Титаренко Л., Широканова А. Соціальне прогнозування у пострадянському просторі: деякі методологічні проблеми

У статті розглядаються проблемні засади соціального прогнозування в пострадянських країнах. Висвітлюється специфіка соціального прогнозування, тенденції соціального розвитку у сучасному суспільстві (посилення контролю, дифузні форми соціальної організації, розширення поняття соціального). Особлива увага приділяється методологічним проблемам невдач пострадянської модернізації. Поставлені проблеми сучасної політичного порядку денного для України в контексті нової Східної Європи.

Ключові слова: *соціальне прогнозування, модернізація, контекстуалізація, інститути, Україна, нова Східна Європа.*

Titarenko L., Shirokanova A. Social Forecasting in the Post-Soviet Space: Some Methodological Problems

The article addresses methodological dilemmas of social forecasting in post-soviet countries. The focus is on global trends of social development (growth of risks and control, network structures, changing role of subjectivity), and on the methodological pitfalls of conceptualizing the post-soviet modernization. The authors identify the need of revising the types of political action of Ukraine as part of new Eastern Europe.

Keywords: *social forecasting, modernization, contextualization, institutions, Ukraine, new Eastern Europe.*

УДК:316.354:331.107 (477)

Олег Масюк
к.філос.н., кафедри соціальної
філософії та управління
факультету соціології
та управління ЗНУ
Станіслав Сльота
студент факультету соціології
та управлення ЗНУ

ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В цій статті описуються напрямки розвитку технологій управління груповою активністю в процесі виробництва суспільних благ. Копіювання закордонних моделей організації суспільно-трудових відносин та використання людини в якості виробничого ресурсу розглядаються як відхилення в соціальному розвитку трудових колективів. В технологічному процесі управління розвитком соціальною сферою в трудовому колективі виділяються суб'єкти та об'єкти впливу, а також регулятори цього процесу.

Ключові слова: *технологія, управління, соціальний розвиток, трудовий колектив.*

Сучасні конструкції управління груповою діяльністю, які використовуються в процесі виробництва суспільних благ мають нечіткий та фрагментарний характер. Їх зміст насичений еклектичним поєднанням архаїзмів командно-адміністративної системи організації виробничих процесів з «уривками» західного досвіду в управлінні розвитком персоналу в корпоративних відносинах.

Ефективність виробництва в умовах ринкової економіки насамперед визначається соціальним управлінням і організацією розвитку колективу, високим ступенем координації спільної роботи працівників, бажанням персоналу відповідати цілям виробництва.

В умовах економічної кризи керівництво організацій з метою економії не проводить заходи щодо розвитку трудового колективу. Гонитва за надприбутками та мінімізацією витрат сформувала вакуум норм і стандартів розвитку колективу. Це свідчить про відсутність спротиву з боку персоналу щодо умов його роботи та існування. Вказана ситуація загрожує перетворенню людини в соціально-біологічний ресурс, елемент системи виробництва та споживання матеріальних благ.

Низький рівень розвитку персоналу на багатьох підприємствах обумовлюється відсутністю у керівників спеціалізованої підготовки в цій сфері, а також пріоритет їх особистих корисливих інтересів над інтересами колективу. Виходячи з вище вказаного, важливим є систематизація технологічних моделей управління розвитком персоналу організації задля збільшення ефективності процесу виробництва та підвищення рівня життя його безпосередніх учасників. Це свідчить про актуальність обраної теми та її важливе теоретичне та практичне значення.

До висвітлення процесу організації виробництва суспільних благ і стимулювання розвитку його учасників звертались багато вчених. Так, В. Воловик [2], Ф. Фукуяма [14], Р. Шайхутдінов [15] визначили перспективи суспільного розвитку та ступінь його технологізації. М. Лукашевич [7], Ю. Сурмін, М. Туленков [10] досліджували загальні тенденції трансформації управління розвитком суспільних об'єднань, які задіяні в процесі виробництва. О. Афонін [1], В. Гончаров [4], А. Курочкін [6], В. Савченко [9] висвітлювали в своїх роботах специфіку організації системи розвитку персоналу, стимуляцію підвищення продуктивності праці та впровадження засобів збереження цілісності трудового колективу.

Об'єктом цієї наукової розвідки є сукупність напрямків соціального розвитку учасників процесу виробництва суспільних благ, які об'єднанні в один трудовий колектив. Предметом дослідження є технології управління соціальним розвитком трудового колективу в сучасних умовах.

Метою цього дослідження є висвітлення основних засад впорядкування управління соціальним розвитком трудового колективу як засобу збільшення ефективності групової виробничої діяльності. До

завдань роботи можна віднести виділення існуючих напрямків формування технологічних конструкцій з управління розвитком персоналу, розкриття елементів алгоритмізації групової суспільно-трудової активності, а також аналіз регуляторів накопичення і використання людського та соціального капіталу підчас цього процесу.

Для початку розберемося з визначенням основних елементів дослідження. На нашу думку, під технологіями управління слід розуміти сукупність чітких та послідовних дій, які спрямовані на стимулювання якісного перетворення життя людини задля її подальшого конструктивного і збалансованого розвитку.

Специфікою технологій управління соціальним розвитком є орієнтація не на витрату, а на накопичення людського та соціального капіталу в процесі виробництва суспільних благ. Крім того, необхідно звернути увагу на думку Р. Шайхутдінова з цього приводу. Відображаючи специфіку використання технологій в сфері людських відносин, він наголошує на тому, що об'єктом їх впливу є людина, яка здатна до саморозвитку, а також до видозмінення самої технології [15, 4]. Виходячи з цього, технології людської взаємодії на відміну від індустріальних технологій мають складний суб'єкт-суб'єктний характер, який дозволяє змінювати як джерело, так і об'єкт впливу.

Для розуміння загального значення поняття соціальний розвиток найбільш підходящою є точка зору В. Воловика. На його думку соціальний розвиток «слід розглядати у якості гранично загального поняття, категорії соціальної філософії для позначення відображуваних у суспільній свідомості цілеспрямованих, незворотних і закономірних змін соціальної реальності – об'єктів матеріальної і духовної культури як об'єктивних і необхідних результатів минулої діяльності, а також поколінь людей, здійснюючих ці зміни і, разом з тим, таких, що змінюють самих себе у їх сучасній діяльності» [2, 60]. Відтак, соціальний розвиток є процесом зміни соціальної структури та відносин між людьми як представниками соціальних груп з приводу поліпшення їх становища в оточуючому суспільному середовищі.

В свою чергу, управління соціальним розвитком колективу є сукупністю «способів, прийомів, процедур, що дають змогу вирішувати соціальні проблеми трудових колективів на основі наукового підходу, знання закономірностей перебігу соціальних процесів, обґрунтованих аналітичних розрахунків та вивірених на практиці соціальних нормативів» [13 , 381]. Відтак, під технологіями управління соціальним розвитком трудового колективу слід розуміти сукупність чітких та

послідовних дій, які передбачають стимуляцію конструктивного перетворення складу колективу працівників задля підвищення якості їх життя та рівня виробництва суспільних благ.

Одним з найстаріших та розповсюджених напрямків у технологізації управління суспільним життям є копіювання та наслідування еталонних зразків організації людської активності. Ці моделі розвиваються як на індивідуальному, так і на колективному рівні. Так, Н. Макіавеллі наводив слова Тита Лівія: «Я хочу, щоб ви наслідували мої справи, а не мої слова, не тільки настанови, а й брали у мене приклад, бо я цією правою рукою досяг трьох консульств та найвищої пошани» [8, 658]. Спираючись на цю думку можна зробити висновок, що керівник має бути зразком фізичного, марально-етичного і духовного розвитку людини, що повинно «успадковуватися» його підлеглими.

С. Кара-Мурза критикує технологізацію суспільної взаємодії за єдиним західним зразком. За ним «твердження про те, що людство, як машина, повинно бути побудовано за найліпшим проектом є помилковим. Цій ідеї протистоїть — причому здавна — інша ідея, згідно з якою людство, подібно будь-якій екосистемі, живо та стійке до тієї пори, поки підтримується достатнє розмаїття культур і цивілізацій» [5]. Прикладом подібної стандартизації може слугувати те, що останнім часом у багатьох комерційних організацій набули популярності тренінги та колоквіуми, які спрямовані на формування єдиних спільних поглядів трудового колективу як на його діяльність, так і на події, які відбуваються у суспільному житті.

Сучасний стан суспільно-економічних та суспільно-трудових відносин в Україні, частіше за все, характеризується складністю та невизначеністю, що впливає на активізацію напрямку алгоритмізації управління на основі взаємодії патерналізму та партнерства в залежності від рівня розвитку безпосередніх учасників процесу виробництва суспільних благ. В цих умовах взаємодія «патерналізм-партнерство» переноситься на рівень малих і середніх об'єднань в процесі виробництва суспільних благ. Під впливом патерналізму відбувається інтенсифікація розвитку членів цього суспільного об'єднання. Основою вказаного процесу є чітка фіксація структури та зменшення дистанції між учасниками взаємодії. Контроль обміну ресурсами життєдіяльності сприяє найшвидшому особистому та професійному становленню кожної людини, яка задіяна в процесі виробництва суспільних благ.

Поряд з цим, партнерство сприяє розвитку професійної та особистісної автономізації, яка може переростати навіть у форму братерства. На основі особливостей організації відносин в цьому

суспільному об'єднанні, розподілу та володінню благами життєдіяльності відбувається збільшення значення виробничих відносин на противагу родинним стосункам. Це явище можна визначити як «трудогамію». Яскравим прикладом цього є родинні трудові династії як форми дбайливого та відповідального ставлення до обраненої професії. Проте, цілковите ототожнення цих сфер життя людини веде до руйнації існуючого суспільного простору так, як знищується його основна складова – родина. Збалансована взаємодія патерналізму та партнерства передбачає організацію співробітництва автономних суб'єктів взаємодії задля досягнення та дотримання цілісності та функціональності суспільного об'єднання в межах встановлених норм і напрямків розвитку.

Традиційним напрямком технологічного впливу є комплексне ресурсне забезпечення роботи колективу. Важливим завданням з підтримки функціональності колективу є стимулювання розвитку людського капіталу як сукупності знань, вмінь та здібностей щодо виконання обов'язків, які покладені в процесі виробництва суспільних благ.

Поряд з цим, людина перестає бути абсолютною цінністю суспільного життя, а переходить в ранг ресурсу власника засобів виробництва на шляху до підтримки та розвитку прибутковості своєї діяльності. Р. Шайхутдінов стверджує, що «сьогодні будуються штучні системи споживання, стилю життя, нації та держави, системи біологічного виробництва людини – та, відповідно, людству вже не обійтися без технологій та дій влади, яка може працювати в цих сферах життя» [15, 6]. Відтак, відбувається відчуження людини не тільки від результатів праці, а й від активної участі в суспільно-трудових відносинах. Посилення штучної згуртованості персоналу може призвести до руйнації соціального капіталу.

На думку Р. Шайхутдінова основою організації подібних суспільно-трудових відносин є використання бінарних комунікаційних конструкцій: «свій – чужий», «чорне – біле», «демократія – тоталітаризм»[15, 12]. На практиці, це відображається у зростанні рівня конфліктності працівників великих корпорацій по відношенню до оточуючого суспільного середовища. Цей процес пов'язаний зі значною відмінністю норм взаємодії в трудовому колективі та поза ним. Виходом з цього, є необхідність розбудови вказаних конструкцій впорядкування групової діяльності на виробництві, які спиратимуться на гуманність як один з головних елементів організації суспільної взаємодії.

Проаналізувавши вказану ситуацію необхідно виділити такі напрямки формування технологій управління соціальним розвитком трудового колективу, як впорядкування його функціонування за єдиним зразком шляхом наслідування будови еталонних форм організації подібних відносин, регулювання виробництва та обміну суспільних благ на основі взаємодії патерналізму та партнерства, а також відтворення та збереження людського капіталу за умови дотримання гуманності в роботі керівництва колективу.

Важливим компонентом створення технології управління розвитком в цій сфері є визначення сукупності об'єктів впливу та регуляторів, які в ньому задіяні. Соціальний розвиток колективу є складовою механізму накопичення людського та соціального капіталу, а також ефективного їх використання. Об'єктом впливу в управлінні соціальним розвитком колективу є не тільки працівники, а й члени їх сімей, зокрема підростаюче покоління. Отже, соціальна політика сприяє відтворенню робочої сили як на підприємстві, так і поза виробництвом. Робота щодо соціального розвитку колективу забезпечує також підвищення рівня суспільного престижу організації.

Колектив розвивається, удосконалюється до тих пір, поки у нього є цілі, тобто є передбачення результатів діяльності й шляхів їх досягнення. Мета – це завжди перспектива розвитку. Колективи, які формуються на різних формах власності, мають різний зміст цілей. Однак в їх змісті і технологіях реалізації завжди будуть присутні потреби, інтереси, цінності конкретних людей. А це стосується перспектив соціального розвитку, органічного сполучення оперативних, середньострокових і довгострокових цілей як самого колективу, так і індивідів, що його складають.

Керівники і органи управління виконують роль агентів соціалізації по відношенню до членів колективу. В процесі розвитку вони збагачують колектив, додають йому нові властивості і якості. На великому підприємстві управління соціальним розвитком колективу здійснює соціальний підрозділ по роботі з персоналом. Водночас на середньому чи малому підприємстві вказані функції покладаються на окремих працівників служби управління персоналом або роботодавця.

Завдання і функції цих працівників мають свою специфіку. В процесі проведення роботи з колективом вони повинні за рахунок обґрунтованого надання додаткових виплат та пільг стимулювати персонал щодо свого подальшого розвитку. Це, зокрема, стосується цілеспрямованого планування професійного навчання і трудової кар'єри, завдяки чому

підтримується благополуччя працівників та сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі. До важливих функцій соціальної служби також належать прогнозування і планування соціального розвитку колективу на виробництві та поза ним, усунення негативного впливу ринкових відносин на професійний і кваліфікаційний склад працівників.

Відтак, основними учасниками технологічного процесу є керівництво, соціальна служба та персонал організації, які об'єднанні єдиною метою підвищення рівня життя працівників, якості виготовлення кінцевого продукту та збільшення темпів виробництва. Основою управління груповою діяльністю в цій сфері є визначення сукупності цілей, які б відповідали інтересами організації в цілому, та кожного її члена зокрема. Граничним показником переходу від підтримки функціонування колективу до його розвитку є перспективність обраного керівництвом напрямку технологічного конструювання суспільно-трудової взаємодії в організації.

В системі управління соціальним розвитком колективу багаторазово зростає роль і місце як економічних, навчально-професійних, так і соціально-психологічних методів управління. Вони розуміються, як «певні норми, правила, прийоми практичного впливу на об'єкт управління в цілях досягнення бажаних результатів. Упорядковують, організують роботу механізмів управління принципи соціального розвитку колективу, які формуються за допомогою діяльності керівників і керованих ними соціальних об'єднань» [6, 29 -30]. Важливим методом впливу на соціальний розвиток колективу є матеріальне стимулювання працівників. Це, зокрема, оплата їх навчання у вищих навчальних закладах без відриву від виробництва, кредитування працівників організації, отримання житла на пільгових умовах. Надання таких пільг працівникам відповідно до чинного законодавства не є обов'язковим для адміністрації організації. Вона надає їх персоналу з власної ініціативи, втілюючи цим у життя власну соціальну політику стосовно розвитку персоналу.

Соціальна політика щодо розвитку персоналу, як складова управління, являє собою цілі і заходи, що пов'язані з наданням працівникам додаткових пільг, послуг та виплат, які забезпечують подальший розвиток персоналу. Чим більше таких пільг і послуг надає організація, чим їх сума вища передбаченого чинним законодавством розміру, тим, як правило, успішніше відбувається процес виробничої адаптації працівників, результативніше проходить атестація персоналу, цілеспрямовано здійснюється професійне навчання персоналу та

професійно-кваліфікаційне просування працівників, ефективно формується резерв керівників.

До факторів, що впливають на розмір витрат коштів роботодавців на соціальний розвиток колективу, відносять: розмір підприємства, його галузеву належність, рівні технічної оснащеності та технологій, наукоємність виробництва, впливовість представників найманих працівників, фінансово-економічний стан організації, ефективність чинного законодавства стосовно стимулювання розвитку персоналу та інше [9, 310-311]. Напрямки і заходи соціальної політики в різних організаціях досить різняться між собою. Це обумовлює неоднакову структуру витрат на заходи соціальної політики. У більшості випадків в зазначеній структурі здебільшого переважають витрати на забезпечення працівника після очікуваного його виходу на пенсію. Водночас витрати на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації персоналу ще становлять відносно невелику питому вагу.

Матеріальне стимулювання як елемент технології управління соціальним розвитком колективу є засобом фіксації структури організації та «прив'язування» працівників до існуючого трудового колективу. Цей регулятор визначає професійний та соціальний статус працівника. Відтак, методи матеріального стимулювання є формоутворюючими елементами вказаних технологій управління.

Соціально-психологічні та навчально-професійні методи управління розвитком колективу – це методи за допомогою яких керівництво організації впливає на роботу трудового колективу та його членів задля досягнення бажаних результатів у господарській діяльності.

Соціально-психологічні методи управління спрямовані на створення в трудових колективах сприятливого й стійкого морально-психологічного клімату, що сприяє найбільш успішному розв'язанню завдань. Трудова діяльність здійснюється на основі функціонування психіки людини, тобто мислення, уяви, уваги й інших психічних властивостей. Цілком очевидно, що психічний стан людини в той або інший часовий період прямо або безпосередньо виявляє вплив як на його особисті результати праці, так і на трудові досягнення колективу, у якому він працює.

До подібних методів управління відносяться: методи комплектування малих груп і колективів, методи гуманізації праці, методи психологічного мотивації; методи професійного відбору й навчання. Використання методів комплектування малих груп і колективів надає можливість визначити оптимальні кількісні співвідношення між працівниками в малих групах і колективах. За допомогою практичних досліджень

виявляються симпатії й антипатії усередині колективу, визначається місце кожного його члена на основі психологічної сумісності працівників у колективі. Від психологічної сумісності працівників, заснованої на оптимальній комбінації їхніх психологічних властивостей, у значній мірі залежить психологічний клімат у колективі. Спроби корекції клімату можуть виглядати в формі проведення колективних свят, громадських заходів чи спортивних змагань в межах трудового колективу.

Методи гуманізації праці полягають у внесенні елементів творчості в трудовий процес, виключенні монотонності праці, використанні психологічного впливу кольору, музики й ін. Можливість творчої самореалізації є важливим доповнення до матеріального стимулювання працівників. Вона збільшує рівень ідентифікація людини з суспільним об'єднанням так, як в ньому розкривається її соціальне відображення.

До методів професійного навчання відносяться: відбір працівників, що володіють такими професійними та психологічними характеристиками, які найбільше відповідають виконуваній роботі на займаній посаді; розвиток необхідних характеристик для успішного виконання дорученої справи. Зазначимо, що зниження рівня якості державного пенсійного забезпечення збільшує кількість працюючих людей похилого віку. Вказана ситуація зменшує ефективність передачі практичних знань та навичок від досвідчених працівників до молодих спеціалістів. Виходом з цієї ситуації є втілення професійного навчання в середині трудового колективу.

Досягненню необхідної активності працівника допомагає застосування психологічного спонукання, формування мотивів праці. За допомогою мотивації виявляється безпосередній вплив на об'єкт управління - працівників. Методи мотивації є центральним елементом вказаної групи засобів регуляції соціального розвитку трудового колективу. Вони можуть орієнтуватись на людину як найвищу цінність суспільно-трудових відносин, або на підвищення прибутковості господарської діяльності за будь-яку ціну. Відповідно обраного напрямку і розвивається якісний склад трудового колективу.

Ці методи як частина технології управління соціальним розвитком трудового колективу представляються собою регуляторні конструкції, які стимулюють якісну трансформацію його змістовних ознак задля підвищення конкурентоспроможності організації в сучасних умовах. Усі вищевказані методи мають позитивний вплив на розвиток працівника, якщо застосовуються з урахуванням особливостей психологічного складу конкретної особистості, тобто її характеру, здібностей, темпераменту.

Відтак, використання вказаної групи методів має спиратися на індивідуальний підхід в управлінні соціальним розвитком трудового колективу.

Підбиваючи підсумки нашої наукової розвідки необхідно зазначити, що технологізація управління розвитком групової активності в суспільно-трудових відносинах знайшла своє відображення в трьох напрямках: копіювання західних зразків управління персоналом, збалансоване регулювання виробництва та обміну суспільними благами та накопичення людського і соціального капіталу як форм підвищення ефективності господарської діяльності в сучасних умовах.

Об'єктами впливу відповідних технологій можуть виступати як працівники, так і їх найближче оточення. Керівництво та досвідченні фахівці організації виконують роль помічників в процесі адаптації нових та малодосвідчених членів колективу, а також сприяють соціалізації цих осіб в оточуючому їх суспільному середовищі. Специфікою технологічних моделей в цій сфері управління являється те, що їх об'єктом є людина, яка здатна до розвитку та кардинального перетворення регуляторів суспільно-трудових відносин.

Методи матеріального стимулювання, соціально-психологічного впливу та навчально-професійної підготовки в межах алгоритмізації управління розвитком колективу підприємства сприяють фіксації статусу його учасників і визначають конструктивність пріоритетів подальшого розвитку організації.

Технології управління зазначеною сферою життя трудового колективу в сучасних умовах необхідно впроваджувати на підприємствах різної форми власності для того, щоб створювати для працюючих атмосферу, у якій вони почували б себе захищеними і здатними виконувати не тільки свої професійні обов'язки, а й реалізовувати життєві наміри та сподівання. В цьому випадку, важливим показником є дотримання гуманності як запоруки конструктивного соціального розвитку трудового колективу.

Література

1. Афонин А.А. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты. – К.:1994. – 365 с.
2. Воловик В.І. Соціальний розвиток // Культурологічний вісник: Науково-теоретичний щорічник Нижньої Наддніпрянщини. – Запоріжжя, 2010, 2010. – Вип.24. – С. 59-63.
3. Горбунов В.М. Управління соціальним розвитком трудового колективу: Конспект лекцій. – К.: МАУП, 1998. – 80 с.

4. Гончаров В.В. Руководство для высшего управленческого персонала в 2 т. – М.: МНИИПУ, 1997. – Т.1. – 736 с.
5. Кара-Мурза С.Г. Евроцентризм: эдипов комплекс интеллигенции // www.kara-murza.ru/books/evr_centr/evr_centr_content.htm
6. Курочкин А.С. Организация управления предприятием. – К.: МАУП 1996. – 270 с.
7. Лукашевич Н.П. Основы социологии труда. – К.: МАУП, 1994. – 144 с.
8. Макиавелли Н. Государь. – М.: ЭКСМО – Пресс, – Харьков: Фолио, 1998. – 656 с.
9. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 351с.
10. Сурмин Ю.П., Туленков Н.В. Теория социальных технологий: Учебное пособие. – К.: МАУП, 2004. – 608 с.
11. Технология социальной работы: Учеб. пособие для студ. высш. заведений / Под ред. И.Г. Зайнышева. – М.: ВЛАДОС, 2002. – 240 с.
12. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1997. – 638 с.
13. Управление трудовыми ресурсами: Справ. пособие / Под общ. ред. Л. А. Костакова. — М.: Экономика, 1987. – 457 с.
14. Фукуяма Ф. Великий разрыв / Пер. с анг., под общ. ред. А.В. Александровой. – М.: ООО "Издательство АСТ", 2003. – 474 с.
15. Шайхутдинов Р.Г. Современные технологии власти // Вопросы философии. – 2007. – № 11. – С. 3-12.

Масюк О., Сльота С. Технологии управления социальным развитием трудового коллектива в современных условиях

В этой статье описываются направления развития технологий управления групповой активностью в процессе производства общественных благ. Копирование зарубежных моделей организации общественно-трудовых отношений и использование человека в качестве производственного ресурса рассматриваются как отклонения в социальном развитии трудовых коллективов. В технологическом процессе управления развитием социальной сферой в трудовом коллективе выделяются субъекты и объекты воздействия, а также регуляторы этого процесса.

Ключевые слова: *технология, управление, социальное развитие, трудовой коллектив.*

Masjuk O., Slyota S. Social Development's Management Technologies of labor collective in modern conditions

In this article are described directions of management technologies' development by group activity in the process of production of the public goods. Copying foreign models of the socially-labor relations' organization and usage the person as an industrial resource are considered as a deviation in social development of labor collectives. In technological process of managerial development by social sphere in labor collective subjects and influence objects, and also regulators of this process are defined.

Keywords: *technology, management, social development, labor collective.*