труда. Суть технологии трудовой состязательности состоит в основе познания индивидуально-психологических особенностей каждого исполнителя и выборе конкретных форм усиления заинтересованности.

в деятельности управленческих структур предприятий, особенно в последнее время, более важную роль играют командный и экономический методы

Мероприятия, проводимые управленческими структурами по социальному развитию, включающему улучшение условий труда, жизни и быта работающих, также имеют большую значимость. Комплексные планы социального развития – это многоцелевое средство координации и целенаправленного использования человековедческих технологий в масштабе предприятия. Высокая эффективность реализации этих планов не может не вызывать ответных положительных чувств любого объекта управления, следствием чего становится заметной активизация трудовой деятельности, а, следовательно, и повышение ее результативности в достижении поставленных целей или решении конкретных задач.

Литература

1. Карпов А.В. Психология менеджмента. – М., 2006.
2. Михайлов Я.В. Эффективный менеджмент. – М., 2004.
3. Дятченко Л.Я. Социальные технологии в управлении общественными процессами. – М., 1993.
4. Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. – М.: «НО», 1999.

pn