Министерство образования и науки РФ

ФГОУ СПО «Екатеринбургский экономико–технологический колледж»

Североуральский филиал ГОУ СПО ЕЭТК

Контрольная работа

по дисциплине: «**Социальное управление**»

вариант № 7

**Содержание**

Введение

1. Сущность, содержание социального управления. Обоснование необходимости
2. Информационный потенциал в сфере социального управления

Заключение

Список литературы

**Введение**

*«В современном мире нет бедных и богатых стран, а есть плохо или хорошо управляемые государства».*

*Питер Дракер*

Социальное управление (или, просто, управление), в отличие от технического и биологического, - это управление людьми, которые объединены в большие или малые социальные организации, вне которых немыслимо существование человека, поэтому происхождение управления неразрывно связано с происхождением социальных организаций. При этом под социальной организацией мы понимаем относительно устойчивую социальную целостность, проявляющую разумное поведение, подобно живому организму. Разумное поведение означает способность организации адекватно реагировать (отвечать) на вызовы или решать свои проблемы. Именно благодаря этой способности, обеспечиваемой управлением, социальные организации сохраняют свою целостность и жизнеспособность. Примерами социальных организаций являются семьи, первобытные общины, поселения, города, нации, фирмы, партии, общества (цивилизации), мировые сообщества, человечество в целом. История управления начинается с первобытного человеческого стада. Уже в те далекие времена (примерно 1 млн. лет назад) на заре человечества управление уже существовало на Земле, однако носило неосознанный характер. Поведение человека в стаде определялось в основном инстинктами (безусловными рефлексами), и было подобно поведению других так называемых социальных животных (муравьев, пчел).

Прошло много времени, прежде чем люди начали сознательно относиться к окружающему их миру, начали отделять себя от природы с ее могучим действием загадочных сил (землетрясений, громов, молний, дождей, пожаров, снега и др.), которые люди пытались объяснить с помощью мифов, главными действующими лицами которых являлись различные божества, олицетворяющие властителей мира. Именно с этого момента человек начинает подчиняться не только своим инстинктам, которые постепенно стали оттесняться на второй плана, некими новыми факторам (в частности, идеей бога), которые Э.Дюркгейм назвал «социальными фактами», заметно влияющими на поведение людей.

Так появился институт власти как первый и неизменный атрибут управления. Институт власти часто отождествляют с самим управлением. Так, в «Толковом словаре» В.И.Даля в качестве одного из возможных толкований слова «власть» находим: Власть - начальствование, управление.

Вслед за институтом власти появляются и другие «социальные факты», природа которых была столь же загадочна, и которые также заставляли им подчиняться. По мере роста числа и многообразия «социальных фактов» человек постепенно превращается в «общественное животное», т.е. он все больше и больше подчиняется не личным, а общественным интересам. Он начинает осознавать себя частицей общества, которому должен подчиняться.

Таким образом, в основе феномена социального управления лежит институт власти и другие «социальные факты», изучаемые социологией и социальной психологией. Поэтому современная теория управления должна тесно взаимодействовать с ними, взаимно обогащая друг друга. Осознание управления дало мощный толчок социальной эволюции, так как стало возможным появление принципиально новых социальных организаций, где заботу о них берет на себя не природа, а сам человек.

Именно благодаря сознательному отношению человека к общественным интересам и проблемам и постепенному осознанию управления стал возможен переход от первобытных общин к поселениям, затем к городам, затем к нациям (странам), далее к мировым сообществам, а в ближайшем будущем - к глобальному обществу. Таким образом, без преувеличения можно сказать, что управление открыло дорогу социальной эволюции.

**Сущность, содержание социального управления. Обоснование необходимости**

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

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

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

Существуют и развернутые определения управления, подробно излагающие содержание этого процесса, например: «Управление есть выработка управляющим органом управляющей информации, соответствующей программе управления, передача ее объекту управления, получение и анализ осведомительной информации от объекта управления о его фактическом поведении, а также соответствующая результатам этого анализа корректировка или выработка новой управляющей информации с целью оптимизации функционирования объекта управления».

Или, иными словами, управление есть функция системы, направленная либо на сохранение ее основного качества (совокупности свойств, утрата которых приводит к разрушению системы), либо на выполнение некоторой программы, обеспечивающей устойчивость функционирования и достижение определенной цели.

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.

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.

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

Целеполагание - процесс обоснования и формирования целей развития управляемого объекта 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.

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.

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.

Чтобы осмыслить сущность социального управления, необходимо определить базовые понятия, с помощью которых оно описывается. В качестве таковых можно выделить следующие: субъект управления, объект управления, цель управления, управленческая деятельность.

Под субъектом управления понимается физическое или юридическое лицо, от которого исходит властное воздействие. От субъекта управления необходимо отличать субъект управленческой деятельности. Последний может быть только физическим лицом, живым человеком.

Специфика субъекта определяет разные виды управления. Если субъектом управления выступает государство, то речь идет о государственном управлении. Там, где власть олицетворяют жители населенных пунктов и административных территорий, функционирует местное самоуправление. Если власть сосредоточена в собственности, принадлежащей тем или иным экономическим субъектам, то речь идет о менеджменте. В случае, когда субъектом воздействия являются многообразные общественные объединения, то имеет место общественное самоуправление.

Здесь важно подчеркнуть, что при всех субъектах управления всегда осуществляется одна и та же по смыслу деятельность: формирование и реализация управляющих воздействий, что находит внешнее проявление в управленческих решениях и организационных действиях.

Объектами управления, т. е. тем, на что направлено властное воздействие субъекта управления, могут выступать физические и юридические лица, а также социально-экономические системы и процессы. Необходимо учитывать, прежде всего, что функционирование управляемых объектов осуществляется в соответствии с особенностями различных видов человеческой деятельности. Поэтому нельзя управлять вообще, по общему шаблону или собственной прихоти: следует досконально знать управляемые виды деятельности, их состояние, многообразное обеспечение, типичное и уникальное в них, их человеческий потенциал со всеми его проявлениями.

Кроме того, важно понимать, что управляемые объекты рационально и эффективно функционируют только в адекватных им организационных формах, которые на практике создаются субъективно. Как показывает исторический опыт, найти такие формы совсем не просто. В компонентно-структурном аспекте надо выстраивать отношения «человек – коллектив – общность – общество», в видовом отношении учитывать особенности экономических, социальных, духовных и политических процессов.

И, наконец, надо учитывать, что управляемые объекты – это разные проявления человеческой деятельности, и они не могут не обладать самоактивностью, целенаправленным характером такой активности, адаптивностью к условиям и факторам природного и социального бытия, самоуправляемостью своей жизнедеятельности и своим развитием.

В результате в системном взаимодействии субъектов и объектов управления не только субъекты воздействуют на управляемые объекты, но и последние, в свою очередь, влияют на субъекты управления. Если выбор формы управляющего воздействия зависит от субъекта управления, то содержание его должно детерминироваться управляемыми объектами. Иначе возможен разрыв, а то и противопоставление потребностей, интересов и мыслей взаимосвязанных субъектов и объектов управления.

По каким признакам следует различать субъект и объект управления? В числе основных критериев, как правило, рассматриваются статус и функции; права и полномочия; активность воздействия; очередность или инициатива воздействия; сила и интенсивность воздействий; рациональность воздействий; отношение к цели, целеполаганию и целедостижению.

Однако различия между субъектом и объектом по всем этим параметрам имеют тенденцию к нивелированию в современных организациях, если целью управления в них является совместное движение в определенном направлении. В таком случае определить, кто из участников движения задает его скорость, ритм и направление, от кого исходит сила, интенсивность и рациональность воздействий, становится все труднее. Социальные системы специфичны тем, что подчиненные, работники выступают субъектами своей деятельности в той же степени, что и их руководители. Они испытывают сопоставимые потребности, так же анализируют ситуацию, строят прогнозы, ставят цели и осуществляют деятельность. Каждый из участников взаимодействия стремится достичь и достигает во взаимодействии собственной цели, каждая из которых может рассматриваться в качестве цели управления.

Цель в управлении – это желаемое состояние, достигнутое посредством других. Тем самым поведение другого также выступает в качестве цели, сопутствующей главной цели. Но для того чтобы этот другой стал менять свое поведение, необходимо создание таких условий, при которых желаемая модель поведения другого станет желаемой для него самого. И такие условия становятся также целью управляющего. Следовательно, любое управленческое воздействие предполагает обязательное наличие трех типов целей:

• цели-задачи – цели руководителя, цели управления, цели организации;

• цели-условия – связанной с интересами работника, подчиненного;

• цели-средства – обеспечивающей подчинение одного другому, обслуживающей взаимопонимание объекта и субъекта управления.

Поэтому сущность управления следует определять как процесс совмещения, согласования целей организации с целями работников.

Важной категорией, связанной с динамикой общества, выступает социальное действие. Социальное действие - это поведенческий акт (единица поведения), совершаемый социальным субъектом (представителем социальной группы) в данном месте и в данное время. Такова общая формула социального действия. Здесь есть субъект (представитель какой социальной группы), есть его действие (что именно он делает), есть ориентация на других, мотивация, цель, выбор средств достижения цели.

Управление в обществе (социальное управление) характеризуется как организационная деятельность по обеспечению достижения социальных целей и задач посредством определенных методов. В данном случае термин применяется в широком смысле слова. Развернутая трактовка этого понятия будет дана ниже.

Содержанием социального управления является упорядочение общественных отношений, регулирование организации и функционирования социального порядка и общественных объединений, обеспечение условий для гармоничного развития личности, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина. Во всех этих случаях объектом управления становятся социально-волевые связи, поведение человека и его действия. Однако человек — это и субъект социального управления, которое осуществляется им в отношении других людей. В каждом конкретном случае субъектом социального управления выступают как отдельные личности, так и организации: государственные, общественные, международные.

Социальное управление включает понятие социально-управленческой деятельности, которое является более широким по отношению к термину "управление". Управленческая деятельность предполагает наличие практического элемента в осуществлении управления, т. е. характеризуется непосредственным осуществлением функций социального управления — исполнением норм, правил, организацией, руководством, координированием, учетом и контролем.

Создание организационной структуры социального управления — необходимое, но недостаточное условие достижения поставленной цели и решения задач управления. Реальность управления обеспечивается такими его качествами, как организованность, ответственность, подчиненность, сила, воля. Взятые в совокупности, они образуют новое качество — властность управления, т. е. наделение субъекта управленческой деятельности необходимыми полномочиями для успешной реализации возложенных на него управленческих функций. Таким образом, управление неотделимо от понятия "власть", "государственная власть". Властность управления обусловливает возникновение организационных связей, обеспечивающих подчинение участников совместной общественной деятельности желанию субъекта управления, его "господствующей" воле. Власть — это необходимое средство регулирования социальных процессов; она формирует единую, отвечающую публичным интересам организационно-управляющую волю и обеспечивает создание социального порядка, демократических основ жизни общества. Властность социального управления включает и такое социальное явление, как авторитет. Социальное управление должно обеспечивать взаимодействие двух факторов: с одной стороны, властных полномочий и авторитета субъекта управления и самого управления (в широком смысле — авторитета самого государства), а с другой — добровольного исполнения людьми и их организациями социальных норм, сознательного подчинения субъекту власти и управления, а также его предписаниям. Баланс этих явлений и создает необходимое качество социальной управленческой деятельности.

Социальное управление представляет собой общественные отношения между субъектом и объектом управления, сущностью которых является властное, организующее либо регулятивное, воздействие субъекта управления на поведение (деятельность) людей и их организаций, являющихся участниками социально-управленческой деятельности. Социальное управление характеризуется тем, что оно:

а) возникает в связи с потребностью организации и регулирования деятельности людей и их организаций, а также установления стандартов их поведения и действий;

б) направлено на достижение целей и решение задач управления, заключающихся в удовлетворении публичных интересов путем осуществления совместной деятельности людей;

г) использует имеющиеся властные полномочия и функции;

д) осуществляется на началах подчиненности участников управленческой деятельности единой управляющей воли субъекта управления (лица, коллектива, организации).

**Информационный потенциал в сфере социального управления**

В информационном обществе акцент внимания и значимости смещается с традиционных видов ресурсов на информационный ресурс, который, хотя всегда существовал, не рассматривался ни как экономическая, ни как иная категория; никто специально о нем не говорил и тем более не вводил никаких определений.

Одним из ключевых понятий при информатизации общества стало понятие "информационные ресурсы", толкование и обсуждение которого велось с того момента, когда начали говорить о переходе к информационному обществу. Этому вопросу посвящено довольно много публикаций, в которых отразились и разные мнения и определения, и разные научные школы, рассматривающие эти понятия.

Информационные ресурсы – отдельные документы и отдельные массивы документов, документы и массивы документов в информационных системах (библиотеках, архивах, фондах, банках данных, других информационных системах).

Информационные ресурсы общества, если их понимать как знания, отчуждены от тех людей, которые их накапливали, обобщали, анализировали, создавали и т.п. Эти знания материализовались в виде документов, баз данных, баз знаний, алгоритмов, компьютерных программ, а также произведений искусства, литературы, науки.

Информационные ресурсы страны, региона, организации должны рассматриваться как стратегические ресурсы, аналогичные по значимости запасам сырья, энергии, ископаемых и прочим ресурсам.

Информация (от лат. informatio — осведомление, разъяснение, изложение, от лат. informare — придавать форму) — в широком смысле абстрактное понятие, имеющее множество значений, в зависимости от контекста. В узком смысле этого слова — сведения (сообщения, данные) независимо от формы их представления. Сведения об объектах живой или неживой природы, их свойств и взаимном влиянии друг на друга.

В настоящее время не существует единого определения термина информация. С точки зрения различных областей знания, данное понятие описывается своим специфическим набором признаков.

Информация (в общем смысле) — это все, что может ощутить человек.

Понятие "информация" достаточно широко используется в обычной жизни современного человека, поэтому каждый имеет интуитивное представление, что это такое. Но когда наука начинает применять общеизвестные понятия, она уточняет их, приспосабливая к своим целям, ограничивает использование термина строгими рамками его применения в конкретной научной области.

Большое разнообразие информации, используемой, а практике управления, нуждается в развитии классификационных подходов. Классификация информации преследует разнообразные цели:

1) развитие системного и комплексного подхода к управлению;

2) совершенствование технологии управленческой деятельности;

3) совершенствование системы профессиональных знаний руководителей;

4) поиски путей повышения эффективности управления.

Классифицировать информацию, используемую для управления, можно по самым разнообразным признакам. Наиболее часто применяются следующие принципы классификации (рис.20):

* по различным аспектам управления (характеру возникающих задач);
* по характеру восприятия человеком;
* по форме представления;
* по источникам возникновения;
* по времени использования;
* по отношению к хозяйственному субъекту;
* по возможности использования.

Используемая в управлении информация по источникам может быть подразделена на внешнюю и внутреннюю. Внешняя информация может отражать влияние на систему (фирму) как непосредственного окружения, так и более отдаленных сфер внешней среды. Так, для фирмы эта информация относится к тем сферам, которыми само предприятие управлять не может, - экономические циклы, политическая обстановка, рыночная конъектура, погода, климат и т.п. Внутренняя информация характеризует состояние управляющей, а не управляемой систем, например, состояние системы управления, ее кадровое обеспечение, материальные и финансовые ресурсы управляемой системы, имеющуюся технологию.

В то же время вся управленческая информация, из каких бы источников она ни шла, и кто бы ни выступал ее носителем, непременно должна соответствовать требованиям актуальности, достоверности, достаточности, доступности и аутентичности.

Актуальность означает, что собранная информация является свежей, отличается оперативностью сбора и передачи, новизной, соответствует задачам сегодняшнего дня и может способствовать их решению. Часто именно актуальность обусловливает возможности информации.

Достоверность информации определяется ее способностью схватывать и отражать факты, события и особенно их причины и взаимосвязи. Ее получение представляет собой очень сложный познавательный и аналитический процессы, требующие привлечения специалистов и использования современных научных процедур.

Достаточность свидетельствует, что информация получена по целому ряду системно увязанных вопросов, глубоко и всесторонне раскрывает исследуемый процесс, особенно его внутренние источники, движущие пружины и внешние детерминанты, характеризует процесс в целом, содержит предпосылки для прогнозирования и моделирования возможных новых состояний данного процесса.

Доступность информации связана с ее открытостью, гласностью, возможностью ее оперативного получения в нужном объеме. Часто информация имеется, но она закрыта и используется очень узким кругом должностных лиц. В таком случае коэффициент ее полезного действия очень низок.

Аутентичность обусловливает текстуальное и словесное выражение информации в понятной людям форме, соответствие их познаниям в области языка. Засоренность информации различными узкоспециальными терминами или иностранными, редко употребляемыми словами усложняет постижение и практическое использование информации.

Информация - это особый вид знаний. Это знание, которое представляет полезность для лиц, принимающих решения.

Информация - это структурированные данные, собранные для решения определенной задачи согласно выставленной цели, и потому имеющие значимость.

Руководители получают множество сведений, которые могли бы быть классифицированы как информация, не являясь таковой, так как она не имеет значения для решения определенной задачи. Также информация должна не просто соотноситься с задачами руководителя, но и:

подходить к применяемым моделям процессов или сочетаться с ними;

дать возможность на базе полученной информации разрабатывать свои модели.

Информация должна быть значимой. Она является таковой лишь в том случае, если может влиять на принимаемые решения. Для того чтобы быть информативными, данные должны обладать потенциалом для расширения кругозора но принимаемым решениям. Очевидно то, что изменяет видение проблемы одного руководителя, не обязательно изменит видение другого. Иными словами, информация должна быть приспособлена.

Принципиально ценность информации может быть измерена в денежном выражении, эквивалентном разнице между решениями, принимаемыми менеджером в случае наличия информации, и если данная информация недоступна. В общем, стоимость информации зависит от сложности и степени важности проблемы и ее решения. Чем важнее решение, тем больше информации необходимо, тем выше ее стоимость.

Для сбора информации в организации должна быть разработана информационная система или, как ее еще иногда называют, информационная система управления (ИСУ). Основа ИСУ состоит в том, что управленческие решения могут быть запрограммированы, и что большинство решений может быть сведено к алгоритмической последовательности. Для этого проблема, поставленная руководителем, должна быть четко структурирована в соответствии с правилами решения задачи. Там, где есть возможность структурирования проблемы, компьютер может применяться для:

упрощения работы с обширными базами данных;

упрощения процедур функционального анализа и методов перевода данных в компьютерный вид для дальнейшей обработки;

научных целей управления, при разработке оптимизационных моделей или моделировании последствий предпринимаемых действий.

На самом общем уровне информация служит принятию решений посредством описания состояния дел и объяснения происходящего. Как результат, на основе информации происходит прогнозирование событий, оценка предложенного направления деятельности и рекомендация плана действий.

Информационные качества (иными словами, информационный уровень) управленческих решений представляют собой сгусток информации, заключенный в решении, отражающий определенную управленческую ситуацию, задачу, проблему и содержащий "заряд" (потенциал) управляющих воздействий, призванный перевести их на новый уровень. Здесь вполне проявляется возможная и реальная обусловленность, обоснованность и эффективность управленческих решений.

С точки зрения информации, заложенной в управленческих решениях, к последним предъявляются следующие требования.

Прежде всего, необходимо, чтобы управленческое решение и в констатирующей, и в резолютивной частях отличалось полнотой информации, относящейся как к анализу и оценке, так и к последующему изменению, развитию рассматриваемого вопроса. Учитывая сложность управленческих проблем, на практике стремятся отразить в одном решении лишь их отдельные аспекты, стороны, взаимосвязи. Так легче готовить и принимать решения. Но при этом упускают из виду, что главный смысл информации в управленческом решении связан с будущим, с его влиянием на управляемые процессы. Для их преобразования как раз и нужна полная информация, выраженная в управленческом решении.

В органической связи с полнотой информации выступает требование плотности и чистоты записи информации. Имеется в виду количество записанной информации на единицу площади письменно выраженного управленческого решения (на одну, скажем, машинописную страницу текста). Плотность записи информации предполагает, что в тексте решения содержатся лишь те сведения, данные, нормы, наметки, планы, указания, требования и т.д., которые имеют непосредственно управленческий смысл и прямо относятся к соответствующему вопросу. Все, что косвенно касается данного решения, должно оставаться за его рамками. И факты, и их оценку, и способы решения поставленных задач следует выражать конкретно, точно и лаконичным языком. Нельзя не обратить внимания на важность правильного употребления слов, логичного построения предложений, адекватность используемых понятий, терминов, ясность и емкость формулировок, обоснованность и четкость адресных требований.

Очень важно соблюдать требование о внутренней согласованности информации в каждом конкретном управленческом решении. Целесообразно, например, чтобы по содержанию, интонациям, акцентам, остроте и т.п. констатирующая и резолютивная (постановляющая) части решения соответствовали друг другу. Имеет значение и равномерное расположение информационного материала, ибо на практике приходится встречаться с решениями, в которых констатирующая часть занимает две-три, а то и более страниц, а резолютивная состоит из одного, или двух небольших пунктов, или наоборот. Лучшему восприятию любого управленческого решения способствует выделение в нем посредством курсива, абзацев, подчеркивания или иным способом основной информации, заслуживающей пристального внимания исполнителей.

Поскольку решения являются основной формой выражения и закрепления управленческой деятельности и постоянно принимаются, дополняя, развивая или отменяя друг друга, то необходимо, чтобы информация, заложенная в каждом решении, имела системный характер, была содержательно и концептуально связана с предыдущими, ранее изданными и действующими актами, и с теми, которые предполагается или планируется принять. Соблюдение требований системности информации способствует выработке единого, типового и наиболее эффективного подхода к разрешению определенных проблем, позволяет на практике, причем в разных условиях, проверять рациональность различных элементов управленческой деятельности и отбирать из них лучшие, помогает совершенствованию нормативно-правовой основы управления, дисциплинирует работу управленческих кадров и благоприятствует совершенствованию других управленческих явлений. Системность информации, заключенной в управленческих решениях, служит также одной из необходимых предпосылок для формирования информационных систем на базе современной техники. Системность информации, наконец, экономит усилия, средства и время в управлении.

Рассматривая информационные требования к управленческим решениям, нельзя не выделить требование представления содержания решения в четкой логической форме, в модели действительного разрешения поставленного вопроса или проблемы. Плохо, когда в управленческих решениях много отсылочной информации к прошлому, к другим актам либо к будущему, когда вместо рассмотрения и выводов по существу даются поручения изучить вопрос, внести в перспективе предложения, разработать необходимые документы, положения и т.д. и т.п. Из-за этого в подобном решении содержится не способ перевода того или иного социального явления, процесса, отношения из одного состояния в другое, а лишь определенный промежуточный момент в подготовительном этапе, а то и просто видимость какой-то управленческой активности. Возникает иллюзия, что вроде бы что-то сделано, намечено, предпринято, но на самом деле ничего не доведено до конца. За такими решениями обычно прячутся государственные органы и должностные лица, когда они не хотят, не готовы или не могут принимать необходимые исчерпывающие меры.

Решения даже государственных органов федерального уровня по, казалось бы, актуальным вопросам бывают наполнены лишь поручениями другим органам и должностным лицам разработать мероприятия, принять меры, внести предложения, изучить вопрос, подготовить необходимые документы и т.д. Часто такой стереотип повторяется в государственных органах субъектов Федерации и далее вниз.

Проблема информационных качеств управленческих решений не ограничивается принятием информационно насыщенных актов; она имеет "проход" и в этап их реализации, поскольку именно в нем проявляется действенность информационного содержания управленческих решений. Здесь тоже существуют условия, соблюдение которых способствует сохранению информационных "импульсов" и доведению их до "места назначения":

а) передача информации, заключенной в управленческом решении;

б) понимание, комментирование информации, выраженной в соответствующем управленческом решении;

в) организация обратных информационных связей, оперативного информационного контроля, позволяющих своевременно и достоверно знать о том, как прошла передача информации, как она сохранилась и понята, как воспринята, усвоена и принята к исполнению.

Актуальна также нацеленность информационных качеств управленческих решений: комплексная постановка вопросов, конструктивный, созидательный характер, действительные модели, программы, способы, механизмы перевода явления, отношения, процесса, ситуации в новое состояние, обеспечение устойчивого, прогрессивного развития управляемых объектов или подведомственных управляющих компонентов.

Известно, что в государственном управлении циркулирует огромная по объему, разнообразию и динамике информация. Одна ее часть носит непосредственно управленческий характер, связана с формированием и реализацией управляющих воздействий, другая — по масштабам, очевидно, значительно большая — выражает взаимосвязи государства с обществом, его многочисленными проявлениями, с потребностями и интересами миллионов граждан. В данном случае речь идет об организации управленческой информации, хотя сказанное может быть соотнесено и с информацией вообще.

Сейчас признано не только у нас, но и за рубежом, практически во всех развитых государствах, что существует очень сложная проблема упорядочения управленческой информации, которая для своего решения требует общенациональных усилий. В нескольких странах уже приняты законы о "борьбе с бумажной работой", но почти нет сдвигов к лучшему. Назову только несколько направлений совершенствования организации управленческой информации, не требующих особых капиталовложений или сверхусилий и находящихся в пределах сегодняшних возможностей государственно-управляющей системы.

В настоящее время, несмотря на кризисную ситуацию в России, особое значение приобретает выработка показателей, признаков, характеризующих уровень и темпы научно-технического прогресса, рост производительности труда, снижение издержек, затрат, повышение качества продукции, социальное развитие. Россия открылась миру, и, следовательно, все критерии и показатели, применяемые в развитых странах, должны использоваться и у нас.

Необходимо четко структурировать управленческую информацию. Ведь информация должна двигаться, таким образом и иметь такие параметры, чтобы ею удовлетворялись информационные потребности государственных органов, должностных лиц, других участников управленческих процессов. Словом, управленческая информация должна иметь ту структуру, что и организационная структура государственного управления, и обслуживать последнюю.

Новые информационные проблемы порождает реализация в управлении принципа федерализма и становление местного самоуправления. Ведь при всей самостоятельности государственных органов субъектов Федерации и органов местного самоуправления все они функционируют в едином информационном "поле" и должны знать о том, что и как делают другие. Предстоит еще разобраться в потоках и каналах циркулирующей здесь управленческой информации, с тем, чтобы придать всему российскому обществу необходимую управляемость.

Состояние информационного обеспечения государственного управления во многом зависит от распределения информации внутри государственного органа и ее качества. На первом месте здесь стоит информационное обслуживание руководителей или руководящего звена. Эта категория должна очень хорошо владеть информацией, входящей и исходящей. На второе место можно поставить вопрос о распределении информации между должностными лицами, в частности, о том, должен ли кто-либо еще, кроме непосредственного исполнителя, знакомиться с соответствующей информацией. Руководитель может и должен маневрировать движением информации в возглавляемом государственном органе, не допускать, чтобы кто-либо монопольно владел какой-то частью информации, так распределять информацию, чтобы она всегда рассматривалась объективно. Необходимо также добиваться доступности информации для всех должностных лиц этого органа, ибо подобное способствует лучшему исполнению служебных функций.

В системе управления организацией информационная система представляют собой не просто инструмент, обеспечивающий обработку информации для отделов и конечных пользователей внутри организации. В настоящее время наблюдается все большее влияние информационной системы на организацию (изменение структуры организации под воздействием информационной системы, другое распределение власти в организации, формирование иной политики и культуры, изменения в формализации, занятости, характере труда, возникновении потребности в обучении, и т.п.). При этом следует отметить, что имеет место и обратное воздействие организации на информационную систему. Информационные системы становятся все более дорогостоящими и диктующими свои специфические условия к правилам деятельности, что приводит к новым проблемам, решить которые невозможно без применения аналитических методов.

Использование информационных систем организациями определяет степень современности подготовки их администрации к управлению организацией. Информационная система управления включает совокупность разнообразных информационных систем, обеспечивающих управленческому персоналу эффективное принятие решений по управляемому объекту.

Информационные системы управления позволяют:

- повышать степень обоснованности принимаемых решений за счет оперативного сбора, передачи и обработки информации;

- обеспечивать своевременность принятия решений по управлению организацией в условиях рыночной экономики;

- добиваться роста эффективности управления за счет своевременного представления необходимой информации руководителям всех уровней управления из единого информационного фонда;

- согласовывать решения, принимаемые на различных уровнях управления и в разных структурных подразделениях;

- за счет информированности управленческого персонала о текущем состоянии экономического объекта обеспечивать рост производительности труда, сокращение непроизводственных потерь и т.д.

Следует отметить, что информационные системы оказали большое влияние на управление человеческими ресурсами. Они содействуют созданию баз данных человеческих ресурсов, содержащих истории рабочих мест, обзоры выполненных работ и т. д., вместе с внешней информацией, такой как изменения правовой базы, тенденции рынка труда, управление персоналом в конкурирующих фирмах, а также имеющиеся на рынке услуги, например образовательные программы и программы в области здравоохранения. Системы поддержки принятия решений, соединенные с этими базами данных, могут прогнозировать потребности в персонале, проводить исследования «что если» для оценки влияния предполагаемой шкалы окладов или реорганизации или для согласования рабочих требований и профиля кандидата.

**Заключение**

В настоящее время управление имеет множественные применения. Оно применяется не только для управления социальными организациями, но также для решения сложных социальных проблем (экономических, политических, экологических и др.), для управления любой сложной деятельностью; для управления социальными процессами (например, социальными конфликтами) и др. Вряд ли можно назвать какую-либо сферу человеческой деятельности, обходящуюся без управления.

Человечество добилось определенных успехов в управлении фирмами и другими деловыми организациями, однако управлять обществом мы пока не умеем, о чем свидетельствует история России и многих других стран.

Каждое общество на определенном этапе своего развития создает специальный институт, называемый государством. С этого момента жизнь каждого человека начинает существенно зависеть от мудрости государственных деятелей, от институтов (законов, учреждений), которые они создают, от принимаемых ими решений. Очевидно, что решения, принимаемые на государственном уровне должны быть максимально объективными и научно обоснованными, так как от них зависит судьба общества страны и каждого его члена, поэтому государственные деятели должны использовать в своей практической работе научные методы социального управления.

В результате информационной революции информация становится важнейшим ресурсом не только управления, но и всей общественной жизни.

Социальная информация – это ориентирующее знание о состоянии социальной системы, процесс обеспечения познавательных потребностей общества на основе применения информационных технологий. Информация должна формироваться на основе объективных данных, поступать в сроки, достаточные для принятия своевременного решения, и т. п. Незнание элементарных правил в этой области или их извращенное использование превращает информацию из большого блага общественного прогресса в такое же зло, которое может стать тормозом в принятии управленческого решения.

Таким образом, необходимость социального управления, прежде всего, обусловлена разделением труда и потребностью его кооперации. Поэтому управление является необходимым условия существования и развития общества.

**Список используемой литературы**

1. Афанасьев В.Г. Социальная информация и управление обществом. – М., 1975.
2. Бабосов Е.М., Социология управления: Учебное пособие для студентов вузов. - 4-е изд. - Мн.: ТетраСистемс, 2004.
3. Бабосов Е.М. Социология управления. – Минск: Тетра система, 2000.
4. Иванов В.Н. Основы социального управления. / В.Н. Иванов, В.И. Патрушев, А.Г. Гладышев, А.В. Иванов, А.О. Доронин, Г.В. Щекин, Н.С. Данакин, С.Б. Мельников, О.А. Уржа. – М. Высшая школа, 2001.
5. Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации. М.: Инфра-М, 2006.
6. Кожурин Ф.Д. Процесс управления, М., 1988.
7. Колин К.К. Информатика в системе опережающего образования. – М.: Корона принт, 2002.
8. Тихомиров Ю.А. Курс административного права и процесса. М., 1998.
9. Информационные технологии управления: Учебное пособие / Под ред. Ю.М. Черкасова. – М.: ИНФРА-М, 2001.