ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

**Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования**

**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**(ГОУВПО «АмГУ»)**

# Кафедра Социологии

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

на тему: Классификация видов социального управления

по дисциплине Социология управления

Благовещенск 2010

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Понятие, сущность и содержание социального управления

2. Классификация видов социального управления

Заключение

Библиографический список

ВВЕДЕНИЕ

Управление является элементом организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических). Соответственно этим системам выделяются три основных вида управления: в живой природе, в неживой природе, в обществе (социальное управление). Каждый из этих видов имеет несколько разновидностей.

Наиболее сложным видом управления является социальное управление. Оно подразделяется на три группы: экономическое; социально-политическое; духовной жизнью общества.

Под социальным управлением понимается управление в сфере человеческой деятельности, управление общественными отношениями и процессами в обществе, управление поведением людей и их коллективами, управление организациями, в которых трудятся люди. Совместная общественная деятельность людей осуществляется в различных областях: например, в процессе производства и потребления материальных благ, в социально-политической, идеологической (в том числе и этической), культурной, семейной сферах. Протекаемые в указанных областях процессы, отличающиеся порой особой сложностью и важностью, требуют руководства, т. е. приведения отношений в законченную систему, создания упорядоченности общественных связей. В каждой сфере, обладающей качественным своеобразием, приемлемы лишь специальные системы управленческой организации.

1. ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

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

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

Управление техническими системами (производственно-техническими процессами, механизмами, системами машин) изучается в основном техническими науками.

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

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

Понятие “социальное управление” рассматривается в узком и широком значении слова.

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

Анализируя в “Капитале” различные формы общественного труда, К. Маркс пришел к очень важному для понимания генезиса и сущности управления выводу: “Всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, — писал он, — нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения его самостоятельных органов. Отдельный скрипач сам управляет собой, оркестр нуждается в дирижере”. В широком смысле слова социальное управление рассматривается как сфера деятельности людей. Маркс обратил внимание на выделение социального управления в определенный вид человеческой деятельности: “Труд по надзору и управлению... непосредственно и неразрывно связан с производительными функциями, Которые налагаются всяким комбинированным трудом на отдельных индивидуумов в качестве особого труда”, возникающего “всюду, где непосредственный процесс производства имеет вид общественно-комбинированного процесса, а не является разъединенным трудом самостоятельных производителей”.

Объективная необходимость управленческого труда порождает особую группу работников — управляющих.

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

Необходимость социального управления обусловлена, прежде всего, фактом разделения труда в группах людей, в крупных коллективах, в масштабе государства, а также необходимостью его кооперации. Следовательно, как совместный труд людей составляет основу всякого человеческого общества, так и управление является необходимым элементом общего труда, существования и развития общества.

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

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

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

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

Следовательно, основным элементом управления, с чего оно начинается, является целеполагание. Целеполагание — процесс обоснования и формирования целей развития управляемого объекта на основе анализа общественных потребностей в продукции, услугах, качестве социальных связей, исходя из реальных возможностей их наиболее полного удовлетворения.

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

Итак, уже само целеполагание — есть одно из могучих средств, которое оказывает воздействие на людей, их поведение и жизнедеятельность и тем больше, чем в большей мере поставленные цели затрагивают интересы личности, каждого человека, его ценности, убеждения, мировоззрение, коренные жизненные интересы (экономические, социальные, политические, духовно-культурные).

Именно поэтому многие ученые, изучающие управление, считают сегодня главным средством воздействия одного человека на другого, возбуждения его активности систему стимулирования к деятельности (экономической, политической, социальной, моральной и т. п.).

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

Итак, как видно, стимулы неразрывно связаны с целеполаганием, но еще в большей мере к нему имеет отношение мотив. Если стимул содержит в себе и причину, и цель активности в их нерасчлененном виде, а цель не всегда может быть осознанной, то мотив активно включает сферу сознания, идеальный образ, что делает саму активность более целесообразной, эффективной. Можно поэтому сказать, что мотивация к деятельности — это качественно иной способ стимулирования активности, который включает все сущностные силы личности: ценности, идеалы, мировоззрение, направленность человека, “Я — концепцию” и т. п. Поэтому очень важно подчеркнуть, что в связи с подъемом творческих сил личности необходимо все более полное использование человеческого фактора, ресурса личности в управлении.

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

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

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

Обычно считают, что управление возникло только в результате разделения труда на умственный и физический, что привело к разделению управленческой и исполнительной деятельности. Однако феномен управления имеет более древнюю и длительную историю. Уже на заре человечества в стаде человекообразных обезьян обнаруживаются признаки управления. В стаде управление проявляется на уровне животных инстинктов. Члены стада шли за своим вожаком не потому, что они осознавали разумность этого, а в силу заложенных в них природой программ целесообразного поведения. Такое бессознательное поведение сохраняло им жизнь. В дальнейшем, по мере развития человека, управление из бессознательного (инстинктивного) акта постепенно превращается в сознательный, который получает со временем и научное подкрепление.

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

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

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

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

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

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

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

Управленческие отношения отличаются исключительной сложностью, представляя собой единство объективного и субъективного, и реализуются в деятельности субъектов управления. Они определяются особенностями социальной экономической системы.

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

В процессе деятельности, которая реализуется в организационных отношениях, осуществляется взаимодействие с коллективами людей, имеет место специализация по определенным предметам, содержанию и видам работ, что требует кооперации в целях комплексной реализации компетенции органа управления и в целом реализации функций управления. Формальное построение органа по подразделениям и должностям создает лишь внешнюю логическую схему для организационной деятельности, которая каждый раз, с учетом свойств конкретных людей, должна быть соотнесена с неформальной (отношения между людьми и социальными группами). Только тогда управленческая работа имеет шанс на успех. Момент неформальных отношений в организаторской деятельности нередко не учитывается, руководители делают акцент на собственную волю или близкое окружение. Тогда управленческая деятельность теряет свой потенциал и снижается ее эффективность. Особо актуален момент неформальных коллективных отношений в больших социальных организациях, в обществе в целом, где морально-психологические и нравственные регуляторы имеют все большее значение.

Помимо отношений субординации типа “руководители — подчиненные” существуют отношения координации, или отношения между находящимися на одном иерархическом уровне членами организации, направленными на взаимное согласование действий, исходя из совместных задач руководства или исполнения. Система управления подразделяется на две основные подсистемы: управляющую и управляемую, каждая из которых может рассматриваться как относительно самостоятельная с присущими ей особенностями. Они имеют многоуровневую иерархическую структуру, в каждом звене (подсистеме) имеются свои направления прямых и обратных связей, образующих внутренние источники саморегуляции.

Анализируя дальше систему управления, необходимо выделить следующие ее компоненты. Помимо объекта и субъекта управления организационных и управленческих отношений и соответствующих видов деятельности, в нее входят функции управления, под которыми понимают конкретные направления деятельности. Функции управления можно классифицировать по их общим значениям, разделяя их на функции целевые и организационные. Назначение целевых функций состоит в направленности к определенной цели системы, которая может охватывать разные уровни социальной организации. Поскольку суть управления состоит в достижении цели, целевые функции являются не только необходимым, но и определяющим элементом как управленческой деятельности, так и всей системы управления, ее становления и развития. Процесс целеполагания является определяющим условием эффективности всей системы управления. Содержание существующей системы управления функционально организуется (самоорганизуется) именно для достижения определенных целей. Целеполагание всегда выполняет элемент прогнозирования — предвидения состояний, изменений, которые ожидаются в результате развития данной социальной системы. Итак, основные задачи управления и его составной части — организации — решает система управления. Конечным результатом ее функционирования являются принятие и реализация грамотного управленческого решения, которое всегда представляется интеллектуальным и психологическим актом выбора одной или нескольких альтернатив из множества возможных вариантов.

2. КЛАССИФИКАЦИЯ ВИДОВ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

С научной точки зрения *управление*- это направленная координация и организация *объекта* управления. Данная сфера деятельности возникла в ходе разделения труда. С ее помощью человек воздействует на технологические, экономические и социальные процессы для достижения определенных целей.

Управление многообразно. Характеризуя окружающий мир, исследователи выделяют три компонента - неживую природу, живую природу и человеческое общество. Это позволяет дать укрупненную *классификацию* процессов управления по его основным классам:

• процессы управления в неживой природе (в технических системах) называют *управлением вещами*, что является областью изучения преимущественно технических наук;

• процессы управления в живых организмах относятся к *управлению биологическими системами* и являются предметом изучения естественных наук;

• процессы управления в обществе (в социальных системах) называют *управлением людьми* или *социальным управлением*, что относится преимущественно к области социальных наук.

Социальное управление включает два основных *подкласса*- управление индивидуальной деятельностью человека и управление коллективной деятельностью людей. Важнейшими *видами* социального управления являются административно-государственное (политическое) управление, управление социально-культурной сферой (духовным производством), управление материальным производством. Классификация (типология) управления представлена на рисунке 1.

*Административно-государственное (политическое) управление* занимает особое место в системе правового регулирования, поскольку выступает необходимым и важным инструментом управления социальными процессами в обществе. Ему присущи соответствующие границы регулирования - деятельность государственной исполнительной власти всех рангов, общественных отношений управленческого характера, которые складываются в этой сфере, внутренняя организационная деятельность других государственных органов, связанных с функцией управления, а также внешнеорганизационные отношения негосударственных организаций, учреждений и предприятий.

Административно-государственное управление охватывает широкий круг общественных отношений, которые возникают в связи с реализацией ей функций управления в процессе деятельности органов исполнительной власти. Наиболее тесную связь Административно-государственное управление имеет с государственным правом, которое составляет основу всех отраслей права включая административное, и занимает ведущее место.

Духовное производство представляет собой особую форму духовной деятельности, выделившуюся в самостоятельную сферу, "отрасль" производства в процессе общественного разделения труда и расслоения общества; это деятельность, определенны образом организованная, институционализированная и профессионально закрепленная за особой группой людей (идеологи, ученые, художники и т. д.). Духовное производство появляется в результате "рассечения" человеческой деятельности на материальный и духовный труд, получая статус и вид особой сферы общественного производства наряду с материальным производством.

В современных условиях духовное производство представляет собой сложную систему духовной деятельности, охватывающую сферу духовного творчества (научного, художественного, идеологического и т. д.) и сферу распределения и освоения продуктов этого творчества в масштабе всего общества. В последнюю сферу входят образование населения, его нравственное и эстетическое воспитание, различные формы его приобщения к духовной культуре.

Управление духовным производством касается преимущественно отношений, в которые вступают производители духовного продукта, поскольку технология его изготовления также имеет управленческую часть. В более сложном виде управление духовным производством может осуществляться с помощью определенного знания, в частности идеологического, в форме манипулирования общественным и личностным сознанием, в том числе через систему средств массовой информации, путем внедрения в общественное поведение различных программ благодаря системам образования и другим формам воздействия. Объект воздействия в таких системах становится духовным продуктом, который создается с помощью другого духовного продукта.

Объектом управления в духовном производстве являются отношения, в которые вступают работники этого производства, а субъект управления состоит из непосредственных административных учреждений в сфере духовного производства (например, министерство образования, министерство культуры, министерство печати и т. д.) и потребителя духовного продукта, который в конечном итоге является решающим фактором регулирования духовного производства в конкретном обществе.

Государственное управление социально-культурной сферой (духовным производством) состоит из административных учреждений, функционально организованных в соответствии с отраслью или видом духовного производства (соответствующие министерства и ведомства, их органы на местах), а также из общественных самоуправляющихся структур: писателей, композиторов, архитекторов, ученых, художников и др.

*Управление материальным производством* — это системная, конкретная, практическая деятельность по сознательной организации всего народного хозяйства на всех его стадиях и уровнях. Это механизм реализации требований всей системы объективных экономических законов через организаторскую и исполнительскую производственную деятельность, а также механизм, реализующий всю систему интересов всех участников производства — общественных, коллективных и личных.

Управление в материальном производстве организует общественную трудовую деятельность, т. е. соединение работников со средствами производства в масштабе всего народного хозяйства. В этой связи различают *управление материальными и человеческими ресурсами*.

Материальное производство охватывает четыре стадии: производство, распределение, обмен и потребление. В соответствии с этим управление материальным производством предусматривает управление собственно производством, материально-техническим снабжением и сбытом, финансами, обращением.

В рамках управления общественным производством как объекты различают отрасли материального производства (промышленность, сельское хозяйство, строительство и т. д.), а в последних — составляющие их подотрасли.

В материальном производстве объективно складывается не только определенная отраслевая структура, но и структура региональная. Поэтому объектом управления являются и территориальные звенья материального производства: промышленные, агропромышленные, транспортные и другие комплексы, экономические районы и т. д. В управлении материальным производством объектом управления является также хозяйство различных административно-территориальных единиц: города, района, области.

Особое место среди объектов управления материальным производством занимают основные производственные звенья хозяйства: предприятие (фирма), производственное объединение (корпорация), а также составляющие части этих звеньев. Таким образом, объект управления материальным производством охватывает все звенья экономики, все стадии и компоненты производства, всех участников трудовой деятельности.

Субъектами управления материальным производством являются государство, общественные (негосударственные) организации, непосредственно работники. Государство как субъект управления имеет органы власти (представительные органы), деятельность которых заключается главным образом в разработке и установлении наиболее общих правил управления экономической сферой организации общества. Общественные организации и непосредственно работники также участвуют в управлении материальным производством, влияют на него, контролируют и развивают его. В ряде случаев они являются главными носителями управленческих функций.

Система управления материальным производством состоит из следующих основных компонентов: механизма управления, структуры управления и процесса управления. Механизм управления материальным производством включает в себя такие фундаментальные звенья, как общие принципы, функции, цели и методы. Общие принципы управления — это основополагающие начала, присущие всем компонентам системы управления на всех этапах ее развития в материальном производстве. Функции управления — это относительно самостоятельные, специализированные участки, которые обособляются в управлении в процессе его специализации. Цели, которые ставит перед управлением его объект — экономика, — следующее звено системы управления материальным производством. Методы управления — это способы достижения целей управления.

Структуру управления составляют такие звенья: общая структура управления, конкретная система органов управления, кадры управления и технические средства управления. Структура управления формируется на основе комбинации базовых управленческих структур — линейной и функциональной. Система органов управления охватывает органы управления общей компетенции, межотраслевые (функциональные), отраслевые, территориальные органы управления первичными звеньями экономики. Органы управления формируются из кадров управления, которые представляют собой важнейший элемент управления. Следующий компонент структуры управления — технические средства управления, обеспечивающие повышение эффективности управленческого труда.

Процесс управления включает в себя содержательную и организационную характеристики, организацию принятия и реализации решений, технологию и процедуры управления, организацию деятельности работников управления. Характеристика процесса управления с точки зрения содержания определена объектом управления. Это решение проблем организации материального производства. С организационной точки зрения процесс управления образует цикл, состоящий из предварительного (прогнозирования и планирования) и оперативного (организации, мотивации, координации) управления, а также контроля (учета, анализа, проверки). Решение является сердцевиной процесса управления, состоящего из совокупности решений, находящихся на различных стадиях принятия и реализации. Технология управления представляет собой процесс получения, хранения, преобразования и передачи управленческой информации, предусматривающий использование общих приемов, процедур и операций.

Управление в материальном производстве организует общественную трудовую деятельность, т. е. соединение работников со средствами производства в масштабе всего народного хозяйства. В этой связи различают *управление материальными и человеческими ресурсами*.

С точки зрения управленческой теории *управление человеческими ресурсами* – это одна из концепций управления персоналом, сменившая долго существовавшую концепцию признания персонала обычным активом компании. Анализ развития концепций управления персоналом свидетельствует о вытеснении технократических моделей управления гуманистическими.

Не успели менеджеры признать человеческие ресурсы важнейшим и невозобновляемым ресурсом организации, как на смену этому тезису приходит понимание человека как основного субъекта организации и особого объекта управления. Важнейшей функцией управления становится обеспечение профессиональной и даже личностной самореализации сотрудников – главного условия стабильно высокой производственной мотивации и конструктивной творческой активности. Создание добавленной стоимости бизнеса будет во все более возрастающей степени зависеть от того, каким образом удастся включить креативные и исполнительские способности человека. Однако среди исследователей менеджмента ведутся споры о том, существуют ли принципиальные отличия концепции управления персоналом от концепции управления человеческими ресурсами. Очень часто эти понятия употребляются как синонимы.

С точки зрения управленческой практики управление человеческими ресурсами – комплексное управление системой взаимодействия людей, объединенных совместной деятельностью в общем организационном пространстве. Ключевые термины: комплексное управление, система взаимодействия людей, организационное пространство. Комплексность управления означает то, что человеческим ресурсом следует управлять не как обычным ресурсом компании, но как саморазвивающимся ресурсом. То есть технические (профессиональные) и управленческие (стратегические и административные), «человеческие» компетенции менеджеров должны реализовываться в векторах согласованного целеполагания и сбалансированного воздействия. Организация системного взаимодействия людей имеет большее значение для эффективной деятельности компании, чем управленческое воздействие на каждого из сотрудников или вложение в те или иные организационные, финансовые, технологические ресурсы. Конфигурация и механизмы соединения индивидуальных компетенций в ключевые компетенции компании являются основными предпосылками успеха. Границы организационного пространства имеют тенденцию к расширению: не только штатный персонал, но также бывшие и будущие сотрудники, и даже поставщики и потребители попадают в поле деятельности менеджеров компании.

С точки зрения функциональной области менеджмента управление человеческими ресурсами находится в ряду функциональных областей менеджмента (маркетинг, финансы, стратегии и др.), но вместе с тем принципиально отличается от любой из них. Можно выделить следующие его особенности:

– во-первых, даже сам термин «управление» в этой сфере менеджмента не является корректным и нуждается в уточнении, поскольку человек не является объектом управления. Человек является объектом только лишь в качестве единицы теоретического изучения и производственного планирования, но в реальной жизнедеятельности он проявляет субъектность, т. е. самостоятельную активность, самоуправляемость, избирательное восприятие и свободный выбор решений. Поэтому корректнее говорить не об управлении человеком, но о работе с человеком по эффективному использованию его потенциала, по обеспечению эффективности производственного взаимодействия и производственных взаимоотношений;

– во-вторых, именно человеческий, а не какой-либо другой ресурс включает и связывает воедино все бизнес-процессы компании, непосредственно поддерживает организационную культуру и корпоративные стратегии. Компания достигает своей эффективности благодаря правильной организации потоков работ, направленных в конечном итоге на удовлетворение потребностей заинтересованных сторон;

– в-третьих, управление человеческими ресурсами осуществляют все менеджеры компании, имеющие подчиненных. При этом существует и специализированный отдел – служба управления персоналом;

– в-четвертых, человеческий ресурс в решающей степени обеспечивает успешность и устойчивость любых организационных изменений и управленческих новаций, гармонизируя основные подсистемы организационного поведения – технологическую, формальную, внеформальную и неформальную.

Руководителям компании следует осознать многомерность этого понятия. Это осознание должно опираться на четкие параметры обозначения места и роли управления человеческими ресурсами в системе менеджмента. Путаница, которая возникает при употреблении близких понятий «управление персоналом», «управление кадрами», скорее всего, означает естественный период оттачивания своего – корпоративного – взгляда на данное явление, но никак не отсутствие компетентности.

Управление человеческими ресурсами включает процессы управления социальным развитием, образованием, занятостью, трудом, социальным обеспечением и др. Это - *подвиды* социального управления.

*Управление материальными ресурсами* представляет собой целенаправленную деятельность по синхронизации материальных потоков общественного продукта по ассортименту, качеству, количеству, срокам и месту.

Сущность управления материальными ресурсами раскрывается двумя основными положениями.

Первое из них предопределено природой товарно-денежных отношений. Любой акт обмена на рынке сопровождается рядом специфических явлений и объективно связан: во-первых, с необходимостью смены форм стоимости (деньги – товар – деньги); во-вторых, со сменой субъектов собственности на товар.

Второй момент, определяющий сущность управления материальными ресурсами, состоит в объективной необходимости физического перемещения материальных ресурсов по каналам товарного обращения. Эта необходимость существует в силу пространственно-временного несовпадения параметров производства и потребления материальных ресурсов. Функции управления материальными ресурсами, которые выполняются в данном случае, в основном ориентированы на определение конкретных параметров материалопотоков.

Особо важно отметить, что в процессе управления планируемый материалопоток должен быть проанализирован не только с точки зрения ассортимента, качества, количества, сроков и места. Важно оценивать его и по таким параметрам как рациональность источника получения ресурсов, наличие до- и послепродажного сервиса, цена за единицу товара с учетом расходов по приобретению.

Функции управления материальными ресурсами можно свести в четыре основные группы.

1. Планирование параметров материалопотоков, т.е. планирование потребности в материальных ресурсах, в совокупности с выбором поставщиков, форм и каналов продвижения товаров до потребителя. Здесь определяются наименование потребных материальных ресурсов, их качественные характеристики, количество в целом и по отдельным позициям, размер товарной партии, сроки и периодичность поступления на предприятие.

2. Организация приобретения материальных ресурсов. Здесь имеет место оплата собственно материальных ресурсов, а также оплата всех услуг, связанных с продвижением товаров от продавца к покупателю. Таким образом, происходит включение процесса товародвижения, материальные ресурсы начинают свое движение по каналам товарного обращения.

3. Регулирование параметров материалопотоков путем приближения их к фактической потребности предприятия. Здесь происходит корректировка сроков поставки, форм расчетов с продавцом и т.д. Отклонения заданных (запланированных) параметров материалопотоков от фактических может происходить как по объективным, так и по субъективным причинам.

4. Контроль над процессом управления материальными ресурсами, наблюдение за параметрами материалопотоков.

Управление материальными ресурсами подчиняется определенным принципам. В числе важнейших из них следует прежде всего отметить самостоятельность субъектов управления и свободное развитие экономических отношений между ними, как партнерами и клиентами, на основе зависимости цены от спроса и предложения и, наоборот, спроса и предложения от цены.

Управление материальными ресурсами включает процессы управления проектами, техникой, финансами, учетом, снабжением и сбытом. Это - *подвиды* социального управления. В частности, например, *снабженческо-сбытовой менеджмент* управляет процессами заключения хозяйственных договоров, закупки, доставки и организации хранения сырья, материалов, комплектующих изделий, а также произведенных товаров, их предпродажной подготовки, отправки покупателям.

К подвидам (группам) социального управления относятся: отраслевой и функциональный менеджмент. Промышленный, аграрный, строительный, транспортный и менеджмент связи – это разновидности отраслевого менеджмента. Финансовый, маркетинговый, административный, производственный, менеджмент персонала - это разновидности функционального менеджмента.

К примеру, *менеджмент персонала* решает задачи подбора, расстановки, обучения, повышения квалификации кадров; разрабатывает системы вознаграждения и стимулирования; отвечает за создание благоприятного морально-психологического климата, улучшение условий труда и быта, поддержание контактов с профсоюзной организаций и разрешение трудовых споров и конфликтов.

*Финансовый менеджмент* занимается вопросами составления бюджета и финансового плана организации; формированием и распределением фонда ее денежных ресурсов, портфеля инвестиций; оценкой текущего и перспективного финансового состояния. Элементами финансового менеджмента являются *риск-менеджмент и налоговый менеджмент.* Налоговый менеджмент занимается поиском законных способы оптимизации величины уплачиваемых организацией налогов.

*Производственный менеджмент* обеспечивает эффективное осуществление основной деятельности предприятия путем ее направления в нужное русло, координации субъектов и ресурсов. Причем термин «производственный» здесь можно понимать в широком смысле, как относящийся к предприятию любой сферы (заводу, банку, агрофирме).

Объектами производственного менеджмента являются постановка целей, выбор стратегии, планирование, оптимизация объема и структуры выпуска продукции, организация трудового и технологического процесса, их регулирование, устранение сбоев и неполадок, контроль, руководство людьми, стимулирование, расстановка кадров и т. п.

*Маркетинг-менеджмент* ведает едва ли не самой важной и сложной на сегодняшний день сферой хозяйственной деятельности организации — поведением фирмы на рынке. С его помощью осуществляется изучение последнего, оценка текущей и перспективной конъюнктуры, отбор целевых рынков, формирование каналов сбыта, выработка ценовой и рекламной политики и т. п.

Таким образом, классификация видов социального управления соответствует классификации основных сфер организации общества: *политическая*- область отношений национальных и межгосударственных, власти и социальных групп; *культурная*- область духовного производства, распределения и потребления духовных благ; *экономическая*- область материального производства, распределения и потребления материальных благ.

Каждый вид социального управления включает соответствующие уровни (организация - регион - отрасль - государство) и основные формы (управление материальными и управление человеческими ресурсами), а они в свою очередь - соответствующие подвиды управления.

Понятия *менеджмент, администрирование, руководство* относятся только к классу социального управления и в этом смысле понятие *менеджмент* тождественно понятию *социальное управление*. Различают три основных вида менеджмента: социально-политический, социально-экономический и социально-культурный.

Понятие *администрирование* наиболее полно соответствует понятию власть, поскольку их основная функция состоит в определении политики той или иной социальной системы, а понятия *руководство* и *менеджмент* больше относятся к непосредственному управлению людьми, практической организации объекта социального управления. Иными словами, понятия менеджмент, управление, администрирование и руководство могут рассматриваться как в широком, так и в узком смысле, что наглядно показано в рисунке 1.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С научной точки зрения *управление*- это направленная координация и организация *объекта* управления. Данная сфера деятельности возникла в ходе разделения труда. С ее помощью человек воздействует на технологические, экономические и социальные процессы для достижения определенных целей.

Управление многообразно. Характеризуя окружающий мир, исследователи выделяют три компонента - неживую природу, живую природу и человеческое общество. Это позволяет дать укрупненную *классификацию* процессов управления по его основным классам:

• процессы управления в неживой природе (в технических системах) называют *управлением вещами*, что является областью изучения преимущественно технических наук;

• процессы управления в живых организмах относятся к *управлению биологическими системами* и являются предметом изучения естественных наук;

• процессы управления в обществе (в социальных системах) называют *управлением людьми* или *социальным управлением*, что относится преимущественно к области социальных наук.

Социальное управление включает два основных *подкласса*- управление индивидуальной деятельностью человека и управление коллективной деятельностью людей. Важнейшими *видами* социального управления являются административно-государственное (политическое) управление, управление социально-культурной сферой (духовным производством), управление материальным производством.

Управление в материальном производстве организует общественную трудовую деятельность, т. е. соединение работников со средствами производства в масштабе всего народного хозяйства. В этой связи различают *управление материальными и человеческими ресурсами*.

Управление человеческими ресурсами включает процессы управления социальным развитием, образованием, занятостью, трудом, социальным обеспечением и др. Это - *подвиды* социального управления.

Управление материальными ресурсами включает процессы управления проектами, техникой, финансами, учетом, снабжением и сбытом. Это - *подвиды* социального управления.

К подвидам (группам) социального управления относятся: отраслевой и функциональный менеджмент. Промышленный, аграрный, строительный, транспортный и менеджмент связи – это разновидности отраслевого менеджмента. Финансовый, маркетинговый, административный, производственный, менеджмент персонала - это разновидности функционального менеджмента.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бабосов Е.М. Социология управления / Е.М. Бабосов. – М.: ТетраСистемс, 2006. – 288 с.
2. Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.Н.Наумов. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с.
3. Граждан В.Д. Социология управления / В.Д. Граждан. – М.: КноРус, 2008. – 508 с.
4. Зборовский Г.Е. Социология управления: Учеб. пособие / Г.Е. Зборовский. – М.: РАГС, 2004. – 482 с.
5. Франчук В.И. Основы общей теории социального управления / В.И. Франчук. – М.: Институт организационных систем, 2000. – 180 с.
6. Щекин Г. В. Теория социального управления: Монография / Г.В. Щекин. - Киев: МАУП, 1996. - 408 с.