Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

УПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

сборник учебно-методических материалов

для направления подготовки 39.03.02 – Социальная работа

Благовещенск, 2017

Печатается по решению
редакционно-издательского совета
факультета социальных наук
Амурского государственного
университета

Составитель: Гостева Л.З.

Управление в социальной работе: сборник учебно-методических материалов для направления подготовки 39.03.02 Социальная работа. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017.

Рассмотрен на заседании кафедры социальной работы

19.06.2017, протокол № 10.

© Амурский государственный университет, 2017

© Кафедра социальной работы, 2017

© Гостева Л.З., составление

СОДЕРЖАНИЕ

1. Краткое изложение лекционного материала 4
2. Методические рекомендации (указания) к практическим занятиям 43
3. Методические указания для самостоятельной работы студентов 44

КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ЛЕКЦИОННОГО МАТЕРИАЛА

1. Раздел – Теоретические основы социального управления

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ ОТРАСЛЬ НАУЧНОГО ЗНАНИЯ

Определение понятия «Социальное управление». Сущность и содержание социального управления. Определение понятия «Управленческого воздействия».

Управление — непременное, внутренне присущее свойство общества на любой ступени его развития. Оно непосредственно связано с трудом. Труд же был, есть и всегда будет трудом общественным. Люди, чтобы успешнее противостоять могучим силам природы, отвоевать у нее средства к жизни, с первых же шагов своего существования должны были трудиться сообща, объединяться в трудовые организации. Но трудовая организация (трудовой коллектив) немыслима без организованности, порядка, разделения труда между людьми, определения места человека в организации, его функций. Без социального управления невозможно не только материальное и духовное производство, но и распределение и потребление.

Существуют объективные и сознательные факторы управления.

Объективное управление - не подвластно человеку, проявляется стихийно, не связано с сознательной деятельностью людей, специфических общественных институтов. Таковы, например, закономерности рынка, конкуренции в рыночном обществе, анархии. Именно рыночная стихия, случайная игра многочисленных актов купли-продажи в рыночных условиях, является главной управляющей силой рыночного производства, общества. Стихия рынка, переплетение многочисленных актов спроса и предложения автоматически, без вмешательства людей, общественных институтов управляет производством, регулирует общественное разделение труда, устанавливает в хозяйстве определенные пропорции, которые опять-таки в силу игры случая, стихии, вновь нарушаются и вновь устанавливаются. В соответствии с законом стоимости рыночная стихия управляет не только производством, но и поведением людей, их социальной жизнью.

Наряду с объективными, зачастую стихийно действующими, действуют сознательные факторы управления - субъективные, связанные с целесообразной, сознательной, преобразующей деятельностью людей. Постепенно формируются специальные общественные институты — субъекты управления, т.е. совокупность органов и организаций, осуществляющих сознательное воздействие на систему, с тем, чтобы реализовать поставленные цели, добиться запрограммированных результатов.

Итак, в обществе с первых шагов его существования действуют два типа факторов управления — объективные (независимые от сознания) и субъективные (сознательные). Характерно, что по мере прогресса общества неосознанные факторы управления все более уступают место факторам сознательным, человеческим, связанным с целесообразной деятельностью людей, специфических общественных институтов (государства, партий и т.п.).

Управление — это функция биологических, социальных, технических, организационных систем, которая обеспечивает сохранение их структуры, поддерживает определенный режим деятельности. В самом общем виде управление предстает как целенаправленный, планируемый, координируемый и сознательно организованный процесс, способствующий достижению максимального эффекта при минимальных затратах ресурсов, усилий и времени.

Управление присутствует в неживой природе (технических системах); в организмах (биологических системах) и в обществе(социальных системах).

Управление в технических системах — это управление производственно-техническими процессами, механизмами, системами машин — изучается главным образом техническими науками.

Управление процессами, протекающими в живой природе и связанными с жизнедеятельностью организмов, относится к управлению биологическими системами.

Управление в социальных системах — это управление людей людьми. Оно охватывает

воздействие на деятельность людей, объединенных в группы, другие сообщества с их различными интересами. Это наиболее сложная область управления. В процессе производства, распределения и потребления материальных благ люди объединяются в различные организационные формы, то есть социально-экономические системы. Поэтому социальное управление — свойство, присущее человеческому обществу.

Главная особенность социального управления состоит в том, что субъектом и объектом в нем является человек. В свою очередь, оно делится на подвиды — государственное, военное, экономическое, производственное и общественное.

Управление социальной работой — это разновидность социального управления. Данное понятие многозначно и выражает разные стороны, грани и аспекты управления

Как наука и самостоятельная сфера деятельности менеджмент сложился только в конце 19 – начале 20 века в США. Как и любому другому значимому явлению, этому способствовало множество причин.

Новые явления породили армию не только профессиональных менеджеров, но и ученых, занимающихся исследованиями в области управления.

Английское слово «менеджмент», т.е. управление возникло в тесной связи с тем родом занятий, которым занималось большинство населения этой страны. Оно обозначало рачительно вести домашнее хозяйство, обращаться со средствами и предметами труда, а так же с оружием, объезжать лошадей и управлять ими. Глагол to manage – «управлять» и сейчас относится к процессу, с помощью которого достигаются цели. Однако из-за изменений рода занятий населения, появлением множества профессий и видов труда, возникла потребность в деятельности, увязывающей в едином производственном процессе различных исполнителей, организации, социальные группы. Содержание понятия менеджмент трансформировалось и отразило в себе различные аспекты управленческой деятельности.

В научной литературе принято различать следующие понятия: управление и администрирование и менеджмент.

Администрирование — это совокупность конкретных механизмов управления, существующих в нерыночном обществе.

Администрирование рассматривается как исполнительно-распорядительная деятельность, направленная на оперативную и эффективную реализацию управленческих решений, контроль за их исполнением, совершенствование организационной структуры, деятельности каждорй структурной единицы, персонала в целом.

Организация — это деятельность по упорядочиванию чего либо, созданию четкой структуры, системы, разработке норм, правил, стандартов.

Главное в организационной работе – подбор сотрудников, распределение функциональных полномочий и обязанностей, прав, ответственногсти каждого работника или подразделения, инструктаж и пр.

Менеджмент — это совокупность конкретных механизмов управления, существующих в рыночном обществе.

Управление — это процесс постановки целей, задач и организация практической деятельности людей для их достижения, выполнения. Это искусство так направлять усилия людей к нужной не им, а организации цели, чтобы они не почувствовали никакого принуждения.

Несмотря на обилие определений, и подходов, главное, на чём сходится большинство исследователей, это то, что основная задача управления – руководство людьми, координация их деятельности для достижения целей.

Таким образом, упращенно выше рассмотренные термины можно представить вербально следующим образом:

Управление – это куда пойдем и зачем?

Организация – это кто пойдет и где их найти, как собрать в дорогу?

Администрирование – это как идут и что сделать, что бы шли лучше?

Довольно часто возникает вопрос: можно ли считать английское понятие «менеджмент» и русское «управление» синонимами? Это одно и то же или нет? Выделяются два подхода в

решении этого вопроса:

1. Эти термины имеют сходство, но существенно отличаются по содержанию. Поскольку менеджмент как наука возник в США, то американцы говоря о менеджменте, почти всегда имеют в виду некоторую действующую организацию или наличие фигуры менеджера в ней как субъекта управления. Говоря о более общей обезличенной системе управления, они используют термин «administration» - администрирование.

Русский термин «управление» по своему содержанию более широк и может включать как понятие «менеджмент», так и понятие «администрирование».

2. «Менеджмент» и «управление» рассматриваются практически с одних и тех же позиций, поэтому эти термины можно использовать как тождественные.

В данном учебном курсе мы будем придерживаться позиции, что между понятиями «менеджмент» и «управление» существует различие.

Управление – это общий процесс, осуществляемый на различных территориях, странах, отраслях и системах. Менеджмент – частный случай управления конкретной организацией в социально-экономических условиях. Управление в первую очередь опирается на практику, в то время как менеджмент – на теорию.

ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ МЫСЛИ

Управленческие революции. Первые исследования в области управления (классическая школа, административная школа). Школа человеческих отношений. Количественная школа (школа управленческая).

Становление управления как научной дисциплины происходило эволюционным путем. Четко различимые школы управленческой мысли получили развитие в первой половине XX в. Хронологически они могут быть представлены в следующем порядке:

1) школа научного управления (1885-1920 гг.);
2) классическая (административная) школа управления (1920- 1950 гг.);
3) школа человеческих отношений и поведенческих наук (1930- 1950 гг.);
4) школа количественных методов (с 1950 г.).

Основатель школы научного управления Ф. Тейлор пытался найти ответ на вопрос: как сделать так, чтобы рабочий работал как машина? Представителями этой школы были созданы научные основы управления производством и трудом. В 1920-е гг. из этого научного направления выделились самостоятельные науки: научная организация труда (НОТ), теория организации производства и др.

Целью классической (административной) школы было создание универсальных принципов и методов успешного управления организацией. Основатели этой школы А. Файоль и М. Вебер разрабатывали принципы и методы управления организацией и хотели, чтобы вся организация работала как машина.

Школа человеческих отношений делала основной упор на коллектив, на увеличение внимания социальным потребностям работников. Школа науки о поведении сконцентрировала внимание на методах налаживания межличностных отношений, мотивации, лидерстве, изучении индивидуальных способностей отдельных работников.

Ключевой характеристикой школы количественных методов является замена словесных рассуждений моделями, символами и количественными значениями. Она базируется на достижениях таких наук, как математика, кибернетика, статистика; на использовании математических методов и моделей при подготовке управленческих решений.

Школа научного управления с самого начала стремилась к поиску наиболее продуктивного использования человеческих и материальных ресурсов.

Основу теорий этой школы составляют идея рационализации всех компонентов организации, ориентация всех структурных единиц организации на ее цели, всеобщая целесообразность.

Достижению всеобщей целесообразности и рациональности в организации служит прежде всего жесткая иерархия управления всех органов и должностей организации, которая содействует осуществлению возможно более жесткого всеобъемлющего контроля.

Фредерик У. Тейлор (1856-1915) считается отцом классической теории научного управления. Становление школы научного управления связано с публикацией в 1911 г. его книги «Принципы научного управления». Он первым обосновал необходимость научного подхода к управлению в целях наиболее продуктивного использования человеческих и материальных ресурсов. Тейлор интересовался эффективностью не человека, а организации. В его подходе по совершенствованию управления организацией приоритет отдан инженерным решениям.

Его теория предусматривала одностороннее влияние управляющей системы на работника и его подчинение управленцу. Побудительным мотивом и движущими силами трудовой деятельности Тейлор считал получение материального вознаграждения за труд и заинтересованность в личной экономической выгоде.

Тейлор выдвинул четыре научных принципа управления:

1) внедрение экономических методов работы;
2) профессиональный подбор и обучение кадров;
3) рациональная расстановка кадров;
4) сотрудничество администрации и работников.

Идеи Тейлора были развиты его последователями — Г. Гантом, Ф. Гилбрейтом, Г. Эмерсоном.

Концепция научного управления стала переломным моментом, благодаря которому управление было признано самостоятельной областью научных исследований.

Заслуги школы научного управления состоят в том, что ее представители:

–обосновали необходимость научного управления трудом в целях повышения его производительности;

–выдвинули принципы научной организации труда;

–подошли к необходимости решения задачи эффективной мотивации труда.

Однако человеческий фактор практически оставался вне сферы внимания этой школы.

Классическая школа управления

Административная школа в управлении преследовала такие цели, как повышение эффективности больших групп людей и создание универсальных принципов управления, затрагивавших два основных аспекта: разработку рациональной структуры организации; построение на ее основе рациональной системы управления персоналом — бюрократической модели.

Анри Файоль (1841 — 1925), французский социолог, считается основателем административной школы управления. Заслуга Фай- оля заключалась в том, что он разделил все функции управления на общие, относящиеся к любой сфере деятельности, и специфические, относящиеся непосредственно к управлению предприятием.

По утверждению Файоля, вначале необходимо создать продуманную структуру, где нет дублирования функций и лишних уровней управления, а затем уже подыскивать подходящих работников, т.е. принцип соответствия работников структуре.

Классическая модель организации, сформировавшаяся на основе разработок Файоля и его последователей, базируется на четырех принципах:

1) четком функциональном разделении труда;
2) передаче команд и распоряжений сверху вниз;
3) единстве распорядительства («никто не работает более чем на одного начальника»);
4) соблюдении принципадиапазона контроля (осуществление руководства ограниченным числом подчиненных), который предполагает, что при арифметическом росте числа подчиненных число возможных связей между ними, которые приходится контролировать руководителю, возрастает в геометрической прогрессии (Л. Урвик).

Таким образом, согласно классической теории организации, последнюю нужно строить под работников.

Макс Вебер (1864-1920), немецкий социолог, примерно в то же время провел анализ деятельности бюрократических систем, построил модель идеальной бюрократии, основанную на жестко регламентированных принципах иерархической структуры, и сформулировал концепцию

рационального управления. С его точки зрения, идеальная, наиболее эффективная система управления — бюрократическая. Бюрократия в организации характеризуется:

1) быстротой принятия решений;

2) оперативностью в решении производственных вопросов;

3) жесткостью связей, что способствует устойчивости бюрократических структур и четкой направленности на достижение целей организации.

Важнейшей идеей Вебера, принятой в управлении, стала концепция социального действия.

Согласно этой концепции, основу социального порядка в обществе составляют только социально ориентированные и рациональные действия, а задачей членов организации следует считать понимание ими собственных целей и последующую оптимизацию собственной деятельности. Каждое действие работника в организации должно быть рационально с точки зрения как выполнения им собственной роли, так и достижения общей цели организации. Рациональность является высшим смыслом и идеалом любого предприятия или учреждения, а идеальная организация характеризуется предельно рациональными технологией, коммуникациями и управлением.

Однако для административной школы управления характерно игнорирование человека и его потребностей. Ее сторонники пытались повысить эффективность организации в обход человека, посредством выполнения административных процедур по управлению формальной стороной организации. В итоге административная школа, признавая значение человеческого фактора, не смогла осознать значимость эффективности мотивации труда.

Школа человеческих отношений

Концепция «человеческих отношений» — новая школа теории управления — начинает развиваться в 1930-е гг. Эта школа зародилась в ответ на неспособность классической школы осознать человеческий фактор как основной элемент эффективной организации и управления. Невнимание к человеческому фактору отрицательным образом сказывалось на работе «рациональных организаций», которым не удавалось повышать эффективность, несмотря на наличие ресурсов.

Элтону Мэйо (1880-1949), сотруднику Гарвардского университета, принадлежит особое место в создании теории «человеческих отношений». Этот американский социолог и психолог провел ряд экспериментов, получивших название «хотторнские эксперименты». Изучая влияние таких факторов, как условия, организация груда, заработная плата, межличностные отношения, стиль руководства, он сделал вывод об особой роли человеческого фактора в производстве.

«Хотторнские эксперименты» положили начало исследованиям: взаимоотношений в организациях, учету психологических влияний в группах, выявлению мотивации к труду в межличностных отношениях, выявлению роли отдельного человека и малой группы в организации.

Таким образом, положено начало использованию социологии и социологических исследований в управлении персоналом; в противовес подходу к работнику с позиций биологизма, когда эксплуатируются в основном такие ресурсы работника, как физическая сила, навыки, интеллект (научная и административные школы управления), член организации стал рассматриваться с точки зрения социально-психологического подхода.

Мотивами поступков людей являются в основном не экономические факторы, как считали сторонники научной школы управления, а разнообразные потребности, которые с помощью денег могут быть удовлетворены лишь частично.

По мнению У. Уайта, которое он высказал в книге «Деньги и мотивация», в основе классической концепции лежат три ложных допущения:

1) человек является рациональным животным, стремящимся максимизировать свои экономические выгоды;

2) каждый индивид реагирует на экономические стимулы как изолированный индивид;

3) к людям, как и к машинам, можно относиться стандартизованным образом.

Мэйо и его последователи были убеждены, что конфликт между человеком и организацией можно полностью решить, если удовлетворить социальные и психологические потребности

работников, причем предприниматели только выиграют, так как резко возрастает производительность труда.

В целом суть доктрины «человеческих отношений» может быть сведена к следующим положениям:

–человек — «социальное животное», которое может быть свободно и счастливо только в группе;

–труд человека, если он интересен и содержателен, может приносить ему не меньше удовольствия, чем игра;

–средний человек стремится к ответственности, и это качество нужно использовать на производстве;

–роль экономических форм стимулирования труда ограниченна, они не являются единственными и универсальными;

–производственная организация — это в том числе сфера удовлетворения социальных потребностей человека, решения социальных проблем общества;

–для повышения эффективности деятельности организации необходимо отказаться от принципов управления, основанных на постулатах о властных отношениях, иерархии, жестком программировании, специализации труда.

М. Фоллет (1868-1933) была видной представительницей этой школы. Основная ее заслуга в том, что она попыталась соединить идеи трех школ управления — научного управления, административную и школу человеческих отношений.

Суть концепции М. Фоллет состоит в следующем:

– по мере укрупнения организации на смену концепции «окончательного, или центрального, авторитета» приходит теория «функционального, или плюралистического, авторитета»;

– нельзя решать проблемы организационной деятельности, руководства подчиненными с позиции силы;

– следует учитывать психологическую реакцию лиц, получающих приказы;

– невозможно заставить работников выполнять задания удовлетворительно, если ограничиться только требованиями, приказаниями и убеждением;

– следует обезличить отдачу приказаний, т.е. работа должна быть организована так, чтобы и начальник, и подчиненный следовали тому, «что требует ситуация».

Фоллет считала, что конфликт в трудовых коллективах не всегда деструктивен; в некоторых случаях он может быть конструктивным. Она определила три типа разрешения конфликтов:

«доминирование» — победа одной стороны над другой;

«компромисс» — соглашение, достигнутое за счет взаимных уступок;

«интеграция» — наиболее конструктивное примирение противоречий, при котором ни одна из сторон ничем не жертвует и обе стороны выигрывают.

Эффективность управления, по мнению сторонников концепции «человеческих отношений», определяется: неформальной структурой и прежде всего малой группой, взаимодействием работников, общим контролем, самодисциплиной, возможностями творческого роста, коллективным вознаграждением, отказом от узкой специализации, отказом от единоначалия, демократическим стилем руководства, соответствием структуры организации работникам, а не наоборот.

Сторонники концепции «человеческих отношений» были едины в мнении, что жесткая иерархия подчиненности, формализация организационных процессов несовместимы с природой человека.

Таким образом, школа человеческих отношений сосредоточила свое внимание на человеческом факторе при достижении эффективности организации. Но проблема не получила своего решения в полной мере.

Школа поведенческих наук в существенной мере отошла от школы человеческих отношений, сосредоточившись преимущественно на методах налаживания человеческих отношений. Основной целью школы было повышение эффективности организации за счет повышения ее

человеческих ресурсов.

Р. Лайкерт, Д. Макгрегор, А. Маслоу, Ф. Херцберг являются наиболее видными представителями поведенческого (бихевиористского) направления. Они изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, лидерства, организационной структуры, коммуникации в организации, изменения содержания работы и качества трудовой жизни.

По мысли А. Маслоу, у человека существует одна система (иерархия) потребностей, а по мнению Ф. Херцберга, две — качественно различные и независимые:

–факторы актуализации, или мотиваторы, — труд и все получаемые благодаря ему признания: достижение успеха, признание заслуг, служебное продвижение, интерес к работе, ответственность, возможность роста. Использование этих факторов позволяет добиться глубокого и устойчивого во времени изменения индивидуального поведения человека в процессе труда. Это сильные мотивационные стимулы, результатом становится качественное исполнение работы;

–факторы атмосферы (или гигиенические) — условия работы и окружающая среда: оплата труда, гарантия занятости, политика и деятельность компании, условия труда, статус, технический надзор, отношения с начальниками, коллегами, подчиненными, безопасность труда.

Внешние факторы способны ослабить внутреннюю напряженность в организации, но их влияние носит кратковременный характер и не может привести к глубоким изменениям в поведении работников.

Наиболее сильными стимулами эффективности труда Херцберг считал не «хорошую зарплату», а интерес к работе и вовлеченность в трудовой процесс. Без денег люди себя чувствуют неудовлетворенными, но при их наличии не обязательно почувствуют себя счастливыми и повысят производительность труда.

Чрезмерное расчленение работы на дробные операции, по мнению Херцберга, лишает человека ощущения завершенности и полноты работы, приводит к снижению уровня ответственности, подавлению действительных способностей работника, появлению чувства бессмысленности труда, падению удовлетворенности работой.

Не человека следует приспосабливать к работе, а работа должна отвечать индивидуальным способностям человека. Эта идея впоследствии воплотилась в адаптивных, гибких организациях, сетевых компаниях.

Основными достижениями школы поведенческих наук считаются:

1) использование приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности работой и производительности труда;

2) применение науки о человеческом поведении для формирования организации таким образом, чтобы потенциал каждого работника мог быть использован полностью;

3) был сделан вывод о том, что для достижения эффективности управления социальной организацией необходимо научиться управлять поведением людей как членов этой организации.

Школа количественных методов

Данное направление в теории управления стало возможным благодаря развитию таких наук, как математика, кибернетика, статистика.

Представителями этой школы являются: Л.В. Канторович (лауреат Нобелевской премии), В.В. Новожилов, Л. Берталанфи, Р. Акофф, А. Гольдбергер и др.

Школа количественных методов исходит из того, что математические методы и модели позволяют описывать различные бизнес-процессы и отношения между ними. Поэтому целесообразно проблемы, возникающие в бизнес-процессах организации, решать на основе исследования операций и математических моделей.

Тезис «наука только тогда достигает совершенства, когда ей удается пользоваться математикой» является основанием для присвоения этой школе другого названия: «школа науки управления». Эта школа применила экономике-математические методы, теорию исследования операций, статистику, кибернетику и подобное для решения задач управления, чем внесла существенный вклад в развитие науки управления.

Исследование операций — применение методов научного исследования к операционным

проблемам организации. При этом подходе вначале исследования уточняется проблема. Затем разрабатывается модель ситуации. После ее создания переменным задаются количественные значения и находится оптимальное решение.

В настоящее время количественные методы управления получают новое развитие в связи с широким использованием компьютеров. Компьютер позволил исследователям операций конструировать математические модели возрастающей сложности, которые в большей мере приближаются к реальности и, следовательно, являются наиболее точными.

Ключевой характеристикой школы является замена словесных рассуждений моделями, символами и количественными значениями.

Дальнейшее развитие методов математического моделирования нашло свое отражение в возникновении теории принятия решений. Первоначально это теоретическое направление основывалось на использовании алгоритмов выработки оптимальных решений. Позднее начали применяться количественные (прикладные и абстрактные) модели экономических явлений, таких как модель затрат и выпуска продукции, модель научно-технического и экономического развития и т.п.

Вклад школы науки управления в теорию менеджмента.

Влияние школы науки управления растет, поскольку она рассматривается как дополнение к существующей и широко применяемой концептуальной основе процессного, системного и ситуационного подходов.

ЗАКОНЫ, ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Закон необходимого разнообразия. Закон специализации управления. Закон интеграции управления. Закон экономии времени. Закон приоритетности социальных целей. Закон возрастающей субъективности и интеллектуальности в управлении. Закон доминирования глобальной цели системы. Закон доктринальности. Закон развития самодеятельной активности каждой подструктуры. Социальные и социально-психологические методы. Экономические методы. Организационно-административные методы. Методы самоуправления.

Напомним, что к законам науки управления относятся общие, существенные и необходимые связи, изучаемые наукой управления. Законы управления выражают важные внутренние устойчивые черты, особенности процесса управления. Они носят объективный характер и не зависят от воли людей, напротив, определяют их волю, сознание и намерения. К чаконам управления относятся.

Закон необходимого разнообразия, по которому разнообразие управляющей системы должно быть не меньше разнообразия управляемого объекта. Чем сложнее объект управления, тем сложнее должен быть и орган, который им управляет.

Закон специализации управления предполагает, что управление современными общественными делами ведет к расчленению его функций, к специфическому их проявлению в конкретных условиях, на разных уровнях управления, различных направлениях. Поэтому управление требует высокого профессионализма в различных сферах: экономической, социальной, политической, психологической, организационно-технической, правовой, экологической, демографической и т. п.

Закон интеграции управления означает объединение в управлении различных специализированных действий на разных уровнях и направлениях управления в единый управленческий процесс в рамках единого социального организма — системы. В качестве интегрирующих факторов выступают цели, задачи и интересы общества.

Одним из основополагающих законов управления является закон экономии времени, который характеризует эффективность управления, следовательно, достижение поставленной цели с учетом наименьших временных потерь: материальных, человеческих и финансовых ресурсов, что во многом зависит от скорости и адекватности реакции субъекта управления на объект управления, решение любого вопроса в управлении в более короткое время, своевременно оказывает положительное влияние на конечный результат.

К числу основополагающих законов социального управления относятся также закон

приоритетности социальных целей, определяющих при целеполагании. Не производство, не политика, не экономика являются целью развития общества и условием поддержания его равновесия и развития, а постоянное повышение качества жизни его членов, их благосостояния, социального самочувствия, непрерывное совершенствование образа жизни.

Закон возрастающей субъективности и интеллектуальности в управлении упреждает характер управленческого воздействия. Закономерностью управленческих отношений является то, что, будучи по сути своей отношениями людей, складывающимися в процессе управления, все они в той или иной форме проходят через сознание людей, создаются и совершенствуются людьми, конечно, в зависимости от объективных изменений в производстве, обществе. Поэтому природа управленческих отношений двойственная — объективно-субъективная.

Характер субъективности в управлении во многом зависит от выбора, обоснования генеральной цели общества. Закон доминирования глобальной цели состоит в том, что каждая социальная система состоит из ряда подсистем: экономической, политической, технической, организационной, социальной, духовно-культурной. В своем единстве они составляют целостный организм, но поддержание целостности возможно только при доминировании генеральной главной цели над целями каждой подсистемы.

Одним из важнейших законов современного социального управления является передача функций управления(функций, прав, полномочий, ресурсов) народным органам самоуправления, развитие их самодеятельной активности по управлению общественными делами, всемерное развертывание сил саморегулирования и саморазвития.

Под принципами социального управления следует понимать правила, основные положения и нормы поведения, которыми руководствуются органы управления в социальных условиях, сложившихся в обществе. Они определяют требования к системе, структуре, процессу и механизму социального управления.

К основным принципам социального управления относят принципы:

–единоначалия в принятии решений и коллегиальности при их обсуждении;

–единства воздействия всех методов управления для поддержания целостности социальной системы;

–сочетания отраслевого и территориального управления;

–приоритетности в достижении стратегических целей;

–научности социального управления;

–прогнозирования социального управления;

–мотивации (стимулирования) труда;

–ответственности за результаты социального управления;

–рационального подбора, подготовки, расстановки и использования кадров;

–экономичности и эффективности управления;

–системности (рассмотрение объекта или субъекта управления как системы, состоящей из различных звеньев);

–иерархичности (рассмотрение систем как многоступенчатых, многоуровневых, которые требуют деления на элементы; при этом каждая ступень управляет нижестоящей ступенью и одновременно является объектом управления по отношению к вышестоящему уровню);

–необходимого разнообразия (управляющая система должна обладать не меньшей сложностью и разнообразием, чем управляемая система);

–обязательности обратной связи (получение информации о результатах воздействия управляющей системы на управляемую систему путем сравнения фактического состояния с заданным);

–сочетания единоначалия и коллегиальности;

–ситуационного управления по прогнозированию возмущений;

–программно-целевого обеспечения;

–делегирования полномочий;

–гуманизма и нравственности в управлении;

–гласности в принятии решения.

Принципы управления позволяют формировать систему метод и выбирать каждый метод в отдельности; однако каждый отдельный мете имеет такого же воздействия на принципы управления.

В практике управления, как правило, одновременно применяют различные методы и их сочетания (комбинации), которые органически дополняют друг друга, находятся в состоянии динамического равновесия.

Можно выделить следующие методы управления:

1) социальные и социально-психологические, применяемые с целью повышения социальной активности людей;

2) экономические, обусловленные экономическими стимулами;

3) организационно-административные, основанные на прямых директивных указаниях;

4) самоуправление как разновидность саморегулирования социальной системы[211].

В более общем виде все методы управляющего воздействия можно разделить на две группы: основные и комплексные. К основным относятся такие, в которых четко выделяется содержательный аспект по признаку соответствия методов управления требованиям тех или иных объективных законов Сложными, или комплексными, методами социального управления являются комбинации основных методов.

По содержанию методы социального управления отражают требования различных объективных законов социального развития: экономических, организационно-технических, демографических, социологических, психологических и т. д.

Важно отметить, что использование сложной техники управления, нацеленной на саморазвитие управляющей системы, возможно:

а) с помощью совокупности методов (экономических, административно-организационных, социальных, политических, духовно-культурных);

б) с наполнением их научным содержанием, прежде всего социальным проектированием.

Сила научных методов состоит в том, что они позволяют получить достоверную информацию об объеме анализа, обеспечивают надежную проверку знаний, дают возможность прогнозировать будущее состояние объекта, указывают средства воздействия, обеспечивающие желанное изменение его. Они могут рационализировать процесс принятия решений в социальной сфере.

Все большее значение в принятии управленческих решений играет моделирование социальных процессов. В настоящее время наука и практика располагают самыми разнообразными по характеру и предназначению методами и формами моделирования. В данном случае нас интересуют те модели, которые непосредственно обслуживают управление, создают пред-посылки его оптимизации. Для управления сложными системами следует выработать качественно новые модели, но полезно использовать и семантические и прагматические отношения.

Важное место в управлении социальными системами в настоящее время занимает прогнозирование. Всякое, даже самое элементарное, решение предполагает определенное предвидение, поскольку этим решением проектируется действие в будущем. Выборка эффективных решений, особенно глобального и стратегического характера, требует умения предвидеть главные направления развития в данной сфере общества в целом и действовать сообразно с их закономерностями. При прочих равных условиях чем больше вероятность появления в будущем определенного события, тем, естественно, солиднее база для принятия решения. Только на основе верных, научно обоснованных прогнозов можно действовать с перспективой, и результаты деятельности субъективного фактора совпадут в наибольшей степени с замыслом государственной политики, с преследуемыми субъектом управления целями. Прогноз как форма социального предвидения описывает возможную степень достижения тех или иных целей в зависимости от способа наших действий. При этом он может и должен охватывать как управляемые, гак и относительно неуправляемые (стихийно протекающие) процессы.

Прогнозы выполняют ряд функций: ориентировочную, нормативную, предупредительную и

др. Они нацеливают органы управления на решение перспективных проблем, определяют условия, при которых можно реализовать прогностическую модель, предупреждают о возможных отклонениях от нее. Таким образом, прогнозы выступают как необходимый элемент всего процесса управления, содействуют его оптимизации.

Роль и значение прогнозирования особенно сильно проявляются в условиях научно-технической революции, которая усложняет связи в социальном организме и повышает динамику общества. Научно-техническая революция требует еще в большей степени, чем прежде, идеального опережения, верного предвидения возможного развития последствий деятельности субъекта управления.

Значение прогнозов в управлении социальными процессами заключается прежде всего в том, что они выступают предплановыми документами. Прогнозирование имеет задачей не констатировать возможное будущее, а помогать плановой деятельности, содействовать ее оптимизации. Разумеется, следует иметь в виду, что для выполнения этой функции необходима серьезная теоретико-прикладная работа, посредством которой знание, содержащееся в прогнозе, трансформируется так, что может служить основой оптимального планирования.

Моделирование и прогнозирование социальных систем — тесно связанные между собой виды деятельности. В известном смысле прогноз можно рассматривать как модель будущего. С другой стороны, модель какой-либо системы неминуемо повышает свою познавательную и управленческую роль, если базируется на перспективных изменениях в ней, а значит, на прогностической информации. Метод моделирования широко используется в прогностической деятельности.

Науке и практике известны и различные методы экспертных оцеиог, которые успешно используются в прогнозировании и в выработке управленческих решений. Сопоставление различных суждений, внимательный разбор, анализ аргументов, которые они содержат, синтез оценок обеспечивают необходимую достоверность прогноза и способствуют подготовке и принятию оптимальных решений.

В современных условиях в связи с возросшей сложностью управленческого процесса формируется специфический вид труда, обслуживающего управление, — консультативный труд и соответствующий метод управления. В развитых капиталистических странах функционирует множество обществ, бюро, организаций, которые вырабатывают экспертные оценки и дают консультации руководителям.

В структуру управления компаниями все чаще вводится фигура (informal man), которой не дана власть и которая не несет ответственности за какой-либо сектор работы. Это советник президента или генерального управляющего, независимый эксперт, оценивающий положение вещей в компаниях не с позиции какого-либо подразделения или службы, а в широком, стратегическом масштабе. В отличие от специалистов, привлекаемых из консультативных фирм по управлению на основе договоров, этот эксперт является как бы доверенным лицом высшего руководства, посвященным во все намерения и тайны, относящиеся к долгосрочной стратегии и предстоящей тактике. Его не тяготит бремя текущей оперативной работы, груз прежних традиций и ошибок, он не ограничен тесными рамками служебной иерархии. От него требуются объективные оценки, смелые рекомендации крупного масштаба, которые могут существенно повлиять на положение дел.

Разновидностью независимой экспертизы служит введение в советы директоров компаний ученых, которые специализируются по вопросам экономики, рыночных отношений, финансов, капиталовложений, социального управления. Постоянно работающий в университете или научном центре ученый является одновременно и одним из директоров компании. Не отвечая за определенный участок работы и не будучи связан какой-либо отдельной произ-водственной функцией, он может оказывать влияние на характер решений высшего руководства.

Когда рассматриваются пути и средства оптимизации работы по подготовке руководящих решений, следует иметь в виду и роль конкретных социальных и социологических исследований. Через них обеспечивается сбор представительной информации об изучаемом объекте, раскрываются его характерные черты и тенденции развития, формируются выводы и

рекомендации, которые помогают руководителю в его деятельности.

Процесс сбора и обработки информации качественно меняется в результате применения электронно-вычислительной техники, значение которой состоит в том, что она служит технической базой для разрешения исторического парадокса — наличие информационного голода на фоне изобилия первичной информации. Современное производство, техника и наука требуют от человека такой быстроты и точности реакций, которые находятся вне пределов его физиологических и психологических возможностей. Электронно-вычислительная техника обеспечивает ускоренную обработку огромных объемов информации и таким образом помогает руководителям в подготовке и принятии управленческих решений.

Большие возможности наиболее полно реализуются в автоматизированных системах управлениях (АСУ). Они повышаю степень научной обоснованности управления, так как принятие решений не находится в зависимости от субъективного мнения и интуиции руководителя, а основывается на количественных характеристиках существующей и ожидаемой ситуации, которые формируются на базе использованных социальных моделей и вычислительной техники. АСУ содействуют освобождению руководства от механического выполнения большой текущей работы и сосредоточению внимания на творческом решении наиболее важных перспективных вопросов управления. Повышая оперативность управления, автоматизированная система предполагает активное участие человека в управленческом процессе. Именно человек принимает окончательное решение на основе оценки различных вариантов, учитывая дополнительную информацию.

Современные наука и техника, не отменяя и не подменяя человека, играют огромную и все возрастающую роль в управлении социальными процессами. Эпохальные научно-технические достижения открывают принципиально новые возможности рационализации управления, преодоления субъективизма и волюнтаризма в руководящей деятельности, оптимизации процесса решения управленческих задач. Естественно, эти возможности реализуются различным образом в зависимости от характера социальных отношений, политической надстройки.

Выводы

1. Управление является необходимым условием существования и развития общества. Необходимость управления социальными процессами обусловлена прежде всего разделением общественного труда и потребностью в его кооперации.

2. Ключевое понятие управления - управленческое воздействие. В социальных системах это воздействие субъекта управления на объект, при котором имеется цель перевода последнего в желаемое состояние. Основным элементом управления является целеполагание.

3. В процессе осуществления управленческой деятельности создаются особого рода управленческие отношения. Они имеют свою сложную внутреннюю структуру.

4. Система управления, которая складывается в процессе реализации управленческой деятельности и функций управления, состоит из объекта и субъекта управления, системы прямых и обратных связей внутри системы, источников саморегуляции.

5. Конечным итогом функционирования и развитая системы управления являются принятие и реализация управленческого решения.

6. Являясь в определенной мере искусством, живым творчеством, эффективное рациональное управление невозможно без познания его основных законов и принципов, что позволяет сократить социальное время для принятия и реализации управленческих решений.

7. К законам управления относятся наиболее общие, существенные и необходимые связи, которые изучаются наукой управления. Это законы: необходимого разнообразия, специализации управления, интеграции управления, экономии времени, приоритетности социальных целей, возрастающей интеллектуальности, доминирования глобальной цели и др.

8. На основе познания и использования законов управления формируются принципы управленческой деятельности как руководящие идеи, исходные положения, позволяющие формировать систему управления и подбирать совокупность методов, необходимых для достижения поставленных целей. Среди них: принцип единоначалия в принятии решений и коллегиальности при их обсуждении и др. См. стр. лекции № 18-19.

9. Методы социального управления являются важнейшим средством реализации законов и принципов управления. К ним относятся: моделирование, программирование, эксперимент, информационные технологии и т. п.

ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ В УПРАВЛЕНИЕ

Основные цели или стратегические, отражающие долгосрочные, глобальные интересы данной системы. Основа целеполагания. Подходы определяющие постановку целей. Требования предъявляемые к формулировкам целей. Программно-целевой подход. Стадии программно-целевого управления. Стратегическое целеполагание.

Под социальным управлением, как нами установлено ранее, понимается целесообразное воздействие субъекта управления на объект с целью перевода его в состояние, соответствующее цели данной системы.

На первой стадии управленческой деятельности ставится цель: определить параметры оптимального функционирования и развития объекта или модель его будущего состояния. Следовательно, те работы, которые должны выполнить субъекты управления в этой связи, и составляют содержание основополагающей функции управления — «целеполагание».

Целеполагание пронизывает и определяет все стадии управленческой работы: информационную, организационную, регулирующую, координирующую, контрольную. Эта функция определяет содержание всех остальных, является их объединяющим стержнем и реализуется во всех сферах социального управления. Целеполагание лежит в основе главного принципа управления — системного подхода. Действительно, каждая социальная подсистема обладает собственной основной целью, но каждая из них носит подчиненный характер относительно основной цели — общества в целом.

Поэтому основная цель, например, территориального или муниципального образования и соответствующих видов управления, определяется основной целью общества в целом как системы более высокого порядка. Если последняя определена как создание условий, обеспечивающих достижение высокого качества жизни гражданам, достойной жизни, свободного развития для каждого человека, то у социальных подсистем более “низкого” уровня других главных целей быть не может, могут быть только разные методы, сроки, этапы достижения главной цели общества в целом.

Следует отметить, что в теории и практике социального управления определение главных целей, согласование целей разных уровней исследовано крайне недостаточно, что приводит к огромным издержкам в практике социального управления. Особенно большая путаница существует в классификации целей по содержанию (социальные, экономические, политические, нравственные и т. п.), по времени (долгосрочные, среднесрочные, краткосрочные), по уровням управления (федеральный центр, субъект Федерации, муниципальное образование). Цель нередко путается со средствами ее достижения.

В этой связи специфика формирования и уточнения целей, построения иерархии подцелей, доведения их до соответствующего уровня приоритетности главной цели по отношению к целям «низшего» уровня — одна из важнейших задач управления, от решения которой зависит эффективность управленческой деятельности в целом. “Если мы ставим перед собой задачу совершенствования организации, — пишет известный американский специалист по управлению Дж. О’Шонесси, — не уточнив ее целей, мы рискуем предложить лучшие способы выполнения ненужных функций или лучшие пути достижения неудовлетворительных конечных результатов”.

Сегодня стало очевидным, например, что цели проводимых реформ в России (стратегические, среднесрочные, тактические) оказались ущербными, а потому и способы их осуществления отрицательными по конечным результатам. Принятый курс реформ, как считает большинство добросовестных исследователей, требует существенных корректив.

Что же лежит в основе подлинного целеполагания? Основой этого, считает большинство исследователей, является познание объективных закономерностей развития общества. Эти закономерности — источник целей, вырабатываемых людьми, и чем точнее цели отражают требования закономерностей происходящих в обществе процессов и тенденций их изменения, тем

эффективнее человеческая деятельность. Кроме закономерностей, важными целеформирующими факторами являются потребности, интересы и реальные возможности общества или любого из образующих его компонентов.

Именно поэтому сам процесс целеполагания рассматривается прежде всего как деятельность по выявлению и анализу потребностей управляемого объекта в продукции, услугах, образовательном, интеллектуальном или информационном продукте с учетом реальных возможностей их наиболее полного удовлетворения.

Так, определяющими являются конечные (или ориентированные на далекую перспективу, большой отрезок времени) цели всего общества, цели всей социальной системы. Они постоянны, не меняются коренным образом до тех пор, пока существует социальная система. По срокам достижения цели бывают; долгосрочные, среднесрочные, краткосрочные; по охвату — глобальные (в рамках всего человечества), межгосударственные, государственные, региональные, межотраслевые, муниципальные, личностные и т. п. По значению цели могут предусматривать глубокие преобразования, серьезные или частичные изменения, усовершенствование, введение локальных инноваций. По времени действия различаются постоянные и временные. Особое значение в системе целеполагания нанимают стратегические цели системы, которые отражают ее долгосрочные и глобальные интересы, а потому являются генеральными и определяющими для всех остальных. Стало очевидным, что социальная система, не определяющая своих стратегических целей, не формирующая в них своих долгосрочных и глобальных интересов, лишает себя перспектив развития. Стратегическое целеполагание является сегодня основной функцией научного управления, которое должно быть воспринято всеми субъектами управления как категорический императив: другого выхода из кризисного состояния нет.

В настоящее время стратегией называют искусство руководства и перспективного управления общественными делами, решение принципиальных вопросов целеполагания, выявление закономерностей и тенденций общественного развития, разработку приоритетных направлений накопления ресурсов развития и концентрации усилий для ликвидации кризисных явлений. Стратегия развития тесно связана с общественной доктриной и концепцией. Последняя задает стратегии цели, а стратегия обеспечивает их выполнение, разрабатывает технологии получения оптимального результата в различных сферах общественной жизни. Поэтому наряду с общей стратегией развития общества есть частные стратегии: экономическая, социальная, финансовая, кредитно-денежная, социальная, правовая, духовно-культурная.

Генеральная цель сложной социальной системы обычно является стратегической. Цели разделяются на главную цель (генеральную), подцели второго уровня, третьего уровня, цели отдельных структур управления и т. п. Иначе говоря, в процессе целеполагания происходит рассеивание целей, что порождает проблему их собираемости вокруг главных, иначе неуправляемость может нарастать. Поэтому в отечественной и западной науке существует несколько научных и управленческих школ, которые разрабатывают технологии целеполагания, рассеивания целей по уровням управления и структурным подразделениям, постановки целей — задач и собирания их вокруг генеральной цели. К их числу можно отнести финскую школу “по результату”, школу Г.П. Щедровицкого (синтез знаний: программы и методы), школу консультантов по управлению, которую возглавляет профессор А.И. Пригожий. Методы целевой диагностики являются самыми ценными в профессии консультантов по управлению, поэтому они обычно неохотно передают их другим по соображениям конкуренции. Ноу-хау в этой области являются коммерческой тайной.

Сначала определяется главная (генеральная) цель, но и она становится многоцелевой, формируется иерархическая лестница целей. Скажем, генеральная цель интенсификации отечественного производства распадается по глубине (цели отрасли, предприятия, цехов, отделов и т. п.). Достижение генеральной цели (конечной, цель — результат) осуществляется через множество промежуточных этапов. Например, автомобиль собирается из многих деталей, комплектующих узлов, которые нередко изготавливаются на десятках предприятий. Сбой на любом из промежуточных этапов приводит к срыву конечного результата.

В целеполагании всегда возникает задача — свести множество возникающих целей до

минимума, из минимума выбрать главную приоритетную, исключить из веера целей те из них, которые выступают как средство достижения других целей, а также те, которые не влияют на выбор альтернатив. Полезно при наличии конфликтных целей одного уровня сопоставить их с целями более высокого уровня и выбрать те из первых, которые предпочтительнее с точки зрения вторых.

Цели неразрывно связаны со средствами. Ставить цель, как бы мала или масштабна она ни была, означает в то же время и вырабатывать средства ее достижения. Средств этих может быть много, однако задача состоит в том, чтобы из множества средств выбрать такие, которые всего рациональнее (быстрее, экономичнее) приведут к достижению цели. Характерно, что управление несовместимо с принципом “для достижения цели все средства хороши, цель оправдывает средства”. Для достижения цели необходимо выбирать средства, согласующиеся с интересами людей, для которых поставлена цель и которые добиваются ее достижения.

Цель и средства меняются местами: достигнутая цель становится средством достижения другой цели.

При определении целей важно точно установить, какой именно результат предполагается получить при ее достижении, какими средствами получить этот результат, сроки достижения целей. Главное при определении цели — указать, что и когда, а не почему и как следует достичь. На вопрос же почему следует ответить еще перед тем, как принято решение о достижении цели. На вопрос, как достичь цели, ответ дает стратегия достижения цели, вырабатываемая, как правило, после того, как цель сформулирована.

Цель, которая ставится перед системой, определяется, как правило, двояким способом. В первом случае цель задается заранее, без предварительного тщательного анализа системы, определения ее возможностей. После того как цель задана, оцениваются возможности системы и намечаются меры, действия по ее достижению. Часто под заданную цель заново создается соответствующая система и органы управления. Во втором случае цель выводится из данного состояния системы и выступает как ожидаемый к определенному времени результат, как будущее желаемое состояние системы. В этом случае проводится предварительный анализ состояния системы, ее реальных возможностей, на основе чего и определяется цель.

В обоих случаях производится анализ состояния системы, оценка ее возможностей, однако в первом случае это делается с позиций заданной цели, а во втором — с позиций данного состояния системы. Иначе говоря, с точки зрения необходимого уровня развития системы — первый случай, с точки зрения достигнутого уровня системы — второй.

После того как цель поставлена, возможности и ресурсы системы переоцениваются теперь уже с позиций цели. Учитываются и мобилизуются те из них, которые в наибольшей степени способствуют ее достижению.

Подход к цели может осуществляться с точки зрения ее приемлемости, оптимальности и приспособленности (адаптации) к некоему запрограммированному результату.

В условиях, когда нет ни достаточных ресурсов, ни информации, ни времени для поставки оптимальной цели, ставится приемлемая и рамках существующих возможностей цель. Здесь цель выражает стремление органов управления улучшить состояние дела, устранить имеющиеся недостатки без существенных преобразований системы, без использования сверхнормативных дополнительных ресурсов. Этого рода цели ставятся в повседневной практике управления, постановка и реализация этих целей — обычные, если можно так выразиться, будни управленческой работы.

Сложнее дело обстоит с оптимизационным подходом к постановке цели. Здесь цель определяется тоже на основе данного состояния системы, имеющихся возможностей и ресурсов, однако предусматривается их наиболее эффективное использование с тем, чтобы улучшить, усовершенствовать функционирование системы, обеспечить ее развитие, переход в более высокое состояние. При оптимизации используется метод моделирования, причем цель выступает как некая идеальная модель будущего состояния системы, рассчитанного с учетом не только имеющихся ресурсов, но и возможного ввода дополнительных ресурсов и в особенности с учетом ограничений влияния управляемых и неуправляемых переменных, возмущающих систему,

воздействий.

Сам по себе оптимизационный метод при определении целей эффективен и точен, поскольку он предусматривает количественное выражение целей. Однако в этом же его слабость, поскольку далеко не все процессы жизни общества можно выразить количественно. Чтобы построить модель, от неформализуемых целей и задач при построении модели обычно абстрагируются, а потому смоделированная цель является неполной, ограниченной. Отсюда и ограниченность оптимизационного подхода, его применение для постановки не стратегических, а тактических целей. Особенно эффективен этот метод при разработке задач рационального расходования ресурсов, когда основной целью является минимизация затрат для достижения заданного эффекта или максимизация эффекта при данных ресурсах и ограничениях.

И наконец, несколько слов об адаптационном подходе к выбору цели. В этом случае функционирование и развитие системы в настоящем приспосабливается, ориентируется на некоторое будущее состояние, содержащееся в цели. Эта цель, будущее состояние могут быть четко определенными, если люди обладают точным, достоверным знанием об этом будущем. Зная, к примеру, ныне разведанные запасы полезных ископаемых, темпы прироста запасов и развития добычи, можно с достоверностью определить, сколько их будет добыто через пять, десять и более лет.

Цель может быть и неопределенной, поскольку нет достоверных о ней знаний. В этом случае рассчитывают варианты целей, а соответственно и путей их реализации.

Цели должны отвечать требованиям конкретности, реальности, контролируемости.

Конкретность означает, что цель должна содержать вполне осязаемые, ощутимые результаты, которых предполагается достичь,— экономические, социальные, научно-технические и др. В идеале требование конкретности предполагает количественное выражение цели, хотя, разумеется, далеко не все цели в социальной и особенно духовной сферах общества возможно выразить количественно.

Реальность цели означает ее достижимость, что связано с полным обеспечением цели ресурсами, с правильно выбранной стратегией ее достижения, эффективностью управления.

Если соблюдены требования конкретности и реальности, то движение к цели и ее достижение вполне контролируемы. Для реализации требования контролируемости цели большое, если не сказать решающее, значение имеет отлаженность системы информации, особенно обратной, осведомляющей субъект управления о ходе течения заданного процесса. Своевременная и качественная переработка осведомляющей информации, ее преобразование в информацию, содержащую коррегирующие команды, позволяет вовремя устранить отклонения в движении системы к заданной цели.

Цель, поставленная перед каждой данной системой, не автономна. Поскольку данная система связана с множеством других систем, ее цель увязывается с целями этих последних.

Целеполагание — сложный процесс, включающий не только образование целей, но и их проверку, корректировку, согласование, прогнозирование. Завершающее звено целеполагания — программирование деятельности по достижению сформулированных целей.

Сформированные цели могут оказаться неприемлемыми. Поэтому необходимо прогнозирование их достижимости. Только после этого полученные цели, прошедшие проверку, корректировку, согласование на основе оценки сложившейся ситуации, могут быть переданы в блок программирования.

Для выполнения этой сложной работы используются математические методы для моделирования комплексов целей. В настоящее время для согласования и корректировки целей применяются специальные методы — диалоговые системы.

Важно подчеркнуть, что достижение каких-либо целей возможно только при соответствии их содержания объективным обстоятельствам. Отсюда следует, что степень достижения цели определяется характером такого соответствия. Это положение является ведущим методическим правилом в целеполагании.

Наиболее разработанным методом целеполагания является система процедур формирования «древа целей». Разработка осуществляется путем последовательной декомпозиции

главной цели на подцели по таким правилам:

1) формулировка целей должна описывать желаемые результаты (состояние, предметы и т. д.), но не действия, необходимые для их достижения;

2) формулировка главной (генеральной) цели должна давать описание конечного результата;

3) содержание главной цели должно быть развернуто в иерархическую структуру подцелей таким образом, чтобы достижение подцелей каждого последующего уровня стало необходимым и достаточным условием достижения целей данного уровня;

4) на каждом уровне подцели должны быть независимыми и невыводимыми друг из друга;

5) декомпозиция прекращается при достижении некоторого элементарного уровня, когда формулировка подцели позволяет приступить к ее реализации без дальнейших пояснений.

Средства и способы построения подобных моделей достаточно многообразны.

Например, в понимании коллективных целей, как полагает А.И. Пригожин, можно выделить две модели. В основе одной лежит точка зрения на коллектив, группу как тактическую коалицию, что подразумевает постоянное взаимосогласование индивидуальных целей для достижения некой результатирующей этого массового процесса, что и является общей целью. Другая модель рассматривает коллектив как многократный субъект и принимает за общую цель то, что есть общего у всех участников; это коллективно реализуемая общая цель, преследуемая каждым членом, который имеет еще и другие цели, специфические только для него.

При моделировании комплекса целей важно ответить на ряд вопросов:

1. Какими способами и средствами осуществляется моделирование комплексов целей? В чем назначение получаемых моделей?

2. Как осуществляется экспериментальное исследование комплекса целей? Какое значение имеет алгоритмическая модель?

3. Каким образом осуществляется адаптивное моделирование комплексов целей?

Отвечая на поставленные вопросы, субъект управления намечает основное содержание системы алгоритмов анализа комплекса целей.

В целом принцип «древа целей» обеспечивает взаимосвязь множества целей разного содержания (экономических, социальных, политических, духовных), их согласование для достижения главной, единой цели. Главная цель направляет качественное развитие общности, системы социальных отношений.

Формирование «древа целей» происходит по принципу «от общего к частному». На вершине находится главная цель. Она расчленяется на отдельные составляющие — на промежуточные цели (цели — средства), от реализации которых зависит ее достижение. Промежуточные цели, в свою очередь, расчленяются на более частные и т. д. Так достигается максимальная конкретизация управленческой деятельности. Этот принцип по существу представляет общую стратегию процесса социального управления, возможность придания ему системного характера и образует конкретную систему зависимости, позволяющую определить место и роль каждой цели в процессе ее осуществления, разграничить их по степени важности при существующих условиях управленческой деятельности.

В теорию и практику современного социального управления в развитых индустриальных странах под влиянием идей социализма широко проникла гуманистическая идея: ценность жизни выше целей производства. В литературе, американской и японской, обсуждается идея управления по результатам и высказывается неудовлетворенность американской системой управления по целям (доход, прибыль, капитал).

В понятие результат на Западе все в большей мере не только включается человеческий фактор — творческие способности, развитое мышление, развитие организации, самоуправление, укрепление межличностных контактов — но, что особенно важно, давно отрабатывается механизм получения этой социальной части результата.

В понятие механизма управления включается не управление людьми, а создание условий для свободного развития умственных и физических сил человека, повышение уровня организации

социальной системы, качества жизни, стимулирование труда не декретами, инструкциями, а самим трудом, его творческим содержанием, материальными и моральными факторами. Причем, очень гибко в эту систему вплетаются общечеловеческие ценности, в определенной мере сглаживающие противоречия капиталистического хозяйствования.

Внедряемые сегодня на Западе системы социального управления, в том числе и по результатам (финский опыт), не только направлены на достижение социального результата, но и управленчески-организационно обеспечивают его достижение, имеют глубокую технологическую проработку, которая способствует средствами планирования, нормативных документов проявлению и развитию доверия к работнику, готовности к сотрудничеству, уважения к творческим способностям людей. Поэтому за социальным диагностированием логически следует необходимость применения методов социальных технологий, которые обеспечивают практическую реализацию социальных резервов, освоение социальных ситуаций путем принятия и осуществления конкретных социальных решений, их “подтягивания” до уровня решений «технико-технологических».

В целом следует сказать, что в качестве определяющих, главных целей общества, его отдельных подсистем всегда были, а сегодня осознаются все в большей мере обеспечение высокого качества жизни людей, изменение в лучшую сторону их образа жизни, материального и духовного благосостояния.

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ. СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ, СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ

Определение понятия «система социального управления». Подсистемы социального управления. Техническая система. Технологическая система. Организационная система. Экономическая система. Социальная система. Субъекты и объекты социального управления.

Напомним, что система — это множество взаимодействующих элементов, находящихся в отношениях и связях, составляющих целостное образование.

В философии системность рассматривается как атрибутное свойство материи, как принцип диалектического материализма. Еще Аристотель повествовал о том, что рука, отделенная от тела, уже не рука. А Гегель образно выразился: части бывают только у трупа, а организм имеет новое качество: он живет.

Системные свойства социальной материи, социальных организаций изучаются в рамках системного подхода, который реализует теоретическую и методологическую функцию познания и преобразования сложных социальных систем. Слово «система» — грече-ского происхождения (systema), означающее составленное из частей, соединение. Системы делятся на естественные и искусственные. К первым относятся природные, ко вторым — социальные, созданные человеком.

Все, что не входит в систему и воздействует на нее или на что воздействует сама система, называется ее внешней средой.

Учитывая зависимость от степени взаимодействия с внешней средой различаются открытые и закрытые системы. По степени сложности системы делятся на большие и сложные. К сложным системам относятся те из них, которые построены для решения многоцелевых задач.

Системы состоят из подсистем, каждая из которых может быть рассмотрена как в отдельности, так и в их неразрывной целостности. Совершенно очевидно, что в социальных системах поддержание их целостности и качественной определенности осуществляется на уровне не только саморегулирования, но и целенаправленного воздействия. Поэтому каждая социальная система состоит из двух самостоятельных, но взаимосвязанных подсистем: управляемой и управляющей. К управляемой подсистеме относятся все элементы, обеспечивающие непосредственный процесс создания материальных и духовных благ или оказания услуг. К управляющей подсистеме относятся все элементы, обеспечивающие процесс целенаправленного воздействия. Не стоит забывать, что важнейшим элементом управляющей системы будет организационная структура управления.

Стоит сказать, что каждая из названных подсистем имеет свои особенности. При этом,

говоря о системе и совокупности ее элементов, следует обратить внимание на то, что в самой социальной системе и в ее крупных частях (управляемой и управляющей подсистемах) ясно просматриваются однородные группы элементов, образующих сво-еобразные системы меньшего уровня: техническую, технологическую, организационную, экономическую и социальную.

Отметим, что техническая система представляет собой пропорциональное сочетание отдельных технических средств из множества отдельных видов различного оборудования. К примеру, в социально-экономических системах она выражает производственные мощности пред-приятия, организации, отрасли, с помощью которых люди в процессе материального производства способны производить продукцию заданного качества в определенном количестве.

Отметим, что технологическая система основана на делении деятельности, материального и духовного производства на стадии и процессы. Элементами технологической системы будут предметы труда, отдельные операции и процедуры. Данная система представляет собой набор правил и норм, определяющих последовательность операций в процессе материального или духовного производства и управления ими.

Организационная система с помощью разработки и структуры управления, соответствующих положений и инструкций позволяет рационально использовать технические средства, предметы труда, информацию, площади и трудовые ресурсы.

Экономическая система представляет собой единство хозяйственных и финансовых процессов и связей.

Социальная система будет совокупностью социальных отношений, образуемых в результате совместной деятельности людей и социальных групп.

Все системы — техническая, технологическая, организационная, экономическая и социальная — взаимосвязаны. В своем единстве они составляют целостный организм. При этом техническая, технологическая и организационная системы в совокупности обеспечивают и характеризуют организационно-техническую сторону управления, а экономическая и социальная — социально-экономическую.

Связь между управляющей и управляемой системами осуществляется с помощью информации, которая служит основой для вы-работки управленческих воздействий и решений, поступающих из управляющей системы в управляемую для исполнения.

Стоит сказать, что каждая социальная система самоуправляема. При всем этом в процессе управления она испытывает внешние воздействия. Внешние и внутренние воздействия в любой системе тесно связаны между собой и взаимно обусловливаются: чем значительнее одно, тем меньше роль другого.

Деятельность и развитие системы в целом подчинены глобальной цели, а ее элементы и подсистемы имеют локальные задачи, решению которых подчинено их существование. Функционирование таких систем и управление ими будут не только процессом сохранения их целостности и определенности, но и процессом перевода в новое качественное состояние.

Характерными чертами научного социального управления являются: познание и сознательное использование общественных зако-нов, закономерностей управления, обеспечение системности и непрерывности процесса управленческих воздействий, моделиро-вание управляемых объектов и субъектов управления с учетом количественных и качественных измерений как объектов, так и субъектов управления.

Исходя из всего выше сказанного, мы приходим к выводу, что теория социального управления устанавливает законы и закономерности, принципы развития социальных процессов и явлений, а также построения самих управленческих систем. При этом крайне важно учитывать принцип самоорганизации социальных систем. Стоит сказать, для процессов самоорганизации в пространстве и времени необходимы следующие условия: 1) относительная открытость системы, которая предполагает наличие определенных потоков в нее и из нее (ресурсов и энергии, капитала, товаров, человеческих ресурсов в их связи с другими социумами и т. д.); 2) не-линейность закона взаимодействия различных частей социальной системы; 3) наличие элемента случайности (например, случайности природного происхождения, случайности в научно-технических изобретениях и последствиях их применения и т. д.); 4) определенность диапазона системных

параметров, которые играют важную роль в качественном поведении социальной системы, так называе-мых управляющих параметров. При этом если управляющие пара-метры имеют критические точки, за которыми поведение системы коренным образом меняется и возникают новые разновидности решений, то такие управляющие параметры называют бифуркационными. Управляющими (бифуркационными) параметрами макроэкономического уровня могут быть коэффициенты эффективности взаимодействия производства, какие-либо интегрированные характеристики (например, валовой национальный продукт) и т. д. На микроуровне это могут быть различные характеристики социально-го взаимодействия.

Идея самоорганизации никоим образом не противоречит идее управления, поскольку качество, путь и результат самоорганизую-щего поведения будет каждый раз иным, если изменяется хотя бы одно из перечисленных выше условий. Управляющим субъектом при этом может выступать руководящая часть общества (организационно-управленческая верхушка), осуществляющая главное управляющее воздействие через правовые нормы (законы) и регулирование различных «потоков» социальной информации. Важно заметить, что одно несомненно, что взаимосвязь двух элементов сложной социальной системы — его объекта и субъекта — главный вопрос управления, создания и совершенствования его системы.

Различают следующие подходы к изучению проблем социального управления:

— конкретно-исторический, который предполагает изучение отношений социального управления как процессов, находящихся в состоянии развития и изменения под влиянием действующих на них факторов;

— комплексный, который предполагает при изучении отношений управления взаимосвязь экономического, правового, социально-психологического и других подходов к анализу отношений управления;

— аспектный, позволяющий исследовать одну из сторон отношений управления, одно из свойств, проявляющихся через связи с тем видом отношений, который специально исследуется какой-либо социальной наукой (философией, политэкономией, социологией, психологией и т. д.);

— системный, позволяющий рассматривать и управляемую, и управляющую подсистемы как целостный комплекс взаимосвязанных, объединенных общей целью элементов, выявить свойства системы, ее внутренние и внешние связи.

Состояние управленческих отношений, целостность сложной социальной системы прежде всего зависят от сбалансированности двух его подсистем: объекта и субъекта социального управления.

Кризис управления, в первую очередь, объясняется все усугубляющимся противоречием между объектом и субъектом управления.

Объектом управления выступают общественные отношения, общественные процессы, социальные организации, социальные ресурсы и сам человек, неизбежно вступающий в социальные отношения, участвующий в общественных процессах и социальных организациях, в реализации ресурсов. Субъекту управления необходимо осознать и адекватно выразить в научной форме все то, что происходит в объекте управления, на изменение которого и направлены его усилия.

Следует подчеркнуть, что в центре такого воздействия находятся не люди, как принято считать, а отношения, которые пребывают в постоянном изменении, где происходят различные события и явления во времени и пространстве. Стоит заметить, что они характеризуются определен-ной последовательностью, имеют причины возникновения, этапы развития. Связи между событиями и явлениями могут быть устойчивыми и неустойчивыми, закономерными и случайными. Следует подчеркнуть, что в тех случаях, когда связь между ними выражает определенную тенденцию сохранения или изменения в положении людей в обществе, в их образе жизни, тенденции характеризуются значительной протяженностью во времени, последовательностью этапов, статистической устойчивостью, в данных условиях она может быть охарактеризована как общественный процесс. Именно процессы и будут главным объектом социального управления, воздействие на которые в соответствии с их внутренней логикой развития приводит к изменению поведения людей, которые включены в общественные отношения.

Классификация общественных процессов имеет разные основания.

1. По формам общественной жизни (экономическая, социальная, политическая, духовно-культурная, личностная).

2. По общественному содержанию, хотя некоторые из них непосредственно могут быть вызваны техническими, биологическими, климатическими аномалиями, например, техногенные взрывы, экологические изменения, эпидемии различных заболеваний, землетрясения и т. п.

3. По характеру: массовый, системный или эпизодический (на-пример, нововведение, эксперимент либо получает всеобщее распространение, либо имеет эпизодический характер).

4. По уровню участия людей в решении общественных вопросов: по активности социальные процессы могут быть классифицированы как низкий, средний, высокий.

5. Учитывая зависимость от направленности на укрепление и прогрессивное развитие общественных связей (конструктивные) или на расшатывание и развал (деструктивные, антисоциальные).

6. Учитывая зависимость от социальной ситуации различаются по своему характеру, содержанию и длительности.

7. По уровню организации общества разделяются на: внутренние и внешние (внутриличностные, внутригрупповые и межгрупповые, межобщественные, охватывающие все общество).

Вторым компонентом объекта управления будут ресурсы. Понятие ресурсы имеет два значения: (1) запасы, средства, используемые при необходимости; (2) предельное значение какого-то средства (например, суточный запас времени — 24 часа).

Понятию ресурсы близко по своему значению понятие резервы. Иногда они употребляются как синонимы. Резервы (лат. reservere — сберечь, сохранить): (1) источник, откуда черпаются новые силы, средства; (2) запас чего-либо на случай необходимости; (3) возможные средства, еще не использованные. К данным понятиям тесно примыкает понятие потенциал (лат. potentia — сила) — совокупность всех средств, запасов, источников, которые могут быть использованы в случае необходимости с какой-либо целью.

Социальные ресурсы можно определить как запасы творческой энергии личности (социальные, познавательные, деятельностные), социальной организации и общества в целом — содружества людей, организаций, институтов, социальных групп. Эти запасы человеческой энергии огромны, некоторые ученые сравнивают их с энергией атомного ядра. Важно заметить, что одной из самых актуальных сегодня будет проблема «распаковки» этого огромного потенциала, раскрытия твор-ческих возможностей человека, социальных организаций и направления данных источников прогресса в созидательное русло.

Перед управлением стоит проблема найти механизмы более полного использования социальных ресурсов. С этой целью их крайне важно разделить на (1) мотивационные, (2) интеллектуальные, (3) информационные, (4) коммуникативные, (5) социально-психологические, (6) соревновательные, (7) демографические, (8) социально-экологические, (9) деятельностные, (10) инновационные, (11) стратегические, (12) кадровые, (13) организационные, (14) управленческие, (15) научные.

Социальные ресурсы составляют ядро всей системы ресурсов, не распаковав которые невозможно получить эффективные результаты от реализации любых видов ресурсов — материальных, хозяйственных, природных и т. д.

Социальные ресурсы имеют ряд особенностей, что принципиально отличает их, например, от природных. В первую очередь, природные ресурсы исчерпаемы, а социальные практически нет. Так, управленческие, организационные, научные ресурсы могут существовать как угодно долго, независимо от того, используем мы их или нет. Во-вторых, это не только частично, но и целиком возобновляемые ресурсы. В процессе своего использования они имеют тенденцию не к уничтожению, а к увеличению. В-третьих, если природные ресурсы можно хранить продолжительное время, то социальные начинают деградировать и обесцениваться в результате своей невостребованности. В-четвертых, в отношении социальных ресурсов критерии «достаточности — недостаточности» будут более сложными и пока не до конца разработаны. В-

пятых, они обладают не только большим многообразием, но и взаимозаменяемостью.

Необходимо признать, что все объекты управленческих воздействий в той или иной мере будут и их субъектами. Это, например, относится к социальным организациям, которые создаются, проектируются в процессе управленческого труда, но, возникнув, оказывают огромное обратное влияние на развитие общественных процессов, реализацию многочисленных ресурсов общества.

И особое значение имеет изучение человека как субъекта управления, хотя он в определенной мере будет и объектом управленческого воздействия, потому что объектом управления выступают люди, социальные организации.

Очень важно подчеркнуть, что личность — не только продукт общественных отношений, она не только осваивает нормы и ценности социального окружения в процессе социализации, но, во-первых, реализует себя каждый раз в специфической форме в зависимости от своего творческого потенциала, во-вторых, испытывая социальное влияние и раскрывая свои жизненные силы, формируя волю, убеждения, свой внутренний мир в установках, в поведении, личность оказывает обратное влияние на социальное пространство, преобразуя его в соответствии с вырабатываемыми ценностями.

Важно заметить, что одностороннее рассмотрение обусловленности человека объективными обстоятельствами по сей день нередко выглядит как «запрограммированность» человека бытием, почти не оставляющая места для свободного саморазвития, самореализации личностного потенциала.

Обычно, оперируя понятием личность, не рассматривают такие характеристики, как темперамент, индивидуальность, характер, эмоциональные черты, природные задатки и врожденные свойства, на базе которых формируются способности личности, ее ценностные ориентации, являющиеся тем механизмом самозащиты лич-ности от разрушающих воздействий социального пространства, влияние которых постоянно возрастает.

Сегодня проблема в том, чтобы научиться измерять разность творческих потенциалов личностей, своевременно выявлять разнонаправленность творческой одаренности людей с детства и создавать условия (социальные и личностные) для наиболее полной их реализации на благо общества, в т.ч. в сфере управления. В этом — залог успешного решения возникающих накануне XXI века глобальных проблем.

Огромный потенциал творчески одаренных людей, тем более талантливых, может и должен быть поставлен на службу обществу, управлению его общественными силами. Стоит сказать, для этого необходимы иные философия и культура человеческого сообщества: одаренность, талантливость не заменимы нигде — ни в науке, ни в искусстве, ни в управленческой деятельности.

Стоит заметить, что они общенациональное достояние. А потому поддержка одаренных, творчески богатых людей — дело всего общества, его политики, проектов и программ поддержки. Принцип существования современного общества, же-лающего выжить и обеспечить себе источники развития, — предоставление всем личностям социально равных условий на старте для самореализации, возможность богатого жизненного выбора, профессионально-управленческого в том числе, способствование самореализации в различных ролях и функциях. При таких условиях самые достойные, несомненно, займут предназначенное им место в жизни, наиболее талантливые и одаренные станут признанными лидерами, в т.ч. и управления. Поэтому необходимы колледжи, лицеи, специальные управленческие и научные школы для одаренных людей. Но доступ в них должен быть социально всеобщим. Критерий отбора — степень одаренности, профессиональной пригодности человека к будущей работе. Другого не дано, в противном случае будет наблюдаться стагнация развития, нарастание разрушающих тенденций. Поэтому в центре социального управления находятся личность управленца, его профессиональные и лидерские качества, которые сегодня изучаются специальными отраслями научного знания в рамках общей теории управления.

Следует отметить как общую закономерность непрерывное усложнение объекта управления, связанное с тем, что общественные процессы становятся все более динамичными, сложными, нелинейными и потому все в меньшей мере поддаются адекватному узнаванию, что

предъявляет все более высокие требования к отношениям управления внутри управляющей системы. Последние имеют сложную внутреннюю структуру:

–отношения управления внутри управляющей системы: между ступенями, уровнями управления (вертикальные связи); между звеньями управления каждой ступени (горизонтальные связи); между одноименными функциональными звеньями управления на разных ступенях управляющей подсистемы;

–отношения между руководителями и подчиненными: в каждом звене управления (отношения субординации), в разных звеньях управления (отношения координации).

Исключая выше сказанное, отношения социального управления подразделяются на:

- отраслевые, региональные, межотраслевые, межрегиональные, территориально-отраслевые;
- внешние (отношения с окружающей средой) и внутренние (отношения взаимодействия элементов систем);
- межсистемные, межличностные и смешанные, а также коллективные и индивидуальные;
- временные и постоянные, непосредственные и косвенные;
- линейные, функциональные и смешанные.

Система управления, в которой реализуются функции управления, включает: специалистов, объединенных в органы управления; организационную и вычислительную технику, связи между органами управления, используемый комплекс методов управления, связи объекта с внешней средой, потоки управленческой информации, материально-финансовые ресурсы для достижения постоянных целей и т. п. В нее входят также и социальные организации, органы которых в процессе управленческой и организационной деятельности принимают управленческие решения, организуют контроль за их исполнением и постоянно совершенствуют этот процесс, осуществляя обратную связь.

Управленческие и организационные отношения реализуются в управленческой деятельности, органической частью которой является организационная. Их нельзя отделять одну от другой потому, что это единый процесс: управление непременно предполагает организационные усилия, организация не имеет смысла без управления. Все многочисленные элементы системы управления, связанные между собой, могут представлять целостное образование только в результате организации управления. Поэтому поддержание организованной целостности системы управления, ее устойчивости — одна из важнейших задач управления, прежде всего ее составной части — организации, которая призвана разработать конкретные меры по достижению поставленных целей, разделить задачи на отдельные операции, найти ресурсы, распределить функции, скоординировать взаимодействия различных подразделений.

Справедливо утверждение о том, что управленческую работу нельзя сводить к организации, но несомненным будет и то, что после решения содержательных вопросов управления: определения целей, осуществления информационно-аналитической деятельности, принятия управленческих решений, где тоже присутствует организационный аспект, — значимость последнего увеличивается многократно. Это связано с реализацией всех функций управления в комплексе на практике, с получением интегрального конечного управленческого результата, с организацией выполнения принятых решений. Только условно можно считать, что после определения целей и задач управления, уточнения его функций и нахождения методов их осуществления управление во многом сводится к организационной деятельности.

На этом этапе особенно интенсифицируется определенный вид работы, больше связанный с упорядочением всех связей объекта и субъекта управления. В случае если на этапе целеполагания, оценки проблем-ной ситуации, принятия решений организационная структура толь-ко складывается, то на этапе принятых решений она должна действовать как отлаженный организм, способный обеспечить взаимодействие всех звеньев управленческой системы, скоординировать взаимодействие разных структурных подразделений, найти ресурсы, мотивировать отдельных людей к деятельности и т. п. Совершенно очевидно, что без этого невозможен эффективный управленческий результат.

Управленческий труд прежде всего связан с познанием тенденций, закономерностей

развития общественной жизни и с оценкой на этой основе сложившейся социально-экономической, политической и духовно-культурной ситуации. Последняя составляет рас-хождение между целью и реальным положением дел и определяет проблему, ради достижения которой и принимается решение. В процессе познания и анализа субъект управления совершает ряд операций, действий. Их последовательность связана с тем, что всякий цикл управления содержит в себе ряд этапов, стадий, которые последовательно следуют один за другим.

Последовательно сменяющимся стадиям управленческого цикла соответствуют операции, которые и характеризуются как функции управления. К их числу относятся функция принятия управленческого решения, информационная функция, организационная, регулирующая, корригирующая, контрольная. Реализация данных функций и есть труд по управлению.

Таким образом, под системой управления мы понимаем, прежде всего, единство субъекта и объекта управления, которое достигается в результате не только саморегулирования в сложных социальных системах, но и целенаправленного воздействия объекта управления на субъект. Качество этого воздействия, прежде всего, зависит от: управленческих и организационных отношений, от содержания управленческой и организационной деятельности, в которой они реализуются; от целесообразности действий субъекта управления, его главных составляющих (органов управления, социальных организаций в целом, отдельных людей — управляющих), которые осу-ществляют управленческую и организационную работу, принимают управленческие решения и добиваются того или иного управленче-ского результата.

Выводы

1. Система — это множество взаимосвязанных элементов, находящихся в отношениях и связях между собой, составляющих целостное образование. Системные свойства социальных организаций изучаются в рамках системного подхода, который реализует теоретическую и методологическую роль в познании и преобразовании сложных социальных систем. Система разделяется на подсистемы, каждая из которых может быть рассмотрена как в отдельности, так и в их неразрывной целостности.

Все, что не входит в систему и воздействует на нее или на что воздействует сама система, называется ее внешней средой, которая существенным образом отличается от ее внутренней среды. Стоит заметить, что они находятся в диалектическом взаимодействии.

2. Отметим, что каждая социальная система состоит, прежде всего, из двух взаимодействующих, но самостоятельных подсистем: управляемой и управляющей. К управляемой подсистеме относятся: общественные отношения, общественные процессы, ресурсы общества, прежде всего, социальные, социальные организации и входящие в них люди. К управляющей — все элементы, обеспечивающие процесс целенаправленного воздействия на элементы управляемой подсистемы. Не стоит забывать, что важнейшим ее элементом будет организационная структура управления.

3. Все объекты управленческих воздействий в то же время в той или иной мере могут выступать и в качестве субъектов управления. К примеру, социальные организации создаются и проектируются в процессе управленческого труда, но, возникнув, оказывают обрат-ное влияние на объект управления.

Стоит отметить, что особое значение принадлежит человеку как субъекту управления. В целом под системой управления понимается единство субъекта и объекта управления управлен-ческих и организационных отношений, которые возникают в процессе управленческой деятельности. Ее осуществляют органы управления, социальные организации в целом, отдельные управляющие, которые принимают и реализуют управленческие решения.

2 Раздел - Управление в социальной работе

ПОНЯТИЕ УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Соотношение понятий «Социальная работа» и «Социальное управление». Определение понятия «управление в социальной работе». Содержание и сущность социального управления в социальной работе.

Начало развитию менеджмента в России было положено в XVII в., когда начался процесс

слияния областей, земель и княжеств. Произошло объединение раздробленных региональных рынков в единый общенациональный рынок.

В развитии системы государственного управления важную роль сыграл Афанасий Лаврентьевич Ордин-Нащокин (1605—1680). Он попытался ввести городское самоуправление в западных приграничных городах России. Таким образом, А.Л. Ордин-Нащокин считается одним из первых русских управленцев, поставивших вопрос о развитии не только стратегического, но и тактического (на микроуровне) менеджмента.

Экономические взгляды Ордин-Нащокина – первое проявление русского меркантилизма. Будучи выразителем интересов купечества, он уделял много внимания вопросам торговли и ее организации. В то же время Ордин-Нащокин во всей своей государственной деятельности исходил из того, что народное хозяйство страны представляет единое целое; это отличало его от многих предшественников, сосредоточивавших свое внимание на развитии отдельных отраслей экономики.

Он ратовал за развитие «свободной», беспошлинной торговли внутри страны и за расширение внешней торговли. Документы, разработанные Ордин-Нащокиным, предполагали строгую регламентацию внешней и внутренней торговли. Он выступал за установление государственной монополии внешней торговли на ряд товаров, стремился устранить с пути развития отечественной торговли два основных препятствия – привилегии иностранного купечества и самоуправство воевод. Для укрепления позиций русского купечества в конкурентной борьбе с иностранцами Ордин-Нащокин предлагал организовать купеческие товарищества, которые препятствовали бы иностранным купцам скупать русские товары по низкой цене.

Следует отметить, что в СССР термин «менеджмент» был запрещен, так как считалось, что менеджмент – это вид управления, присущий только буржуазному обществу, и в социалистическом обществе он применяться не может.

С начала 90-х гг. в Российской Федерации стала быстро развиваться система социальной защиты населения. Становление новой профессии «социальный работник», создание разветвленной системы социальной защиты населения, изменения в практике социальной работы и появление новых технологий социальной работы обусловили необходимость осмысления ее теоретико-методологического и научно-методического обоснования, разработки законов, закономерностей, методов управления и системы показателей, позволяющих производить оценку эффективности управленческой деятельности.

Управление социальной работой является необходимым условием для функционирования любой общественной организации, деятельность которых сознательно координируется для достижения поставленных целей. Организации создаются людьми и являются элементом общественной системы. Зависимость общества от деятельности организаций позволяет рассматривать последние не только как объекты общественного воздействия, но и как активные субъекты, влияющие на жизнь общества.

Социальное управление в широком смысле означает управление всеми и любыми общественными процессами, а в узком − управление процессами и явлениями социальной сферы общественной жизни.

Социальное управление имеет свои специфические особенности, трудности, возможности и границы, не свойственные управлению техническими системами. В то же время опыт, интуиция, здравый смысл занимают в управлении большое место, а иногда и господствуют в нем. Руко-водители, хорошо владеющие искусством управления, − ценное общественное достояние.

Различные интересы как сильный субъективный момент вносят большую трудность в управление социальными системами. Отношения по управлению, так же как и любые отношения между людьми, никогда не могут быть чисто рациональными, только служебными, исключительно официальными. В них неизбежно проявляются личные, групповые интересы, которые воздействуют на эти отношения, преломляя их через себя. Происходит сложное взаимодействие целей, причем вклад разных работников неодинаков и зависит от их статуса, активности и т. д.

Управление социальной работой направлено на оказание помощи, поддержки, защиту всех людей, особенно слабо защищенных слоев и групп.

Объекты управления в социальной работе − социальные работ-ники, сотрудники, вся система взаимоотношений, складывающаяся между людьми в процессе социальной защиты населения. Субъектами управления выступают руководители социальных служб и формируемые ими органы управления, наделенные управленческими функциями.

Процесс управления социальной работой предполагает определенную организационную структуру, под которой понимается со-вокупность органов управления и устойчивых связей между ними, обеспечивающих ее целостность, сохранение основных свойств при различных внутренних и внешних изменениях. Организационная структура управления в целом и в социальной работе в частности должна содержать минимальное число звеньев и уровней управления, обеспечивать четкое распределение функций, устойчивость, непрерывность, оперативность и гибкость управления.

Важнейшее условие эффективности системы социальной защиты населения − структурное совершенствование деятельности уровней управления органов социальной работы.

Выделяют три уровня управления:

1) верхний, институциональный − Российская Федерация и автономная республика;

2) средний − регион, т. е. органы социальной защиты краев, областей, автономных образований, городов, районов, округов, префектур, муниципалитетов;

3) низший − социальные организации, различные негосударственные (благотворительные) общественные организации.

Субъект управления, объект управления и существующие между ними разнообразные связи составляют систему социального управления, в частности систему управления по оказанию социальной помощи населению.

Эффективность социальной работы в современных рыночных условиях в России во многом определяется качеством ее организации и управления. В то же время, теория управления социальной работой мало исследована. В числе ее главных научных проблем можно назвать следующие:

1) разработка теоретических основ управления в социальной работе, формулировка его концепции и дерева целей;

2) исследование организационных структур управления социальной работой, обоснование рекомендации по использованию их типовых форм на федеральном и региональном уровнях;

3) моделирование деятельности социальных служб, использование математических методов при исследовании проблем организации социальной работы;

4) разработка критериев, позволяющих оценивать качество функционирования системы управления социальной работой, и методик оценки деятельности ее подразделений и персонала;

5) исследование информационных основ управления в социальной работе, создание современного банка данных;

6) разработка научных методов прогнозирования социальной работы, совершенствование качественных и количественных методов прогнозирования;

7) разработка алгоритмов организации личной работы социальных управленцев и оптимальных вариантов делегирования полномочий сотрудникам органов управления социальной работой;

8) исследование методов мотивации социальной работы, обоснование предложений по использованию содержательных и процессуальных теорий мотивации.

Необходимо отметить, что в управлении социальной работой все направления ее деятельности рассматриваются в комплексе экономических и социокультурных задач. Так, социально-экономическое развитие любого административно-территориального района включает комплекс экономических реформ, социальный и жилищный комплексы, а также комплексы потре-бительского рынка, экологии и инженерной инфраструктуры, раз-вития культуры, охраны памятников и улучшения архитектурного облика территории.

Социальный комплекс предусматривает:

- конкретную социальную защиту определенных категорий жителей;
- развитие системы медицинского обслуживания (в том числе страховой медицины);
- борьбу с преступностью и укрепление правопорядка;
- разработку и реализацию программ по трудоустройству и занятости населения;
- разработку и реализацию отдельных программ по работе с молодежью;
- реализацию программ общего и специального образования и воспитания детей;
- торговое и бытовое обслуживание льготных категорий населения;
- развитие объектов и инфраструктуры социальной защиты населения.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Планирование, организация, мотивация и контроль как основные функции социального управления.

Функции управления - это виды деятельности органов управления и должностных лиц, с помощью которых они воздействуют на управляемый объект.

Необходимым условием изучения функций управления является их классификация. Автором первой развернутой классификации функций управления был известный ученый, основатель классической школы управления Анри Файоль. В качестве основания классификации он взял фактор времени, и функции в его классификации были представлены как последовательные этапы: предвидение, организация, распорядительство, согласование, контроль.

В настоящее время эти этапы представлены в виде следующей системы функций трехзвенного управления:

- предварительное управление (целеполагание, прогнозирование, планирование);
- оперативное управление (организация, координация, руководство, мотивация);
- заключительное управление (контроль, учет, анализ).

Рассмотрим подробнее некоторые из этих функций, наиболее проблемные для управления социальной работой: целеполагание, прогнозирование, организация, мотивация.

Целеполагание - это начальный момент управления, в который устанавливаются цели управления на определенный период и разрабатываются механизмы достижения этих целей.

Конкретные цели управления социальной работой формируются на основе анализа потребностей всех слоев общества в социальной защите. Причем процесс управления социальной работой лишь тогда будет полным, непрерывным и эффективным, когда он будет представлен во взаимодействии ближайших и долгосрочных, тактических и стратегических целей. В качестве стратегической цели может выступить наиболее полное удовлетворение потребностей всех слоев населения в социальной защите на базе передовых достижений мировой науки и научно-технического прогресса. Тактической целью на данном этапе развития нашего общества является удовлетворение потребностей наиболее нуждающихся в социальной защите слоев населения с учетом возможностей экономики.

Несмотря на известное противоречие между ближайшими и долгосрочными интересами людей, социальный закон взаимодействия конкретных целей управления состоит в том, что стратегическая цель не может быть достигнута в ущерб тактической цели. С другой стороны, если на первый план выдвигаются тактические, сиюминутные цели в ущерб стратегическим, это тормозит развитие социальной работы.

Стратегические и тактические цели управления социальной работой, главные направления ее развития могут быть изложены в основополагающем документе: концепции социальной работы и целевой модели управления социальной работой.

Прогнозирование социальной работы - одна из главных функций социального управления - - это научно-аналитический этап социального планирования, основа для составления перспективных, текущих и оперативных планов социальной работы.

Прогнозирование социальной работы - это выработка обоснованного суждения, предсказания о формах, видах, объемах и масштабах ее в будущем, о ее возможных вариантах и сроках решения социальных проблем клиентов.

Программно-целевой критерий предполагает разделение прогнозирования социальной работы на поисковое и нормативное. Поисковое прогнозирование - это предсказание возможного будущего развития социальной работы. Нормативное прогнозирование - это определение возможных путей развития социальной работы и тех ресурсов, которые необходимы для достижения поставленных целей.

По времени упреждения прогнозирование социальной работы может быть оперативным (с упреждением на месяц), краткосрочным (от месяца до года), среднесрочным (от года до 5 лет), долгосрочным 5 лет до 15 лет) и дальнесрочным (свыше 15 лет).

Качество прогнозирования во многом зависит от используемых методов получения прогнозных оценок. Эти методы делятся на качественные и количественные. Наиболее эффективными качественными методами прогнозирования являются методы массовых и специализированных экспертных оценок с использованием дельфийской техники. Количественные методы прогнозирования дают более достоверные оценки.

При прогнозировании социальной работы могут быть использованы аналитические, трендовые, регрессионные и факторные модели. В нормативном прогнозировании могут успешно применяться сетевые модели.

Например, с использованием метода прогнозирования в префектурах г. Москвы была внедрена компьютерная техника в управлениях социальной защиты населения, что позволило улучшить качество работы, а переход на безбумажную технологию обработки пенсионных документов способствовал выявлению и исправлению ошибок, сокращению сроков обработки лицевых счетов.

Эффективность деятельности социальных служб существенным образом зависит от типа используемой организационной структуры управления. Под организационной структурой управления (ОСУ) социальной работой понимается совокупность элементов органа управления и устойчивых связей между ними, обеспечивающая ее целостность, сохранение основных свойств при различных внутренних и внешних изменениях. Основные требования к ОСУ: минимальное число звеньев и уровней управления, четкое распределение функций, устойчивость, непрерывность, оперативность и гибкость управления.

Основными типами ОСУ, которые могут быть использованы при управлении социальной работой, являются следующие: линейные, функциональные, дивизиональные, проектные и матричные. Линейные структуры, самые простые и экономичные, могут быть использованы на нижних уровнях управления однотипной деятельностью. Для управления разнотипными видами социальной работы на нижних уровнях применяются функциональные организационные структуры управления, на верхних -- дивизиональные. Проектные структуры целесообразно применять при управлении новыми или кратковременными видами социальной работы. Наиболее прогрессивными являются матричные ОСУ, которые могут быть эффективно использованы при проектировании и совершенствовании организации органов социальной защиты, научно-исследовательских и проектных учреждений.

Для создания эффективной системы социальной защиты населения важнейшим условием является структурное совершенствование на различных уровнях управления социальной работой.

Основным государственным органом в области социальной защиты населения в Российской Федерации и автономных республиках является Министерство труда и социального развития, в функции которого входит:

- разработка положения по основам федеральной политики для нуждающихся в государственной помощи;
- анализ и прогнозирование уровней жизни различных категорий населения;
- подготовка рекомендаций для разработки различных региональных программ по:
- организации обслуживания и обеспечения пособиями;
- социальному обслуживанию;
- медико-социальной экспертизе, реабилитации инвалидов и оказанию протезно-ортопедической помощи;
- социальной помощи семье и детям;

- международному сотрудничеству.

Исполнительными органами управления социальной работой на региональном уровне, органов социальной защиты краев, областей, автономных образований, городов, комитетов управления, отделов департаментов социальной защиты населения в составе местных администраций являются такие учреждения социального обслуживания, как:

1) центр, обеспечивающий оказание социально-экономической, медико-социальной, правовой помощи населению;
2) центр или отделение, осуществляющее социальную помощь на дому, отделение дневного пребывания лиц пожилого возраста и инвалидов;
3) центр, осуществляющий социальную реабилитацию несовершеннолетних;
4) центр помощи детям, оставшимся без родителей;
5) социальные гостиницы и т. д.

Управление социальной защитой населения по линии законодательной власти осуществляется Государственной Думой Российской Федерации, областными думами и думами автономных республик, законодательными собраниями на различных местных уровнях самоуправления.

В социальных организациях (предприятиях, вузах, научных институтах и т. д.) имеются различные организационные структуры по оказанию социальной помощи населению: администрация, профсоюзы, различные органы самоуправления трудовых коллективов.

Социальная помощь населению оказывается также по линии негосударственных организаций, имеющих свои структуры управления, свои учредительные документы (устав, Положение и т.д.), в которых указываются состав и функции органов управления, их права и обязанности.

Мотивация труда работников социальных служб имеет важное значение в повышении эффективности управления социальной работой.

Мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают ее границы и формы, а также придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение личных целей или целей организации.

В современной науке управления разработано много теорий мотивации, которые можно поделить на две категории: содержательные и процессуальные.

Содержательные теории мотивации основываются на идентификации тех внутренних потребностей, которые заставляют действовать людей так, а не иначе. В основе как содержательных, так и процессуальных теорий мотивации лежат такие понятия, как потребность и вознаграждение.

Потребности, т.е. ощущение человеком недостатка чего-либо, бывают первичные и вторичные. Первичные потребности являются по своей природе физиологическими (потребности в пище, воде, одежде, безопасности и т. д.). Вторичные -- по природе своей психосоциальные: успех, уважение, власть и т. д.

Вознаграждение - это все, что человек считает ценным для себя. Однако понятия ценности у людей специфичны, а следовательно, различна и оценка вознаграждения. Таким образом, ценность вознаграждения относительна.

Известно, что множество различных потребностей можно разделить на пять основных категорий: физиологические потребности, потребности в безопасности и уверенности в будущем, социальные потребности (потребности в причастности), потребности в уважении, потребности в самовыражении. Практическая ценность содержательных теорий мотивации для управления социальной работой заключается в том, что она позволяет руководителям социальных служб различных рангов понимать, что лежит в основе стремления людей к работе.

Процессуальные теории мотивации включают теорию ожиданий и теорию справедливости. Теория ожиданий базируется на том, что наличие активной потребности не является единственным необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели. Человек должен также надеяться на то, что выбранные им типы поведения действительно приведут к удовлетворению или приобретению желаемого. При этом наивысшая эффективность

мотивации достигается при одновременной реализации трех последовательных групп ожидания: ожидания того, что усилия дадут желаемые результаты; ожидания того, что результаты повлекут за собой ожидаемое вознаграждение; ожидаемая валентность (ценность для конкретного человека) вознаграждения.

Теория справедливости постулирует, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения и затраченных усилий, а затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Если сравнение показывает дисбаланс и несправедливость, то человек считает, что его коллега получил за такую же работу большее вознаграждение, в результате чего у него возникает психологическое напряжение. Руководителю необходимо восстановить справедливость, повысив вознаграждение сотруднику или разъяснив, что его коллега получил большее вознаграждение за более производительный труд.

Мотивации могут быть использованы руководителями социальных служб для повышения эффективности управления и оптимального решения поставленных задач.

ЛИДЕРСТВО, ВЛАСТЬ, ВЛИЯНИЕ

Соотношение понятий «лидерство», «власть», «влияние». Профессиональные качества лидера управленческого типа. Виды власти. Элементы эффективной организационной культуры.

Очень часто, говоря о руководстве организацией, люди путают два понятия: понятие лидерства и руководства. На самом деле существует тонкая грань между этими на первый взгляд кажущимися одинаковыми по значению словами. Рассмотрим определение этих терминов. Руководство концентрирует внимание на том, чтобы люди делали вещи правильно, а лидерство - на том, чтобы люди делали правильные вещи.

Для того чтобы выполнять свои функции, вести организацию к намеченной цели, менеджер должен обладать властью. Власть - это реальная возможность управлять людьми, влиять на них. Под управлением здесь понимается целенаправленное воздействие, а под влиянием - такое поведение одного из членов организации, которое вносит изменения в поведение другого. Итак, власть нужна менеджеру для достижения целей организации, выстраивания поведения персонала в нужном для этого направлении.

Основаниями для получения власти одними, подчинения ей других являются:

– закон - когда власть основана на требованиях нормативных документов: законов, указов, постановлений, приказов и т.д.;

– принуждение - власть основывается на страхе, боязни репрессий;

– вознаграждение - за подчинение дают материальные или духовные блага;

– подражание - подчинение вызвано тем, что подчиняются другие («стадное» чувство);

– участие - подчинение вызвано желанием участвовать в делах, осуществляемых носителем власти;

– традиции - подчинение связано с существующими в данной среде обычаями (подчинение старшим по возрасту, женщин - мужчинам и т.д.);

– харизма - подчинение основано на доверии, симпатии, вызванной качествами личности руководителя или лидера;

– вера - подчинение основано не на рациональных мотивах, а на безоговорочном внутреннем убеждении в том, что так надо, ибо носителю власти и влияния «виднее» (религиозная вера, вера во врача, в авторитеты).

Власть проявляется через руководство и лидерство. Руководство - это когда власть реализуется через формальные, официально закрепленные иерархические структуры, действующие по определенным правилам. Лидерство - когда власть и влияние основываются не только на отношениях формальной подчиненности, но и на личных качествах лидера.

Термин «руководство» часто используется в качестве синонима понятия «управление». Так, можно с одинаковым основанием говорить «управление организацией» и «руководство организацией», а вот вместо «управление станком» сказать «руководство станком» нельзя. Дело здесь в том, что понятие управления связано с объектом любой природы (предприятием, живым организмом), а под руководством понимается управление только «живым» объектом - человеком,

коллективом.

Руководство, как всякая осмысленная деятельность, имеет свою технологию и правила. Вот некоторые из них, способные в определенных ситуациях поднять авторитет руководителя и сделать руководство более эффективным:

– вовлечение подчиненных в управленческий процесс;

– отказ от персонификации управления, когда распоряжения отдаются не от лица руководителя, а от имени организации;

– расширение и усиление должностных полномочий;

– проявление жесткости как крайней меры;

– мягкость в отношениях с подчиненными;

– прощение ошибок;

– демократичность - как приглашение к участию в управлении;

– закрытость - как демонстрация обособленности и силы власти;

– наделение подчиненных дополнительной информацией - как жест доверия;

– готовность отказаться от непродуманных и непопулярных мер;

– непрерывность и последовательность управленческих воздействий.

Некоторые из приведенных приемов противоречат друг другу. Это можно объяснить тем, что руководство - диалектический процесс, которому противоречия органически присущи. Искусство руководителя заключается в том, чтобы избранный им прием или сочетание приемов отвечал обстановке и целям организации. Поскольку лидерство в отличие от руководства при завоевании и осуществлении власти выдвигает на первый план неформальные мотивы, технология и правила лидерства отличаются от вышеизложенных:

– на первый план выходят личные качества лидера: профессиональные знания, деловые способности, поведение, моральный облик и т.д.;

– распоряжения не носят столь категорической формы;

– устанавливаются более тесные контакты лидера с ведомыми;

– падает роль формальных наказаний и поощрений;

– во многих случаях вместо приказаний даются рекомендации;

– возрастает вес моральных стимулов;

– подчиненные получают более полную информацию;

– многие решения принимаются коллегиально;

– усиливается роль социально-психологических методов менеджмента;

– возрастает роль трудового коллектива и его руководящих органов в управлении организацией;

– возрастает роль «человеческого фактора» в управлении;

– в большей степени просматривается связь управления с ситуацией: роль лидера усиливается во времена кризисов организации, чрезвычайных обстоятельств и т.п.

В процессе взаимодействия между собой работники всегда могут определить, кто и каким образом оказывает то или иное влияние друг на друга. Руководитель добивается, прежде всего, чтобы члены организации ему подчинялись, т.е. чтобы на них распространялась его власть - возможность влиять на поведение других людей. С этим понятием иногда связывают что-то отрицательное. Однако власть - необходимый компонент, присущий любому управлению. Вместе с тем не следует считать, что власть и руководящая должность являются наиболее действенными инструментами эффективного управления. Они важны, конечно, но им сопутствуют процессы общения, сбора и анализа информации, принятия решений, поэтому одной только власти для руководства недостаточно, руководитель должен быть еще и лидером организации.

Руководитель - лицо, на которое официально возложены функции управления, организации рабочей группы и контроль её деятельности, но руководитель не всегда является лидером - авторитетным человеком, действительно занимающим важное место в организации деятельности группы. В отличие от руководителя лидер призван осуществлять в основном регуляцию межличностных отношений в группе, поддерживать стабильность в группе. Чаще всего лидер

появляется стихийно, его положение менее стабильно, лидер принимает более непосредственные решения, если руководитель группы и её лидер - разные лица, то в зависимости от уровня группового развития, их взаимоотношения могут привести или к эффективной совместной деятельности, или к конфликтам.

Понятие «лидер» связано с понятием «управление» и «руководства». Лидерство определяется, во-первых, как ведущее положение отдельного лица социальной группы, класса, партии, государства, что объясняется более эффективными результатами деятельности (экономической, политической, спортивной и т.д.), во-вторых, как процессы внутренней самоорганизации и самоуправления группы, коллектива, что обусловлено индивидуальной инициативой их членов. В отличие от лидера руководитель всегда выступает посредником социального контроля и административно-государственной власти. Лидер - это член группы, который добровольно взял на себя значительную меру ответственности в достижении групповых целей, нежели того, что требуют формальные предписания или общественные нормы. Формальный лидер назначается или выбирается, приобретая, таким образом, официальный статус руководителя. Неформальный лидер - это член группы, который наиболее полно в своем поведении отвечает групповым ценностям и нормам. Он ведет группу, стимулируя достижения групповых целей и проявляя при этом более высокий уровень активности в сравнении с другими членами группы. Основные функции лидерства - организация совместной жизнедеятельности в различных ее сферах, выработка и поддержание групповых норм, внешнее представительство группы во взаимоотношениях с другими группами, принятие ответственности за результаты групповой деятельности, установление и поддержание благоприятных социально-психологических отношений в группе.

Феномен лидерства определяется взаимодействием ряда переменных, основными из которых, являются психологические характеристики личности самого лидера, социально-психологические характеристики группы, характер решаемых задач и особенности ситуации, в которой находится группа.

Реакция людей на власть бывает различной. Это может быть доверие, страх, безразличие и т.д. От этих чувств зависит, как будут развиваться отношения «менеджер - подчиненный». В большинстве случаев оказывается трудным эффективно влиять на людей, опираясь только на должностную власть. Нужна личностная власть, основанная на лидерских качествах руководителя. Для того чтобы увлечь людей, заинтересовать и повести за собой бывает мало формальных властных полномочий. Не пойдут, если не хватит доверия. Нужны отношения «лидер - последователи».

Быть руководителем еще не означает автоматически считаться лидером в организации. Если должностная власть, формальная, дается руководителю «сверху», например, собственниками компании, то личностную власть, неформальную, менеджер может получить только «снизу», от других участников группы за определенные личностные качества и способности. Итак, менеджер - не равно лидер, и наоборот. Многие менеджеры обладают лидерскими качествами, но реальные лидеры почти всегда не дорабатывают как менеджеры.

Здесь много отличий. К примеру, менеджеры, как администраторы, имеют тенденцию занимать пассивную позицию по отношению к целям. Они ориентированы на план и цифры. Именно лидеры устанавливают цели, так как обладают способностями формировать видение и формулировать цели. Лидеры используют цели для влияния на людей, часто упуская планирование. Проблемы компаний в области планирования, чаще всего, говорят о недостатках в менеджменте, проблемы с целями указывают на слабое лидерство.

Менеджер - профессионал в управлении, лидер - энтузиаст, способный вызывать у людей сильные чувства. Менеджеры склонны разрабатывать свои действия и действия подчиненных в деталях и во времени, планировать и использовать столько ресурсов, сколько необходимо для эффективной работы организации. Лидеры идут путем разработки видения будущего и путей его достижения, увлекая за собой персонал, не вникая при этом в оперативные детали и рутину.

Итак, речь идет о двух разных типах управления. И менеджерские, и лидерские качества являют собой огромный потенциал для руководителя и поддаются развитию. Оба типа могут

прекрасно дополнять друг друга, давая высокие результаты и удовольствие от работы.

Природа лидерства может быть лучше понята, если его сравнить с собственно управлением. Быть менеджером и быть лидером в организации - это не одно и то же. Менеджер в своем влиянии на работу подчиненных и построении отношений с ними, прежде всего, использует и полагается на должностную основу власти и источники, ее питающие.

Лидерство как специфический тип отношений управления основывается больше на процессе социального воздействия, а точнее, взаимодействия в организации. Этот процесс является гораздо более сложным, требующим высокого уровня взаимозависимости его участников. В основе лидерства лежат отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе. Лидерство является одним из важных механизмов реализации власти в группе и, пожалуй, самым эффективным. В практике управления лидерство - это способность эффективно использовать все имеющиеся источники власти для превращения, созданного для других видения в реальность.

Лидеры используют власть как средство в достижении целей группы или организации. Если лидеры достигают цели, то власть как средство используется ими для ускорения этого достижения.

Как было отмечено ранее, лидерство предполагает использование власти. Сама власть может строиться на личностных качествах или на занимаемой позиции в организации. Кроме того, власть - это двусторонние отношения - между лидером и подчиненными и между лидером и его начальником.

Проведенные в этом направлении исследования в организациях свидетельствуют о следующем.

Рабочие в отношении бригадира признали, что право на власть является наиболее веской причиной для подчинения. Однако, несмотря на то, что право на власть было признано наиболее сильно влияющим источником власти, оно, тем не менее, не связано с результатами работы бригады. Большее влияние на результаты работы оказывают экспертная власть и власть примера, которые качественно отличны от права на власть, власти вознаграждения и принуждения. Экспертная власть и власть примера зависят от личностных качеств и, таким образом, очень индивидуальны, в то время как право на власть, власть вознаграждения и принуждения организационно устанавливаются равными для равных иерархических уровней.

Исследования часто показывают, что подчиненные более удовлетворены руководителем, который использует не только источники власти, основанные на его позиции, занимаемой в организации. Интересно, что в группах, где уровень власти вознаграждения высок, результаты работы были ниже, а неудовлетворенность выше. Право на власть и власть принуждения больше ассоциируются с неудовлетворенностью, но они мало связаны с результатами работы.

Таким образом, в завершении изложения взаимосвязи влияния власти на лидера можно сделать следующий общий вывод о том, что в целом результаты исследований показывают, что лидеры используют по-разному разные источники власти в зависимости от ситуации [5, с. 158].

В любой организации, успех деятельности зависит от характера руководства и от отношений, складывающихся между подчиненными и руководителями.

Все мы понимаем, что без знаний психологии управления и социальной психологии, грамотно руководить людьми - нельзя.

Лидерство и руководство, являются основными проблемами в психологии управления. На первый взгляд, кажется, что понятия «лидер» и «руководитель» имеют одинаковый смысл: оба побуждают людей к действию, находят пути решения задач.

Несмотря на приведённые отличия, лидерство и руководство связаны с одним и тем же типом проблем, направленных на стимулирование активности людей, решения поставленных задач и нахождения путей решений.

Одна довольно крупная компания, известная многим в своей отрасли, очень сильно сдала позиции и даже была на грани развала из-за того, что руководство не смогло выстроить отношения с одним из сотрудников.

Все началось с того, что начальник не одобрил один его проект, посчитав его неперспективным и рискованным. Тогда тот пошел искать сочувствия в коллективе, где являлся неформальным лидером. Он очень эмоционально и живо рассказывал о том, какой ограниченный человек их начальник, какая непродуманная стратегия развития всей компании, и как плохо с ним обошлись. И сотрудники пожалели его и поверили. Они действительно стали думать, что работают в совершенно неперспективной компании с ничего не умеющим начальником.

Вследствие этого, работать все стали менее эффективно, а недостатков находить все больше. Обо всех проблемах (реальных и вымышленных) постоянно сообщали абсолютно всем. Репутация компании сильно подорвалась. Закончилось все тем, что начальству пришлось уволить этого лидера, а вместе с ним еще очень много народа, его приверженцев. Понятно, что компания с подмоченной репутацией, враз потерявшая большое количество человек, представляет собой далеко не идеал.

После этого эпизода, мнение о неформальном лидере складывается как о некоем монстре, который ведет свою политику, сильно отличающуюся от официальной, и подрывает авторитет руководителя. Однако социологи установили, что неформальные лидеры - это члены коллектива, занимающие отнюдь не руководящую должность, но благодаря определенным качествам в сочетании с жизненным опытом и поведением имеют на окружающих влияние, большее, чем непосредственный руководитель. На самом деле, то, что было описано в примере - лишь одна из сторон медали. Задача руководителя - направить авторитет такого лидера в нужное русло. Правильно наладив с ним отношения, руководитель получит незаменимого сотрудника, который сможет четко следить за настроением всего коллектива. С другой стороны, именно через него можно легко и безболезненно доносить до сотрудников все решения руководства.

Лидерство и руководство рассматриваются в социальной психологии как групповые процессы, связанные с социальной властью в группе. В общих теориях лидерства под лидером и руководителем понимается человек, оказывающий ведущее влияние на группу: лидер - в системе неформальных отношений, руководитель - в системе формальных отношений. В социально-психологическом смысле лидерство и руководство - это механизмы групповой интеграции, объединяющие действия группы вокруг индивида, выполняющего функцию лидера или руководителя.

Феномены лидерства и руководства близки по своей психологической сущности, но они не совпадают полностью, поскольку руководитель чаще всего ориентируется на задачу совместной деятельности, а лидер - на групповые интересы. Сфера деятельности руководителя шире, поскольку у лидера она ограничивается рамками данной группы. Некоторые социально-психологические аспекты влияния справедливы как для лидерства, так и для руководства. В некоторых источниках феномены руководства и лидерства рассматриваются как идентичные. Так, Д. Майерс считает, что лидерство - это процесс, посредством которого определенные члены группы мотивируют, и ведет за собой группу. При этом лидер может быть официально назначен или избран, но может быть, и выдвинут в процессе групповых взаимодействий [8, с. 73].

Можно подвести итог, лидерство есть преимущественно психологическая характеристика поведения отдельных членов группы. Руководство - это социальная характеристика отношений в группе, прежде всего, с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. В отличие от лидерства, руководство выступает как регламентированный обществом правовой процесс. Лидер выдвигается в позицию ведущего потому, что он демонстрирует более высокий, чем все остальные члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении каких-либо задач. Иные члены группы, таким образом, добровольно принимают лидерство, т.е. ставят себя в позицию ведомых по отношению к лидеру. Руководитель - это тот, кого ставят в указанную роль ведущего и наделяют для этого системой принудительных полномочий, по преимуществу официально-правового, властного характера. В силу этого лидер и руководитель обладают качественно различными формами и степенью воздействия на группу. Эти различия, в свою очередь, непосредственно и сильно влияют на то, как конкретно может быть осуществлена ими деятельность управления, как они могут реализовать свою позицию ведущего. Лидер обладает влиянием способностью оказывать воздействие на отдельные личности и группы, направляя их на

достижение каких-либо целей. Влияние, в основном, реализуется через феномен авторитета. Руководитель же обладает властью, статусом. Это уже не «способность влиять», а обязанность оказывать влияние. Лидер и руководитель могут использовать для организации деятельности управления существенно разные источники и формы воздействия - соответственно влияние и власть («власть авторитета» и «авторитет власти»).

Каждый человек, занимающий определенный руководящий пост и отвечающий за работу своих подчиненных, вольно или невольно выбирает для себя определенный стиль общения со своими работниками, который во многом определяет эффективность руководства. Безусловно, каждый подчиненный будет выполнять данные ему руководителем указания, однако его отношение к выполнению этой работы во многом будет зависеть от того, каким образом это указание было дано и насколько авторитетным в коллективе является руководитель.

Богатство сторон, аспектов лидерства определяет многообразие его типологии. Наиболее простой и широко распространенной классификацией лидерства в организации является выделение его ролей:

Деловое лидерство. Оно характерно для групп, возникающих на основе производственных целей. В его основе лежат такие качества, как высокая компетентность, умение лучше других решать организационные задачи, деловой авторитет, опыт и т.д.

Эмоциональное лидерство. Оно возникает в социально-психологических группах на основе человеческих симпатий, притягательности межличностного общения. Эмоциональный лидер вызывает у людей доверие, излучает теплоту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность, создает атмосферу психологического комфорта.

Ситуативное лидерство. Строго говоря, по своей природе оно может быть и деловым, и эмоциональным. Однако его отличительной чертой является неустойчивость, временная ограниченность, связь лишь с определенной ситуацией. Такой лидер может повести за собой группу лишь в определенной ситуации, например при всеобщей растерянности во время пожара.

Интересной представляется типология лидерства, предложенная профессором Б.Д. Парыгиным. В ее основу положены три различных критерия: во-первых, по содержанию; во-вторых, по стилю; в-третьих, по характеру деятельности лидера.

По содержанию различают:

- лидеров-вдохновителей, разрабатывающих и предлагающих программу поведения;
- лидеров-исполнителей, организаторов выполнения уже заданной программы;
- лидеров, являющихся одновременно и вдохновителями и организаторами.

По стилю различают: Авторитарный. Это лидер, требующий монопольной власти, он единолично определяет и формулирует цели и способы их достижения. Связи между членами группы сведены до минимума и проходят через лидера или под его контролем. Авторитарный лидер пытается повысить активность подчиненных административными методами. Его главное оружие - «железная требовательность», угроза наказания, чувство страха.

Демократический. Этот стиль, по мнению большинства исследователей, оказывается более предпочтительным. Подобные лидеры обычно тактичны, уважительны, объективны в общении с членами группы. Социально-пространственное положение лидера - внутри группы. Такие лидеры инициируют максимальное участие каждого в деятельности группы, не концентрируют ответственность, а стараются распределить ее среди всех членов группы, создают атмосферу сотрудничества.

Пассивный. Такого лидера характеризует отсутствие похвалы, порицаний, предложений. Он старается уйти от ответственности, перекладывая ее на подчиненных. Лидер избегает конфликтов с людьми и устраняется от разбора конфликтных дел, передавая их своим заместителям и другим людям, старается не вмешиваться в ход деятельности группы. Этот стиль позволяет начать дело, так как видится, возможно, более компетентным подчиненным без вмешательства лидера. Однако группа может потерять скорость и направление движения без лидерского вмешательства.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Содержание понятия "персонал", субъекты и объекты управления. Принципы и структура управления персоналом. Функции и методы управления персоналом. Условия, оказывающие влияние на управление персоналом.

Система управления персоналом — это совокупность всех видов работ, осуществляемых с целью обеспечения организации квалифицированными специалистами, их эффективного использования, профессионального и социального развития.

Система управления персоналом включает все функциональные подразделения, занимающиеся работой с персоналом, а также всех руководителей организации. Основной объем задач в системе управления персоналом призваны решать специализированные подразделения (отделы кадров, менеджеры по кадрам, службы управления персоналом, отделы, департаменты).

Деятельность этих структур должна быть направлена на комплексную реализацию следующих функций:

— прогнозирование ситуации на рынке труда и внутри организации, определение потребности в персонале;

— систематический анализ кадрового потенциала и планирование его развития;

— оценка, организация обучения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров;

— рациональная организация рабочих мест и улучшение условий труда;

— оптимизация организационной структуры и климата в организации;

— проведение социальных, психологических исследований;

— совершенствование морального и материального стимулирования;

– разработка рекомендаций по развитию персонала.

Объем работы по каждой из функций зависит от размеров организации, характера ее деятельности, квалификации персонала, ситуации на рынке труда, обстановки внутри и вне организации.

Система управления персоналом в организации включает следующие направления.

1. Формирование кадровой политики.

Кадровая политика представляет собой генеральное направление работы с персоналом, совокупность наиболее важных, принципиальных основ, рассчитанных на долгосрочную перспективу. Она определяется типом власти в обществе, стилем руководства, философией и корпоративной культурой организации и регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и др.

2. Подбор персонала.

Осуществление данного этапа означает систему мероприятий по изучению претендентов и выбору соответствующей кандидатуры на вакантные кадровые позиции. Подбор персонала включает определение потребности в кадрах, разработку требований к должности (рабочему месту), набор, оценку и отбор персонала, а также формирование резерва кадров.

Источники набора персонала:

– внутренние — ротация, карьерный рост;

– внешние — личные связи, рекомендации, учебные заведения, биржи груда, центры трудоустройства, кадровые агентства, центры подготовки и переподготовки, хэд-хантинг («охота за головами»), аутсортинг (вывод персонала за штат) и аутстаффинг (кадровый лизинг) и др.

3. Оценка персонала.

На данном этапе предполагается осуществление мероприятий по выявлению профессионально значимых качеств работников. Это означает оценку профессионального и личностного потенциала работников, оценку их индивидуального вклада, аттестацию кадров, мотивацию и стимулирование труда.

4. Расстановка персонала.

Расстановка персонала представляет собой мероприятия, направленные на создание условий для эффективного использования человеческих ресурсов в организации. Она предусматривает обучение, социальную ориентацию, адаптацию, планирование карьеры,

определение условий и оплаты труда, продвижение кадров.

5. Развитие персонала.

Расстановка персонала рассматривается как система мероприятий по повышению потенциала человеческих ресурсов и эффективности их использования в организации. Означает профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку, послевузовское дополнительное образование, социальное развитие и др.

В современных условиях актуальное значение имеет обучение персонала, организация которого может осуществляться способами:

— непосредственно на рабочем месте — инструктаж, наставничество, ротация, делегирование, метод усложняющихся заданий, использование учебных методик, инструкций, пособий и др.;

— вне рабочего места — лекции, семинары, дискуссии, видеообучение, тренинги, деловые, ролевые игры, практические ситуации, имитационные упражнения и др.

Важно, чтобы использование работников осуществлялось в соответствии с полученной ими специальностью, на должностях, которые требуют соответствующих знаний, опыта, личных и деловых качеств.

Эффективность системы управления персоналом зависит от качественного информационного обеспечения. Основными источниками информации о персонале являются:

– заявление — сообщает первое общее впечатление о кандидате;
– фотография — дает представление о внешности;
– биография — показывает процесс становления личности, позволяет узнать «детали»;
– личная анкета — содержит, собирает и систематизирует самую важную информацию о претенденте, позволяет систематизировать, хранить и использовать информацию;
– аттестат зрелости, диплом — дают сведения об успеваемости (профессиональную квалификацию характеризуют относительно);
– трудовая книжка — подтверждает место работы, информирует о динамике и продолжительности занятости (информативность иногда ограничена);
– рекомендации — освещают основные аспекты профессиональной пригодности;
– личная беседа, групповая дискуссия — дает возможность заполнить пробелы информации из других источников, дает личное представление о кандидате;
– пробная работа — способность выполнить определенную работу (испытательный срок);
– медосмотр — оценивает состояние здоровья (допустимая профпригодность);
– тестирование — оценивает характеристики профпригодности (интеллект, эрудиция, профессиональные качества, черты характера);
– графологическое заключение — дает некоторые частные сведения о характере и профпригодности (информативность спорна, допустима только с согласия претендента).

В целях повышения объективности и достоверности оценки персонала рекомендуется использовать информацию из нескольких источников. Основными методами оценки персонала являются:

– изучение личных документов;
– опрос (анкетирование, беседа, интервью);
– групповая дискуссия;
– тестирование;
– деловая игра;
– тренинг;
– испытательный срок;
– наблюдение;
– эксперимент;
– беседа при увольнении;
– аттестация;
– полиграф (детектор лжи).

Каждый метод имеет свои преимущества и ограничения. Их рекомендуется использовать в сочетании друг с другом.

Важное значение в кадровом менеджменте имеет установление обоснованных критериев оценки персонала, основными из которых являются:

— образование и производственный опыт — наличие специального образования, профессиональная квалификация, навыки, компетентность, стаж работы по специальности, производственный опыт, характер работы, несение ответственности;

— поведение — стиль и манера поведения, внешний вид, уверенность в себе, самостоятельность, адаптивность, контактность, уравновешенность, кооперированность;

— целеустремленность — направленность на достижение целей, иерархия целей, выбор средств достижения целей, соотнесение целей и результата деятельности, стремление к повышению по службе (карьера), инициатива, готовность к выполнению заданий, усердие, способность к дальнейшему образованию;

— интеллектуальные способности — сообразительность, внимательность, тип мышления, аналитические, мыслительные способности, акция на действия, уровень суждений, умение вести переговоры;

— манера разговора — ясность изложения мыслей, культура речи, аргументированность, находчивость, убедительность;

— профессиональная пригодность — соответствие способностей работника требованиям конкретной должности (может быть специальная и личная).

Достоверность оценки персонала повышается при комплексном использовании указанных критериев.

Ключевой составляющей деятельности менеджера по управлению персоналом является создание эффективной системы мотивации и стимулирования труда в организации. Мотивация обеспечивает заинтересованность работников в результатах труда, повышает его эффективность и является основой результативности функционирования и развития организации.

Мотивация формируется на основе многообразных приемов материального и нематериального стимулирования персонала. Современная практика стимулирования ориентирует на создание мотивирующей рабочей среды, предполагающей наличие широкого набора стимулирующих факторов, постоянно действующих на работника в процесс его трудовой деятельности.

Наибольшая эффективность достигается при создании в организации «системы кафетерия» на основе объедения всех существующих привилегий в общую систему поощрения и предоставления работникам возможности самостоятельного выбора наиболее предпочтительных форм стимулирования.

В настоящее время основным направлением совершенствования работы с персоналом является реализация концепции повышения качества трудовой жизни. Показатели качества трудовой жизни включают:

трудовой коллектив — хороший психологический климат, нормальные отношения с администрацией, участие персонала в управлении, соблюдение регламентирующих документов, минимальные стрессы на работе, позитивная мотивация;

оплата труда — хороший оклад, вознаграждение за достигнутый результат, премии по итогам квартала и года, премии за выслугу лет, доплаты за совмещение профессий, ощущение экономического благосостояния;

рабочее место — территориальная близость к дому, хороший офис и мебель, современная оргтехника, служебный транспорт, автостоянка, хорошие эргономические и физиологические условия труда, личная безопасность;

руководство предприятия — доверие к руководителям, хорошие отношения с начальником, соблюдение прав личности, стабильная кадровая политика, уважение подчиненных, преданность предприятию;

служебная карьера — планирование карьеры, поощрение обучения персонала, продвижение по заслугам, объективная оценка кадров, отсутствие апатии и застоя;

социальные гарантии — предоставление отпуска по графику, оплата больничных листов, выплата гарантированных пособий, страхование жизни, компенсации за транспорт, квартиру;

социальные блага — выплата материальной помощи, фирменная одежда и обувь, оплата спортивно-оздоровительных услуг, подарки к дням рождения и юбилеям, льготные кредиты на жилье и транспорт.

Таким образом, человеческие ресурсы — это активы организации, капитал, который приносит реальную прибыль. Совершенствовано системы управления персоналом с целью повышения квалификации, мастерства работников, их способностей к саморазвитию выступают стратегическим фактором менеджмента XXI в.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Основная цель проведения практического занятия заключается в закреплении знаний полученных в ходе прослушивания лекционного материала.

Практические занятия проводятся в форме дискуссии и предполагают обсуждение конкретных ситуаций, раскрывающих и характеризующих тему занятия. Обсуждение направлено на освоение научных основ, эффективных методов и приемов решения конкретных практических задач, на развитие способностей к творческому использованию получаемых знаний и навыков.

Практическое занятие проводится в форме устного опроса студентов по вопросам практических занятий, предполагающих проверку знаний усвоенного лекционного материала.

Практическое *занятие проводится в форме решения* задач *или моделирования практических ситуаций.*

В ходе подготовки к практическому занятию студенту следует просмотреть материалы лекции, а затем начать изучение учебной литературы. Следует знать, что освещение того или иного вопроса в литературе часто является личным мнением автора, построенным на анализе различных источников, поэтому не следует ограничиваться одним учебником, научной статьей или монографией, а рассмотреть как можно больше материала по интересуемой теме, представленного в системе ЭБС.

Обязательным условием подготовки к практическому занятию является изучение нормативной базы. Для этого следует обратиться к любой правовой системе сети Интернет (Консультант Плюс, Гарант и т.д.). В данном вопросе не следует полагаться на книги, так как законодательство претерпевает постоянные изменения и в учебниках и учебных пособиях могут находится устаревшие данные.

В ходе подготовки к практическому занятию студенту необходимо отслеживать научные статьи в специализированных изданиях, а также изучать статистические материалы, соответствующей каждой теме.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. Проработать конспект лекций;
2. Прочитать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу;
3. Ответить на вопросы плана практического занятия;
4. Выполнить домашнее задание;
5. Проработать тестовые задания и задачи;
6. При затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

При подготовке к практическим занятиям следует руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя, использовать основную литературу из представленного им списка. Для наиболее глубокого освоения дисциплины рекомендуется изучать литературу, обозначенную как «дополнительная» в представленном списке.

При подготовке доклада на практическое занятие желательно заранее обсудить с преподавателем перечень используемой литературы, за день до практического занятия предупредить о необходимых для предоставления материала технических средствах, напечатанный текст доклада предоставить преподавателю.

Если при изучении отдельных вопросов возникнут трудности, студент может обратиться к преподавателю за консультацией (устной или письменной).

Таим образом, значительную роль в изучении предмета выполняют практические занятия, которые призваны, прежде всего, закреплять теоретические знания, полученные в ходе прослушивания и запоминания лекционного материала, ознакомления с учебной и научной литературой, а также выполнения самостоятельных заданий. Тем самым практические занятия способствуют получению наиболее качественных знаний, помогают приобрести навыки самостоятельной работы.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Для работы со студентами рекомендуют к применению следующие формы самостоятельной работы.

Работа с литературой

Важной составляющей самостоятельной внеаудиторной подготовки является работа с литературой ко всем занятий: семинарским, практическим, при подготовке к зачетам, экзаменам, тестированию, участию в научных конференциях.

Один из методов работы с литературой – повторение: прочитанный текст можно заучить наизусть. Простое повторение воздействует на память механически и поверхностно. Полученные таким путем сведения легко забываются.

Более эффективный метод – метод кодирования: прочитанный текст нужно подвергнуть большей, чем простое заучивание, обработке. Чтобы основательно обработать информацию и закодировать ее для хранения, важно провести целый ряд мыслительных операций: прокомментировать новые данные; оценить их значение; поставить вопросы; сопоставить полученные сведения с ранее известными. Для улучшения обработки информации очень важно устанавливать осмысленные связи, структурировать новые сведения.

Изучение научной учебной и иной литературы требует ведения рабочих записей. Форма записей может быть весьма разнообразной: простой или развернутый план, тезисы, цитаты, конспект.

План – структура письменной работы, определяющая последовательность изложения материала. Он является наиболее краткой и потому самой доступной и распространенной формой записей содержания исходного источника информации. По существу, это перечень основных вопросов, рассматриваемых в источнике. План может быть простым и развернутым. Их отличие состоит в степени детализации содержания и, соответственно, в объеме.

Выписки представляют собой небольшие фрагменты текста (неполные и полные предложения, отделы абзацы, а также дословные и близкие к дословным записи об излагаемых в нем фактах), содержащие в себе квинтэссенцию содержания прочитанного. Выписки представляют собой более сложную форму записи содержания исходного источника информации. По сути, выписки – не что иное, как цитаты, заимствованные из текста. Выписки позволяют в концентрированные форме и с максимальной точностью воспроизвести наиболее важные мысли автора, статистические и даталогические сведения.

Тезисы – сжатое изложение содержания изученного материала в утвердительной (реже опровергающей) форме. Отличие тезисов от обычных выписок состоит в том, что тезисам присуща значительно более высокая степень концентрации материала. В тезисах отмечается преобладание выводов над общими рассуждениями. Записываются они близко к оригинальному тексту, т.е. без использования прямого цитирования.

Аннотация – краткое изложение основного содержания исходного источника информации, дающее о нем обобщенное представление. К написанию аннотаций прибегают в тех случаях, когда подлинная ценность и пригодность исходного источника информации исполнителю письменной работы окончательно неясна, но в то же время о нем необходимо оставить краткую запись с обобщающей характеристикой.

Резюме – краткая оценка изученного содержания исходного источника информации, полученная, прежде всего, на основе содержащихся в нем выводов. Резюме весьма сходно по своей сути с аннотацией. Однако, в отличие от последней, текст резюме концентрирует в себе данные не из основного содержания исходного источника информации, а из его заключительной части, прежде всего выводов. Но, как и в случае с аннотацией, резюме излагается своими словами – выдержки из оригинального текста в нем практически не встречаются.

Конспект представляет собой сложную запись содержания исходного текста, включающая в себя заимствования (цитаты) наиболее примечательных мест в сочетании с планом источника, а также сжатый анализ записанного материала и выводы по нему.

При выполнении конспекта требуется внимательно прочитать текст, уточнить в справочной

литературе непонятные слова и вынести справочные данные на поля конспекта. Нужно выделить главное, составить план. Затем следует кратко сформулировать основные положения текста, отметить аргументацию автора. Записи материала следует проводить, четко следуя пунктам плана и выражая мысль своими словами. Цитаты должны быть записаны грамотно, учитывать лаконичность, значимость мысли.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Необходимо указывать библиографическое описание конспектируемого источника.

Самостоятельная работа студентов является обязательной для каждого студента, а её объём определяется учебным планом. Формы самостоятельной работы студентов определяются содержанием учебной дисциплины, степенью подготовленности студентов.

Самостоятельная работа — одна из важнейших форм овладения знаниями. Самостоятельная работа включает многие виды активной умственной деятельности студента: слушание лекций и осмысленное их конспектирование, глубокое изучение источников и литературы, консультации у преподавателя, написание реферата, подготовка к практическим занятиям, экзаменам, самоконтроль приобретаемых знаний и т.д.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, особое внимание уделяя целям и задачам, структуре и содержанию курса.

Тематика заданий для самостоятельной работы представлена в Рабочей программе.