

Научная статья



DOI: 10.15593/2224-9354/2023.3.2

УДК 303.725.36

**А.М. Бекарев, Г.С. Пак**

## **ОТ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ К УПРАВЛЕНИЮ ТЕХНОЛОГИЯМИ**

В современных условиях актуально исследование процесса формирования потребности в управлении технологиями и поиск способов ее удовлетворения. Следование этим путем предполагает выделение следующих вех. Во-первых, на основе сравнительного анализа имеющихся определений социальных технологий в различных отраслях научного знания предложить определение социальных технологий. Во-вторых, показать механизм реализации конкретных функций управления посредством социальных технологий. В-третьих, выявить причины актуальности проблемы управления технологиями. В результате сравнительного анализа предложена категориальная матрица, в рамках которой дается определение социальных технологий. Изучение механизма использования социальных технологий в управлении приводит к утверждению об отсутствии однозначной связи между функцией управления и используемыми технологиями. Применение конкретной социальной технологии зависит не только от конкретной ситуации, но и от методологии исследования. Безличный характер коммуникации в системной теории общества является вершиной обезличивания власти. В истории цивилизации власть личностная, харизматическая эволюционировала сначала в сторону бюрократической власти, где примат отдается должности, социальной роли, а не личности. Обезличенная власть существует сама по себе как операция системы, ограничивающая свободу выбора конкретных индивидов, находящихся во внешней среде. Анонимная власть является могущественной властью, поскольку направляет поведение индивидов в нужное русло не посредством приказов и запретов, а посредством курсирующих в коммуникации ценностей, которые берут происхождение из внешней среды. В современной организации властные полномочия не сосредоточены в одних руках, а распределены между различными субъектами, обладающими разным уровнем полномочий. В этих условиях управление технологиями сводится к управлению людьми, их применяющими, на основе «мягкой силы», посредством корпоративной культуры, формирующей желательные ценности и нужные практики.

Ключевые слова: *социальные изменения, социальные технологии, технологии управления, управление технологиями, социология управления, менеджмент, функции управления, корпоративная культура.*

**Введение.** Возникновение и развитие социологии управления является выражением тенденции рационализации жизни человека и общества. Управление как реализация властных полномочий на заре человеческой цивилизации сводилось к управлению государством. В индустриальном обществе была осознана важность управления фабриками, заводами, организациями в целом, что объективируется в возникновении научной школы управления и появлении теорий управления. Менеджмент есть школа управления и наука о теориях

---

© Бекарев А.М., Пак Г.С., 2023

**Бекарев Адриан Михайлович** – д-р филос. наук, профессор кафедры общей социологии и социальной работы ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», e-mail: adrian.bekarev@yandex.ru.

**Пак Галина Станиславовна** – д-р филос. наук, профессор кафедры философии ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», e-mail: pak@phys.unn.ru.

управления. Возникновение социологии управления на фоне эффективного существования менеджмента порождает проблему разграничения менеджмента и социологии управления. Первым названием позитивной науки об обществе было «социальная физика», что означало, что наука об обществе построена по образцу естественнонаучного знания с его имманентным делением на эмпирию и теорию. Социология трансформирует практики управления в эмпирический уровень исследования. Как справедливо отмечается, однажды возникнув, теории управления нуждались в постоянной корректировке со стороны практики управления, что приводит сначала к социологии менеджмента, впоследствии к становлению социологии управления [1].

В контексте типологии социальных действий, предложенной М. Вебером, управление представляет собой целерациональное действие. Целерациональность максимально выражается в бюрократическом управлении как формально-организованном и прозрачном управлении, в котором происходит «расколдование» мира. Преимуществом целерациональности является ее эффективность. В этом контексте становится очевидным, почему социальные технологии привлекли к себе внимание представителей социологии управления и почему социальные технологии стали, прежде всего, применяться в управлении.

В концепции социальных изменений К. Поппера, получившей название «социальной инженерии» речь идет о двух видах социальной инженерии: утопической социальной инженерии и поэтапной социальной инженерии. Виды социальной инженерии различаются механизмами социальных изменений в виде альтернативы революция – эволюция. Эволюционный механизм социальных изменений представляет собой совокупность технологий. К. Поппер не дает строгого определения. СТ для него – это метафора, обозначающая практическое применение положений социальных теорий в ходе конкретных видов деятельности по достижению локальных целей. Не счастье для всех, а улучшение жизни конкретных людей в отдельном направлении. Например, в сфере улучшения жилищных условий [2, с. 54]. Социальные технологии стали предметом самостоятельного изучения в социологии управления в конце прошлого века. Социальные технологии представляют разновидность деятельности, направленной на достижение цели, которая поддается алгоритмизации, может воспроизводиться и повторяться в основных чертах. Н. Стефанов заостряет внимание на возможности управления технологиями, на их сознательное применение [3]. В.Г. Афанасьев рассматривает СТ как инструмент эффективного управления, обусловленный использованием достижений наук об обществе в управленческой практике [4]. Новое, что вносит такое понимание социальных технологий состоит в том, что рациональность в достижении цели конкретизируется посредством использования научной рациональности. Но это положение не является общепринятым и ставится под сомнение некоторыми авторами. В.И. Подшивалкина отрицает обязательную связь социальных технологий с научным знанием и счита-

ет, что социальные технологии могут формироваться на основе повседневных знаний [5]. Данный подход не дает возможности разграничения социальных практик и социальных технологий даже на уровне теоретического знания, но подчеркивает реальность использования повседневного знания наряду с научным в практике разработки социальных технологий. Дальнейшая конкретизация представлений о социальных технологиях происходит в контексте социального проектирования, в практике принятия управленческих решений. Технология принятия решений как алгоритм будет включать в себя два этапа. Первый этап – выявление всего спектра возможных траекторий развития социальной системы, их оценка с точки зрения желательности и нежелательности. Второй этап – проблема предпочтительного выбора среди желательных сценариев дальнейшего развития. Эффективность социальных технологий управления достигается за счет алгоритмизации процедур управления и установки на использование научных знаний при их формировании. В современных условиях состояние в определении социальных технологий оценивается специалистами в области управления как хаотическое [6]. Процесс введения новых измерений в понимание социальных технологий продолжается. Например, предлагается ввести в научный обиход понятие «гибридные социальные технологии» [7].

Если обратиться к первоначальному смысловому пониманию гибридности, то применительно к социальным технологиям это будет означать, что технологии содержат в себе не одну качественную стратегию, а как минимум две. В этом случае любая социальная технология является по определению гибридной, поскольку содержит стратегию создания и стратегию внедрения социальных технологий. Стратегия создания социальных технологий относится исключительно к сфере деятельности субъекта, в ходе практического воплощения социальных технологий необходимо учитывать, как подчеркивал А.К. Зайцев, что объектом целенаправленного воздействия является человек [8]. Б.Г. Юдин характеризует воздействие как информационное воздействие [9].

Результат информационного воздействия объективируется, проявляется в поведенческих практиках объекта воздействия. И.Т. Касавин исследует социальные технологии в контексте не просто изменения, а конструирования социальной реальности на основе знаний, прежде всего научных знаний социально-гуманитарного цикла [10, с. 101]. Если раньше исследователи подчеркивали значимость организационных форм деятельности, алгоритм действий в социальных технологиях, то И.Т. Касавин обращает на коммуникационный аспект деятельности. Поскольку социальные технологии являются разновидностью целерациональных действий, то подчеркивание значимости коммуникационного аспекта ведет к пониманию того, что современное понимание рациональности отличается от веберовского как открытая рациональность отличается от закрытой. В.Н. Порус отчетливо показал, что проблема становится неочевидной при использовании одних и тех же однокоренных слов для характеристики

---

разных типов рациональности. Коммуникативная рациональность рождается в коммуникации, в диалоге, в то время как в рациональности коммуникации представление о рациональности предшествует коммуникации [11].

Смена исторических форм рациональности явилась основанием для выделения коммуникативных рационализирующих социальных технологий как инструмента рационализации в сфере социальных отношений. В.В. Щербина отмечает: «В качестве специфической черты СТ такого типа, отраженной в названии, рассматривается специфика механизма обеспечивающей его версии рационализации. Таковым здесь выступает коммуникативный механизм, именуемый дискурсом, и последний рассматривается как двигатель, обеспечивающий протекание процесса, итогом которого является формирование тех целевых ориентиров предстоящих изменений в социуме, в котором в идеале должны быть отражены и интегрированы интересы и цели всех участников социальных взаимодействий» [12, с. 150]. Введение представления о коммуникативных рационализирующих технологиях конкретизирует понятие рациональности, но не отменяет того факта, что все социальные технологии есть гибридная форма организации и коммуникации в качестве деятельностных форм.

Понятие гибридных технологий в современной науке управления используется и в значении гибких, итеративных и инкрементных технологий управления [13]. Свою эффективность названные технологии проявили в проектном управлении [14] и на этом основании их предлагают рассматривать в качестве самостоятельных социальных технологий [15]. И.Н. Ткаченко, К.К. Сивокос считают, что гибкие технологии, собранные в границах Agile-подход родом из IT-индустрии, но благодаря известным методам Scrum, Kanban, бережливое производство (lean production) [16] получили обширное распространение. Представленная позиция вызывает серьезные сомнения.

Необходимо разобраться, какой смысл вкладывается в понятия итеративной и инкрементной разработки. При всей их новизне за ними стоят давно и хорошо известные вещи. Древнегреческая метафора «корабль Тезея» является аналогией инкрементной разработки. Во время морского путешествия, отдельные части корабля менялись по мере их изношенности, за время плавания пришлось сменить все. Античные мыслители видели проблему в определении: старый или все-таки новый корабль вернулся из плавания? Сравним с определением инкрементной модели разработки в программировании, под которой понимается длительная временная стратегия, с выделением этапов, при которой части внедряются в систему по мере их готовности, поскольку они разрабатываются разными людьми, в разное время и разными темпами. В обоих случаях речь идет о системах, сохраняющих в неизменном виде свою структуру как способ устойчивой связи между элементами. Противоположный способ обновления системы предполагал бы одновременную замену всех элементов. В случае с кораблем Тезея – не дожидаясь их изношенности.

Итеративная разработка по своей сути отражает одну из стратегий повседневной деятельности, когда заранее предполагается, что сделать сразу хорошо или удовлетворительным образом не представляется возможным. Портной шьет платье или костюм, одна или даже несколько примерок считаются неизбежными. Противоположной стратегией в таком случае будет покупка готового платья. Примером итеративной стратегии в истории науки будет кумулятивная модель развития науки, при которой предполагается превращение гипотезы в теорию и не отрицается необходимость дальнейшего совершенствования теории.

Для методолога и историка науки несомненный интерес представляет положение о том, что понятие гибридных технологий пришло в социологию управления из программирования. На самом деле это давно и хорошо известные стратегии человеческой деятельности, но освященные авторитетом самой современной отрасли научного знания приобретают научную респектабельность.

Аналогичная ситуация складывается относительно методологии Agile, широко представленной в коммуникативном пространстве [17]. Ее первый принцип гласит, что «люди и их взаимодействия важнее процессов и инструментов». Этот принцип полностью соответствует гуманистическому мировоззрению, марксистскому положению о превалирующей роли живого труда над мертвым, овеществленным трудом. Второй принцип о том, что «работающие продукты важнее исчерпывающей документации» направлен против излишней бюрократизации рабочего процесса и заставляет задуматься о важности того, что происходит на деле, а не на бумаге. В-третьих, «сотрудничество с заказчиком важнее проработки деталей контракта» на том основании, что позиция заказчика определяет необходимость контракта, сам же контракт лишен самостоятельного значения. В-четвертых, «готовность к изменениям важнее следования первоначальному плану» отчетливо выражает характер современной коммуникативной рациональности [11]. Рефлексия на основании гибридных технологий показывает, как в сознании исследователей причина и следствие меняются местами под влиянием престижности научного знания. Высказанные сомнения по поводу области происхождения гибридных технологий, никоим образом не отменяют их значимости и важности, их использование является свидетельством возрастания сложности технологий, применяемых в управлении.

Социология управления есть прежде всего разновидность социологического знания и ориентируется на исследование взаимодействия между людьми в организации, между руководством и исполнителями, отношений между людьми из разных отделов, цехов, служб, в конце концов между отдельными индивидами. Социология управления в этом аспекте есть лишь часть менеджмента, ее проблематика относится к сфере управления персоналом или то, что А. Файоль называет школой администрирования. Сформулированные им 14 принципов управления характеризуют взаимодействие между людьми [18]. Прин-

ципиально важным является утверждение о взаимосвязи власти и ответственности, о концентрации и рассредоточении власти. В этой связи А. Файоль высказывает оригинальную для своего времени мысль о возможности выполнения административных функций самими сотрудниками, так как эти функции существуют на всех уровнях управления. Уровни управления различаются и мерой свободы в принятии решений, соответственно, чем выше уровень управления, тем больше ответственности несет сотрудник [19]. Подчинение частных интересов общим достигается за счет корпоративного духа, практического воплощения принципа «в единении – сила». Положение о силе единства является аксиомой. Но достижение единства является проблемой, поскольку предполагает согласование частных и общих интересов. Противоречие между индивидуальным и социальным, личным и общественным имманентно входит в ткань социальной реальности и его разрешение носит процессуальный характер. Положение А. Файоля о корпоративном духе, о развитой корпоративной культуре, при которой каждый работник не только понимает, но и разделяет цель деятельности организации, ее миссию и свою роль для достижения поставленных целей является идеалом. В реальной практике управления необходимо всегда учитывать дистанцию между идеалом и реальностью, подвижность границы между ними. Реализация идеи А. Файоля о формировании корпоративного духа начинается с исследования взаимосвязи организационной и корпоративной культуры [20].

В литературе предпринимаются попытки выделить основные этапы управления и поставить им в соответствие совокупность конкретных технологий, реализующих осуществление тех или иных функций [21] или представить реализацию функции управления в виде спектра используемых технологий. Возьмем учебный пример с подбором персонала. Одним из аспектов глобализации является распространение англоязычных слов и выражений. Из истории известно, что иностранные слова могут полностью вытеснить русскоязычные. Использование в речи французского слова «гримаса» привело к полному отсутствию употребления исконно русского слова «рожакорча». Подбор персонала или рекрутинг предполагает использование технологий, имеющих англоязычное название: скрининг (Screening), охота за головами (Headhunting), лизинг (Leasing) и прелиминаринг (Preliming).

Скрининг, или «поверхностный подбор», является технологией массового привлечения наемной рабочей силы и в наибольшей степени соответствует эпохе индустриализации. В современных условиях этим обобщенным требованиям соответствует множество наемных работников. Цель технологии скрининга не только выявить максимальное количество претендентов, но и выбрать из них наиболее соответствующего специалиста. В цифровом обществе и первый и второй этапы скрининга могут быть делегированы интеллектуальным искусственным системам. Если существует возможность работать уда-

ленно, количество кандидатов может быть так велико, что будет относиться к Big date. В условиях грядущей технологической безработицы и индивидуализации трудовой деятельности скрининг теряет свое былое значение.

General recruitment (деловые контакты) предполагает установление сферы поиска необходимых специалистов и представляет собой список предприятий и организаций, где такие специалисты присутствуют. Подобная технология принимает во внимание, что в любой организации есть два вида работников. Первые ориентированы на карьере именно в этой организации, вторые нацелены на профессиональный рост и на поиск организаций, гарантирующих наиболее благоприятные условия профессиональной деятельности. Технология деловых контактов ориентирована на второй тип специалистов.

Headhunting, или охота за головами, является технологией поиска профессионалов высокого уровня, заинтересованность в которых является повсеместной и отражает реалии цифрового общества. На современном рынке труда организации в таких кадрах заинтересованы больше, чем кадры в организациях, в отличие от универсальных работников, спрос на которых неизменно падает и из них формируется армия прекариата. В силу «штучности» товара эта технология дальше практически не технологизируется.

Потребность в лизинге как долговременной «аренде» специалиста возникла в проектной деятельности, но затем поле применения лизинга расширилось. Сегодня можно вести речь не только о долговременной, но и о частичной аренде специалиста по временному договору, для выполнения конкретных видов деятельности. Для организации рентабельнее аренда, чем содержание собственного специалиста.

Прелиминаринг – старая как мир технология самостоятельной подготовки специалистов. Кандидаты на вакантные места набираются среди наиболее способных учеников, аспирантов, студентов, учащихся профильных учреждений, которые проходят стажировку. Результат стажировки определяет возможность дальнейшего трудоустройства. Данная технология подбора персонала гарантированно обеспечивает наличие кандидатов на вакантные места, но затягивает во времени удовлетворение потребности в нужных специалистах. Подбор персонала не ограничивается технологиями, прописанными в учебной литературе. В зависимости от характера деятельности в организации при подборе персонала сегодня применяется технология «детекции лжи», основанная на применении психофизиологических данных [22].

Функция контроля за исполнителями аналогично описывается «пучком» используемых технологий, но в реализации этой функции управления важнее то, как она реализуется в цифровом обществе. По тому как человек «наследил» в виртуальном пространстве, впору составлять не только потребительский, психологический, но и социальный портрет личности. Термин «капитализм слежки», введенный в обиход социологом Ш. Зубофф в 2014 г., не является

сильным преувеличением [23]. Проблема цифрового контроля в контексте взаимоотношений работодателя и работника приобретает особую актуальность с введением ковидных ограничений. Внезапный и массовый переход на удаленную форму работы явился серьезным вызовом для всего российского общества, но после того, как последовал «достойный» ответ, представители высшего менеджмента стали проявлять настойчивый интерес к возможностям контроля удаленной деятельности сотрудников. Пандемия просто ускорила процесс становления тотального контроля над выполнением обязанностей сотрудниками той или иной организации. Сегодня выражения «цифровое рабство» и даже «цифровой концлагерь» настолько прижились, что даже не вызывают удивления. При помощи различных приложений без особого труда можно контролировать всю деятельность сотрудника. На основе предиктивной аналитики формируется возможность контроля лояльности сотрудника по отношению к организации и даже можно предположить когда он ее покинет [24]. Еще до пандемии на некоторых предприятиях Китая существовали технологии эмоционального контроля поведения сотрудников на рабочем месте [25].

Теоретически можно было проконтролировать уничтожение бумажных документов в конкретном архиве, но проконтролировать удаление данных с электронных носителей и полностью убедиться в отсутствии хотя бы одной электронной копии, практически невозможно. Сотрудник, как и любой современный человек, находится в «Паноптикуме» Й. Бентама, поскольку сегодня наблюдают за всеми, а не только за людьми девиантного поведения. Избежать тотального наблюдения достаточно просто: не пользоваться смартфоном, банковскими картами, интернетом, что означает стать недоступным в цифровом коммуникативном пространстве. В частности, не быть на связи с работодателем. Эта ситуация в зарубежном праве обозначена как «право отключиться», но реализовать это право не просто лишить себя определенного уровня комфорта, доступности привычных благ цивилизации, но и поставить под угрозу возможность дальнейшей работы в организации [26]. Вопрос заключается в том, кто может позволить себе такую роскошь «как право отключиться»? Исходя из сложившейся ситуации на рынке труда, правом отключиться могут воспользоваться теоретически лишь представители профессиональной элиты, от которых зависит организация, а не они от нее. Основной массе наемных работников в условиях надвигающейся технологической безработицы и связанного с ней роста прекариата не избежать возможности тотального контроля со стороны организации без угрозы потери работы.

Социальные технологии являются чрезвычайно востребованными в практике управления организациями, поскольку способствуют повышению эффективности принимаемых решений, направленных на снижение социальных рисков, разрешение социальных конфликтов, на активное взаимодействие с внешней социальной средой организации. Следует напомнить, что эффективная



система управления организацией выливается в практику широкого использования социальных технологий, позволяющих усилить социальную направленность управленческой деятельности.

Итак, функции управления в организации реализуются посредством использования разнообразных социальных технологий. Их выбор зависит от ситуации на рынке труда, характера деятельности, уровня технологической оснащенности, ценностей доминантной культуры как в обществе, так и в организации. Многочисленность конкретных технологий, используемых в управлении, артикулирует проблему управления технологиями. Ряд авторов рассматривают управление технологиями как систему и предлагают выделять универсальные технологии управления технологиями, стандартные технологии, технологии реализации власти, технологии коммуникации, технологии управления людьми [27].

Для социологии организаций особый интерес представляют технологии реализации власти, технологии коммуникации, психотехнологии управления людьми. На первый взгляд, проблема управления технологиями управления выглядит надуманной. Управляет технологиями субъект, наделенный властными полномочиями. Но еще А. Файоль обращал внимание на распределенность власти в организации. Властные полномочия в организации реализуются на любом уровне организационной иерархии. Сегодня делегирование полномочий является естественной практикой принятия управленческих решений. Если рассуждать в духе А. Файоля, то управление технологиями управления возможно посредством кооперативной культуры, тех ценностей, которые должны определять поведение индивидов в организации.

**Заключение.** Практическое решение проблемы связано с современным пониманием власти. Представление о власти как «символически генерализированном коммуникативном средстве» [28, с. 25] развивается в системной теории общества Н. Лумана. Экстраполировав основные положения системной теории общества на организацию, следует ее рассматривать как совокупность коммуникаций, порождающих друг друга. В этом случае индивиды и конкретные организации будут относиться к внешней среде. Коммуникация в качестве самовоспроизводящей операции в системе не связана с традиционными представлениями о субъекте коммуникации. Безличный характер коммуникации в системной теории общества является вершиной обезличивания власти. В истории цивилизации власть личностная, харизматическая эволюционировала сначала в сторону бюрократической власти, где примат отдается должности, социальной роли, а не личности. Обезличенная власть существует сама по себе как операция системы, ограничивающая свободу выбора конкретных индивидов, находящихся во внешней среде. Анонимная власть является могущественной властью, поскольку направляет поведение индивидов в нужное русло не посредством приказов и запретов, а посредством курсирующих в коммуни-

кации ценностей, которые берут происхождение из внешней среды. Н. Луман считает, что «функция власти состоит как раз именно в том, что власть устанавливает возможные сцепления событий абсолютно независимо от воли подчиненного этой власти человека, совершающего те или иные действия, желает он этого или нет» [28, с. 23].

В высказывании Н. Лумана подчеркивается видимость свободы выбора. Но можно ли невидимое ограничение свободы выбора назвать манипуляцией? Свобода индивида никогда не является абсолютной, в любом обществе она определяется доминантными ценностями. Пропаганда ценностей и их интериоризация индивидом осуществляются в процессе социализации личности. Не вдаваясь в дискуссию о соотношении коммуникации и манипуляции, отметим, что признаком манипуляции, говоря словами Ф. Ницше, является признание «лжи как условия жизни» [29, с. 11–12]. Эта проблема лежит в русле дискуссии о ценностной нейтральности науки, а следовательно, и технологий, формирующихся на основе научного знания. В.П. Бабинцев, как представитель Белгородской школы исследования технологий, справедливо подчеркивает значимость ценностного начала социальных технологий [30].

Применение конкретной социальной технологии зависит не только от конкретной ситуации, но и от субъекта применения. В современной организации властные полномочия не сосредоточены в одних руках, а распределены между различными субъектами, обладающими разным уровнем полномочий. В этих условиях управление технологиями сводится к управлению людьми, их применяющими, на основе «мягкой силы», посредством корпоративной культуры, формирующей систему диспозиций личности, обеспечивающих достижение целей организации. Это Н. Луман и называет «возможными сцеплениями событий».

## Список литературы

1. Мубаракшина О.А. Социология управления – «Стыковая» дисциплина // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения. – 2011. – № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiologiya-upravleniya-stykovaya-distiplina> (дата обращения: 24.04.2023).
2. Поппер К. Открытое общество и его враги. – Т. 1. Чары Платона. – М.: Феникс, Международный фонд «Культурная инициатива», 1998. – 448 с.
3. Стефанов Н. Общественные науки и социальная технология: пер. с болг. – М.: Прогресс, 1976. – 250 с.
4. Афанасьев В.Г. Системность и общество. – М.: Политиздат, 1986. – 308 с.
5. Подшивалкина В.И. Социальные технологии: проблемы методологии и практики. Кишинев: Центральная типография, 1997. – 352 с.
6. Щербина В.В. Социальные технологии: история появления термина, трансформация содержания, современное состояние // Социологические исследования. – 2014. – № 7 (363). – С. 113–124.

7. Богомолов Н.Н. Социальные технологии как необходимый фактор формирования ценностных установок индивида в современном мире // Вестник ЧГУ. – 2007. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-tehnologii-kak-neobhodimyy-faktor-formirovaniya-tsennostnyh-ustanovok-individa-v-sovremennom-mire> (дата обращения: 03.02.2023).

8. Социальное развитие предприятия и работа с кадрами: учеб. пособие / В.Н. Якимов, В.Е. Томашкевич, М.А. Постников, В.И. Ермакова, А.К. Зайцев. – М.: Политиздат, 1989. – 256 с.

9. Юдин Б.Г. Социальные технологии, их производство и потребление // Эпистемология и философия науки. – 2012. – Вып. XXXI, № 1. – С. 55–64.

10. Касавин И.Т. Социальные технологии. Теоретические концептуализации и примеры // Общественные науки и современность. – 2012. – № 6. – С. 100–111.

11. Порус В.Н. Рациональная коммуникация и коммуникативная рациональность: эпистемологический анализ // Эпистемология сегодня. Идеи, проблемы, дискуссии: моногр. / под ред. И.Т. Касавина, Н.Н. Ворониной. – Н. Новгород: Изд-во Нижегород. гос. ун-та им. Н.И. Лобачевского, 2018. – С. 79–93.

12. Щербина В. Рационализирующие социальные технологии // Вестник РУДН. Социология. – 2016. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ratsionaliziruyushchie-sotsialnye-tehnologii> (дата обращения: 27.04.2023).

13. Коровин А.Л. Гибридные социальные технологии // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2019. – № 4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gibridnye-sotsialnye-tehnologii> (дата обращения: 24.04.2023).

14. Лозгачева Т.М., Табекина О.А., Федотова О.В. Agile и научная организация труда: практика применения гибких методов в России // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Экономика и управление. – 2019. – № 5 (71). – С. 48–59.

15. Технологии управления: от теории к практике применения в учреждениях здравоохранения / А.Н. Попсуйко, Я.В. Данильченко, Е.А. Бацина, Д.В. Карась, Д.В. Крючков, Г.В. Артамонова // Социальные аспекты здоровья населения. – 2020. – № 5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-upravleniya-ot-teorii-k-praktike-primeneniya-v-uchrezhdeniyah-zdravoohraneniya> (дата обращения: 24.04.2023).

16. Ткаченко И.Н., Сивокос К.К. Использование гибких технологий Agile и SCRUM для управления стейкхолдерами проектов // Управленец. – 2017. – № 4 (68). – С. 85–95.

17. Agile-манифест разработки программного обеспечения. – URL: <https://agilemanifesto.org/iso/ru/manifesto.html> (дата обращения: 24.04.2023).

18. Файоль А. Общее и промышленное управление / пер. с фр. Б.В. Бабина-Кореня. – М., 1923 // Электронная публикация / Центр гуманитарных технологий. – 28.08.2012. – URL: <https://gtmarket.ru/library/basis/5783>.

19. Тебекин А.В. Роль школы административного (классического) управления в развитии современного менеджмента // Вестник МФЮА. – 2018. – № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-shkoly-administrativnogo-klassicheskogo-upravleniya-v-razvitii-sovremennogo-menedzhmenta> (дата обращения: 24.04.2023).

20. Бекарев А.М., Пак Г.С. Организационная культура как многомерный феномен // Личность. Культура. Общество. – 2011. – Т. 13, № 2 (63–64). – С. 120–126.

21. Современное управление медицинской организацией на основе процессного подхода в российских научных публикациях / С.Б. Чолоян, А.К. Екимов, О.Г. Павловская, М.В. Шеенкова, И.В. Дмитриева, Е.Н. Байгазина, Л.В. Данилова // Менеджер здравоохранения. – 2019. – № 8. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-upravlenie-meditsinskoj-organizatsiey-na-osnove-protsessnogo-podhoda-v-rossiyskih-nauchnyh-publikatsiyah> (дата обращения: 25.04.2023).

22. Урманова Н.С., Меркулова Н.И., Шарипова А.Р. Инструментальная детекция лжи. К истории вопроса, проблемы и перспективы // Закон и право. – 2020. – № 9. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/instrumentalnaya-detektsiya-lzhi-k-istorii-voprosa-problemy-i-perspektivy> (дата обращения: 25.04.2023).

23. Zuboff S. The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power. – Public Affairs; 1st edition, 2019. – 704 p.

24. Соколов Л.А. Цифровые технологии управления и контроля – возможности и вызовы // Фундаментальные исследования. – 2021. – № 3. – С. 103–107. – URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42988> (дата обращения: 19.04.2023).

25. Пак Г.С., Хусяинов Т.М. Эмоциональный контроль и этические проблемы профессиональной деятельности // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л.Н. Толстого. – 2018. – № 2 (26). – С. 43–54.

26. Пак Г.С., Хусяинов Т.М. «Право отключиться» как ответ на экспансию труда в нерабочее время: кто им воспользуется // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2018. – № 4 (36). – С. 508–516. DOI 10.17072/2078-7898/2018-4-508-516.

27. Коновалова Л.К., Конищева Е.Н. Система управления технологиями как экономическая категория // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. – 2015. – № 2 (42). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-upravleniya-tehnologiyami-kak-ekonomicheskaya-kategoriya> (дата обращения: 18.04.2023).

28. Луман Н. Власть / пер. с нем. А. Антоновского. – М.: Праксис, 2001. – 256 с.

29. Ницше Ф. По ту сторону добра и зла. – М.: Эксмо, 2019. – 256 с.

30. Бабинцев В.П. Белгородская школа исследователей социальных технологий // Высшее образование в России. – 2016. – № 2 (198). – С. 132–136.

## References

1. Mubarakshina O.A. Sotsiologiya upravleniia – “Stykovaia” distsiplina [Sociology of management – “Juncture” discipline]. *Vestnik Sibirskogo gosudarstvennogo universiteta putei soobshcheniia*, 2011, no. 2, available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiologiya-upravleniya-stykovaya-distciplina> (accessed 24.04.2023).
2. Popper K. The open society and its enemies (Russ. ed.: Popper K. Otkrytoe obshchestvo i ego vragi. Vol. 1. Chary Platona. Moscow, Feniks, International Fund Kul'turnaia initsiativa, 1998, 448 p.)
3. Стефанов Н. Общественные науки и социальная технология (Russ. ed.: Stefanov N. Obshchestvennye nauki i sotsial'naiia tekhnologiia. Moscow, Progress, 1976, 250 p.).
4. Afanas'ev V.G. Sistemnost' i obshchestvo [Systematicity and society]. Moscow, Politizdat, 1986, 308 p.
5. Podshivalkina V.I. Sotsial'nye tekhnologii: problemy metodologii i praktiki [Social technologies: Problems of methodology and practice]. Kishinev, Tsentral'naiia tipografiia, 1997, 352 p.
6. Shcherbina V.V. Sotsial'nye tekhnologii: istoriia poiavleniia termina, transformatsiia sodержaniia, sovremennoe sostoianie [Social technologies: A history of term, content transformation, and contemporary state]. *Sotsiologicheskie issledovaniia*, 2014, no. 7 (363), pp. 113–124.
7. Bogomolov N.N. Sotsial'nye tekhnologii kak neobkhodimyi faktor formirovaniia tsennostnykh ustanovok individa v sovremennom mire [Social technologies: History of the term, transformation of content, current state]. *Vestnik Chuvashskogo universiteta*, 2007, no. 1, available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-tehnologii-kak-neobkhodimyy-faktor-formirovaniya-tsennostnykh-ustanovok-individa-v-sovremennom-mire> (accessed 03.02.2023).
8. Iakimov V.N., Tomashkevich V.E., Postnikov M.A., Ermakova V.I., Zaitsev A.K. Sotsial'noe razvitie predpriiatiia i rabota s kadrami [Social development of the enterprise and work with personnel]. Moscow, Politizdat, 1989, 256 p.
9. Iudin B.G. Sotsial'nye tekhnologii, ikh proizvodstvo i potreblenie [Social technologies, their production and consumption]. *Epistemologiia i filosofiiia nauki*, 2012, iss. 31, no. 1, pp. 55–64.
10. Kasavin I.T. Sotsial'nye tekhnologii. Teoreticheskie kontseptualizatsii i primery [Social technologies. Theoretical conceptualizations and examples]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, 2012, no. 6, pp. 100–111.
11. Porus V.N. Ratsional'naiia kommunikatsiia i kommunikativnaiia ratsional'nost': epistemologicheskii analiz [Rational communication and communicative rationality: An epistemological analysis]. *Epistemologiia segodnia. Idei, problemy, diskussii*. Eds. I.T. Kasavin, N.N. Voronina. Nizhnii Novgorod, Lobachevsky University, 2018, pp. 79–93.

12. Shcherbina V. Ratsionaliziruiushchie sotsial'nye tekhnologii [Rationalizing social technologies]. *Vestnik RUDN. Sotsiologiya*, 2016, no. 1, available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/ratsionaliziruyushchie-sotsialnye-tehnologii> (accessed 27.04.2023).

13. Korovin A.L. Gibridnye sotsial'nye tekhnologii [Hybrid social technologies]. *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psikhologiya. Sotsiologiya*, 2019, no. 4, available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/gibridnye-sotsialnye-tehnologii> (accessed 24.04.2023).

14. Lozgacheva T.M., Tabekina O.A., Fedotova O.V. Agile i nauchnaia organizatsiia truda: praktika primeneniia gibkikh metodov v Rossii [Agile and the scientific organization of labor: The practice of applying agile methods in Russia]. *Uchenye zapiski Krymskogo federal'nogo universiteta imeni V.I. Vernadskogo. Ekonomika i upravlenie*, 2019, no. 5 (71), pp. 48–59.

15. Popsuiko A.N., Danil'chenko Ia.V., Batsina E.A., Karas' D.V., Kriuchkov D.V., Artamonova G.V. Tekhnologii upravleniia: ot teorii k praktike primeneniia v uchrezhdeniiakh zdavookhraneniia [Management technologies: From theory to practical application in health care institutions]. *Sotsial'nye aspekty zdorov'ia naseleniia*, 2020, no. 5, available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-upravleniia-ot-teorii-k-praktike-primeneniia-v-uchrezhdeniyah-zdravookhraneniia> (accessed 24.04.2023).

16. Tkachenko I.N., Sivokoz K.K. Ispol'zovanie gibkikh tekhnologii Agile i SCRUM dlia upravleniia steikkholderami proektov [Using flexible technologies Agile and SCRUM for managing project stakeholders]. *Upravlenets*, 2017, no. 4 (68), pp. 85–95.

17. Agile-manifest razrabotki programmogo obespecheniia [Agile software development manifesto]. Available at: <https://agilemanifesto.org/iso/ru/manifesto.html> (accessed 24.04.2023).

18. Fayol H. Administration industrielle et générale (Russ. ed.: Faiol' A. Obshchee i promyshlennoe upravlenie. Moscow, 1923, Tsentr gumanitarnykh tekhnologii, 28.08.2012, available at: <https://gtmarket.ru/library/basis/5783>).

19. Tebekin A.V. Rol' shkoly administrativnogo (klassicheskogo) upravleniia v razvitii sovremennogo menedzhmenta [The role of the school of administrative (classical) management in the development of modern management]. *Vestnik moskovskogo finansovo-iuridicheskogo universiteta*, 2018, no. 2, available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-shkoly-administrativnogo-klassicheskogo-upravleniia-v-razvitii-sovremennogo-menedzhmenta> (accessed 24.04.2023).

20. Bekarev A.M., Pak G.S. Organizatsionnaia kul'tura kak mnogomernyi fenomen [Organizational culture as a multidimensional phenomenon]. *Lichnost'. Kul'tura. Obshchestvo*, 2011, vol. 13, no. 2 (63–64), pp. 120–126.

21. Choloian S.B., Ekimov A.K., Pavlovskaiia O.G., Sheenkova M.V., Dmitrieva I.V., Baigazina E.N., Danilova L.V. Sovremennoe upravlenie meditsinskoii

organizatsiei na osnove protsessnogo podkhoda v rossiiskikh nauchnykh publikatsiiakh [Modern management of medical organization based on the process approach in Russian scientific publications]. *Menedzher zdavookhraneniia*, 2019, no. 8, available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-upravlenie-meditsinskoy-organizatsiy-na-osnove-protsessnogo-podkhoda-v-rossiyskikh-nauchnykh-publikatsiyah> (accessed 25.04.2023).

22. Urmanova N.S., Merkulova N.I., Sharipova A.R. Instrumental'naia detektsiia lzhi. K istorii voprosa, problemy i perspektivy [Instrumental lie detection: The history of the issue, problems and prospects]. *Zakon i pravo*, 2020, no. 9, available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/instrumentalnaya-detektsiya-lzhi-k-istorii-voprosa-problemy-i-perspektivy> (accessed 25.04.2023).

23. Zuboff S. The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power. Public Affairs, 1st ed., 2019, 704 p.

24. Sokolov L.A. Tsifrovye tekhnologii upravleniia i kontroliia – vozmozhnosti i vyzovy [Digital management and control technologies – opportunities and challenges]. *Fundamental'nye issledovaniia*, 2021, no. 3, pp. 103–107, available at: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42988> (accessed 19.04.2023).

25. Pak G.S., Khusiainov T.M. Emotsional'nyi kontrol' i eticheskie problemy professional'noi deiatel'nosti [Emotional control and ethical problems of professional activity]. *Gumanitarnye vedomosti TGPU im. L.N. Tolstogo*, 2018, no. 2 (26), pp. 43–54.

26. Pak G.S., Khusiainov T.M. “Pravo otkliuchit'sia” kak otvet na ekspansiiu truda v nerabochee vremia: kto im vospol'zuetsia [“The right to disconnect” as a response to the expansion of work during non-working hours: Who will use it]. *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofii. Psikhologii. Sotsiologii*, 2018, no. 4 (36), pp. 508–516. DOI 10.17072/2078-7898/2018-4-508-516.

27. Konovalova L.K., Konishcheva E.N. Sistema upravleniia tekhnologiiami kak ekonomicheskaiia kategoriia [Technology management system as an economic category]. *Sovremennye naukoemkie tekhnologii. Regional'noe prilozhenie*, 2015, no. 2 (42), available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-upravleniya-tehnologiyami-kak-ekonomicheskaya-kategoriya> (accessed 18.04.2023).

28. Luhmann N. Funktion und Leistung (Russ. ed.: Luman N. Vlast'. Moscow, Praxis, 2001, 256 p.).

29. Nietzsche F. Beyond good and evil (Russ. ed: Nitshe F. Po tu storonu dobra i zla. Moscow, Eksmo, 2019, 256 p.).

30. Babintsev V.P. Belgorodskaiia shkola issledovatelei sotsial'nykh tekhnologii [Belgorod school of researchers of social technologies]. *Vyshee obrazovanie v Rossii*, 2016, no. 2 (198), pp. 132–136.

Оригинальность 83 %

Поступила 16.05.23

Одобрена 06.06.2023

Принята к публикации 02.09.2023

**A.M. Bekarev, G.S. Pak**

## **FROM MANAGEMENT TECHNOLOGIES TO TECHNOLOGY MANAGEMENT**

In modern conditions, it is important to study the process of arising need for technology management and the search for ways to meet that need. This path involves highlighting the following milestones. Firstly, to propose a definition of social technologies, on the basis of a comparative analysis of the existing definitions of social technologies in various branches of scientific knowledge. Secondly, to show the mechanism for the implementation of specific management functions through social technologies. Thirdly, to identify the reasons for the relevance of the problem of technology management. As a result of the comparative analysis, a categorical matrix is proposed, within which a definition of social technologies is given. The study of the mechanism of using social technologies in management leads to the assertion that there is no unambiguous connection between the management function and the technologies used. The application of a specific social technology depends not only on the given situation, but also on the research methodology. The impersonal nature of communication in the system theory of society is the pinnacle of the depersonalization of power. In the history of civilization, personal, charismatic power evolved first towards bureaucratic power, where the primacy is given to the position, social role, and not to the individual. Impersonal power exists by itself as an operation of the system, limiting the freedom of choice of specific individuals in the external environment. Anonymous power is a powerful power, since it directs the behavior of individuals in the right direction, not through orders and prohibitions, but through the values circulating in communication, which originate from the external environment. In a modern organization, power is not concentrated in one hand, but is distributed among various entities with different levels of authority. Under these conditions, technology management is reduced to managing the people who use them on the basis of "soft power", through a corporate culture that forms the desired values and necessary practices.

*Keywords: social changes, social technologies, management technologies, technology management, sociology of management, management, management functions, corporate culture.*

**Adrian M. Bekarev** – Doctor of Philosophy, Professor, Department of General Sociology and Social Work of the Faculty of Social Sciences, Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod; e-mail: adrian.bekarev@yandex.ru.

**Galina S. Pak** – Doctor of Philosophy, Professor, Department of Philosophy of the Faculty of Physics, Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod; e-mail: galinapak5@gmail.com.

Received 16.05.2023

Approved 06.06.2023

Accepted for publication 02.09.2023

**Финансирование.** Исследование не имело спонсорской поддержки.

**Конфликт интересов.** Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

**Вклад авторов** равноценен.

Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом:

Бекарев, А.М. От технологий управления к управлению технологиями / А.М. Бекарев, Г.С. Пак // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2023. – № 3. – С. 24–39.

Please cite this article in English as:

Bekarev A.M., Pak G.S. From management technologies to technology management. *PNRPU Sociology and Economics Bulletin*, 2023, no. 3, pp. 24-39 (*In Russ.*).