Предмет социального управления и его объективные предпосылки

Введение

Одной из важных проблем социологической науки является проблема управления социальными процессами во всем их многообразии. В управлении, как рациональном способе организации любого социального процесса, нуждаются все сферы общественной жизни: экономика, политика, культура, трудовая деятельность, быт и др. Поэтому управление представляет объект изучения многих наук и учебных дисциплин: экономической теории, политологии, социальной психологии. Специфика социологического похода к управлению состоит в том, что оно рассматривается как общественное явление, пронизывающее собой все стороны деятельности человека, его интересы, поведение, взаимодействие социальных групп, находящихся между собой в отношениях руководства и подчинения.

В рамках социологии осуществляется системный подход к анализу управления социальными процессами – оно раскрывается как целостное явление в совокупности всех методов и средств. Основное содержание науки социального управления формируется как социологическая теория среднего уровня с использованием методов и средств повышения эффективности управления, наработанных другими науками.

1. Предмет социального управления и его объективные предпосылки

Управление как организационное упорядочение определенной социальной системы, процесса жизнедеятельности людей было внутренне присуще человеческому обществу с самых ранних ступеней его развития. Без управляющего воздействия на людей не могла осуществляться их совместная жизнь в родах и племенах, коллективная охота, добывание продуктов питания, защита от внешних нападений. Управленческое начало придавало жизни людей организованный характер. Оно всегда имело всеобщий характер, ибо вытекает из системной природы общества, из коллективного труда людей и необходимости обмена между ними продуктами их материальной и духовной деятельности. Без управления, без установления и поддержания определенного порядка и организованности трудовая деятельность и социальная жизнь людей была бы невозможной.

Общественная практика управления уже в Древнем мире послужила основой для возникновения и развития социально-управленческой мысли. Древние философы, создавая свои философские системы, уделяли внимание и управленческой деятельности людей, стремились вскрыть её закономерности, принципы, особенности в различных сферах тогдашней общественной жизни. Постепенно, с переходом от одной исторической эпохи к другой накапливался опыт управления хозяйственной, культурной, военной деятельностью. Это давало пищу для развития управленческой мысли. Однако на протяжении многих веков эта мысль была разрозненной, каждый учёный излагал свои взгляды на управленческую деятельность, исходя из условий, в которых он жил, и своего отношения к субъектам управления (правителям, вождям, полководцам).

Управленческая теория стала складываться в конце XVIII-начале XIX веков. Её объективной основой явились промышленная революция, потребности общественной практики, связанные с возникновением крупных производственных предприятий и формированием на них многочисленных трудовых коллективов. Возникла необходимость разработки некоторых общих правил, методов воздействия на большие массы работников с целью их организационного сплочения, подчинения их совместной трудовой деятельности решению задачи развития производства, роста количества и качества выпускаемой продукции. Это обеспечивало прибыль владельцев средств производства. Поэтому они щедро финансировали исследования управленческих процессов, получая от учёных практические рекомендации по повышению эффективности управления.

К концу XIX века в странах Запада, прежде всего в США, сложилась классическая теория управления. В её основе лежали жёсткие методы воздействия руководителя на подчиненных. Разрабатывался алгоритм производственного процесса, определялось время на выполнение различных операций на индивидуальных рабочих местах. От работников требовалось неукоснительное выполнение своих обязанностей. Они, как правило, не участвовали в выработке управленческих решений. Руководители подбирались чаще всего по личностным параметрам – волевые, с твёрдым характером, требовательные, бескомпромиссные. Считалось, что такой руководитель может обеспечить эффективное управление предприятием.

Однако вскоре было замечено, что в ряде случаев, особенно при управлении большими трудовыми коллективами, одних личных качеств руководителя недостаточно. Необходимо вооружить его знанием некоторых научных принципов управления, отражающих закономерности объективного процесса управленческой деятельности, взаимосвязи объекта и субъекта управления. В начале XX века американским инженером – изобретателем Ф. Тейлором (1856 – 1915) было положено начало разработки теории научной организации труда. Он доказал, что научная организация и управление производством не изобретение людей, а результат развития и потребности самого производства. Оно подошло к такой черте, когда вопросы управления стали более важными, чем инженерная, техническая сторона производства. Человек-организатор должен быть заменён системой научной организации и управления. Основными принципами этой системы Тейлор считал:

1. Обладание всей совокупностью знаний о данном виде работы и выбор её оптимального варианта;
2. Ориентацию всей системы образования на подготовку конкретных специалистов как инженерно-технических, так и рабочих кадров;
3. Чёткое разделение функций работников по выполнению трудовых операций, полную синхронность работы человека и машины (Тейлор рассматривал работника как продолжение машины).

Психофизиологическая сторона труда Тейлора не интересовала. Это было недостатком его теории.

В 1930-е годы в теории управления возникло новое направление - школа человеческих отношений. Её содержание основывалось на достижениях к тому времени в социологической науке и психологии. Исследования в области этих наук показывали, что работника интересует не только материальное вознаграждение за его труд, но и социально-психологический климат в рабочем коллективе, характер взаимоотношений с предпринимателями, состояние предприятия в целом. Развитию этих интересов способствовало то, что многие рядовые рабочие стали владельцами акций предприятий и тем самым участвовали в получение доходов от их прибыли. Основатель школы человеческих отношений в управлении американский социолог Э. Мэйо (1880-1949) обращал внимание предпринимателей на необходимость установления в трудовых коллективах доброжелательных отношений между работниками, между ними и администрацией. Это будет способствовать повышению производительности труда, а значит, росту прибыли.

В России управленческая мысль получила развитие с возникновением мануфактур и других производственных предприятий, на которых собирались большие массы работников. Ими надо было управлять, в том числе со стороны государства. Важное место в развитии методов и способов управления в нашей стране занимают реформы Петра I . Он создал новую систему государственного управления, в его указах была зафиксирована жёсткая иерархия в построении аппарата государственной власти. Совершенствование управления Россией, отдельными сферами общественной жизни продолжалось в эпоху Екатерины II . Было издано «Учреждение для управлений губерний Российской Империи». В области российской управленческой теории работали крупные реформаты: М.М. Сперанский (1772-1832),С.Ю. Витте (1849-1915), П.А. Столыпин (1862-1911), А.А. Богданов (1873-1928) и другие.

После 1917 года в стране происходила перестройка системы государственного руководства, а также местного самоуправления и управления предприятиями. Оно строилось на основе революционной сознательности и дисциплины. Ставилась задача разработки вопросов научной организации труда с использованием идей НОТ западных специалистов: Ф. Тейлора, Г. Эмерсона, Г. Форда. В 20-е годы в стране работали такие видные учёные в области управления, как А.К. Гастев, П.М. Керженцев, Н.А. Витке и многие другие. На их трудах формировалась новая, советская школа научного управления. В начале 30-х годов эти исследования были прерваны в связи с утверждением в стране волюнтаристических методов управления в рамках партийно-государственной командно-административной системы. Они были возобновлены в 60-е годы. В течение 70 – 80-х годов получили развитие основные стороны управленческой науки: общая теория социального управления; государственное управление; управление предприятиями. Был издан целый ряд монографий и учебных пособий по вопросам управленческой деятельности. В специализированных высших учебных заведениях и на факультетах стали готовиться кадры управленцев для государственной системы власти и для народного хозяйства.

На новый этап развитие отечественной науки управления вышло с начала 1990-х годов. Качественные изменения в социально-экономической и политической системе общества обусловили необходимость пересмотра действующей несколько десятилетий управленческой структуры, основанной на всеобщей государственной собственности и тотальном партийном контроле во всех сферах советской общественной практики. В короткие сроки была пересмотрена структура государственной власти и управления. Главным содержанием этой перестройки стала демократизация управленческой деятельности, гласность взаимоотношений между субъектами и объектами управления. Рядовые граждане получили возможность участия в формировании персонального состава властно-управленческих органов (через свободные выборы представительных органов власти), свободу открытой критики их снизу доверху, высказывания через средства массовой информации своих предложений по совершенствованию управленческих отношений в стране.

Вместе с тем спешка в перестройке структур управления, допущенная кое-где безбрежная демократия дали и негативные результаты. Некоторые руководители регионов, населенных пунктов, предприятий начали понимать демократию как вседозволенность, забвение общественных обязанностей, стали выходить из-под государственного контроля. Местные органы власти принимали решения, законодательные акты, иногда противоречащие федеральным законам и даже Конституции Российской Федерации. Освободить от должности «проштрафившегося» руководителя , избранного населением региона, посёлка, стало невозможно – это теперь понимается, как нарушение демократии.

В последние годы идёт интенсивная работа по исправлению этих недостатков, укреплению вертикали власти и управленческих структур. Важным шагом на этом пути было разделение страны на семь административных округов и введение в них института полномочных представителей президента. Под их контролем происходит приведение многих местных законодательных актов в соответствие с законами Федерации, ужесточён спрос с местных руководителей за соблюдение общероссийского законодательства, конечно, не допуская при этом каких-либо нарушений прав, предоставленных Конституцией и федеральными законами.

В начале 2004 года проведена крупная реформа по реорганизации Правительства Российской Федерации как высшего органа исполнительной власти и главного субъекта управления страной. Указом Президента были упразднены некоторые министерства, Государственные комитеты и службы, функции которых дублировали друг друга. Почти в два раза было сокращено число министерств. Они стали более крупными организациями управления, объединившими ранее разрозненные ведомства с их функциями. Правительство приняло строгую трёхуровневую структуру: министерства, федеральные службы и федеральные агентства, подведомственные соответствующим министерствам.

В Указе Президента №314 от 9 марта 2004 года определены права и обязанности структурных элементов правительства. Федеральное министерство является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политике в сфере своей деятельности, самостоятельно осуществляет правовое регулирование подведомственных вопросов. В ведение министерства находится координация и контроль деятельности федеральных служб и агентств, действующих в его составе. Федеральная служба является федеральным органом исполнительной власти. Она выполняет функции по контролю и надзору в своей сфере деятельности. В пределах своей компетенции может издавать индивидуальные правовые акты на основании и в исполнении Конституции и законов Российской Федерации. Федеральное агентство является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим в установленной сфере деятельности функции по оказанию государственных услуг, по управлению государственным имуществом и другие.

Многие годы и десятилетия правительство нашей страны, условно говоря, как бы подразделялось на две части. Так называемые «силовые» министерства напрямую подчинялись первому лицу государства (Генеральному секретарю ЦК партии, Президенту Российской Федерации). Эти лица непосредственно осуществляли руководство этими министерствами. Другая часть министерств находилась в ведении правительства. В настоящее время тем же Указом Президента (№314 от 9марта 2004 года) утверждена структура федеральных органов исполнительной власти, согласно которой официально признано, что президент осуществляет руководство, деятельностью следующих министерств: МЧС, министерств иностранных дел, обороны, юстиции и рядом федеральных служб и агентств, в том числе службой внешней разведки и службой безопасности. Остальные министерства и службы находятся в ведении правительства.

По мысли инициаторов и разработчиков новой структуры управления на высшем уровне, она должна обеспечить более эффективное руководство страной. Задача социально-управленческой науки – глубоко анализировать практические результаты внедрения структурных новаций в управление общественными и государственными делами, расширять базу данных для новых теоретических выводов и практических рекомендаций руководству страны.

Социальное управление – многогранный процесс. Оно выступает в различных формах в зависимости от масштабов управляемой системы и ее социальной природы. В общественной жизни в целом имеют место два типа управления: стихийное и сознательное. Стихийное управление представляет собой средний результат столкновения, переплетения различных, часто противоречивых, сил, массы случайных единичных актов. Стихийное управляющее воздействие на социальные процессы пробивает себе дорогу в слепой игре случая. Оно автоматично по своей природе, несвязанно с сознательной управленческой деятельностью людей, общественных институтов. Люди вынуждены приспосабливаться к существующей ситуации. Примером стихийного саморегулирования социальных, производственных процессов является стихия рынка, который через спрос и предложение регулирует производство товаров, услуг, идей.

Другим типом управления является сознательное управление, которое связано с целесообразной деятельностью людей, специальных социальных общественных институтов (субъектов управления), осуществляющих сознательное воздействие на социальные процессы с целью достижения определенных результатов. Сознательное управление было всегда присуще человеческому обществу. Люди всегда стремились воздействовать на жизненные обстоятельства, изменить их в нужном направлении. Но это зависит от степени зрелости общества, от того, в какой мере оно допускает вмешательство в действие объективных законов его развития. Можно утверждать, что сознательное управление социальными процессами носит конкретно-исторический характер. Его цели, принципы, содержание зависят от социально-политической сущности данного общества, характера экономической системы, механизма государственной власти. С развитием человеческого общества сознательные элементы в социальном управлении имеют тенденцию к расширению, усилению своего влияния. Расширяется сфера действия субъектов управления, и прежде всего государства.

Таким образом, социальное управление – это целенаправленный, сознательно организуемый процесс воздействия на управляемую систему для достижения максимальных результатов при минимальной затрате сил и времени. Управляющая система должна быть простой, не громоздкой. Иначе она будет обслуживать себя, вместо того чтобы обеспечивать эффективное управление.

Главным звеном, связывающим субъект и объект управления, являются социальные цели, которые выступают ориентиром управленческой деятельности. Социальные цели могут быть самыми различными как по содержанию, так и по объему в зависимости от уровня управления. Одно дело – социальные цели, которые ставит перед собой субъект управления обществом в целом (государством). Таким субъектом выступает правительство, политическое руководство страны. Целью здесь является организация материальных и людских ресурсов для развития экономики, духовной сферы, повышения уровня материальной жизни людей. Другие по объему и содержанию социальные цели ставит перед собой руководство отдельной отраслью народного хозяйства или отдельным предприятием, учреждением. Это – повышение производительности труда, внедрении новой техники, получение максимальной прибыли. Короче говоря, в управленческой деятельности существует некая иерархия социальных целей. Достигнутые цели на низших уровнях управления в своей совокупности определяют, облегчают достижение социальных целей на более высоких уровнях управления и так далее – до реализации целей всей общественной системы. Из малого складывается большое. Из ручейков возникает река.

2. Структура социального управления

Процесс управления носит циклический, относительно замкнутый характер. Взятый в единичном виде, он начинается с постановки целей и заканчивается достижением этих целей. Единичных циклов управления в общественной практике бесчисленной множество. Они различаются пространственными рамками, продолжительностью во времени и другими параметрами. Однако в процессе осуществления каждого отдельного цикла субъект управления совершает ряд определенных операций; его деятельность расчленяется на определенные этапы (стадии). Эти операции, действия субъекта управления на каждом этапе (стадии) называется функциями управления, а их совокупность – содержанием управленческого цикла.

Основой конкретного управленческого процесса является решение субъекта управления. Поэтому выработка и принятие управленческого решения представляет собой исходную, начальную функцию управления, когда формулируются цели и ставятся задачи перед объектом управления, прогнозируются результаты, которых он должен достичь в процессе своей исполнительской деятельности. Управленческое решение – не единовременный акт, совершаемый субъектом управления. Принятие решения – это процесс, и достаточно сложный. Выработка и принятие управленческого решения может происходить различными способами. Прежде всего решение может быть инициативным или предписано вышестоящей инстанцией. Инициативные решения принимаются субъектом самостоятельно, их выполнение направлено на осуществление задач, стоящих перед предприятием (фирмой). В настоящее время такие решения превалируют в производственной практике. Частные и акционерные предприятия в своей внутренней деятельности независимы от государственных органов управления, они являются самостоятельными хозяйствующими субъектами. В системе государственной собственности решение руководителя предприятия чаще всего предопределяется свыше – приказом, постановлением, указанием вышестоящего органа управления (министерства, руководства федеральной службы или агентства). В этом случае содержание решения вышестоящего органа применительно к масштабу и специфике своего предприятия. Инициативная сторона решения будет незначительной или отсутствовать вовсе. Соответственно, каких-либо новаций в ходе этого решения ожидать вряд ли следует.

Решения могут быть единоличными или коллегиальными. Единоличное решение принимается руководителем единолично. Он несет за его содержание и выполнение полную ответственность. Положительной стороной такого способа принятия решения является его оперативность, персональная ответственность, безоговорочность выполнения. Единоличное решение, как правило, оформляется письменно в виде приказа министра, директора предприятия, ректора вуза. А приказ, как известно, не обсуждается, он строго и точно выполняется. Недостатком единоличного решения является незадействованность творческой инициативы работников, неучет их предложений по совершенствованию производства.

Коллегиальное решение избегает этих недостатков единоличного решения. Оно принимается в результате всестороннего обсуждения возможных путей и методов реализации возникшей производственной или иной проблемы, как в узком кругу управленческого персонала предприятия, так и вынесением вопроса на собрание трудового коллектива. Аккумулирование конструктивных предложений работников усиливает принимаемое управленческое решение, оно выглядит более профессиональным, учитывает детали производственного процесса, которые могли быть упущены руководителем предприятия. Кроме того, участие в выработке и принятии решения накладывает на рядовых сотрудников определенную ответственность за ход его выполнения, достижения поставленных целей. Это повышает качество их труда, их трудовую активность. Использование принципа коллегиальности в принятии управленческих решений характерно для современных акционерных предприятий. Владельцы акций имеют право и должны принимать участие в принятии важных решений, оказывающих существенное влияние на состояние предприятия, его финансовое положение, размер получаемой прибыли. Рядовым сотрудникам должна быть делегирована часть прав и обязанностей по управлению производством. Вместе с тем коллегиальность в принятии управленческих решений не должна исключать и персональную ответственность работников за порученные участки работы, а также личную ответственность руководителя предприятия. Коллективное обсуждение принимаемого решения возможно только при наличии времени, необходимого на этот процесс. При недостатке или полном отсутствии такого времени решения принимаются единолично руководителем. Иначе решение окажется запоздалым, время будет упущено, выполнять решение будет некогда.

Всякое управленческое решение должно отвечать некоторым требованиям:

1. Оно должно быть обоснованным, реальным, то есть приниматься на основе достоверной информации о состоянии управляемой системы, вызываться назревшими потребностями ее развития.

2. Решение должно быть конкретным, не допускать расплывчатости формулировок при постановке задач; сами задачи должны быть конкретными, а не общими.

3. Важное значение имеет полномочность решения. Оно может приниматься только органом, имеющим право на принятие такого решения.

4. Решение должно быть компетентным – приниматься со знанием дела и содержать в себе указания по его выполнению в реальных условиях.

5. Своевременность решения – одно из важных требований и условий, обеспечивающих его выполнение. Оно принимается только тогда, когда созреют условия для его реализации, не быть запоздалым.

6. Управленческое решение должно быть непротиворечивым: приниматься или в развитие задач по старому решению, или после его отмены. Нельзя допускать, чтобы новое решение противоречило прежнему.

Но само по себе решение, естественно, не может привести к достижению поставленной цели. Необходимо организовать работу по его выполнению. Поэтому второй функцией управления является функция организации. Её сущность заключается в том, чтобы выполнить решение организационно, создать сеть организационных отношений, обеспечивающих целостность управляемой системы, наиболее эффективное взаимоотношение её компонентов. Функция организации предполагает упорядочение и управляющей системы, чтобы использовать наиболее результативные методы и средства управления.

Организационная сторона управления после целеполагания и принятия решения становится главной стороной. И чем масштабнее объект управления, тем выше её роль. Идеи по организации процесса достижения поставленных целей вызревают уже на стадии принятия управленческого решения. В замысле предстоящих действий субъект управления определяет характер связей между структурными подразделениями управляемой системы, предусматривает их взаимодействия в ходе реализации принятого решения, определяет объём материальных, людских и финансовых ресурсов, а также время достижения прогнозируемого результата и содержание самого конечного результата трудового процесса. Без такой проработки этих вопросов и их внедрения в практику управленческой деятельности достижение поставленной цели невозможно.

Особое значение в ходе выполнения организационной функции придаётся налаживанию и поддержанию постоянных связей между субъектом и объектом управления. Здесь заранее предусматривается порядок прохождения указаний, дополнительных требований и рекомендаций сверху вниз, а также своевременность поступления информации, официальных докладов о ходе выполнения решения снизу вверх. Знание истинного положения дел в управляемой системе даст возможность субъекту управления соответственно реагировать и влиять на её деятельность.

Повышение уровня организации – огромный резерв роста материального и духовного производства. Сегодня у нас на государственных предприятиях часто не хватает хорошей организации дела, поэтому принимаемые решения нередко остаются на бумаге, из-за плохой организаторской работы руководящих кадров они не выполняются до конца. Всё больше внимания организационной стороне трудовых процессов уделяют в настоящее время руководители акционерных предприятий и частных фирм, понимая, что в хорошей организации – залог успеха их деятельности. Нередко, улучшая организацию производственных процессов, владельцы предприятий сокращают штаты управленцев и рабочего персонала, создавая тем самым безработицу в данном городе или регионе. Конечно, это отрицательная сторона совершенствования организации производства, но само это совершенствование в целом обуславливает положительный результат в трудовом процессе; оно объективно и прогрессивно. В настоящее время осознание важности организационных начал в производстве отражается в понятии «организационная культура», которая интегрирует в себе особенности данного предприятия, возможности его трудового коллектива, потенциал человеческого фактора, как в управляемой, так и в управляющей системе.

Особого внимания заслуживает организация умственного труда. Важно, чтобы учёный, крупный инженер, конструктор занимался исключительно генерацией идей, производством духовных ценностей, не отвлекаясь на выполнение второстепенных обязанностей, связанных с письменным оформлением его идей и открытий. Это могут делать технические работники, необходимое количество которых должно состоять в штате научного учреждения, конструкторского бюро, высшего учебного заведения. У нас же нередко бывает так, что при сокращении штатов этих заведений уменьшают главным образом число технических, обслуживающих работников, и их обязанности приходится выполнять, высокооплачиваем научным сотрудникам: подбор литературы по темам исследований, вычитка и правка текстов, перепечатка материалов, проверка фактических данных. Отвлечение учёных на выполнение этих несвойственных им видов работы уменьшает выход научной продукции. В условиях возрастания роли современного наукоёмкого производства плохая организация умственного труда недопустима.

Следующая функция субъекта управления в процессе его управленческой деятельности – функция регулирования. Известно, что в развитии всякой системы социального порядка действует две противоположные тенденции: тенденция к организации, упорядоченности системы, обеспечиваемая деятельности субъекта управления, и тенденция к дезорганизации, вызываемая изменениями элементов системы, выхода их строя людей (болезнь, отпуска), поломка техники, влияние неблагоприятных погодных условий. Все это нарушает внутренние и внешние связи социальной системы, ее организацию. Перед субъектом управления встает задача регулирования управляемой системы с тем, чтобы нейтрализовать или ослабить воздействие на нее «возмущающих» факторов, скорректировать порядок выполнение принятого решения в соответствии с изменившимися условиями и добиться реализации поставленных целей.

Жизнь постоянно вносит коррективы в наши планы, как бы хорошо они придуманы и составлены ни были. Поэтому принимая управленческое решение, его субъект должен предвидеть возможные «сбои» в процессе исполнительской деятельности управляемой системы, вызываемые как объективными, так и субъективными факторами, различными непредвиденными обстоятельствами. На стадии выработки решение и особенно организуя его выполнение, необходимо создать систему взаимозаменяемую непосредственных исполнителей на случай невозможности одного из них осуществлять свои обязанности. Взаимозаменяемость в трудовом процессе – один из важнейших факторов стабильности и эффективного функционирования любой социальной системы. Ее нельзя организовать как единовременный акт, только для данного управленческого цикла. Руководство предприятия должно готовить систему взаимозаменяемости постоянно. Два работника могут при необходимости заменить друг друга, если каждый из них заранее освоил смежную специальность. Для этого на предприятиях организуются различные кратковременные курсы по подготовке специалистов широкого профиля, ориентированных на выполнение в случае необходимости обязанности на другом рабочем месте. Здесь важна и социальная, личностная сторона этого дела. Работник должен быть в моральном отношении готов заменить соседа, без выдвижения каких – либо условий материального или иного характера.

Подготовка взаимозаменяемых работников происходит сложнее на том предприятии, где высока текучесть кадров, приходит много молодых специалистов, обладающих необходимыми теоретическими знаниями, но не имеющих практических навыков в своей профессии, тем более в профессиях смежных. Поэтому проблема взаимозаменяемости на предприятии – это и проблема борьбы с текучестью кадров, укрепления стабильности трудового коллектива.

Функция регулирования производственного процесса имеет не только социальную, человеческую сторону, но и сторону техническую. Выходить из строя в процессе выполнения управленческого решения могут не только люди, но и техника, средства труда. Они нередко ломаются, требуют срочного ремонта, замены как раз в тот момент, когда они должны исправно работать, когда без них нельзя обойтись. Поэтому на стадии организации деятельности объекта управления должны быть предусмотрены меры по созданию резерва техники, запасных частей, подготовки ремонтной базы и специалистов-ремонтников.

Действующая на предприятии система подготовки взаимозаменяемых инженерно-технических и рабочих кадров, резерв техники являются основой функции регулирования производственного процесса со стороны субъекта управления в любых неблагоприятных условиях. Руководитель при необходимости всегда будет иметь возможность перегруппировать силы и средства, укрепить отстающий участок, сохранить равновесие управляемой системы, придать ей новый импульс для выполнения поставленных задач.

Заключительная стадия управленческого цикла – подведение итогов выполнения объектом управления поставленной задачи. На этой стадии субъект управления осуществляет функцию контроля, содержанием которой является получение информации о том, как выполнено управленческое решение, каковы были сильные и слабые стороны в деятельности субъекта и объекта управления. На данном этапе делаются обобщения, выводы, извлекаются уроки из проделанной работы.

Вместе с тем, контроль – не разовый акт, осуществляемый при подведении итогов управленческой деятельности по выполнению определенной задачи. Он действует на протяжении всего управленческого цикла, особенно при организации и регулирования деятельности управляемой системы. На этих стадиях осуществляется промежуточный, текущий контроль, без которого субъект управления не будет располагать информацией о ходе выполнения его организационных указаний, мероприятий по взаимозаменяемости и сохранению работоспособности трудового коллектива. Данные текущего контроля позволяют руководству вносить коррективы в процесс деятельности предприятия, принимать дополнительные меры по преодолению негативных факторов, возникающих в ходе работы. Главным образом содержанием функции контроля является итоговый контроль, осуществляемый субъектом управления на заключительной стадии управленческого цикла. Получив итоговую информацию о достижении цели и полноте выполнения поставленных задач, руководство предприятия намечает ориентиры на последующий управленческий цикл, очерчивает круг проблем для предприятия последующего решения.

Таким образам, контроль как функция субъекта управления представляет собой установление и действие обратной связи к нему от управляемой системы, без которой он не будет знать ход выполнения поставленной задачи, вследствие чего руководитель не сможет оперативно влиять на рабочий процесс. В ходе контроля могут видоизменяться, уточняться первоначальные задачи с учетом получаемой информации. Достоверность информации о состоянии объекта управления, системная периодичность ее поступления – важнейшая сторона организации контроля. Без такой информации контроль станет не действительным.

После подведения итогов крупномасштабного управленческого цикла руководство предприятия или региона может пригласить группу социологов для проведения социологического исследования с целью выявления положительных и негативных сторон деятельности субъекта управления по решению стоявшей задачи. Исследовательская группа сделает выводы и выдаст рекомендации руководству по дальнейшему совершенствованию управленческой деятельности.

Перечисленные функции, составляющие содержание управленческого цикла, выполняются субъектом управления не порознь, а в совокупности, в их взаимосвязи. Так, выработка решения осуществляется не только на начальной стадии управленческого цикла, но и на последующих стадиях, где закладываются основы будущего решения. Функции организации и регулирования выполняются уже на этапе принятия решения, в котором предусматриваются меры по организации и регулированию социальной системы в ходе выполнения данного решения. Только в единстве и взаимосвязи функций субъекта управления образуют целостный управленческий цикл.

3. Типы, принципы социального управления и требования к управленческим кадрам

Управленческая деятельность весьма разнообразна по своему объему и содержанию в зависимости от того, каков ее объект – то ли это общество, страна в целом, то ли это предприятие, учреждение. Но при всем своем многообразии процесс управления имеет много общего, сходного в основном и главном. Это общее в управлении находит свое выражение в основных принципах управленческой деятельности руководящих органов, лиц, специальных институтов. Принцип, как известно, есть отражение в головах людей объективных закономерностей, по которым развивается тот или иной процесс. Люди по-разному воспринимают и отражают в своем сознании эти закономерности, а значит, неодинаково формулируют и принципы управления процессами и явлениями социальной действительности. Поэтому, в социологической литературе мы встречаем разное количество и разную их трактовку.

 Таким образом, принцип, как понятие, объективен по своему содержанию, поскольку отражает объективные законы общественного развития, но он субъективен, идеален по форме и формулировке, поскольку является продуктом человеческого сознания, итогом научного анализа социальных законов. Главное в принципе – его содержательная сторона, в ней заключается его научность. В этом смысле принцип (от латинского слова principium – начало, основа) представляет собой исходное положение какой-либо теории, учения, науки мировоззрения. В современном понимании принцип – это основание, из которого надо исходить и которым нужно руководствоваться в том или ином виде деятельности.

Под общими принципами социального управления понимаются основные правила, которыми руководствуются люди (субъекты управления) в своей управленческой деятельности. В разное время различными отечественными теоретиками-управленцами неодинаково формулировались принципы социального управления. Значительный вклад в их раскрытие был сделан вначале 20-х годов прошлого столетия применительно к тем условиям в нашей стране новой социально-экономической системы. Затем несколько десятилетий труды по научному управлению социальными процессами не издавались, поскольку их содержание противоречило утвердившемуся в СССР волюнтарискому методу управления как в целом обществом, так и в его отдельными сферами: экономической, социальной, духовно-культурной и других сферах.

Исследования в области научной теории управления возобновились, как известно, на рубеже 60 -70-х годов. Был опубликован ряд трудов, в которых получили новую трактовку общие принципы управления социальными процессами. Одним из первых по этой проблематике вышли работы академика В. Н. Иванова, посвященные дальнейшей разработке принципов и методов научного управления были приняты и поддержаны многими авторами выходивших в дальнейшем публикаций монографического и учебного характера. Эти принципы наполнялись конкретным содержанием в соответствии с условиями управленческой деятельности, в которых они применялись. Были плодотворные попытки дополнить число принципов, изменить формулировки некоторых из них.

На сегодня наиболее употребительными и доступными для понимания являются следующие общие принципы управления социальными процессами.

Принцип объективности. Социальные процессы, подчиненные действию объективных законов и тенденций, на их основе проистекает вся деятельность людей. Чтобы результативно управлять, необходимо глубоко знать эти законы и тенденции, в каком направлении они действуют, и строить управленческую деятельность в соответствии с вектором их действия. В этом и заключается суть принципа объективности. Если же законы субъектом управления не познаны или требования игнорируются, то они действуют вопреки желаниям людей, что приводит к негативным последствиям.

Объективный характер законов общественного развития состоит в том, что законы не создаются и не могут быть отменены людьми. Они действуют независимо от того, желательны они людям или нет, познали люди их или нет. Это объективные связи самой системы общественных отношений, объективная логика общественного развития. Вместе с тем люди не бессильны перед действием объективных законов. Во-первых, они могут изменить условия, в которых действует тот или иной закон и тем самым видоизменить формы и в какой-то степени результат его действия, поставить его действие себе на службу. Во-вторых, познав закон, направление его действия, люди определяет принципы своей деятельности, правила поведения, способствующие объективному развитию социальных процессов.

При этом надо иметь в виду, что познание законов общественного развития зависит не только от мыслительных способностей людей, но и от степени зрелости общественных отношений. Их «недоразвитость» порождает незрелые общественные теории, недостаточную глубину проникновения в сущность объективного хода истории. Современный уровень развития общественных отношений позволяет глубоко познать действие объективных социальных законов и управлять обществом в целом и его сферами, в том числе сферой производственной, на основе этого познания, с учетом действия законов.

Принцип конкретности. Он требует от субъекта управления не только общего знания объективных законов, но глубокого изучения конкретного проявления их в определенном процессе. Внешние факторы нередко модифицируют действие того или иного закона, вызывают изменение его направленности; это необходимо учитывать в практике использования данного закона, а управление строить в соответствии с его конкретным проявлением. Для того чтобы управлять конкретно, необходима достоверная информация о внутреннем состоянии управляемого объекта, о внешних условиях его функционирования.

Конкретность социального управления в современных условиях приобретает чрезвычайно важное значение. Подготовленные в специальных заведениях управленческие кадры обладают глубокими знаниями в области теории управления, действия системы общественных закономерностей. Но сталкиваясь на практике с конкретным проявлением законов и закономерностей в различных отраслях производства, руководители предприятий и регионов подчас не могут разглядеть за общей теорией реальное положение вещей на подведомственных объектах, затрудняются организовать рациональное управление ими.

 Так, например, закон стоимости, согласно которому стоимость товаров определяется затратами общественного труда (и в соответствии с этим происходит товарообмен), как объективный закон товарных отношений проявляется по-разному в различных конкретных экономических условиях. При ценообразовании, при взимании налогов необходимо учитывать влияние на величину прибыли предприятия особых условий, независящих от деятельности трудового коллектива. В сельском хозяйстве – это уровень плодородия земли, удаленность от центров сбыта продукции; в добывающей промышленности – местонахождение полезных ископаемых, глубина их залегания, мощности пластов, природно-климатические условия проживания работников. Поэтому при единичных оптовых ценах на сырье геологические факторы являются основой получения доходов, имеющих рентное происхождение.

Принцип эффективности. В нем заключается главная цель управленческой деятельности – обеспечить решение поставленной задачи в возможно короткий срок при наименьших затратах трудовых и материальных ресурсов. Главное в принципе эффективности – режим экономии, но не только материальных средств, а и времени, физических и умственных сил человека. Руководствоваться требованиями этого принципа должен субъект в любой сфере социальной жизни – в государственном и культурном строительстве, в воспитании и обучении, в научной и учебной работе.

Эффективность управления как результат деятельности управляющей структуры – явление многомерное. Она может определяться по различным критериям применительно к конкретному объекту управления и условиям, в которых он функционирует. Одни критерии будут при управлении обществом в целом или какой-либо иной широкомасштабной социальной системой и другие – при управлении предприятием, производственным коллективом. Но для любого управленческого цикла главным критериями эффективности управления являются три критерия:

1. Сопоставление достигнутых результатов с целями, которые ставились в управленческом решении. Степень достижения этих целей, полнота выполнения поставленных задач выражают результативность деятельности субъекта управления.

2. Мера влияния выполненных задач объектом управления на социальное положение непосредственных исполнителей, основной массы работников предприятия. Эффективным надо считать, видимо, такую управленческую деятельность, в результате которой люди хотя бы немного стали жить лучше, прежде всего в материальном отношении.

3. Размер цены, которой «оплачено» достижение управленческой цели: то ли это осуществлено за счет лучшей организации производственного процесса, внедрения новой технологии, то ли путем интенсификации труда, сверхурочной работы, отражающихся на здоровье людей. Положительное содержание этих критериев определяет степень эффективности управленческой деятельности.

Принцип основного звена. В процессе управленческой деятельности субъект управления встречается с множеством проблем и задач, которые он должен решать. В цепи задач, как правило, бывает главная, составляющая основное звено этой цепи, ухватившись за которое, то есть, решив главную задачу, можно вытащить всю цепь, решить остальные проблемы. В этом суть данного принципа. Его иногда называют принципом генеральной перспективы.

Содержание и объем главной задачи, соответственно, различны для различных социальных систем. На производственном предприятии – это повышение производительности труда и улучшение качества продукции. На территории региона, в крупном городе – эта задача связана с социальным положением населения. В общем и целом главная задача на каждом историческом этапе его развития имеет разное содержание. В нашей стране такими задачами были: индустриализация (конец 20-х годов), защита от фашистской агрессии (1941-1945), восстановление народного хозяйства (вторая половина 40-х годов), развитие экономики (60-70-е годы). В настоящее время в послание президента Федеральному Собранию Российской Федерации 26 мая 2004 года определен ряд важнейших задач развития страны на ближайшую перспективу. Такими задачами являются: обеспечение граждан доступным жильем, модернизация здравоохранения, развитие отечественного образования, смягчение проблемы бедности, развитие транспортной инфраструктуры, модернизация армии, развитие гражданского общества. Среди этих задач президент называет главную – создание в Росси свободного общества свободный людей. Это и самая главная и самая сложная задача. Главная задача – потому что несвободный человек не способен позаботиться ни о себе, ни о своей Родине. Сложная задача – потому что свободой не всегда дорожат. Еще реже умеют ею распорядиться. Созидательную энергию, предприимчивость, чувство меры и волю к победе нельзя ввести указом, нельзя импортировать, позаимствовать. Эти социальные качества у людей надо сформировать всем укладом нашей жизни, воспитывать комплексом духовно-культурных средств. Подготовив таких людей, будет легче решать все остальные задачи развития нашей страны.

Принцип рационального стимулирования. В каждой управляемой системе в качестве исполнителей любых решений выступают люди. А они действуют согласно своим интересам и потребностям, из которых вырастают мотивы трудового поведения человека. Поэтому, управляя людьми, важно знать мотивы и правильно стимулировать деятельность работников. Главным в проведении этого принципа является разумное сочетание материальных и моральных (духовных) стимулов. В наше время первенство, в конечном счете, остается за материальными стимулами к труду. Руководитель должен так организовывать производство, чтобы повышение трудовой активности работника приносило реальную материальную выгоду ему самому, коллективу предприятия, народу. Но нельзя противопоставлять эти два вида стимулов. Материальные формы для поощрения труда работника вне духовных способны вызвать стяжательство, стремление все измерять только деньгами. Одни духовные стимулы без материального подкрепления не дадут необходимого эффекта, ибо они не удовлетворяют материальных потребностей людей. Только в единстве эти стимулы способствуют повышению трудовой активности людей, формированию высокого нравственного облика личности.

На частных и акционерных предприятиях важную роль играют коллективные формы стимулирования труда, – зависимость материального положения работников от результатов деятельности предприятия (фирмы, магазина) в целом, полученной им прибыли. Руководство должно заранее довести до людей эту зависимость, каждый сотрудник должен знать какую долю материальных средств в итоге он получит от прибыли предприятия, реализованной продукции. И эта доля каждому работнику должна быть выплачена, иначе он не станет верить в обещания руководства.

Правильное сочетание демократизации и централизации в управленческом процессе. Суть этого принципа в том, чтобы разумно использовать инициативу работников, исполнителей управленческого решения и в то же время соблюдать строгую дисциплину, субординацию, централизованное руководство. Самым важным в реализации данного принципа является вопрос о мере сочетания демократии и централизма. Оптимальное сочетание может быть достигнуто, когда централизация управления не будут абсолютизироваться, а будет осуществляться на основе широкой демократии, участия рядовых работников в обсуждении производственных проблем и выработке решений. С другой стороны, демократизм управления должен осуществляться в рамках централизованного начала, строгой организации и дисциплины. В противном случае демократия превратится в бесплодную говорильню, демагогию и может быть использована некоторыми работниками для прикрытия неблаговидных дел.

В государственной сфере управления необходимым условием правильного сочетания централизма и демократии является строгое разграничение функций центральных и местных органов, министерств (служб, агентств) и предприятий. Вышестоящие органы должны определять общие задачи в своей отрасли, осуществлять общее руководство, не вмешиваясь в оперативную работу нижестоящих организаций. Излишняя опека подчиненных ведет к сужению их самостоятельности и, в конечном счете – к безответственности. В то же время бескрайняя свобода «низов», выходящая за рамки общих целей, приводит к местничеству и анархии.

Таковы, ставшие традиционными, общие принципы социального управления. Они действуют во всех сферах жизнедеятельности общества: при управлении трудовыми коллективами, социальными организациями и институтами, политическими отношениями, экономикой, культурой. Естественно, они используются по-разному в различных социальных ситуациях. По своей важности принципы могут меняться местами в зависимости от характера объекта управления и решаемых задач. В целом же система основных принципов управления сохраняет свою значимость, так как выражает требования, предъявляемые к управленческой деятельности. В некоторых социологических изданиях называют и другие принципы управления, такие, например, как: сочетания отраслевого и территориального управления, ответственности за результаты социального управления, рационального подбора кадров, программно-целевой ориентации, делегирования полномочий, гуманизма и нравственности в управлении и др.

Руководствуясь в своей деятельности объективными по содержанию принципами управления, каждый руководитель социального управления, каждый руководитель избирает те методы воздействия на подчиненных, которые наиболее отвечают сложившейся ситуации и характеру целей, подлежащих реализации в данном управленческом цикле. Метод управления – это «набор» приемов, средств, форм. Данные формы управления применяются в управленческой деятельности. Это одна из важнейших сторон процесса управления. От выбора методов руководства людьми зависит ход выполнения управленческого решения, своевременность и полнота осуществления замысла руководителя.

Проблема методов социального управления интенсивно разрабатывается в социологической литературе. Превалирует мнение, что можно выделить следующие методы: экономические, административно-правовые, социально-психологические, коллегиально-демократические и некоторые другие.

Экономические методы представляют собой систему мер материального поощрения работников за качественно выпоенную работу. Они могут применяться как к индивиду, как и к группе сотрудников, объединенных какой-то общей целью. Экономические методы не сводятся только к денежной форме поощрения, а включают и такие формы, как первоочередное обеспечение санаторными и туристическими путевками, устройство детей в детсад, на базы летнего отдыха и т.д.

Административно-правовые методы опираются на нормативную базу - систему в обществе социальных норм трудового поведения и нормы права, регулирующие трудовые отношения. В рамках этих методов управляющее воздействие на людей осуществляется через приказ, распоряжение руководителя, контроль над деятельностью объекта управления и его отдельных работников, применение санкций в случае невыполнения сотрудниками своих обязанностей. Управление осуществляется на безличной основе, с опорой на формальную структуру коллектива.

Социально-психологические методы рассчитаны, прежде всего, на мотивационные рычаги управляющего воздействия на трудовое поведение людей. Эффективное применение этих методов предполагает изучение психологического состояния коллектива, структуры мотивации работников к труду, их отношения к целям и задачам производства. С учетом этих характеристик можно правильно построить систему морально-психологического влияния на трудовой коллектив и отдельных работников через развитие их интересов, правильное понимание потребностей и путей их реализации, распространение передового производственного опыта.

Коллегиально-демократические методы означают использование в управленческой деятельности инициативы масс, итогов коллективных обсуждений производственных вопросов, предложений рядовых работников по совершенствованию организации и технологии производства. Последовательное использование этих методов делает трудовой коллектив в определенной мере самоуправляемым, превращает его из объекта в субъект управления собой.

Практика показывает, что эффективность управленческой деятельности, полнота реализации закономерностей и принципов социального управления зависят от того, насколько рационально применены методы руководства людьми исходя из сложившейся ситуации и характера трудового коллектива. В значительной степени это связано также с личностными способностями руководителя, уровнем его теоретической подготовки и опытом массами людей.

В современных условиях все более важную роль в теории и практике управления играет прогнозирование. Стремление заглянуть в будущее, попытаться угадать дальнейшее развитие тех или иных общественных явлений всегда было предметом размышлений передовых умов человечества. Предсказание основывалось на различных источниках и фактах: предзнаменованиях (необычных явлениях погоды), аналогии, интуиции и т.д. Роль последней в предвидении будущих событий, в научных открытиях немаловажна. Известно немало исторических фактов, когда основанные на интуиции предсказания отдельных людей сбывались. Конечно такое «озарение» приходит, как правило, к тем людям, которые обладают глубокими познаниями предмета предвидения, способны мыслить широкими категориями, системно. В противном случае интуиция может стать прожектерством.

Усложнение социальных процессов в начале 20-го века поставило вопрос о необходимости составления научно обоснованных прогнозов развития науки и техники, социально-экономических процессов, будущего состояния международных отношений, особенно отношений, особенно отношений между возникшим качественно новым государством – СССР и остальным миром. Интенсивно разрабатывались теоретические проблемы прогнозирования в нашей стране на рубеже 50-60-х годов. Однако обоснование методологии в отечественной прогностике разработано не было. Поэтому многие прогнозы носили, слишком приблизительный характер, а некоторые и вовсе были не реальными. Не хватало системности в построении прогнозов, особенно на длительную перспективу (на 20-30 лет). Эмпирическую базу прогнозирования составляли нередко случайные факты, ни отражающие истинного положения в стране. Так было с «предсказаниями» необходимости снесения «неперспективных» деревень и образования в сельской местности поселков городского типа. Не учитывались при этом отдаленность полей от таких поселков, а также психология крестьянина, привыкшего к тому, чтобы земля, огород были вокруг его дома.

Еще более сомнительным был прогноз советского общества на ближайшие 20 лет, сделанный в начале 60-х годов прошлого века. Его суть сводилась к тому, что к 1980 году страна перегонит по многим показателям лидирующие страны запада. Но этим прогнозам не суждено было сбыться.

В настоящее время прогностическая теория интенсивно разрабатывается многими видными российскими социологами и политологами (И.В. Бестужев-Лада, Б.И. Краснов и др.). Особое внимание уделяется методологии и методике построения прогнозов в таких сферах, как экономические отношения, политика, культура и других, отражающихся в социологических теориях среднего уровня. В ряде трудов формулируются принципы социального прогнозирования, его виды, параметры и этапы.

Таким образом, теория социального управления занимает важное место в социологической науке. Принципы и методы управленческой деятельности составляют теоретическую базу труда управленческих кадров. Овладение ими способствует совершенствованию научного руководства социальными процессами, производственными предприятиями и организациями.

Принципы и методы управления на практике реализуются конкретными руководителями, каждый из которых обладает определенными личностными качествами, способностями, опытом управленческой деятельности. Объективные по содержанию, разработанные в науке приемы и способы управления преломляются через сознание руководителя и осуществляются на практике нравственно и эмоционально окрашенными, выступают в качестве действия руководителя. Эти действия выражаются категорией «стиль руководства». Каждому руководителю присущ свой стиль управления людьми – будь то трудовой коллектив или иная социальная общность. Сколько руководителей столько стилей руководства.

Стиль руководства представляет собой систему властно-распорядительных отношений и складывается из ряда элементов: распределение полномочий между руководителем и подчиненными, предоставление им определенной самостоятельности в решении некоторых производственных проблем; система информирования трудового коллектива и участие в ней лично руководителя; отношение руководителя к инициативе и советам подчиненных, учет их в своей деятельности; характер приемов и средств воздействия на коллектив; форма обращения к подчиненным; система социального контроля в коллективе, характер социальных санкций, применяемых руководителем; особенности взаимодействия с «внешним» миром, с родственными фирмами и предприятиями, контакт с поставщиками и покупателями продукции: коммуникабельность руководителя, его способность улаживать возникающие конфликтные ситуации в коллективе; обладание руководителем чувством нового. Эти элементы по-разному сочетаются в стиле разных руководителей. В зависимости от этого сочетания выделяются три основных типа стилей руководства.

Директивный (автократический) стиль. Он характеризуется, жестким отношением руководителя к подчиненным. Руководитель берет на себя всю полноту ответственности за дела в коллективе, редко учитывает мнение подчиненных, лично контролирует не только результаты их деятельности, но и весь процесс выполнения его указаний и приказов. Главным методом управления являются краткие деловые распоряжения руководителя, которые он делает жесткой форме, не допускающей возражений. Руководитель обращается с подчиненными неприветливо, сухо, предельно официально. На провинившихся работников накладывает взыскания независимо от их служебного положения, без всяких снисхождений, чаще с предупреждением и угрозой. При коллективных обсуждениях служебных вопросов (на совещании с ближайшими помощниками) руководитель считает свое мнение решающим. Такой стиль руководства может принять далеко не каждый трудовой коллектив. Он больше подходит для производств с преобладанием физического труда, где значительную часть сотрудников составляют работники низкой квалификации или так называемые разнорабочие.

Демократический (коллегиальный) стиль он ориентирован на широкое участие рядовых сотрудников в выработке управленческих решений, их творческую инициативу в трудовом процессе. При таком стиле руководитель контролирует в основном конечный результат, давая самостоятельность в его достижении конкретным исполнителям. Распоряжения отдаются не в форме жесткого приказа, а форме предложений (не «приказываю», а «предлагаю»). Руководитель не стоит над коллективом, он находится как бы внутри коллектива, опирается на него в своей управленческой деятельности. Обращение с подчиненными товарищеское, тактичное, без унижения их личного достоинства. Конечно, при этом руководитель не может попустительствовать нерадивым сотрудникам, он должен проявлять высокую требовательность, строго спрашивать за невыполнение сотрудником своих обязанностей, вплоть до применения соответствующих санкций. Однако определение санкций и меры наказания следует чаще всего после совета с помощниками, разговора с провинившимся работником, без окрика и угроз. Руководитель строго соблюдает разумную степень соотношения централизма и демократии в управлении людьми. Демократический стиль руководства присущ социальным общностям, как правило, крупного и среднего масштаба с преобладанием в их профессиональной деятельности умственного труда, выполняемого работниками с высшим и средним специальным образованием. От них руководитель может получить дельные советы по улучшению производственного процесса, учет которых повышает эффективность и конкретность управления.

Либеральный («нейтральный») стиль. В некоторых изданиях он называется пассивным, попустительским и даже анархическим. Вряд ли такие характеристики подходят полностью этому стилю. Этот стиль возможен при высокой зрелости коллектива, повседневная работа которого регламентируется соответствующими документами. К таким трудовым коллективам можно отнести кафедру в вузе, научно-исследовательский институт, лабораторию, конструкторское бюро.

Параллельно с проблемой стиля руководства в социологии управления имеет место проблема методов воздействия руководителя на подчиненных с целью достижения определенных результатов в процессе труда. Социологи различают два принципиально различных метода.

1. Метод прямого администрирования. В западной социологии он называется машинной моделью управления. При этом методе формой управления является приказ, распоряжение руководителя, утвержденная им инструкция, наказание за их невыполнение, вознаграждение за добросовестное выполнение. Потенциал подчиненных почти не задействуется, инициатива их не поощряется. Управленческий и исполнительный труд строго разделен по своим функциям.

2. Метод косвенного воздействия руководителя на трудовую активность подчиненных. Этот метод стал разрабатываться в западной социологии и внедряться на практике в 30-е годы прошлого столетия в рамках теории «человеческих отношений». Основное требование – максимально задействовать способности и творчество каждого работника, опираться на его инициативу в процессе производства. Контроль осуществляется по конечным результатам труда. Внимание обращается на сотрудничество рабочих, их социальное партнерство с администрацией предприятия. В этом авторы метода видят главный источник повышения производства.

В настоящее время в мировой практике получил наибольшее распространение второй метод, но в, то, же время не видно, чтобы руководители отказывались от применения первого метода. Обе модели управляющего воздействия видимо еще будут долго соседствовать вместе.

Как видно, методы воздействия руководителя созвучны перечисленным выше методам и стилям руководства. Но это разные категории. Методы – научно обоснованные, апробированные на практике способы управленческой деятельности, а стиль руководства – применение на практике этих и других методов в совокупности с личностными особенностями руководителя.

В условиях рыночных отношений и конкуренции между субъектами производства неизмеримо возрастает роль стиля руководства предприятиями и фирмами, методов, средств и способов управленческой деятельности. Повышается в целом значение культуры управления. Эта категория представляет собой качественную сторону деятельности субъекта управления, фактор, определяющий эффективность управленческих решений и ход их выполнения. Культура управления - концентрированный, накопленный в процессе исторического развития опыт управления различными сферами человеческой деятельности, социальными отношениями людей. Она воплощает в себе субъективную сторону управленческой деятельности, служит основой и условием его деятельности. Уровень культуры управления определяется умением субъекта учитывать в своих решениях реальную сложность управления и объективными условиями, в которых они решаются управляемой системой. Культура управления предполагает научно обоснованное прогнозирование возможного развития событий, которые будут влиять на ход выполнения управленческих решений.

Культура управленческого труда – понятие широкое. Она включает многие элементы (стороны): организационные, экономические, технико-технологические, правовые, морально-этические и др. Всеми этими сторонами культуры управления в полной мере должен обладать руководитель, особенно крупного масштаба. Для подбора таких руководителей в теории управления существуют специальные методики изучения индивидуальных качеств кандидатов на руководящие должности. Изучению подлежат:

- природные особенности – организаторские, технические, исследовательские, постоянное стремление к поиску нового, коммуникабельность;

- черты личного характера – целеустремленность, настойчивость в решении поставленной задачи, принципиальность, инициативность, организованность, коллективизм;

- социально обусловленные свойства – моральные качества, общественная активность, отношение к труду, к людям труда, правильное определение своего места в системе социальных отношений;

- профессиональная подготовленность – уровень специальных знаний, опыт практической работы;

- индивидуальные особенности психофизиологических процессов - внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, быстрота реакции на возникающие обстоятельства, самообладание, решительность, дисциплинированность. Положительное содержание перечисленных качеств руководителя обеспечивает эффективное управление социальное управление социальными организациями.

Вывод

Социальное управление является необходимым предметом, который необходимо знать каждому руководителю. Без знания этого у руководителя не получится ничего. На основании законов и принципов управления он может выстроить сое управление таким образом, что сможет добиться высоких результатов производительности на производстве. В противно случае он может добиться спад производства своими неумелыми действиями. Также он должен, по моему мнению, заинтересовывать нижестоящих работников и стимулировать их деятельность на производстве.

Список литературы

1. Социология. К.А. Воробьев. Москва, Академический проект, 2005 год, 512с.

2. И.М. Слепенков, Ю.П. Аверин. Основы теории социального управления. М., «Высшая школа», 1990г.

3.С.А. Осипов и др. Социология. Минск, 1995.

4. С.А. Яцкевич. Диалектика управления. Минск, 1989.

5. В.Д. Граждан, Теория управления. М.,ГАРДАРИКИ, 2006.