

image not found or type unknown



Раскрывая социальный феномен управления, важно отличить его не только от управления естественно-природного (биологического) и технического, сколько определить его объем, масштабы, содержание. Если в первом случае понятно, что социальное управление вытекает из необходимости общения людей в процессе социальной деятельности определяет отношения между людьми по поводу каких-либо общественных процессов (обмена продуктами, производства, культуры, искусства, природы, техники, быта и т.п.), то рассмотрение содержания социального управления в научной литературе не всегда однозначно.

Например, в западной и отечественной литературе по менеджменту последний отождествляется однозначно с управлением, хотя, на наш взгляд, менеджмент нужно рассматривать как организационно-экономическое поведение по управлению.

В книге «Советская социология» понятия «управление» и «руководство» рассматриваются как самостоятельные, однопорядковые. Правда, тут же их различие сводят к функциям, неубедительно повторяя в обоих случаях одни и те же составляющие. В этой же работе «управление» отличают от «организации» и «планирования». [1] Думается, два последних процесса являются компонентами системы управления.

Целью данного эссе является систематизация, накопление и закрепление знаний об основных законах и принципах социального управления. Что бы было более понятно разобьем тему на две части.

В первой части эссе «Законы социального управления» рассмотрены основные компоненты социального управления, его функции, а также источники, движущие силы и механизмы.

Во второй части эссе «Принципы социального управления» изучены сущность принципов социального управления, исследованы общие методологические и специфические методологические принципы социального управления, организационные и частные принципы социального управления.

.

Законы социального управления

Основные компоненты социального управления

Социологический подход к управлению предполагает выделение трех важнейших его элементов:

1) ядро механизма управления составляет целенаправленное управляющее воздействие, включающее целеполагание и целеосуществление. Воздействие выступает в двух формах. Внешнее воздействие имеет орган управления за рамками объектов управления. Любая открытая система всегда подвергнута внешнему воздействию социального окружения в виде социальных условий и факторов (экономических, политических, социальных, духовных). Структура и характер внешнего воздействия для каждой управленческой системы различаются составом, интенсивностью, насыщенностью, степенью влияния. Другая форма воздействия - самоуправление, саморегуляция. Эта форма внутренне присуща любой управляемой системе. Процесс самоуправления складывается из двух мощных противодействующих процессов. С одной стороны, каждая система имеет свои источники, движущие силы, механизмы самодвижения, саморазвития главного системообразующего интегрального звена системы и других системообразующих качеств и звеньев, благодаря которым система сохраняет качественную определенность и целостность. С другой стороны, постоянные внешние и внутренние воздействия пытаются вывести систему из равновесия. Эти воздействия необходимы, но должны иметь достаточные пределы, чтобы процесс управления мог осуществляться. Внешние и внутренние воздействия на систему формируют новые системообразующие свойства и звенья, которые либо упорядочивают, корректируют в нужных пределах функционирование системы, либо нарушают ее работу. Идеально, когда формой выражения внешнего и внутреннего воздействия является информация, обладающая свойством достаточности воздействия;

2) другим компонентом социального управления является социальная самоорганизация, т.е. спонтанные процессы внутриорганизационного, внутригруппового, внутриколлективного регулирования (социальные нормы, моральные требования, общественное мнение, «школы престижа», лидерство, неформальное группообразование, узкогрупповые конъюнктурные интересы, морально-психологический климат и т.д.).

Социальная самоорганизация существует в обществе на всех его уровнях, начиная с общества как целого и кончая первичными группами. Отличительное ее свойство - спонтанность, т.е. самопроизвольность, отсутствие единого субъективного начала. Это не значит, что элемент субъективного - человеческая воля. План, цель здесь исключены совершенно. Но они не выступают как сознательно образуемая общая основа процесса.

То, что на шире ком уровне выступает как самоорганизация системы, на уровне индивида есть целевое поведение. Примером такой самоорганизации можно назвать многие демографические процессы - воспроизводство населения, брачность, эмиграцию и т.д. Эти процессы остаются таковыми в своей основе, несмотря на внедрение в них элементов целенаправленного воздействия: объективированного порядка (право, стимулы, социальные факторы).

Таким образом самоорганизация - продукт социального взаимодействия, происходят в массовом, коллективном или групповом масштабах;

3) оба названных компонента образуют третий - организационный порядок, включающий в себя как продукт «прошлого» управленческого труда (решения, объективированные в стабильной должностной структуре, административном распорядке, требованиях, режиме), так и стихийно сложившиеся правила и нормы отношений в организации.

Итак, механизм социального управления не сводится лишь к целенаправленному управляющему воздействию, но включает в себя организационный порядок и спонтанные процессы самоорганизации. В этом состоит специфика социологического подхода к управлению.

Исторически последовательность возникновения компонентов можно представить следующим образом: наиболее ранней явилась самоорганизация, затем сформировались самоуправление и, наконец, централизованное управление. Для современных организационных систем характерно сосуществование всех процессов управления.

Любая сложная система не может управлять только извне. Это тем более относится к самым сложным системам - социальным; исключение из них самоуправления и самоорганизации равносильно их разрушению; правомерно при этом преобладание одного из процессов управления. Для соотношения названных факторов управления характерны взаимопроникновение и переход одного в другой. Составляющие социального управления обладают свойством

эквивалентности. В то же время они могут иметь и различную направленность, противодействовать один другому. Из этих особенностей взаимодействия различных процессов управления вытекает важная социальная задача: определить место и функциональное значение каждого из составляющих, построить их взаимодействие в диалектическом единстве, во взаимосвязи. Иными словами, это интеграция разносторонних компонентов механизма социального управления, органичными составляющими которого должны стать организационный порядок, «внешнее» воздействие, самоуправление и самоорганизация.

Функции социального управления

Функция (в переводе с латинского означает «деятельность») управления - это вид деятельности, основанный на разделении и кооперации управленческого труда и характеризующийся определенной однородностью, сложностью и стабильностью воздействия на объект и субъект управления.

Управление и установление объема работ по каждой функции являются основой для формирования структуры управляющей системы и взаимодействия ее компонентов.

В литературе и практике существуют различные подходы к классификации функций управления. Наиболее общими являются три классификационных признака выделения функций:

- 1) этапы (стадии) процесса управления;
- 2) сфера (вид) деятельности;
- 3) вид объекта управления.

Один из первых исследователей функций управления - французский инженер Анри Файоль. К общим функциям по первому признаку он относил предвидение, организацию, распорядительство, согласование и контроль. В дальнейшем состав общих функций и их название претерпели определенные изменения. Были включены: стимулирование, анализ, прогнозирование и планирование; организация работы; активизация; координация и регулирование, учет. Эти функции называют конкретными, или специальными: перспективное и текущее экономическое и социальное планирование; организация работ по стандартизации; учет и отчетность; экономический анализ; управление технической подготовкой производства; управление технологическими процессами; оперативное управление

производством; организация метрологического обеспечения; технический контроль и испытания; сбыт продукции; организация работы с кадрами; управление организацией труда и заработной платы; организация творческой деятельности; материально-техническое снабжение; капитальное строительство; организация финансовой деятельности. В зависимости от масштаба, специализации и производственной структуры названные объединения могут быть соединены или расчленены.

По виду объекта управления функции могут быть подразделены по уровню производства (участок, цех, корпус, предприятие и т.д.) и элементам процесса производства (труд, орудия, предметы и продукты труда).

Функции по уровню производства, в свою очередь, могут классифицироваться: по видам процессов (основные, вспомогательные, обслуживающие), по типу и масштабу производства, по виду специализации (предметная, подетальная, технологическая); фазам производственного процесса (заготовительная, обработочная, сборочная и т.д.).

Для построения социологических моделей управления необходимо полно отразить реальные объекты и субъекты управления, многомерность, многовариантность и содержание функций.

Источники, движущие силы и механизмы социального управления

Условия функционирования систем зависят от источников, движущих сил и механизмов социального управления.

Источники социального управления в любой управленческой системе представляют собой противоречия между субъектом и объектом управления. Субъект в объекте реализует свои потребности. Противоречие заключается в степени реализации его потребностей. Осознание противоречия, неполного осуществления потребностей делает последние интересом субъекта, движет его на постановку новых целей и путей достижения нереализованных потребностей.

Недостаточные цели после контроля, анализа и корректировки изнутри и заданные вновь извне, а также невыполненные или появившиеся вновь требования к субъекту и объекту являются социальными установками и выполняют в системе управления роль механизмов запуска источников и движущих сил, успешного взаимодействия субъекта и объекта. Социальные установки могут появиться под влиянием экономических, политических, правовых социальных и духовных

изменений в обществе, при перемене обстановки в регионе, городе, в организации; связаны с удорожанием сырья, транспортных расходов, появлением конкурента и т.д. Другими словами, социальной установкой (механизмом) может стать любое внешнее воздействие на управленческое решение или указание на подчинение скорректированной цели.

Такое системно-целостное представление о взаимодействии между субъектом и объектом по поводу управления в полной мере отвечает социологическому стилю мышления. Он предполагает не простое наделение каждой структурной составляющей соответствующими функциями, а выражение роли, места и действия составляющих в виде показателей и индикаторов проявления в реальной службе, организации, обществе. Тогда потребности и интересы субъекта материализуются в его деятельность по преобразованию объекта и совершенствованию самого субъекта (повышению образования, квалификации, проявлению трудовой, творческой, общественной активности, повышению статуса, Изменению социального положения). Взаимодействие главного интегрального системообразующего звена с движущими силами, механизмами, его реакция на результат действия и внешнее социальное окружение системы (экономическая, политическая и правовая обстановка в стране и регионе, конъюнктура рынка, появление конкурентов, безработица и т.п.) может вызвать как коррекцию управляющего воздействия, так и появление новых системообразующих звеньев (звено условий труда, звено качества, звено морально-психологических отношений и т.д.).

Нормы, законы, традиции и обычаи определяют условия деятельности и контроля и оценки, характер и стандарты организации, самоуправления и поведения объекта. Идеология обеспечивает реализацию норм, традиций, способов и средств достижения результата.

2 Принципы социального управления

Сущность принципов социального управления

Принципы управления - это наиболее важные закономерности, фундаментальные правила, на которых основаны организация, функционирование или развитие систем управления.

Принципы составляют основополагающее начало управления. Они отражают сущность реальных процессов управления, подчиняющихся определенным законам. Они так же объективны, как и законы, которые в них отражаются.

Принципы управления отличаются высокой стабильностью во времени. Однако это не исключает гибкости их применения в различных конкретных условиях.

Экономика общества, организации в своем развитии проходят различные этапы, отягчающиеся масштабами и структурой, технической оснащенностью и формами организации, уровнем образования и культуры работающих. Учет этого динамизма в изменении значимости отдельных принципов управления - показатель экономической культуры, эрудиции и квалификации специалистов, руководителей производства.

Принципы управления - наиболее сознательная форма использования объективных законов общества в практике управления. Поскольку управление складывается из двух основных факторов - стихийного и сознательного управления - научный уровень управления достигается за счет сокращения действий стихийного фактора. Сократить действие стихийного фактора можно путем постоянного социологического изучения тенденций и закономерностей прохождения общественных процессов и их влияния на социальное управление. Владение информацией о действии внешних социальных условий и факторов на систему управления позволит выработать научный подход к управлению, основанный на объективных закономерностях.

Социологический подход к принципам управления предполагает выделение среди них четырех основных типов принципов:

общие методологические принципы управления социальными процессами;

специфические методологические принципы управления, выведенные из социологии;

организационные принципы социального управления;

частные принципы управления.

Рассмотрим отдельно каждый из выделенных типов принципов управления.

Общие методологические принципы научного управления социальными процессами

Общими методологическими принципами научного управления мы называем принципы, в соответствии с которыми можно рассматривать все социальные процессы управления вне зависимости от общественного строя, социальной

системы.

К общим методологическим принципам мы отнесли:

конкретно-исторический подход;

системность;

комплексность;

сочетание общечеловеческих ценностей, потребностей и интересов с государственными и групповыми;

социальный детерминизм;

взаимосвязь и взаимообусловленность управленческого воздействия и управляемых процессов;

самодвижение, саморазвитие, саморегулирование управляющей и управляемых систем;

ориентация на прогрессивную перспективу.

Принципы системности и комплексности требуют тесной увязки решения экономических, социально-политических и духовных проблем в управлении.

Конкретно-исторический подход требует реализации тех принципов, которые отвечают требованиям исторического периода развития общества.

Принцип социального детерминизма определяет первичность решения задач, связанных с социальным положением, социальной защищенностью и т.п. людей в управлении процессами.

Управленческая система, если в ней не действует принцип саморазвития и саморегулирования, обречена, т. к. в нем не работают источники и движущие силы.

Успешно функционирующей может быть лишь самосовершенствующаяся система, ориентированная на социальный прогресс.

Специфические методологические принципы социального управления

Если общие методологические принципы научного управления социальными процессами отражают больше междисциплинарный подход, то специфические

методологические принципы связаны с социологическим аспектом выделения принципов. К ним можно отнести:

объективность;

адресность и конкретность;

преемственность;

единство социальных целей, задач и средств;

научность.

Принципы научности, объективности и конкретности требуют учета в управлении объективных закономерностей и их специфического проявления в конкретных условиях.

Без принципа преемственности пришлось бы при любом отклонении, перестройке, коррекции работы системы каждый раз формировать новое системообразующее интегральное звено системы, восстанавливать взаимосвязь с ним всех других звеньев, а так же связи с внешней социальной средой и т.п.

Каждая цель в системах управления очерчена своим кругом задач, для решения которых требуются вполне определенные средства. Любое несоответствие и этой цепочке приведет к отклонению от запрограммированного результата, неэффективности и ненадежности работы системы.

Организационные принципы социального управления

Организационными мы назвали принципы потому, что они определяют организационный аспект управления, управленческой деятельности субъекта. В литературе по управлению чаще всего именно организационные принципы считают основными:

принцип демократического централизма, позволяющий сочетать плановое централизованное начало в управлении с широкой демократией, использованием инициативы масс, передовых коллективов;

принцип основного звена, отыскание из множества задач основной задачи, решение которой позволяет решить весь комплекс вопросов управления;

территориально-отраслевой принцип, согласно которому в управлении необходимо сочетать административно-территориальный подход с отраслевым;

принцип единства хозяйственного и политического руководства;

принцип плановости;

принцип обеспечения единства материального и морального стимулирования труда;

принцип экономичности и эффективности управления;

принцип единоначалия и коллегиальности, сочетающий строгое подчинение трудовой группы распоряжениям руководителя, всю полноту ответственности руководителя за результаты работы доверенного ему участка, когда каждый работник отвечает за свой участок работы с широким привлечением членов трудового коллектива к обсуждению проблем организации. Единоначалие предполагает также установление и поддержание строгой дисциплины в организации. Коллегиальность проявляется не только в принятии решений с участием широких масс трудящихся в управлении организацией, но и в четком их исполнении. Коллегиальность должна сопровождаться установлением личной ответственности каждого за порученное дело;

принцип единства требований (по горизонтали и вертикали; к себе, коллегам, подчиненным и руководителям; к действию всех элементов системы);

принцип оптимальности (оптимальное сочетание централизации и децентрализации; оптимальное сочетание различных стилей управления - демократического, либерального и авторитарного; оптимальное сочетание формальных и неформальных функций и т.п.);

принцип реальной эффективности и доминирования социального эффекта.

Важнейшая задача любого управления - обеспечение, наиболее полное удовлетворение потребностей, субъекта при наименьших затратах ресурсов: людских, материальных, энергетических, духовных. И тогда источник противоречия и развития системы управления смещается в сторону оптимальности взаимодействия между субъектом и объектом, либо в сторону преобладающего социального аффекта - сохранения человеческих ресурсов, их более полного воспроизводства, совершенствования, защищенности, оздоровления труда, отношений по поводу управления. Суть принципа - выбор наиболее эффективного и

данных конкретных условиях управленческого решения на основе всестороннего анализа и изучения информации, рассмотрения множества вариантов решений и т.п.;

принцип иерархичности и субординации. Иерархичность в системе управления определяет расположение элементов, частей в порядке от высшего к низшему. Субординация рассматривается как подчинение нижестоящих органов и должностных лиц вышестоящим, использование правил служебной дисциплины. Соблюдение иерархичности и субординации означает в системе управления недопущение перескакивания через иерархические ступени и нарушение взаимодействия между вышестоящими и нижестоящими органами и функциями.

Частные принципы социального управления

Все подсистемы управления, любые сферы деятельности создаются, функционируют и развиваются в соответствии не только с общими, специфическими и организационными, но и с частными принципами. Частных принципов много. Все они формулируются в виде правил или требований. Назовем некоторые из них:

принципы хозяйственного расчета;

принципы формирования потоков информации;

принципы организации заработной платы;

принципы создания производственных бригад (добровольности, компетентности, профессионализма, оперативности и т.д.);

принципы формирования управленческих штатов и др.

Среди частных принципов могут быть и принципы «неформального» управления, основанные на обычаях, традициях, неформальных отношениях. У японцев это широкое идеологическое поле и отношения субординации, охватывающие работника с самого поступления его в организацию. Это могут быть всевозможные морально-трудовые кодексы, кодексы чести, правила поведения работников, требования к руководящим работникам, экономические, социальные, политические, правовые, бытовые и другие установки типа:

«В нашем отделе не принято опаздывать на работу»,

«Принимаясь за работу, проверь наличие статического электричества»,

«Не делай замечания подчиненному в присутствии третьего лица»,

«Задания подчиненному выдавай только в письменном виде»,

«Уходя, не оставляй документы на столе» и т.д.

В заключении могу сказать , что любое управление - это такая деятельность субъекта управления (управляющего - отдельного лица или группы людей, - целого органа, социального института), которая осуществляется со знанием дела, по определенным правилам, нормам и направлена на достижение тех или иных целей, т.е. управление всегда связано с людьми и представляет собой социальный феномен.

Список литературы

1. Голиков В.Д. Социология управления. – М., 2002
2. Советская социология. – М.: Наука, 1982. – Т.1. – С.174-175.
3. Удальцова М.В. Социология управления. – М., 2000
4. Советская социология. – М.: Наука, 1982. – Т.1. – С. 174-175.