Жихарев К.Л.

Сущность и содержание социального управления

В окружающем нас мире можно выделить три его составляющие, определяемые формами движения материи: неживую природу и человеческое общество.

В каждой из этих составляющих протекают процессы развития, осуществляемые под воздействием определенных факторов и условий. Некоторые из этих факторов можно рассматривать как управление в неживой природе, или технических системах; управление в живой природе, или биологических системах; управление в человеческом обществе, или социальных системах.

У*правление техническими системами* (производственно-техническими процессами, механизмами, системами машин) изучается в основном техническими науками.

Управление в живой природе, то есть управление биологическими системами, является объектом изучения естественных наук.

Управление как воздействие на социальные процессы, коллективы, классы относят к *социальному управлению*. Эта область изучается общественными (социальными) науками.

Наиболее общие законы и принципы управления рассматривает наука кибернетика. В соответствии с делением окружающего нас мира на неживую природу, живую природу и человеческое общество кибернетика разделяется на техническую, биологическую и социальную.

Понятие «социальное управление» рассматривается в узком и широком значении слова.

В узком значении социальное управление определяется как воздействие на социальные процессы для достижения поставленных целей.

Анализируя в «Капитале» различные формы общественного труда, К. Маркс пришел к очень важному для понимания генезиса и сущности управления выводу: «Всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, — писал он, — нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения его самостоятельных органов. Отдельный скрипач сам управляет собой, оркестр нуждается в дирижере».

В широком смысле слова социальное управление рассматривается как определенная сфера деятельности людей. Маркс обратил внимание на выделение социального управления в особый вид человеческой деятельности: «Труд по надзору и управлению... непосредственно и неразрывно связан с производительными функциями, которые налагаются всяким комбинированным трудом на отдельных

индивидуумов в качестве особого труда», возникающего «всюду, где непосредственный процесс производства имеет вид общественно-комбинированного процесса, а не является разъединенным трудом самостоятельных производителей».

Объективная необходимость управленческого труда порождает особую группу работников —*управляющих*.

В сферу деятельности людей по социальному управлению помимо управленческих работников входят научные работники, занимающиеся исследованиями и разработками в сфере социального управления, а также преподаватели, осуществляющие подготовку, переподготовку и повышение квалификации управленческих кадров.

Необходимость социального управления обусловлена прежде всего разделением труда в группах людей, в крупных коллективах, в масштабе государства, а также необходимостью его кооперации. Следовательно, как совместный труд людей состав-1Ч1-1П основу всякого человеческого общества, так и управление чешется необходимым элементом общего труда, обеспечивающего существование и развитие общества.

Ключевое понятие управления — воздействие. Оно осуществляется в технических и биологических системах. Сразу скажем, что нас интересует такое воздействие, которое осуществляется в *социальных системах* и может быть понято как и»» (действие *субъекта управления на объект управления* с целью перевода его в новое желательное состояние.

Однако воздействие в социальных системах может быть разным по объему, содержанию, направленности, силе власти. В зависимости от этого меняется содержание самого понятия управления.

Например, в толковом словаре В. Даля термин «управлять» и означает править, давая ход, направление, распоряжаться, заверишь, быть хозяином, распорядителем чего-то, подрядничать. Государь управляет народом, государством; министры управляют каждый своей частью.

В государственном управлении управленческая деятельность, как известно, связана с государственной властью, которая тоже может быть весьма различной (тоталитарной, демократической и т. п.), и все же первое и отличительное свойство социального управления состоит в том, что это — процесс *целенаправленного* воздействия управляющей системы на управляемую для достижения ее эффективного функционирования и развития.

Следовательно, основным элементом управления, с чего он начинается, является *целеполагание*.

Цель управления — желаемое, возможное и необходимое состояние системы, которое должно быть достигнуто. Определение целей управления — главный и начальный этап управления.

Целеполагание — процесс обоснования и формирования целей развития управляемого объекта, который осуществляется на основе анализа общественных потребностей в продукции, услугах, качестве

социальных связей, исходя из реальных возможностей их наиболее полного удовлетворения.

Подчеркнем, что в социальных системах воздействие субъект управления на объект не только не является стихийным, случайным, бессознательным, напротив, стремится к максимально строгости, экономичности, целесообразности и последовательности. Заметим, что всякое воздействие в обществе носит сознательный социальный характер, поэтому впредь слово *социалъное* может быть опущено: оно подразумевается, поскольку *речь пойдет об управлении общественными делами.*

Содержание социального управления в основном, главном, определяется качеством целеполагания, которое, в свою очередь обусловлено тем, насколько в поставленных целях (оперативных, среднесрочных, стратегических) наиболее точно и полно выражены коренные потребности и интересы всего общества, его отдельных социальных групп, определяющих мотивы поведение людей.

Итак, уже само целеполагание — есть одно из могучих средств, которое оказывает воздействие на людей, их поведений и жизнедеятельность и тем значительнее, чем в большей мере поставленные цели затрагивают интересы личности, каждого человека, его ценности, убеждения, мировоззрение, коренные жизненные интересы (экономические, социальные, политические, духовно- культурные).
Именно поэтому многие ученые, изучающие управление, считают сегодня главным средством воздействия одного человека на другого, возбуждения его активности систему стимулирования к деятельности (экономической, политической, социальной, моральной и т. п.).

Источником активности, как известно, являются *стимулы.* Они есть движущая сила и причина активности. Они могут быть внешними и внутренними, позитивными и негативными, объектными и субъективными, материальными и духовными, осознанными и неосознанными. Но в любом случае стимул — источник пробуждения человеческой энергии. Поэтому, создавая ту или иную *систему стимулирования,* то есть представления каких-либо жизненных гарантий по результатам активных действий в соответствии с поставленной целью, можно управлять социальными процессами, социальным поведением.

Итак, как видно, стимулы неразрывно связаны с целеполаганием, но еще в большей мере к нему имеет отношение *мотив.* Если стимул содержит в себе и причину, и цель активности и их нерасчлененном виде, а цель не всегда может быть осознанной, то мотив активно включает сферу сознания, идеальный образ, что делает саму активность более целесообразной, эффективной. Можно поэтому сказать, что мотивация к деятельности — это качественно иной способ стимулирования активности, который включает все сущностные силы личности: ценности, идеалы, мировоззрение, направленность человека «Я — концепцию» и т.

п. Поэтому очень важно подчеркнуть, что в связи с подъемом творческих сил личности необходимо всё более полное **использование человеческого фактора, как главного ресурса в управлении.**

Поэтому теория мотивации становится важным, хотя и не единственнейшим, средством управленческого воздействия. Это особенно характерно для современного управления, которое все в большей мере опирается на главные ресурсы: творческий потенциал личности, сильную социальную организацию, интеллектуальную собственность и ее составляющую — информацию. Поэтому правы те исследователи, которые считают, что сегодня необходимо говорить о *новой парадигме управленческой теории,* которая все в большей мере основывается на приоритетном включении в содержание главного субъекта управления — *творческой личности, коллективного преобразующего интеллекта общества,* а не только усредненных органов и организационным структур управления.

Именно ***интеллектуальные системы управления, состоящие из творческих индивидуальностей, мотивированных к управленческой деятельности, способны достигать наилучших результатов в управлении общественными делами, обеспечивать упорядоченность и высокий уровень организации социальных*** *систем.* Поэтому важнейшей функцией управления выступает наиболее полное включение в управленческую деятельность наиболее одаренных в этом отношении граждан, создание своего рода «управленческой элиты», облеченной доверием общества, профессиональна выполняющей его главную миссию — создание простора для **са**моразвития, самопроявления сущностных сил самой сложной **со**циальной системы и отдельных структурных образований: региональных, муниципальных, трудовых, семейных, каждого человека в отдельности на основе самоуправления и саморегулирования.

Поэтому **управление** — это особый вид профессиональной деятельности, который не только сводится к достижению целей системы, организации, но и представляет собой **средство поддержания целостности любой сложной социальной системы, ее оптимального функционирования и развития.**

Обычно считают, что управление возникло только в результате разделения труда на умственный и физический, что привело к разделению управленческой и исполнительной деятельности.

Однако феномен управления имеет более древнюю и длительную историю. Уже на заре человечества в стаде человекообразных обезьян обнаруживаются признаки управления, которое проявляется на уровне животных инстинктов. Члены стада шли за своим вожаком не потому, что осознавали разумность этого, а в силу заложенных в них природой программ целесообразного поведения. Такое бессознательное поведение сохраняло им жизнь. В дальнейшем, по мере развития человека,

управление из бессознательного (инстинктивного) акта постепенно превращается в сознательный, который получает со временем и научное подкрепление.

Феномен управления тесно связан с понятием *социальная организация.* В течение многих веков управление из бессознательной деятельности превращалось в обычай, традицию, общественный институт с помощью устойчивой социальной структуры, которая из поколения в поколение передавала навыки управления.

Таким образом, социальное управление — это во многом продукт социальных организаций.

Управленческое воздействие осуществляется в процессе *управленческой деятельности.* Последняя — одна из разновидностей человеческой деятельности вообще. «Всякая деятельность человека субъективна, — подчеркивал В. Г. Афанасьев, — человек — субъект деятельности. Вместе с тем эта деятельность объективна, поскольку она направлена на какой-либо объект. Объект — это то, с чем человек взаимодействует, что противостоит субъекту в его предметно-практической, социально-политической и духовной деятельности, что преобразуется человеком в процессе этой деятельности».

Управленческая деятельность призвана обслуживать реализацию целей и функций управления, обеспечивать **подго**товку и проведение в жизнь управленческих решений. Ее ***мож***но определить как **набор (совокупность) выработанных историческим опытом, научным познанием и талантом людей накопленных навыков, умений, способов, средств целесообразных поступков и действий человека в сфере управления.**

Управленческая деятельность отличается интеллектуальным характером, поскольку всегда есть процесс выработки, принятия и практической реализации управленческих решений, призванных изменять состояние и течение общественных процессов, уровень использования социальных ресурсов общества, опосредованно — сознание и поведение людей. Она должна адекватно отражать социальную действительность, вскрывать имеющиеся ресурсы, находить средства и резервы, выбирать оптимальные способы совершенствования социальных систем и перевода их на новый уровень.

Во многом управленческая деятельность является информационной, потому что связана с получением, осмыслением, систематизацией, хранением, выдачей социальной и, прежде всего, управленческой информации. Существуют большие трудности в получении того, что олицетворяет собой информации пригодную для управления. Хаос фактов, событий, данных при их субъективном истолковании, не является информацией. Информацией может быть только то, что характеризует тот ил иной общественный процесс в целом, с выявлением причин и движущих сил, определяющих его состояние и динамику.

Поэтому управленческая деятельность в основе своей и посвящена поиску, отбору, переработке, анализу социальной информации, которая и лежит в основе целесообразной управленческой деятельности.

Каждый человек, занятый управлением, постоянно совершает мыслительные и волевые операции анализа, оценки, решения, подчинения и исполнения, команды контроля и т. д. Это создает в социальных организациях особый социально-психологический микроклимат, активно влияющий на сознание, чувства, жизненные ориентации человека и формирует определенный тип поведения и деятельности. Поэтому постоянное напряжение воли, груз ответственности, дисциплинированность, подчинение собственного «я» управленческой функции — вот естественные компоненты, которые присущи управленческой деятельности в нормальном органе управления. Если этого нет, то формируемые и реализуемые таким органом управляющие воздействия, вряд ли, могут пользоваться авторитетом людей и в должной мере влиять на их сознание и поведение.

В процессе управленческой деятельности субъекты управления, органы управления, управляющие и каждый человек вступают *в управленческие отношения,* которые можно разделить на две части, связанные с целеполаганием, анализом информации, постановкой задач и организацией их достижения.

Управленческие отношения отличаются исключительной сложностью, представляя собой единство объективного и субъективного и реализуются в деятельности субъектов управления, через организационные отношения.

Последние — необходимый элемент механизма управления, имеют свою внутреннюю структуру, в которой выделяют отношения централизма и самостоятельности, субординации и координации, ответственности, соревнования и др. Они подразделяютя на вертикальные и горизонтальные, формальные и неформальные.

В процессе деятельности, которая реализуется в организационных отношениях, осуществляется взаимодействие с коллективом людей, имеет место специализация по определенным предметам, содержанию и видам работ, что требует объединения в целях комплексной реализации компетенции органа управления и в целом осуществления функций управления. Формальное построение органа по подразделениям и должностям
создает лишь внешнюю логическую схему для организационной деятельности, которая каждый раз, с учетом свойств конкретных людей, должна быть соотнесена с неформальной (отношения между людьми и социальными группами). Только тогда управленческая работа имеет шанс на успех. Момент неформальных отношений в организаторской деятельности нередко не учитывается, руководители делают акцент на собственную волю или близкое окружение. Тогда управленческая

деятельность теряет свой потенциал и снижается ее эффективность. Особо актуален момент неформальных коллективных отношений в больших социальных организациях, в обществе в целом, где морально-психологические и нравственные регуляторы имеют все большее значение.

Помимо отношений субординации типа «руководители — подчиненные» существуют отношения координации, или отношения между членами организации находящимися на одном иерархическом уровне, направленными на взаимное согласование действий, исходя из совместных задач руководства или исполнения.

Система управления подразделяется на две основные подсистемы: **управляющую и управляемую, каждая из которых может рассматриваться как относительно самостоятельная с присущими ей особенностями.** Они имеют многоуровневую иерархическую структуру, в каждом звене (подсистеме) имеются свои направления прямых и обратных связей, образующих внутренние источники саморегуляции.

Анализируя дальше систему управления, необходимо выделить следующие ее компоненты. Помимо объекта и субъекта управления, организационных и управленческих отношений и соответствующих видов деятельности, в нее входят **функции управления,** под которыми понимают конкретные направления деятельности. Функции управления можно классифицировать по их общим значениям, разделяя их на целевые функции и организационные. Назначение целевых функций состоит в направленности к определенной цели системы, которая может охватывать разные уровни социальной организации. Поскольку суть управления состоит в достижении цели, целевые функции являются не только необходимым, но и формирующим элементом как управленческой деятельности, так и всей системы управления, ее становления и развития.

Процесс целеполагания является также определяющим условием эффективности всей системы управления, потому, что существующая система управления функционально организуется или, самоорганизуется, именно для достижения определенных целей. Целеполагание всегда включает элемент прогнозирования — предвидения состояний, изменений, которые ожидаются в результате развития данной социальной системы.

Итак, основные задачи управления и его составной части — организации — решает система управления. Конечным результатом ее функционирования являются принятие и реализация грамотного управленческого решения, которое всегда представляется интеллектуально-волевым актом выбора одной или нескольких альтернатив из множества возможных вариантов.