

6. Rigott E. On the Typology of Manipulative Processes. /In: Louis de Saussure // Peter Schulz. Manipulations and Ideologies in the Twentieth Century. Amsterdam, 2006. Pp. 61–83.
7. Emeren F. van. Preface. Preview // Peter Schulz: Manipulations and Ideologies in the Twentieth Century. Amsterdam, 2006. Pp. 9–15.

TYPES OF MANIPULATION: PROCESSING, PERSUASION, CONTROL, COERCION

O.N. Torgovanova

Tver State Technical University, Tver

***Abstract.** The article analyzes such a phenomenon as manipulation. It is pointed out that this term is used to describe the influence, in which the adoption of another's opinion or the purchase of goods or services by the target person can lead to an unfavorable result for him. It is noted that manipulation of people has specific purposes and serves to influence the behavior of others. It is concluded that in this context the term "manipulation" has negative connotations and is characterized by concealment of intent.*

***Keywords:** manipulation, manipulation, persuasion, victim, manipulative, biological and psychological level, pressure, fear, information processing.*

Об авторе:

ТОРГОВАНОВА Ольга Николаевна – старший преподаватель кафедры иностранных языков, Тверской государственный технический университет, Тверь, Россия; e-mail: maerz25@mail.ru

About the author:

TORGOVANOVA Olga Nikolaevna – Senior Lecturer of the Department of Foreign Languages, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: maerz25@mail.ru

УДК 316.3:005.9

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ СИСТЕМАМИ

О.Н. Торгованова, А.Е. Шабанова

Тверской государственный технический университет, г. Тверь

© Торгованова О.Н., Шабанова А.Е., 2023

DOI: 10.46573/2409-1391-2023-4-73-77

***Аннотация.** В статье рассматривается управление социальными системами как целевой комплекс для реализации задач, связанных с основными направлениями деятельности в организации. Указывается, что механизмы управления социальными системами можно разделить на сознательный и механизм спонтанной регуляции. Упоминаются признаки, способствующие реализации метода организованного воздействия на объект управления. Делается вывод, что объектом управления является работник, а целью управления – конкретные характеристики, отвечающие требованиям конкретного производства. Отмечается, что поскольку*

данные требования со временем могут меняться, то цели и задачи административного воздействия на сотрудников тоже будут меняться.

Ключевые слова: управление, механизм управления, социальные системы, социальное управление, социальный паспорт организации, управленческие решения.

Управление в социальных системах – это управление людей людьми. Оно подразумевает воздействие на деятельность людей, объединенных в группы или другие сообщества с различными интересами. Это наиболее сложная область управления, являющаяся объектом изучения социальных (социологии, социальной психологии, психологии) наук [9].

Механизмы управления социальными системами можно разделить на две категории:

1) сознательный, или целевой. В данном случае управление осуществляют люди, которые имеют волю и сознание для достижения целей;

2) спонтанной регуляции. Механизм реализуется на основе сформировавшейся в процессе развития общества «неосознанной» системы регуляции. Общество является самоорганизующейся системой.

Необходимо комплексно подходить к управлению социальными системами, следить за текущими условиями производства. В этом случае управление включает в себя интеграцию функций управления трудом и персоналом, развитие связей с общественностью и каждым человеком на едином уровне сформированной организации. Этот уровень устанавливается специализированной службой управления. Можно сделать вывод, что система управления социальными системами представляет собой целевой комплекс для решения задач, связанных с основными направлениями деятельности. Кроме того, комплекс и все связанные с ним механизмы и методы управления направлены только на повышение производительности труда и качества работы.

Функции реализуются при помощи управленческих решений – способов организованного воздействия на объект управления. Такие решения классифицируются по следующим признакам: структуре объекта – республиканский, областной, городской; структуре субъекта – коллективный, общественный, коллегиальный; характеру воздействия – социальный, управленческий, экономический.

Социальные особенности – это то, от чего зависит содержание процесса создания и реализации управленческих решений [1]. Необходимо определить основную проблему и наметить пути ее решения. Один из способов поиска правильного решения – «мозговой штурм», т.е. дискуссия всех участников процесса.

При разработке путей решения проблем нельзя забывать про существующие нормативно-правовые акты, определяющие деятельность государственных органов разного уровня. Процесс государственного управления в системе управления социальным является непрерывным. Новая информация о специфике того же объекта будет собираться после реализации разработанных мероприятий. Собранная информация должна отражать аспекты, которые не были затронуты прежде.

Для правильного функционирования системы необходимо постоянно совершенствовать процесс управления, исключать бюрократию и формализм. Сбор имеющейся информации – первый этап разработки плана модернизации системы управления социальными процессами. На основе такого плана можно обосновать задачи, цели и пути их достижения.

Управление производством сегодня не так эффективно из-за нехватки социальной информации. Как правило, руководство уделяет больше внимания технико-

экономическим сведениям. Работники имеют представление об экономических показателях и технических характеристиках предприятия, но хуже разбираются в факторах механизма трудового поведения и организационной культуре. Для эффективного управления организацией требуются соответствующие знания.

При разработке различных процессов необходимо изучать тенденции – приоритеты, доминирование тех или иных взглядов у членов сообщества. Действующая система управления социально-экономическими процессами в этой связи потребует перестройки. В соответствии с признанными на международном уровне стандартами нужно кардинально переориентировать деятельность государственных органов. Ресурсными ограничениями или факторами, ограничивающими реализацию отдельных проектов, должны служить экономические критерии. Сейчас их не стоит рассматривать как единственную цель. В условиях плановой экономики, когда приоритет отдавался валовому выпуску, а уже потом качеству, это было актуально.

На основе социальной информации могут выполняться следующие функции: организация объектов управления; регулирование с целью поддержания и модернизации системы управления; прогнозирование ситуации; планирование работы; влияние на сознание и поведение людей. Модернизация управления развитием социально-экономических систем завершается учетом и контролем соответствия текущих результатов стратегии, которая была разработана на первом этапе планирования.

Наряду с разработкой планов развития сообществ будут задействованы целевые программы. План отличается от программы тем, что «охватывает всю или большую часть общественной жизни организации и зависит от частоты ее создания» [6, с. 63]. Программа имеет определенную цель и зависит от возникновения новой или чрезвычайной ситуации, а также от распределения приоритетов в сообществе. Целенаправленный подход программы позволяет сосредоточить усилия на решении одной или нескольких наиболее острых социальных проблем организации.

В некоторых случаях общественная программа является частью плана развития сообщества. Руководство выполнением общественных целевых программ осуществляется службой управления персоналом или частными службами, отвечающими за организацию быта и оказание различных социальных услуг работникам [4]. План развития сообщества является реальной основой коллективного договора. Состав важных частей плана развития сообщества определяется структурой социальной подсистемы организации, способом разработки данного плана и возможностями его реализации в зависимости от специфики организации, ее концепции и стратегии управления [5].

Метод систематического анализа основан на определении статуса низшей социальной структуры части организации (с одной стороны) и части общества (с другой). Стандартный метод заключается в разработке положений, отражающих ситуацию и являющихся региональными индикаторами социальной системы организации, а также индикаторами развития сообщества. Цели развития должны быть достигнуты к концу запланированного периода, впоследствии все эти процессы будут пересмотрены с учетом новых обстоятельств и полученного опыта [3, с. 73].

Социальное управление включает в себя и другие организационно-управленческие виды деятельности – научную, техническую, производственную и экономическую. Характер этой связи определяется формированием важных характеристик, таких как производственный процесс и экономика, в зависимости от специфики сообщества / общественной организации. Сообщество является наиболее активной частью организации, влияющей на ее развитие в целом. Оно ставит цели,

обеспечивает их достижение, выступает ключевым фактором организационных и качественных изменений в компании [7, с. 542].

Уже несколько лет бизнесмены используют социальный паспорт организации в качестве рабочего документа. Он представляет собой совокупность показателей, отражающих состояние и перспективу социального развития. В паспорте характеризуются социальная структура коллектива предприятия, его функции, условия труда, обеспеченность работников жильем, детскими дошкольными учреждениями и подразделениями социальной инфраструктуры на территории самого предприятия [8]. Паспорт предназначен для сбора и анализа качественных и количественных данных по всем направлениям развития.

Правильная организация мероприятий, связанных с развитием организации и установлением стратегических приоритетов, невозможна без точной статистики и обработки собранных данных. Такими данными и являются сведения из социального паспорта организации, на основе которых следует совершенствовать план развития. Иными словами, социальный паспорт можно выделить в качестве инструмента, используемого при разработке процесса социального развития учреждения.

Таким образом, управление социальными системами организации тесно связано с реализацией управления персоналом, поскольку объектом управления является работник, а целью – конкретные характеристики, отвечающие требованиям конкретного производственного процесса [1]. Такие требования могут постепенно меняться, поэтому цели и задачи административного воздействия на сотрудников тоже будут претерпевать изменения. Службы управления человеческими ресурсами – официальная и очень важная составляющая управления государственной политикой.

Библиографический список

1. Богдан Н.Н. Масилова М.Г. Управление социальным развитием организации (теория и практика): учебное пособие. Владивосток: ВГУЭС, 2019. 284 с.
2. Богдан Н.Н., Климова Т.В. Управление социальным развитием организации: учеб. пособие. Новосибирск: СибАГС, 2017. 204 с.
3. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации: учебник. М.: ИНФРА-М, 2021. 171 с.
4. Груич С.Г. Сущность и функции управления социальным развитием современной организации // Вопросы экономики и управления. 2017. № 1 (8). С. 72–75.
5. Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации: учебник. М.: ИНФРА-М, 2016. 263 с.
6. Лаврентьева В.В., Кузнецов В.В., Григорьев И.П. Социальная политика и управление в социальной сфере: учебное пособие. Ульяновск: УлГТУ, 2019. 129 с.
7. Халикова Г.Р. Менеджмент в социальной работе // Молодой ученый. 2014. № 20 (79). С. 541–543.
8. Социальный паспорт предприятия. URL: <https://studfile.net/preview/7513914/page:21/> (дата обращения: 11.04.2023).
9. Содержание понятия «социальное управление». URL: <https://studfile.net/preview/3558732/> (дата обращения: 11.04.2023).

MECHANISMS OF MANAGEMENT OF SOCIAL SYSTEMS

O.N. Torgovanova, A.E. Shabanova
Tver State Technical University, Tver

Abstract. *The article considers the management of social systems as a target complex for the implementation of tasks related to the main directions of activity in the organization. It is pointed out that the mechanisms of social systems management can be divided into conscious and mechanism of spontaneous regulation. The features contributing to the implementation of the method of organized impact on the management object are mentioned. It is concluded that the object of management is a worker, and the purpose of management is specific characteristics that meet the requirements of a particular production. It is noted that since these requirements may change over time, the goals and objectives of administrative impact on employees will also change.*

Keywords: *management, management mechanism, social systems, social management, social passport of the organization, management decisions.*

Об авторах:

ТОРГОВАНОВА Ольга Николаевна – старший преподаватель кафедры иностранных языков, Тверской государственный технический университет, Тверь, Россия; e-mail: maerz25@mail.ru

ШАБАНОВА Анна Евгеньевна – старший преподаватель кафедры иностранных языков, Тверской государственный технический университет, Тверь, Россия; e-mail: anya222@mail.ru

About the authors:

TORGOVANOVA Olga Nikolaevna – Senior Lecturer of the Department of Foreign Languages, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: maerz25@mail.ru

SHABANOVA Anna Evgenyevna – Senior Lecturer of the Department of Foreign Languages, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: anya222@mail.ru

УДК 159.9

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ВЕКТОРЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

С.И. Филиппченкова, Е.В. Балакшина

Тверской государственный технический университет, Тверь, Россия

© Филиппченкова С.И., Балакшина Е.В., 2023
DOI: 10.46573/2409-1391-2023-4-77-80

Аннотация. *В статье проанализирована проблематика организационной приверженности сотрудников компании. Отмечена важность раскрытия данного вопроса в контексте обеспечения эффективности фирмы. Представлены результаты краткого анализа основных зарубежных и отечественных подходов к понятиям «организационная приверженность» и «лояльность организации». Особое*