УДК: 316.47:005.96 DOI: 10.22394/2071-2367-2017-12-6-112-121

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

***Гришакова Е.А.*[1]**

В настоящей статье представлены результаты социологического исследования по проблеме управления человеческими ресурсами в организации. Социальные технологии управления должны стимулировать повышение качественного уровня человеческих ресурсов организации.

Автором структурированы факторы, трансформирующие социальные технологии управления человеческими ресурсами в исследуемой организации, обеспечивающие качество и эффективность технологий управления.

Анализ результатов проведенного экспертного опроса позволил предложить систему совершенствования социальных технологий в исследуемой организации посредством социального реагирования, социальной ответственности и социальных обязательств.

Ключевые слова: социальные технологии управления, управление в организации, управление человеческими ресурсами.

SOCIAL TECHNOLOGIES OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION

GRISHAKOVA E.A. – Postgraduate student of the Department of Sociology and Information Technology, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: glider12@list.ru

The article presents the results of a sociological study on the problem of human resources management in the organization. Social management technologies should stimulate the improvement of the qualitative level of the human resources of the organization.

The author structures the factors that transform the social technologies of human resources management of the organization, ensuring the quality and effectiveness of management technologies.

The analysis of the results of the expert survey made it possible to propose a system for improving social technologies in the organization through social response, social responsibility and social obligations.

Keywords: social technology management, management in the organization, development of human resources.

Организация как социальная общность и форма управленческой деятельности в условиях рынка выступает основополагающим звеном экономической деятельности, создающим продукт общественного потребления. Основу организации составляют люди с их знаниями, умениями и опытом, т.е. человеческие ресурсы. Качество управления человеческими ресурсами в организации напрямую зависит от эффективности кадровых технологий: подбора, расстановки, методов стимулирования и ситуации на рынке труда.

Гришакова Елена Александровна – аспирант кафедры социологии и информационных технологий, Среднерусский институт управления – филиал, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, адрес: 302028, Россия, г. Орел, б. Победы, д. 5а, e-mail: glider12@list.ru

В последнее десятилетие актуализируются вопросы применения социальных технологий как инструментария управления человеческими ресурсами[1]. Однако исследовательский интерес к данной теме наблюдался еще в 60-х годах прошлого столетия. Например, в работе авторов Заславской Т.Н., Рыбкиной Р.В. изучались социальные механизмы развития экономики; проблемы технологизации социального управления как основы самоуправления трудового коллектива представлены в работе Ивановой В.Н., Зайцева А.К. рассматривались социальные технологии как эффективные формы и методы преобразований, в том числе и управления человеческими ресурсами. Особый интерес научного поиска привлекают результаты научных исследований включения человека в новую производственную обстановку как основы социального проектирования процесса в работе Тощенко Ж.Т.[2]. Безусловно, интересны исследования, рассматривающие социальные технологии как действия всего механизма социального управления, который выступает специфическим посредником между объективно протекающими процессами и субъективной деятельностью людей в организации[3].

Социальные технологии, представляющие интерес в нашем исследовании, – это разработка алгоритма как основы метода управления человеческими ресурсами, применяемого в организации в целях повышения производительности труда. Следовательно, видится важным своевременный анализ факторов, раскрывающих особенности социальных технологий в управлении человеческими ресурсами при реализации кадровой политики[4]. Востребованность социальных технологий в практиках управления основывается на взаимосвязи ряда дисциплин: социология организаций, психология управления, менеджмент, управление персоналом и др.

По мнению О.В. Геппер, особенности содержания социальных технологий управления персоналом определяют социально-профессиональный статус работника и его функциональную включенность в организационную структуру экономической организации[5]. Строгое содержание терминов «рабочая сила», «персонал», «трудовые ресурсы», «кадры» отражает функциональный, технократический подход к работнику, термин «человеческие ресурсы» является выражением личностного подхода и соответствует концепции «человека социального». По смыслу понятие «человеческие ресурсы» тесно связано и соотносится с такими понятиями, как «кадровый потенциал», «трудовой потенциал», «интеллектуальный потенциал», превосходя по объему каждое из вышеприведенных понятий, взятое в отдельности[6].

Наиболее продуктивным является социологический подход, поскольку он позволяет провести социальный анализ субъектов управления[7]. Сегодня наиболее изученными являются технологии стимулирования, мотивации, подбора, расстановки и др.

Однако ситуация изменений внешней политики, значительно повлиявшая на изменение социальных технологий в организации, не исследовалась в рамках других отраслей. В проведенном нами анализе социальных факторов структурированы факторы внешней среды,

---

[1] Barnard C. The Functions of the Executive. – Cambridge, MA: Harvard University Press, 1938.
[2]Тощенко Ж. Т. Тезаурус социологии: темат. слов. справ. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. – 2009.
[3] Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. – М.: ЦСПиМ, 2013. – 376 с.
[4] Таратута В. П., Шорохов И. М. Проблема методологии критики «общей теории систем» Л. Берталанфи// Системные исследования в современной науке. – Новосибирск, 1982.
[5] Геппер О.В. Социальные технологии управления персоналом коммерческих организаций // Автореф. дис…. канд. социол. наук / Военный университет. – Москва, 2011.
[6] Гришакова Е.А. Управление трудовым потенциалом саморегулируемых организаций // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – Т. 10. – № 6. – С. 57–63.
[7] Поппер К. Открытое общество и его враги: в 2 т. – М., 1992.

продуцирующие трансформацию методов управления человечески ресурсами и, как следствие, появление внутренних изменений в организациях, увеличивая необходимость повышения корпоративной социальной ответственности.

В основу проведенного исследования положены подходы А.В.Тихонова и В.И. Патрушева. По мнению А.В.Тихонова[1], глобальные факторы и информатизация являются основными вызовами в социологии управления. Подход В.И. Патрушева[2] к анализу социальных технологий состоит в ситуационном определении актуальных преобразований процесса управления.

Проблематика социальных технологий управления обозначает приоритет социальных потребностей персонала (в стабильности, росте доходов и статуса). Управление человеческими ресурсами – основополагающая функция управления организации. Управленческое воздействие осуществляется при помощи социальных технологий – деятельности, результатом которой является достижение поставленной цели и изменения при этом объекта деятельности[3]. Социальные технологии, по мнению В.И. Патрушева, выступают как интеллектуальный наукоемкий ресурс, который позволяет получать эффективный прогнозируемый социальный результат. Социальная технология определяется исследователем как проект, включающий в себя определенные процедуры и операции, и непосредственно сама деятельность, построенная в соответствии с этим процессом.

Процессы преобразований управления человеческими ресурсами в организации в большинстве случаев обусловлены изменениями внешней среды, заставляющей организации искать механизмы и методы повышения продуктивности управления человеческими ресурсами, что, на наш взгляд, способствует поиску новых социальных технологий посредством социологического сопровождения, реализуемого через социальный мониторинг. Использование метода мониторинга в практике социального управления необходимо при изучении процессов количественных и качественных изменений в параметрах исследуемого объекта, в нашем случае – организации. Организация рассматривается как группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели.

Руководители подразделений, применяя различные социальные технологии, осуществляют управление, постановку целей и задач, разработку стратегических, текущих и оперативных планов, в своих целях стремясь к обеспечению эффективности, устойчивого и бесперебойного развития организации. При этом социальные технологии должны быть направлены и на качественное преобразование организации, и на преобразование системы управления человеческими ресурсами[4].

Особое внимание в процессе совершенствования человеческих ресурсов организации следует уделять развитию инновационного потенциала. Социальные технологии повышают экономическую эффективность и влекут за собой, как отмечают в своей работе В.В. Строкова, Е.Н. Чикилева, В.А. Васнева, Н.С. Данакин, необходимость постоянного совершенствования человеческих ресурсов организации путем реализации системынепрерывного образования[5].

---

[1] Тихонов А.В. От социологии менеджмента к социологии управления // Социологические исследования. – 2011. – №2. – С.40–45.

[2] Патрушев В.И. К вопросу о социально-технологической революции // Материалы Афанасьевских чтений. – 2011. – Т. 1. – № 9. – С. 30–39.

[3] Франчук В. И. Основы общей теории социального управления / Институт организационных систем. – М., 2000. – 180 с.

[4] Гайсина Л.М. Социальные технологии как инструмент преобразования системы управления персоналом // Власть. – 2015. – № 4. – С. 155–160.

[5] Строкова В.В., Чикилева Е.Н., Васнева В.А., Данакин Н.С. Роль дополнительного профессионального

Н.Н. Анискина также отмечает значимость системы непрерывного образования в условиях современной социально-экономической ситуации в России[1].

Достаточная обеспеченность организации необходимыми человеческими ресурсами, рациональные технологии управления оказывают непосредственное влияние на уровень производительности труда, имеют основополагающее значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности деятельности организации[2].

От обеспеченности предприятия человеческими ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования всех материальных ресурсов организации и, как результат, объем производства продукции, ее себестоимость и конечный объем прибыли организации[3].

Динамичное развитие информационных технологий и инновационных направлений в производственных отраслях наряду с ощутимым влиянием на региональные рынки труда изменений в глобальной экономике диктуют необходимость трансформации социальных технологий управления. Существующие модели управления перестают удовлетворять социально-экономическим потребностям организации и выступать как стимул для повышения качества человеческих ресурсов[4]. Цель настоящего исследования – выявление механизмов реализации человеческих ресурсов в организации посредством обогащения социальных технологий управления в современных социально-экономических условиях.

Экспертный опрос был проведен в декабре 2016 г., респондентами являлись эксперты – руководители среднего и низовых звеньев Орловского филиала ПАО «Ростелеком», занимающейся услугами связи (N = 44). Основными подходами для выявления проблем управления человеческими ресурсами стали структурно-функциональный и процессный. Анализ эмпирических данных показал дефициты в функциях управления кадровыми процессами.

Экспертам было предложено оценить процесс управления и отдельные его стороны ответами на вопрос: «Оцените (по шкале от -3, -2, -1, 0, +1, +2, +3) различные стороны кадрового менеджмента в Вашей организации» (рис. 2).

Первой особенностью стала трансформация значимости функций управления в организации. Как видно из рисунка 2, эксперты высоко оценили только функцию контроля, являющуюся важным механизмом достижения целей организации и всего процесса управления. Именно контроль позволяет своевременно отслеживать отклонения в дисциплине и нарушение стандартов качества работ. Однако необходимо отметить, что избыточный контроль может оказать негативное влияние на трудовую мотивацию персонала.

Второй по уровню значимости эксперты определили функцию планирования, которая призвана грамотно определять направления стратегии и развития организации.Для настоящего исследования было важно определить факторы управления человеческими ресурсами в

образования в современных условиях социально-экономического развития страны // Наукоемкие технологии и инновации (XXI научные чтения). – 2014. – С. 248–253.

[1] Аниськина Н.Н. Формирование системы непрерывного образования в современной России // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2013. – №1. – С.4–9.

[2] Гнеушева А.В., Ключникова Т.Н., Проказина Н.В., Дорохова Ю.В., Старых Н.П., Игнатова Т.В., Алексеёнок А.А., Каира Ю.В., Анненкова А.А. Социально-экономические и социально-политические процессы в Орловской области: оценка состояния и перспективы развития // Коллективная монография. – Орел, 2012.

[3] Гришакова Е.А. Трансформация трудового потенциала саморегулируемых организаций // Вестник государственного и муниципального управления. – 2015. – Т. 4. – № 2. – С. 128–134.

[4] Черных А.Б., Якобсон А.Я. Менеджмент и маркетинг на рынке труда: модели и методы// Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. №1 (33). – 2012. – С.243–252.

организации, влияющие на качество человеческих ресурсов, поэтому наиболее важными показателями оказались оценки функций мотивации, обучения и управления карьерой. В оценках экспертов именно эти функции оказались проблемными зонами данной организации и местами приложения наибольших усилий и управленческих решений.

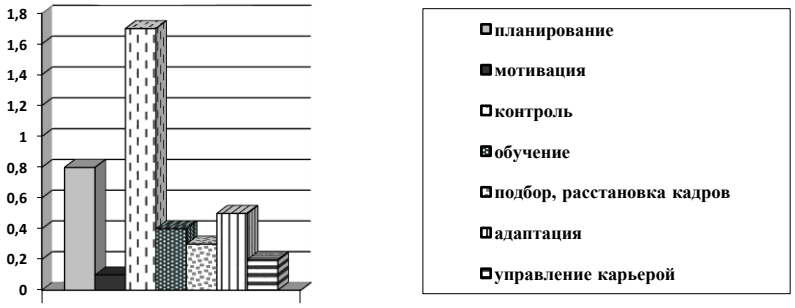


Рисунок 2 – Оценка экспертами процесса управления персоналом
Figure 2 – Experts' evaluation of the personnel management process

Мотивация персонала – технология и функция, позволяющая стимулировать уровень работоспособности, повышающая удовлетворенность трудом, и важнейший регулятор трудового поведения в целом. Как видно из рис. 2, она оказалась в ряду низко оцененных функций управления человеческими ресурсами в данной организации.

Вторым важным фактором эффективности управления человеческими ресурсами в любой организации являются условия, обеспечивающие базовую потребность социальной безопасности, защищенности в завтрашнем дне. Ее реализация может быть осуществлена через технологию «управление карьерой». Эксперты присвоили этой стороне управления также наименьшие оценки – предпоследнее место. Это указывает на недостаточное использование данного ресурса стимулирования труда. Еще более важной стороной реализации потенциала человеческих ресурсов организации является механизм подбора и расстановки кадров[1]. Низкие оценки экспертов этой функции указывают на нерешенность данного направления и требуют обогащения современными средствами и социальными технологиями.

Следующее направление, позволяющее развивать компетенцию, – система обновления знаний и повышения квалификации, которая чаще всего организуется через обучение. Результаты оценок экспертов также показали на нерешенность этой проблемы.

Анализ социальных технологий организации не может быть корректным без учета социально-политической реальности, внешней среды и фактора деятельности. Применение системного подхода позволило уточнить значение макрофакторов в эффективности работы организации и выделить продуктивность социальных технологий в управлении человеческими ресурсами. Результаты ответов на вопрос: «На Ваш взгляд, на работу организации влияют: (отметьте не более двух вариантов) 1– глобальные изменения (финансовый кризис, внешние санкции, отношение к России); 2 – уровень доходов населения в нашей области; 3 – организационная культура (квалификационные требования и пр.)» (рис. 3).

[1] Уткин Э.А. Человеческий фактор и интенсификация производства. – М.: Московский рабочий, 1986. – С.4.

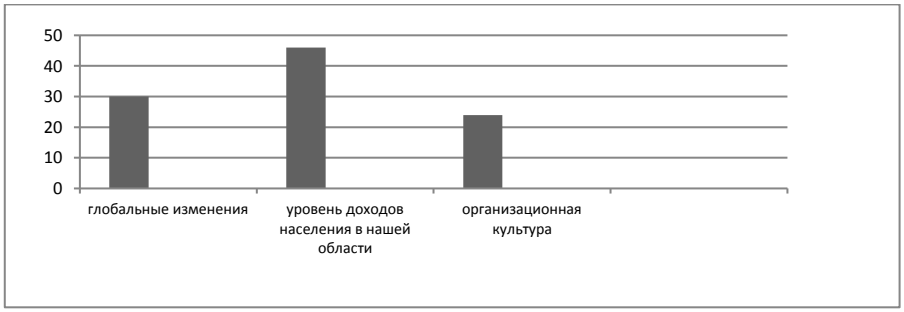


Рисунок 3 – Факторы внешней и внутренней среды организации
Figure 3 – The factors of the external and internal environment of the organization

Как видно из рис. 3, эксперты выделили макро- и мезофакторы как определяющие механизмы эффективности организации в целом. Это подтверждает тезис о том, что основой инновационного поведения является социальная мобильность. Следует также отметить, что организационная культура является одной из приоритетных в современных условиях, что представлено в ряде исследований[1], продуцирующей социально-экономические преобразования в организации и в регионе в целом. Развитие коммуникативной компетенции как основы профессиональной культуры является одним из основополагающих факторов эффективной профессиональной деятельности[2]. Это позволяет отнести данный фактор в системе управления человеческими ресурсами к числу перспективных. Респондентам был задан вопрос: «Какие методы позволили бы, на Ваш взгляд, повысить качество работы персонала: (обведите не более двух вариантов) 1 – повышение квалификации в другом городе (Москва, Санкт-Петербург и др.); 2 – стажировка за рубежом; 3 – получение специального образования; 4 – внутрикорпоративная электронная система повышения квалификации». Результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1 – Отношение экспертов к технологиям управления человеческими ресурсами в организации
Table 1 – Experts' attitude to technologies of human resources management in the organization

Варианты ответов	%
1.повышение квалификации в другом городе (Москва, Санкт-Петербург и др.)	41
2. стажировка за рубежом	7
3. получение специального образования	29
4. внутрикорпоративная электронная система повышения квалификации	23

[1] Алексеёнок А.А., Бочанов М.А., Дорохова Ю.В., Елисеев А.Л., Игнатова Т.В., Исаев А.В., Каткова Л.В., Ключникова Т.Н., Мельников А.В., Меркулов П.А., Орлова В.Н., Перевозкин Л.М., Проказина Н.В., Старых Н.П. Молодежь Орловской области в 2015 году // Коллективная монография. – Орел, 2015.
[2] Никредин Г. Д. Разработка и внедрение социальных технологий в производственном коллективе: Автореф. дис…. канд. соц. наук. – Москва. 1990. – 14 с.

Как видно из табл. 1, отношение экспертов к технологиям управления человеческими ресурсами позволило выделить наиболее продуктивные подходы для данной организации. Основным методом повышения качества человеческих ресурсов большинство экспертов определили повышение квалификации в более экономически развитых городах России. Данный подход, по мнению Т.Н.Ключниковой, целесообразно рассматривать как часть системы управления знаниями в условиях транспрофессионализации[1]. Получение специального образования и применение внутрикорпоративной электронной системы повышения квалификации также рассматриваются экспертами как эффективные технологии управления человеческими ресурсами. Данные методы оказывают непосредственное влияние на развитие инновационного мышления. Невысокую оценку экспертов получил метод повышения квалификации путем стажировки за рубежом. Уровень оценки повышения квалификации за рубежом взаимно увязывается с оценкой социально-политической реальности как основополагающего условия деятельности организации. Определенный экспертами уровень значимости макрофакторов и мезофакторов для эффективности работы, исследуемой организации делает метод повышения квалификации путем стажировки за рубежом малоприменимым в современной социально-экономической ситуации.

На основе проведенного исследования мы пришли к выводу, что социальные технологии управления человеческими ресурсами в иследуемой нами организации трансформируются под воздействием факторов внешней среды, продуцирующей необходимость формирования корпоративной социальной ответственности, реализуемой посредством социальной ответственности, социальных обязательств и социального реагирования. Определение же их соотношений и алгоритма реализации возможно по результатам социального мониторинга индикаторов внешней среды (например, ситуации на региональном рынке труда) и внутренней (результативности и перспективности технологий управления человеческими ресурсами). Безусловно, управление человеческими ресурсами в современных условиях должно основываться на анализе массива социологической информации, позволяющих в дальнейшем повышению результативности в процессе реализации кадровых технологий.

Таким образом образуется модель трансформации социальных технологий управления человеческими ресурсами в исследуемой нами организации на основе повышения роли социальной корпоративной ответственности посредством разработки социальных технологий на основе модернизации внутренней системы управления человеческими ресурсами (рис. 4).

Модернизация внутренней системы управления человеческими ресурсами может реализоваться на основе совершенствования социальных технологий управления человеческими ресурсами в исследуемой организации в виде:

– развития социальной ответственности посредством стандартов контроля трудовой деятельности, основанных на повышении уровня корпоративной культуры;

– перехода от системы тотального контроля к развитию таких технологий управления человеческими ресурсами, как мотивация, обучение, подбор и расстановка кадров, адаптация, управление карьерой.

Социальные обязательства:

– построение непрерывных систем обучения, основывающихся на электронных системах дистанционного обучения и системах выездных семинаров и тренингов;

– интеграция системы обучения и управления карьерой со стратегией организационного развития;

[1] Ключникова Т.Н. Управление знаниями как технология развития инструментальной рациональности специалистов в условиях транспрофессионализации // В сборнике: Образование и общество, Всероссийская социологическая конференция к 20-летию Российского общества социологов. – 2009. – С. 381.

– разработка систем мотивации сотрудников, направленных на заинтересованность работников в личностном развитии.

Социальное реагирование:

– формирование механизмов координации работ по решению проблем социально-трудовых отношений;

– обогащение средств организационной культуры организации посредством развития морально-этических норм.

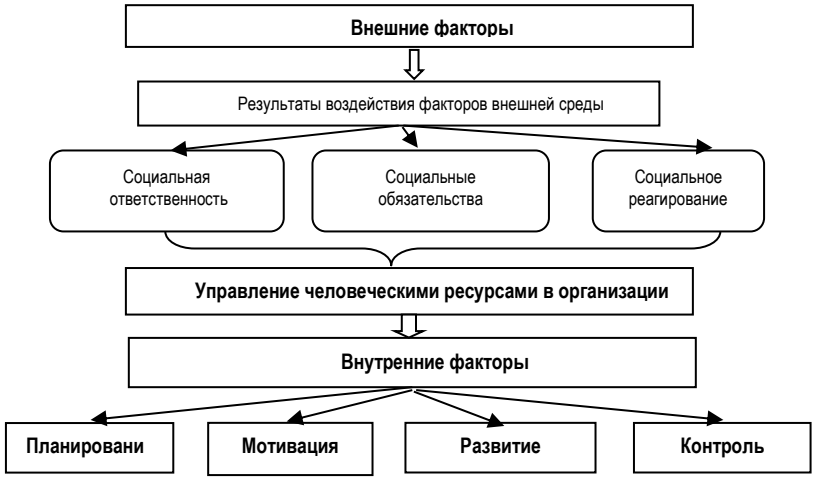


Рисунок 4 – Факторы, трансформирующие социальные технологии управления человеческими ресурсами, исследуемой организации

Figure4 – Factors transforming the social technologies of human resources management of the organization

В рамках предложенных социальных технологий следует выделить обучение и инновационный процесс, как приоритетную значимость в управлении человеческими ресурсами.

Внедренные социальные технологии позволяют оптимизировать управленческие процессы в исследунмой организации, а также перестроить их в связи с последними инновационными достижениями. Практическую значимость социальных технологий управления невозможно переоценить. От того, как каждый руководитель в организации будет применять социальные технологии управления человеческими ресурсами, зависит эффективность организации в целом.

Библиография / References:

1. Алексеенок А.А., Бочанов М.А., Дорохова Ю.В., Елисеев А.Л., Игнатова Т.В., Исаев А.В., Каткова Л.В., Ключникова Т.Н., Мельников А.В., Меркулов П.А., Орлова В.Н., Перевозкин Л.М., Проказина Н.В., Старых Н.П. Молодежь Орловской области в 2015 г. Коллективная монография / Под общ. ред. П.А. Меркулова, Н.В. Проказиной – Орел: Изд-во Орловского филиала РАНХиГС, 2015. – 264 с.

2. Аниськина Н.Н. Формирование системы непрерывного образования в современной России // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2013. – № 1. – С. 4–9.

3. Гайсина Л.М. Социальные технологии как инструмент преобразования системы управления персоналом // Власть. – 2015. – № 4. – С. 155–160.
4. Геппер О.В. Социальные технологии управления персоналом коммерческих организаций: автореф. дис.… канд. социол. наук. – М., 2011.
5. Гнеушева А.В., Ключникова Т.Н., Проказина Н.В., Дорохова Ю.В., Старых Н.П., Игнатова Т.В., Алексеёнок А.А., Каира Ю.В., Анненкова А.А. Социально-экономические и социально-политические процессы в орловской области: оценка состояния и перспективы развития. Коллективная монография. – Орел, 2012.
6. Ключникова Т.Н. Управление знаниями как технология развития инструментальной рациональности специалистов в условиях транспрофессионализации // Образование и общество. Сб. трудов Всероссийской социологической конференции к 20-летию Российского общества социологов. – 2009. – С. 381.
7. Никредин Г. Д. Разработка и внедрение социальных технологий в производственном коллективе: автореф. дис. … канд. социол. наук. – М., 1990. – 14 с.
8. Патрушев В.И. К вопросу о социально-технологической революции // Материалы Афанасьевских чтений. – 2011. – Т. 1. – № 9. – С. 30–39.
9. Поппер К. Открытое общество и его враги: в 2 т. – М., 1992.
10. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. – М.: ЦСПиМ, 2013. – 376 с.
11. Строкова В.В., Чикилева Е.Н., Васнева В.А., Данакин Н.С. Роль дополнительного профессионального образования в современных условиях социально-экономического развития страны // Наукоемкие технологии и инновации (XXI научные чтения). – 2014. – С. 248–253.
12. Таратута В. П., Шорохов И. М. Проблема методологии критики «общей теории систем» Л. Берталанфи // Системные исследования в современной науке. – Новосибирск, 1982.
13. Тихонов А.В. От социологии менеджмента к социологии управления // Социологические исследования. – 2011. – № 2. – С. 40–45.
14. Тощенко Ж. Т. Тезаурус социологии: темат. слов. справ. / под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 487 с.
15. Уткин Э.А. Человеческий фактор и интенсификация производства. – М.: Московский рабочий, 1986. – С.4.
16. Франчук В. И. Основы общей теории социального управления. – М., 2000. – 180 с.
17. Черных А.Б. Якобсон А.Я. Менеджмент и маркетинг на рынке труда: модели и методы // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. – 2012. – № 1 (33). –С. 243–252.
18. Barnard C. The Functions of the Executive. – Cambridge, MA: Harvard University Press, 1938.

1. Alekseenok, A.A., Bochanov, M.A., Dorokhova, Iu.V., Eliseev, A.L., Ignatova, T.V., Isaev, A.V., Katkova, L.V., Kliuchnikova, T.N., Mel'nikov, A.V., Merkulov, P.A., Orlova, V.N., Perevozkin, L.M., Prokazina, N.V., Starykh, N.P. (2015) Molodezh' Orlovskoi oblasti v 2015 g. [YouthofOrelRegionin 2015] Kollektivnaia monografiia / Pod obshch. red. P.A. Merkulova, N.V. Prokazinoi – Orel: Izd-vo Orlovskogo filiala RANKhiGS. – 264 p. (In Russ.)
2. Anis'kina, N.N. (2013) Formirovanie sistemy nepreryvnogo obrazovaniia v sovremennoi Rossii [Formation of the system of continuous education in modern Russia] // Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v strane i mire [Additional vocational education in the country and the world]. – № 1. – P. 4–9. (In Russ.)
3. Gaisina, L.M. (2015) Sotsial'nye tekhnologii kak instrument preobrazovaniia sistemy upravleniia personalom [Social technologies as a tool for transforming the personnel management system] // Vlast' [The Power]. – № 4. – P. 155–160. (In Russ.)

4. Gepper, O.V. (2011) Sotsial'nye tekhnologii upravleniia personalom kommercheskikh organizatsii [Social technologies of personnel management of commercial organizations]: avtoref. dis…. kand. sotsiol. nauk. – M. (In Russ.)

5. Gneusheva, A.V., Kliuchnikova, T.N., Prokazina, N.V., Dorokhova, Iu.V., Starykh, N.P., Ignatova, T.V., Alekseenok, A.A., Kaira, Iu.V., Annenkova, A.A. (2012) Sotsial'no-ekonomicheskie i sotsial'no-politicheskie protsessy v orlovskoi oblasti: otsenka sostoianiia i perspektivy razvitiia [Socio-economic and socio-political processes in the Orel region: assessment of the state and prospects for development]. Kollektivnaia monografiia. – Orel. (In Russ.)

6. Kliuchnikova, T.N. (2009) Upravlenie znaniiami kak tekhnologiia razvitiia instrumental'noi ratsional'nosti spetsialistov v usloviiakh transprofessionalizatsii [Knowledge management as a technology of development of instrumental rationality of specialists in conditions of transprofessionalization] // Obrazovanie i obshchestvo [Education and society]. Sb. trudov Vserossiiskoi sotsiologicheskoi konferentsii k 20-letiiu Rossiiskogo obshchestva sotsiologov. – P. 381. (In Russ.)

7. Nikredin, G. D. (1990) Razrabotka i vnedrenie sotsial'nykh tekhnologii v proizvodstvennom kollektive [Development and implementation of social technologies in the production team]: avtoref. dis. … kand. sotsiol. nauk. – M. – 14 p. (In Russ.)

8. Patrushev, V.I. (2011) K voprosu o sotsial'no-tekhnologicheskoi revoliutsii [On the issue of socio-technological revolution] // Materialy Afanas'evskikh chtenii [Proceedings of the Afanasiev Readings]. – T. 1. – № 9. – P. 30–39. (In Russ.)

9.. Popper, K. (1992) Otkrytoe obshchestvo i ego vragi [Open society and its enemies]: v 2 t. – M. (In Russ.)

10. Samoreguliatsiia i prognozirovanie sotsial'nogo povedeniia lichnosti [Self-regulation and prediction of social behavior of the individual]: Dispozitsionnaia kontseptsiia. 2-e rasshirennoe izd. – M.: TsSPiM, 2013. – 376 p. (In Russ.)

11. Strokova, V.V., Chikileva, E.N., Vasneva, V.A., Danakin, N.S. (2014) Rol' dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniia v sovremennykh usloviiakh sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiia strany [The role of additional professional education in the current conditions of the country's socio-economic development] // Naukoemkie tekhnologii i innovatsii [High technology and innovation] (XXI nauchnye chteniia). – P. 248–253. (In Russ.)

12. Taratuta, V. P., Shorokhov, I. M. (1982) Problema metodologii kritiki «obshchei teorii sistem» L. Bertalanfi [The problem of the methodology of criticism of the "general theory of systems" L. Bertalanffy] // Sistemnye issledovaniia v sovremennoi nauke [System studies in modern science]. – Novosibirsk. (In Russ.)

13. Tikhonov, A.V. (2011) Ot sotsiologii menedzhmenta k sotsiologii upravleniia [From the sociology of management to the sociology of management] // Sotsiologicheskie issledovaniia [Sociological research]. – № 2. – P. 40–45. (In Russ.)

14. Toshchenko, Zh. T. (2009) Tezaurus sotsiologii [Thesaurus of sociology]: temat. slov. sprav. / pod red. Zh.T. Toshchenko. – M.: IuNITI-DANA. – 487 p. (In Russ.)

15. Utkin, E.A. (1986) Chelovecheskii faktor i intensifikatsiia proizvodstva [The human factor and the intensification of production]. – M.: Moskovskii rabochii. – P.4. (In Russ.)

16. Franchuk, V. I. (2000) Osnovy obshchei teorii sotsial'nogo upravleniia [Fundamentals of the general theory of social management]. – M. – 180 p. (In Russ.)

17. Chernykh, A.B. Iakobson, A.Ia. (2012) Menedzhment i marketing na rynke truda: modeli i metody [Management and marketing in the labor market: models and methods] // Sovremennye tekhnologii. Sistemnyi analiz. Modelirovanie [Modern technology. System analysis. Modeling]. – № 1 (33). – P. 243 – 252. (In Russ.)