МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

 Специальность: менеджмент организации

 Курс: 3-ий

 Форма обучения: заочная

КУРСОВАЯ

РАБОТА

по дисциплине:

 «Философия»

На тему:

«Социальная философия как методология

 науки экономической деятельности»

 Студент:

 Суслов Дмитрий Владимирович

 Преподаватель

г. Москва, 2006 г.

**ОГЛАВЛЕНИЕ:**

[1. Введение 3](#_Toc151281877)

[2. Что такое социальная философия? 4](#_Toc151281878)

[2.1. Предмет, структура и функции научной социальной философии 4](#_Toc151281879)

[2.1.1. Предмет и структура исторического материализма 4](#_Toc151281880)

[2.1.2. Функции социальной философии 5](#_Toc151281885)

[2.2. Социальная философия и частные науки 7](#_Toc151281888)

[2.3. Социальная философия, ее проблематика 7](#_Toc151281889)

[3**. Социальная философия и организация (предприятие, фирма) – в проекции изучения сущности и организации экономической деятельности** 9](#_Toc151281890)

[4. Руководитель организации (предприятия, фирмы), как *«главный сеятель»* принципов социальной философии 14](#_Toc151281891)

[4.1. Общие знания 14](#_Toc151281892)

[4.2. Задачи и педагогические условия воспитания и обучения персонала предприятия в области всеобщего менеджмента качества 15](#_Toc151281893)

[5. Сущность социального управления предприятием (организацией, фирмой) 18](#_Toc151281894)

[5.1. Философские основания современного социального менеджмента 18](#_Toc151281895)

[*5.2. Понятие* социального управления 19](#_Toc151281896)

[5.3. Социально-психологические аспекты управления 21](#_Toc151281897)

[5.3.1. Руководство персоналом и мотивация труда 21](#_Toc151281898)

[5.3.2. Социальная система управления 23](#_Toc151281899)

[5.3.3. Социально-экономическая политика: разработка и реализация 23](#_Toc151281900)

[5.4. Динамическая модель цикла управления организации 25](#_Toc151281901)

[5.5. Системология управления современным социохозяйственным объектом 26](#_Toc151281902)

[6. Основные методы и приемы управленческой политики, основанные на 27](#_Toc151281903)

[принципах социальной философии на предприятии (организации, фирме) 27](#_Toc151281904)

[6.1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала 27](#_Toc151281905)

[6.2 Управление конфликтами и стрессами 29](#_Toc151281906)

[6.2.1. Управление конфликтами 29](#_Toc151281907)

[6.2.2. Психология конфликта и необходимое руководство к действию для руководителя организации 32](#_Toc151281908)

[6.2.3. Методы управления стрессами 34](#_Toc151281909)

[6.3. Условия труда 35](#_Toc151281910)

[7. Заключение 37](#_Toc151281911)

[8. Список использованной литературы 39](#_Toc151281912)

# 1. Введение

 Итак, проблематика, рассматриваемая мной в работе, является в рамках общей философии и философий управления и организации экономической деятельности весьма животрепещущей. В наше время, когда до сих пор, как пережиток прошлого до сих пор остался административный метод управления и не развита система трудового социального обеспечения, когда нет четких нормативных установок, касающихся социальной составляющей трудовой деятельности, необходимы реформы. В рамках реформ, необходимо глубокое изучение будущим руководителями предприятий и организации основных принципов и методов управления персоналом в целом, и социальной психологии в частности.

 Как наука, философия изучает исторические события, опыт предшествующих поколений. Философия – это наука о всеобщих закономерностях, к которым подчинены как бытие (т.е. природа и общество), так и мышление человека, процесс познания. Философия является одной из форм общественного сознания, определяется в конечном счете экономическими отношениями общества. Основным вопросом философии, как особой науки является проблема отношения мышления к бытию, сознания к материи. Любая философская система представляет собой конкретно развернутое решение этой проблемы, даже если «основной вопрос» в ней прямо и не формулируется. В философии существует поляризация на два противоположных направления – на материализм и идеализм, промежуточное положение занимает между ними дуализм. Одними из основополагающих направлений философии являются философия науки, социальная философия, философия истории, философская антропология. Философия науки – это область философии, изучающая науку как специфическую сферу человеческой деятельности и как развивающуюся систему знаний. Философская антропология – философское учение о человеке, получившее широкое развитие в последние годы, некоторыми философами-марксистами рассматривается как философская дисциплина, отвечающая на вопрос: «Что такое человек?», синтезирующая объективно-научное и ценностное видение человека и мира. Философская антропология и социальная философия соприкасаются во многих областях исследований. Социальная философия, как наука, пересекается с такими общими научными направлениями, как психология, управление, право, культурология и др. Социальная философия, по своей сути, является прикладной наукой. занимающейся исследованием и обоснованием жизнедеятельности человека и социальных групп в обществе, а также общественных формациях. Социальная философия определяет стороны и качественные методы урегулирования вопросов функционирования таких институтов, как государство, общество, организация. Субъектами социальной философии являются человек и общество, объектом, предметом исследований – человеческие отношения во всех их формах проявления.

# 2. Что такое социальная философия?

**Общие знания**

 Термин **«организация»**, образован от слова «орган» и имеет три разных аспекта значения, что объясняет сложное взаимодействие объективных и субъективных факторов в общественной жизни. Во-первых, он может обозначать отдельный объект, например строительную организацию , финансовую организацию. Во-вторых, субъективную деятельность, действие с определенной целью, например – организация собрания, организация туристической поездки. И, наконец, структуру объекта, например, телесная организация, иерархическая организация формы. Термин **«социальная организация труда»**

объединяет все три названных аспекта: объективные условия (разделение и кооперация труда, общественные отношения собственности и власти, как условия мотивации и дисциплины труда); Субъективная деятельность по сохранению или изменению общественных условий труда; структура общественного устройства труда как определенная система со своими элементами и уровнями.

## 2.1. Предмет, структура и функции научной социальной философии

### 2.1.1. Предмет и структура исторического материализма

Научная социальная философия – это наиболее общая философская наука об обществе. Ее соотношение с научной философией, которая в равной мере относится к природе и обществу, есть соотношение всеобщего (общефилософской теории), а не целого и части. Особенное, как известно, неполно входит в общее, в то время как часть полностью включается в целое.

 Как более конкретная философская категория, исторический материализм в значительной мере опирается на общефилософскую теорию и потому в нем можно выделить **два ряда категорий**, выступающих своеобразными эквивалентами друг друга. Один ряд составляют понятия общественного бытия и общественного сознания, образованные на основе всеобщих философских категорий, другой – общесоциологические понятия способа производства и надстройки. Общесоциологический язык, в отличие от общефилософского, позволяет дать расчлененное описание реального процесса жизни людей, выделить в нем основные моменты и стороны: производство, обмен, распределение, потребление, производительные силы, производственные отношения и т.д.

### Научная социальная философия – это наиболее общая теория общества, предметом которой являются общие стороны общественной жизни: отношение общественного сознания к общественному бытию, общие законы развития родовой и индивидуальной человеческой сущности, смысл и перспективы существования человечества.

###  Предмет научной социально философии определяет ее структуру. В философской литературе существует несколько вариантов структуры исторического материализма, которые имеют свои основания и вызывают определенный интерес. Однако представляется, что наиболее адекватной его содержанию является двухуровневая структура. Первый уровень структуры образует изложение концепции «человека в обществе», т.е. концепции человека применительно к социальным явлениям – производительным силам и производственным отношениям, труду, собственности, общественному сознанию, классам и т.д. Иначе говоря, это изложение иерархической системы сфер общественной жизни: материальной, социально, духовной, политической и т.д.

###  С позиций материализма первичность общественного бытия, или способа производства, означает, что в нем заключены главные источники, причины развития общества. Это в свою очередь с неизбежностью приводит к признанию раздвоения материальной жизни на две неравнозначные стороны: труд, или целесообразную деятельность, и отношения, складывающиеся между людьми в процессе труда.

###  Второй уровень структуры определяется идеей единого, закономерного исторического процесса. Все сферы общественной жизни необходимо представить в виде развивающегося целостного процесса, основой которого выступает общественно-экономическая формация. Стержнем исторического процесса как закономерной смены формаций служит процесс развития человеческой сущности, поскольку первая предпосылка всякой человеческой истории – живые человеческие индивиды, их деятельность, их материальные условия жизни. Различие и единство этих двух уровней, или концепций, определяется тем, что они решают различные философские вопросы: материализм (исторический) - основной, диалектика (историческая) – второй вопрос философии.

### Функции социальной философии

###  Важнейшей функцией социальной философией является предвидение, предсказание более или менее отдаленного будущего. Научная теория предсказывает закономерные этапы развития человеческого рода, возникновение в будущем подлинной истории, в которой человеческая сущность получит свое полное выражение и свободное развитие.

###  В современную эпоху главной задачей научной социальной философии является дальнейшая разработка материалистического метода, посредством которого были выработаны понятия общественной формации и естественно - исторического процесса развития этих формаций, приведение МПИ в соответствие с потребностями социального и научно-технического прогресса. Современная НТР порождает мощную тенденцию к материалистическому пониманию мира и истории.

Двумя основными специфическими функциями социальной философии, как и философии в целом, являются мировоззренческая и методологическая. Специфическими они называются потому, что в развитом и концентрированном виде присущи только философии.

Мировоззрение есть совокупность наиболее общих взглядов и представлений о сущности окружающего нас мира и месте человека в нем. Для правильного понимания мировоззренческой функции философии необходимо учесть, по крайней мере, два момента.

1. Способы формирования мировоззрения у человека. Мировоззрение индивида может сформироваться либо в результате получения научных знаний в процессе образования (в том числе и самообразования), либо в стихийном процессе становления личности под воздействием социального окружения. При этом возможны и смешанные, гибридные варианты, когда одни элементы мировоззрения индивида оказываются научно выверенными, а другие остаются на уровне расхожего обыденного мнения с его предрассудками и заблуждениями. Не погрешим против истины, если скажем, что никакая философская система, даже самая современная и совершенная, не гарантирует абсолютного отсутствия во взглядах индивида подобных предрассудков и заблуждений, хотя бы потому, что сама она не полностью свободна от них. И в то же время только систематическое философское образование способно свести «мифологическую» составляющую нашего собственного мировоззрения к минимуму.

2. Философия представляет собой все же не все мировоззрение, а «лишь» его ядро, поскольку в формировании мировоззрения участвуют все отрасли знания, все те учебные дисциплины, которые изучаются студентами в вузе (всеобщая история, психология, физика, языкознание и т.д.). Каждая из них в скрытом, а зачастую и в открытом, виде содержит в себе мировоззренческие выводы и, соответственно, вносит свой вклад в мировоззренческую подготовку будущего специалиста.

Как уже отмечалось выше, наряду с мировоззренческой функцией и в неразрывной связи с ней социальная философия выполняет методологическую функцию.

Философский метод есть система наиболее общих принципов теоретического исследования действительности. Принципы эти могут быть совершенно различны. Можно, например, подойти к одному и тому же изучаемому явлению как развивающемуся, а можно подойти к нему как неизменному, раз навсегда данному. В зависимости от этого и результаты теоретического исследования и практические выводы из него будут существенно различаться.

В истории философии прослеживаются два основных философских метода — диалектика и метафизика.

Подытоживая, можно выделить следующие линии взаимодействия философии и частных наук:

а) на каждом историческом этапе развития науки философский метод синтезируется из достижений частных, конкретных наук, отражая дух науки своего времени, ее качественную специфику;

б) в свою очередь каждая из конкретных наук использует философский метод в качестве системы общих принципов подхода к изучению интересующих ее явлений и процессов.

С одной стороны метод включен в мировоззрение, ибо наше знание об окружающем социальном мире в самых существенных моментах будет неполным, если отвлечься от универсальной взаимосвязи и развития в нем. С другой стороны, мировоззренческие принципы (и прежде всего принципы объективности законов общественного развития, принцип первичности общественного бытия) входят в состав философского метода.

Кроме рассмотренных выше основных функций, которые выполняет только философия, необходимо учитывать ее огромное значение и в реализации чрезвычайно важных общенаучных функций — гуманистической и общекультурной. Разумеется, и эти функции философия выполняет специфическим, только ей присущим способом — способом философской рефлексии. Подчеркнем также, что не специфичность гуманистической и общекультурной функций отнюдь не означают их меньшей внутри философской, междисциплинарной и общественной значимости по сравнению со специфическими.

Гуманистическая функция философии направлена на воспитание личности в духе гуманизма, гуманизма реального, научно обосновывающего пути освобождения человека, его дальнейшего совершенствования.

Без преувеличения можно сказать, что философия является сегодня важ­нейшим элементом духовной культуры человечества. «Мне представляется, — писал видный физик ФРГ, лауреат Нобелевской премии, Макс Лауэ, — что все науки должны группироваться вокруг философии как их общего центра и что служение ей является их собственной целью. Так и только так можно сохранить единство научной культуры против неудержимо прогрессирующей специализации наук. Без этого единства вся культура была бы обречена на гибель».

Из истории философии известно, насколько бесплодными оказались многовековые попытки рассматривать философию в качестве «науки наук», втискивающей все остальные науки в прокрустово ложе общих схем и заменяющей собой эти науки. И только обретя свои специфические функции, философия перестает быть бесполезной: она дает конкретным наукам то, что они сами синтезировать не могут — мировоззрение и методологию, общегуманистический смысл и культурологическую значимость.

## 2.2. Социальная философия и частные науки

 Взаимозависимость социальной философии и частных наук – одна из важнейших закономерностей развития науки. В основе этой взаимозависимости лежит диалектика всеобщего, которое существует во всей массе особенных и особенного, существующего только со всеобщим. Эта диалектика определяет глубокую зависимость социальной философии от частных наук и, в свою очередь, этих наук от социально-философских знаний.

##### **Зависимость социальной философии от частных наук**

 Социальная философия, имея дело с особого рода особенным – человеческим обществом, - изучает не особенное как таковое, а его наиболее общие, или всеобщие стороны. В силу этого она не обладает первичным материалом, а заимствует его у частных наук. В качестве первичного материала выступают совокупные фактические и теоретические данные естественных, общественных и технических наук. При этом социальная философия исходит не из всего массива фактов и частных теорий, а из основного и обобщенного фактического и теоретического материала. Этот совокупный материал глубоко прорабатывается и критически осмысливается ею на основе философского анализа. Так, экономика и история изучают общественную жизнь и ее развитие, социальная философия, всецело опираясь на экономическую и историческую теории, раскрывает наиболее общую сущность и законы развития общества, которые выходят за пределы возможностей частнонаучного способа мышления.

 С момента, когда социальная философия осознает наиболее общую сущность человеком общества – его материальность, произведенность, способность к бесконечному развитию и т.д., она становится научной и начинает развиваться по способу смены концепций, а бесконечного концептуального углубления, развития концепции развития вглубь. Коренная особенность развития по такому способу заключается в том, что развитие социально-философского знания начинается с принципиальной формулировки основных положений теории, отображающих сущность человека и общества в наиболее общем и абстрактном виде.

***Роль социальной философии в развитии науки***

 Частные науки находятся в глубокой зависимости от социальной философии, так как имеют своим предметом особенное, которое не может быть понято вне связи с общим. Необходимость философии для решения частнонаучных проблем коренится в принципиальной неполноте частнонаучного объяснения. Поскольку возникновение человека коренится в самой природе мира, частные науки, в том числе и естественные неизбежно сталкиваются с проблемой человека, которую они не могут решить собственными средствами, не обращаясь к философии. Особенно велика роль социальной философии, МПИ для системы наук об обществе (политической экономии, истории, психологии и т.д.) Без прямого и непосредственного участия идей и категорий научной философии возможно создание научных теорий ни в одной общественной науке. Политическая экономия, исторические науки, психология, культурология и т.д. приобретают научный характер, если основываются, к примеру, на марксистской теории мира и человека.

Какой должна стать теория человека и истории, соответствующая формирующейся новой экономической реальности и особенностям развития науки в ХХI в., нельзя понять без усвоения основных положений и важнейших открытий научной теории человека и общества, обнаружения в ней имплицитного (скрытого) содержания, которое может быть развернуто в процессе дальнейшего развития этой теории на основе дальнейшего обобщения эмпирического и теоретического материала.

## 2.3. Социальная философия, ее проблематика

Социальная философия – это наиболее общая философская наука об обществе, «социальной материи». В отличии от общей философии («метафизики») она имеет дело не с всеобщим, а с основным в его наиболее сложной форме человеком, человеческим обществом, или организованным коллективом индивидов. Как «метафизика», социальная философия решает два наиболее общих для человеческого познания вопроса: основной вопрос и вопрос о развитии применительно к обществу, но несколько иначе, чем общая. Основной вопрос социальной философии – вопрос об отношении общественного сознания к общественному бытию. Этот вопрос, как и вопрос об отношении сознания к материи, является трехуровневым. Рассматривая первый, в нем можно разделить две стороны. Первой стороной вопроса об отношении общественного сознания к общественному бытию выступает вопрос о том, что является первичным – общественное бытие или общественное сознание, и, соответственно, что из них выступает в качестве вторичного, производного. Исторический материализм включает в понятие материи «социальную материю», сущность человека и общества. Решение второй стороны социальной философии связано с решением его первой стороны. Фундаментальный уровень ОВСФ не исчерпывает всего содержания этого вопроса. Прежде всего, нельзя выяснить отношение сознания к общественному бытию, не зная того, что относится и к чему относится. Поэтому второй основной вопрос социальной философии представляет собой вопрос о сущности общественного бытия, сущности общественного сознания и сущности отношения второго к первому. Научная социальная философия – это не учение о «чистой мысли», а об объективной реальности процесса жизни человечества и его отображении в сознании. Общественное бытие, или объективно реальный процесс жизни людей, включает в себя производство, ими себя, своего бытия, своей сущности и производство условий существования, которые не даны им в готовом виде. Главным в общественной жизни является производство индивидами себя как материальных социальных существ в их материальной деятельности и отношениях, осуществляемых при участии сознания. На третьем уровне социальная философия выступает, поэтому в форме вопроса о сущности человека (и общества), смысле и перспективе человеческого существования.

 Имеет место идеалистическое понимание истории (ИПИ), основанная на трёх идеях:

1) бытие людей, их жизнь и 2) экономический строй общества; 3) решающей силой истории являются великие личности или вечный разум. Главный аргумент в пользу ИПИ – человеческая деятельность, управляемая мыслью. Второй вопрос применительно к обществу есть вопрос о развитии человеческой сущности. Этот вопрос входит в состав социальной философии, так как нельзя решить вопрос о развитии мира и человеческой сущности вне связи с вопросом о природе мира и человека. Научное решение вопроса о сущности человека и ее развитии возможно лишь с позиций материализма, распространяющегося на общество и обогащенного диалектикой. Перспективы человечества теперь непосредственно зависят от способности осознания им своей универсальной сущности, законов ее развития и организации общественной жизни на планете в целом в соответствии с собственной сущностью.

# 3. Социальная философия и организация (предприятие, фирма) – в проекции изучения сущности и организации экономической деятельности

Разложим все по полочкам согласно представлениям научной философии. *Деятельность* – в философии – специфический человеческий способ отношения к миру; представляет собой процесс, в ходе которого человек творчески преобразует природу, делая тем самым себя деятельным субъектом, а осваиваемые им явления природы – объектом своей деятельности. В производстве, даже если оно прямо и сознательно направлено лишь на вещественно-энергетический и информационный результат, люди всегда воспроизводят и самих себя иными, нежели они вошли в этот процесс. Таким образом, деятельность, как целостный процесс, тесно связана с общением. В своей сути деятельность и есть именно социально преемственная активность, адресующая себя другим людям и поколениям. Экономика – производственные отношения (производство товаров, услуг, работ), т.е. отношения, возникающие между людьми по поводу производства, обмена, распределения и потребления материальных благ. Экономические отношения определяют все остальные общественные отношения, являются их базисом. *Экономическая деятельность*, таким образом, это производство материальных и нематериальных благ, посредством участия человека, организованной группы людей, в особой формы общественных отношениях, построенных по принципу обмена благами, предоставления того или иного блага взамен на услугу, и по иным условиям. Каждый субъект экономической деятельности, участвуя в общественных экономических отношениях, предполагает целью своей деятельности получение выгоды, определенной ниши на рынке и группы потребителей, ориентированных на тот товар (услугу, работу), которые участник экономических отношений производит. Экономическая деятельность может иметь качественное содержание различных форм, направлений, различного масштаба, ориентирована на различные социальные группы потребителей. Экономическая деятельность осуществляется посредством различных форм собственности: АО, ЗАО, Товарищество и т.д.

 В процесс организации экономической деятельности не может не входить подбор исполнителей деятельностных функций, а соответственно предприятие, фирма – не беспилотный космический корабль в бескрайнем и одиноком космосе, а микроорганизм в общей среде, той сфере жизнедеятельности, где все основывается на взаимовыгодных связях между субъектами рынка, и корнем экономической деятельности являются человеческие отношения. Соответственно, человеческие отношения, с точки зрения философии и являются основным движителем экономики, рыночных отношений. С позиции социальной философии, важным определяющим фактором являются не только отношения, но и требования, предпочтения потребителей, на которых направлена деятельность предприятия. В этом плане, руководитель предприятия должен учитывать не только информацию по максимально возможной в тех или иных (в том числе ценовых) условиях рынка прибыли, изучение поведения посредников и конкурентов, но и мнения, предпочтения, возможности потребителей. Грамотный руководитель планируя выпуск той или иной продукции, ввод в производство новой ассортиментной линии, должен определить, на какую социальную группу, общность потребителей он рассчитывает. Исходя из этих положений, впоследствии определяется ценовая, маркетинговая, производственная, финансовая и общая стратегическая политика предприятия. Сообразно этому, руководитель предприятия должен видеть социальный статус потребителя, на которого ориентирована выпускаемая им продукция и делать соответствующие выводы и принимать решения. При этом важную роль играют здесь маркетинговые и обычные социальные ходы, которые зависят от социального статуса потребителей продукции (услуг). В том числе, это могут быть ходы: от призыва к благотворительности, к пожертвованиям, проведения благотворительных вечеров, целевых аукционов и вплоть до бесплатной раздачи (с макс. возможной скидкой) производимого товара, организации социальных мероприятий, строительство за счет предприятия домов, государственных и муниципальных социальных учреждений, к примеру – детских домов и др. Все это необходимо для создания на рынке категорически положительного образа предприятия.

 Согласно общему видению проблематики общая философия на предприятии и социальная философия в частности, пересекаются с такими научно-прикладными теориями как психология личности, групповая психология, социальное право, философия управления, социология деятельности, управление персоналом. Управление персоналом, как наука здесь является основополагающей ввиду того, что в деятельности организации имеются две стороны, два основных участника процесса функционирования организации. Естественно, это – руководство и персонал. Ввиду того, что на предприятии именно руководство определяет общую внутреннюю экономическую политику деятельности, частью которой является кадровая политика, именно руководство предприятия является потенциальным разработчиком и предварителем в жизнь внутриорганизационной социальной политики. Социальная политика на предприятии, являющаяся составляющей частью политики управления персоналом, должна основываться на принципах социальной философии. Именно поэтому, одним из важнейших путей к развитию предприятия является подготовка (обучение) руководства предприятия принципам ведения социальной политики, и управления персонала в целом, о чем будет упомянуто ниже.

 Отметим тот факт, что важность в свете прибыльности и стабильного развития предприятия принципов социальной философии, определяется в менеджменте теорией человеческих отношений. Возможно, ее популярность среди теоретиков и практиков в наше время не так высока, но существенность для предприятия качественного показателя взаимоотношений внутри коллектива и между руководством и персоналом, доказывает, что именно человеческие отношения являются наиважнейшим фактором, оказывающим влияние на направление и уровень развития предприятия.

 В рамках внутриорганизационных человеческих отношений, необходимо выделить несколько основных категорий, влияющих на состояние предприятия. Здесь мы обнаружим факторы, как личностные, так и групповые.

Весьма важен и довольно сложен в разрезе внутриорганизационных отношений, и их влияния на развитие организации **психологический аспект доверия**. Доверие, как психологическое состояние личности, может возникать при слиянии воедино ряда факторов: интересов данного индивидуума, его установок, эмоциональных реакций, предыдущего собственного опыта или опыта предшествующих поколений, адаптивных способностей личности, уровня интеллектуального развития и т.д. Доверие, как психологическое состояние человека реализуется в его поведении. Любые позитивные результаты каких-либо действий вызывают в сознании доверие к ним и при повторении данных действий с неизбежностью ведут к закреплению положительной реакции доверия в поведении индивидуума. Чрезвычайно важно, чтобы новые явления, оказывающие положительное воздействие на социально-экономическое развитие, были с самого начала восприняты положительно, как отдельными индивидуумами, так и социальными группами. Экономическое содержание категории доверия носит наиболее конкретный и прикладной характер. Доверие в экономике можно рассматривать на различных уровнях, в том числе доверие общества, отдельных социальных групп граждан к социально-экономической политике, проводимой государством. В этом смысле повышение уровня доверия в организациях зависит от создания условий для положительного решения ключевых вопросов *качества трудовой жизни*, под которым понимается определенная совокупность потребностей работника и степень их удовлетворения. Необходимыми источниками доверия работников к руководителям относятся следующие характеристики и оценки:

1. Порядочность – репутация честного и верного своему слову человека;
2. Компетентность – способность к быстрому и правильному принятию решений, содействующих эффективной работе предприятия в условиях рынка, а также обладание специальными знаниями и навыками межличностного общения, необходимыми для выполнения обязательств;
3. Справедливость – умение правильно оценить результаты работы и по достоинству вознаградить работников;
4. Честность по отношению, как к своим работникам, так и акционерам компании;
5. Последовательность – надежность, предсказуемость и здравый смысл в различных ситуациях;
6. Лояльность – доброжелательность или готовность защитить, поддержать и подбодрить других;
7. Открытость – психологическая доступность или готовность свободно делиться с другими идеями и информацией.

Доверие работников порождает слаженность в работе коллектива, ускоряет процесс принятия и реализации решений, усиливает конкурентоспособность компании.[[1]](#footnote-1)

Также имеет особый интерес, как для науки организации экономической деятельности, так и для руководителей организаций, такой фактор внутренней среды функционирования предприятия, как организационное поведение. Поведение людей предопределяет их сотрудничество и даже борьбу за ресурсы, статус, самостоятельность и вознаграждение. Противоречия между индивидуумами часто проявляются в отношениях между различными группами внутри организациями. *Организационное поведение* как специальная область знаний занимается изучением системы этих отношений и того влияния, которое оказывают человек, группа и структура на поведение в организации используется для принятия мер по повышению производительности труда, укреплению дисциплины, сокращению текучести кадров, повышению уровня удовлетворенности работой. Когда речь идет об организационном поведении, имеются в виду те действия, которые можно наблюдать и которые могут быть оценены. Изучение организационного поведения имеет важное практическое применение и предполагает использование закономерностей и положений других поведенческих наук – психологии, социальной психологии, антропологии.

 Психология позволяет оценивать, объяснять и нередко менять поведение людей. Психологи, занимающиеся изучением организационного поведения, специализируются на методах обучения, исследовании индивидуальности, консультировании по организационной психологии. Опираясь на положения и закономерности психологии, они изучают проблемы утомления, монотонности труда и другие проблемы условий труда, препятствующие повышению его эффективности. Изучение организационного поведения с позиций поведенческих наук способствует получению знаний, необходимых менеджеру.

 С точки зрения поведения отдельных групп и развития межгрупповых отношений горизонтальные системы управления, в которых центры принятия решений широко распределены, являются более предпочтительными, чем пирамидальные структуры. *Пирамидальные структуры являются по своей сути вертикальными системами распределения управленческих функций. При этом, их показательными особенностями являются строгий стиль распределения управленческих функций и решений, как правило, распределение идет по административному типу.* Пирамидальные структуры должны быть модифицированы с тем, чтобы обеспечить:

* большее участие групп в принятии важнейших решений;
* более демократическое отношение высшего звена управления к группам и организации их взаимодействия;
* децентрализацию принятия решений в максимально возможной мере;
* делегирование прав, меньший упор на иерархию управления;
* менее узкую специализацию задач.

Необходимо понимать, что поведенческие проявления отношений находятся в диапазоне «сотрудничество – соперничество – конфликт». Высока важность в свете этой формулы для организационного коллектива именно социальных факторов воздействия. В том числе, зачастую, имеют качественный статус биполярных, т.е. положительных и отрицательных раздражителей, причем их значение (+ / -) зависит от той или иной ситуации, а также личностных качеств субъектов, на которых они воздействуют, такие социальные факторы и сопутствующие условия (атрибуты) деятельности, как ограниченные ресурсы и выгоды. С точки зрения социальной управленческой философии, упомянутые выше факторы, имеют особое значение в свете проблем организации экономической деятельности, управления персоналом, и, прежде всего создания такого организационного внутреннего климата и производственного настроя, который позволяет предприятию (организации, фирме) стабильно функционировать, динамично развиваться. Здесь необходимо для руководства предприятия разработать такую социальную политику, нормы, правила, решения, и установки, которой позволят создать условия и позитивную атмосферу сотрудничества, которая, безусловно, скажется на качественном состоянии предприятия.

 Необходимо учитывать те факты, согласно которым, на практике, в особенности, что, касается крупных предприятий, такое поведенческое проявление, как конкуренция, может стимулировать работников к увеличению объема и улучшению результатов работы. В то же время в определенной обстановке ее воздействие может быть разрушительным. Сотрудничество часто помогает группам и отдельным индивидуумам достичь большего, чем они сумели бы в одиночку. Но оно также может при вести к самодовольству, негибкости и сведению на нет всех положительных итогов. Мы знаем, что стремление к соперничеству, конкуренции может привести как к накалу обстановки в коллективе, антагонизму в рамках социальных групп, и вполне возможно, к желанию некоторых работников навредить сопернику, а получается и предприятию, так и к позитивному результату для коллектива и предприятия, прежде всего, когда позитивное соперничество выражается «*гонкой за результатами по выпуску продукции, обслуживанию и привлечению клиентов и др., при условии сохранения и повышения качественного уровня выполнения работ, услуг, выпускаемой продукции.»*. Именно последнее состояние и обнаруживает собой в последствии позитивные результаты, как для коллектива предприятия, выражающиеся в повышении мастерства и мотивации персонала, так и для самого предприятия. При этом, здесь результаты могут выражаться как в повышении уровня качества выпускаемой продукции, что может следом повлечь рост потребительского спроса, так и в росте объемов выпуска продукции. Таким образом, мы представляем, что соперничество и конкуренция могут качественно определяться как особые групповые внутриорганизационные отношения, преобразовываться во ***внутриорганизационные конфликты***. Как поведенческое явление, внутриорганизационные конфликты могут иметь различную форму, качественное определение, и различный субъектный состав, а также объективную сущность. Конфликт в организации может развиваться внутри социальных групп, между ними, между группой и конкретным ее участником и т.д. Конфликты по своей сути, являются одним из сложных, неотъемлемых аспектов экономической организационной деятельности, и ввиду этого, управление конфликтами для руководства предприятия является важной задачей. Урегулирование конфликтов, и при особых их формах, и ситуациях, даже стимулирование конфликтов необходимо руководству предприятия в рамках системы управления персоналом, и может отражаться на системе планирования политики управления персоналом организации. Отметим, что науки известны разработки методов управления позитивными, и, даже негативными конфликтами. Некоторые методы управления конфликтами в организации и поведением в целом, мы приведем в нашей работе ниже.

Важным фактором организации предприятия и управления персоналом в свете философии является значение такого общего аспекта экономической деятельности, как ***организационная культура***. Организационная культура связана с широкой концептуальной базой, включающей убеждения людей, их взаимоотношения между собой и с внешней средой. В организации, характеризующейся благоприятным морально-психологическим климатом, сотрудники могут считать, что ее руководители действительно доверяют людям и успех организации кроется в их отношении к сотрудникам. К элементам организационной культуры относят такие ее параметры и свойства:

* индивидуальная автономность – степень ответственности, независимости и возможности проявления инициативы в организации;
* структура и структурное взаимодействие;
* направление – уровень формирования целей и перспектив деятельности организации, при чем это касается целеполагания, как в процессе краткосрочного планирования, так и в процессе долгосрочного планирования деятельности предприятия;
* интеграция – степень поддержки отдельных частей (субъектов) организации в целях обеспечения скоординированной деятельности;
* управленческое обеспечение;
* поддержка;
* стимулирование;
* идентифицированность – степень отождествления работников с организацией;
* управление конфликтами;
* управление рисками – степень поощрения инноваций и принятия на себя риска.

В организациях можно выделить доминирующую культуру и субкультуры. ***Доминирующая культура выражает основные (центральные) ценности, которые принимаются большинство членов организации. Субкультуры развиваются в крупных организациях и отражают общие проблемы и ситуации, с которыми сталкиваются работники, опыт их разрешения.***  Для изменения культуры необходима особая стратегия *управления культурой* организации. Она предполагает:

 а) анализ культуры, который включает аудит культуры для оценки ее текущего состояния, сравнение с предполагаемой (желаемой) культурой и промежуточную оценку ее элементов, нуждающихся в изменении;

 б) разработку специальных положений и мер.

# 4. Руководитель организации (предприятия, фирмы), как *«главный сеятель»* принципов социальной философии

## 4.1. Общие знания

 Возрастание роли культурного фактора в управлении является важным требованием современности. Социально-философский анализ управленческой культуры в современных условиях динамизма и нестабильности – одна из главных задач науки. Вместе с тем, для достижения успехов в управленческой деятельности недостаточно изучение только экономических или же социально-политических аспектов. Важным фактором успеха является совершенствование управленческой культуры и в ее антропологическом измерении. Актуальность социально-философского анализа сущности, содержащая приоритет развития управленческой культуры руководителя современной России более конкретно определяется следующими обстоятельствами:

Во-первых, в настоящее время социальные проблемы развития российского общества и его граждан определяется в числе приоритетных. За решением любой задачи должны стоять профессионально подготовленные кадры. Сегодня востребованные специалисты в области социального управления, не только способны вскрыть острые противоречия, но и профессиональную заинтересованность, результативно их решать.

Во – вторых, на сегодняшний день сложившаяся система подготовки

 специалистов-- руководителей не обеспечивает должного уровня формирования их управленческой культуры, а российские условия хозяйствования не способны создать необходимые предпосылки к ее развитию.

В третьих, недостаточна степень разработанности проблем управленческой культуры в социально-философском аспекте, что затрудняет осмысление сущности данного феномена, обуславливает сложности в выявлении противоречий и определении тенденций функционирования, поисках оптимальных моделей формирования и развития в современных условиях. Кроме того, слабо разработан механизм стимулирования профессионального роста руководителей современной РФ, в плане духовного развития, совершенствования его общей и профессиональной культуры.

Основное влияние на развитие управленческой культуры оказал социалистический этап развития государственности. Просуществовавшая в России до середины 90-х гг. ХХ столетия партийно-бюрократическая система сформировала особый авторитарный стиль управления.

## 4.2. Задачи и педагогические условия воспитания и обучения персонала предприятия в области всеобщего менеджмента качества

 Идея повышения качества жизни в обществе возникла в ХХ в. и сформулирована была на исходе 60-х гг. авторитетным собранием политиков, бизнесменов, ученых – Римским клубом. В соответствии с этой идеей основные задачи общества выглядят так: защита прав личности, в том числе защита прав потребителей на качественные услуги и товары как неотъемлемые права личности и т.д. Главной фигурой такого общества является потребитель, т.е. каждый человек. Его требования (если они социально безопасны) обладают приоритетом над возможностями производителя и защищены установлениями государства и общества. Качество начинается с самой личности человека, развития его духовно-творческих возможностей, реализуемых в созидательно-преобразовательской деятельности. Образование играет особую роль в формировании личности, способной осуществлять такие изменения в сфере своей профессиональной деятельности, которые необходимы для все более результативных и эффективных решений проблем качества. Задачи образования и воспитания в области качества формулируются исходя из потребностей производства и потребителей продукции и услуг: воспитание жизненной позиции, формирование активной деятельности работника (готовность, желание, пригодность и т.п.); получение знаний в области теории менеджмента качества, методов решения проблем, статистического управления процессами, основ методик проведения измерений, и т.п.; приобретение навыков в применении полученных знаний в практической деятельности; способности использовать накопленный опыт в новой ситуации.

Что касается педагогических условий, то необходимо использовать формы и методы, успешно применяемые на преуспевающих зарубежных предприятиях, а также настоящие элементы воспитания и учебной работы, которая применяется в современном периоде жизни, а именно: «каскадный» метод обучения, когда сначала обучаются преподаватели из числа работающих на предприятии, а потом, в свою очередь, обучение персонала; повышение квалификации; профессиональная переподготовка в ВУЗах; и т.п. Конечно, эту систему надо дополнить. Современное содержание, организация ее на высоком профессиональном уровне в соответствии с требованиями международных стандартов ИСО 9000 и с учетом организационной культуры предприятия и первоочередными задачами здесь являются: разработка структуры системы обучения персонала на предприятии: установления перечня дисциплин; порядок отбора и подготовки преподавателей; разработка учебных планов для всех уровней обучения; разработка методологических материалов; разработка графика учебного процесса.

 Об отношении работников к своему труду мы судим и по эмоциональному состоянию перед началом рабочего дня (с каким чувством уходит с работы). Такой подход правомочен потому, что эмоциональность неразрывно связана с особенностями личности, ее нравственного потенциала: направлений мотивационной сферы, мировоззрения, ценностных ориентаций и др. Для того, чтобы изучать профессиональную культуру кадров, необходимо выявить мотивы, побуждения работников к хорошей работе. Главными мотивационными факторами являются: желание принести пользу (43,9 %), желание быть хорошими специалистами (30 %), чувство долга и ответственности. Немаловажное значение имеет также материальный мотив (хороший заработок) и желание занять более высокую должность (карьеризм). Анкетный опрос свидетельствует о том, что постоянно совершенствовать свои знания и опыт, искать пути, добиваться успехов в работе намерены 54 % опрошенных. Установка на активное участие в общественной жизни коллектива с целью достижения наибольшей отдачи от каждого ее члена, значительно менее выражена (24,1 %).

На уровне личностной правовой культуры является показателем степень социально -правовой адаптации личности к существующему в обществе порядку, важным регулятором поведения.

 Среди множества аспектов современности объективно актуализированы вопросы управленческой культуры. Это обусловлено следующим:

Во – первых, возросшие возможности человека в различных областях жизнедеятельности требуют более тщательного подхода к организации, управлению и контролю своих действий;

Во – вторых, значительное увеличение в последние десятилетия интенсивности и масштабности протекания процессов в различных сферах предполагает оперативное вмешательство человека в целях недопущения деструктивных изменений, носящих глобальные последствия;

 В – третьих, становится очевидным, что потенциал технизации явно исчерпывается, все больше чувствуется потребность дополнительных резервов для адекватного решения злободневных проблем современности, и человек информационный (современный), нуждается в духовных основаниях, в более устойчивых точках опоры в свой деятельности;

 В – четвертых, в настоящее время в сфере управления не до конца решена проблема комплектации должностей кадрами, обладающих управленческой культурой как профессиональным качеством.

Любой руководитель работает, прежде всего, с людьми и, в силу этого, не может не знать основы человеческих отношений, нюансы человеческой психологии, характерных особенностей различных типов личности, круг их интересов и запросов, закономерности поведения в различных ситуациях. Он призван выявлять и смело использовать в интересах дела слабые и сильные стороны человека, его профессиональный и личностный потенциал. Для этого нужно овладеть обширными гуманитарными, человековедческими знаниями, методологией и методикой «человеческой инженерии». Термины «управление» и «культура» достаточно четко определены используются как семантические единицы в различных науках: философии, социологии, культурологии, теории управления. В философских словарях определение управленческой культуры не находит своего отражения , но вполне возможно ее применение наравне с ключевыми категориями социальной философии, такими как, «общество», «общественные отношения», «деятельность», «личность», поскольку обозначается явление общественного порядка. Управленческую культуру можно было представить как некий сплав единства и многообразия управленческих действий и решений, направленных на сохранение целостности всей социальной (управленческой) системы, ее качественной специфики, а также воспроизводства и развития слаженных действий, как субъектов управления, так и субъектов управленческого воздействия. Образ жизни, как социально-философская категория, отражает совокупность типичных видов жизнедеятельности индивида, социальной группы, общества в целом, который берется в совокупности с условиями жизни, дает, возможно, комплексно и во взаимосвязи рассматривать основные сферы жизнедеятельности людей: их труд, быт, общественная жизнь и культура, выявления причин их поведения (стиль жизни), обусловленного укладом, уровнем, качеством жизни. Необходимое свойство управляющего – гуманизм, гуманность, как особо сформированное, исключительное внимание к людям, в основе которого лежит признание ценностей человека как личности, его права на свободное развитие, утверждение блага человека как критерий оценки общественных отношений. Без гуманного отношения к людям говорить об управленческой культуре принципиально невозможно, поскольку теряется весь смысл социального управления. Учитывая сложный социальный характер феномена управленческой культуры, необходимо отметить, что знания современного руководителя не могут быть только ограничены областью теории управления. Так, например, отсутствие сведений в области психологии управления может привести к тому, что руководитель не справляется с распределением задач, с учетом психологических особенностей того или иного сотрудника, и это в итоге приводит к невыполнению задачи.

Современному руководителю с точки зрения управления предприятием согласно современным требованиям нужна профессиональная компетенция в целом перечне сфер деятельности, сфер (блоков) знаний, позволяющих руководителю создавать благоприятный социально-психологический климат в коллективе. Профессиональная компетентность – необходимое условие доступа к управлению. Существует несколько основных аспектов:

Во – первых, в качестве конечного результата целесообразность и рациональность деятельности. Компетентность может еще характеризоваться, как способность понимания внутренней логики функционирования различных систем, связей и процессов, возможных способов и средств достижения целей, как обладание перечнем профессий и сопутствующими им знаниями. Особенную важность имеет психология управления. При широком подходе психология управления рассматривается на уровне личности руководителя и подчиненного, т.е. объектом психологии управления является любой субъект (человек), включенный в систему профессиональных отношений, характеризуемых иерархией статусов, должностей, подчиненности. Социально-психологические отношения выступают как взаимосвязи людей, опосредованные целями, задачами, и ценностями совместной деятельности, ее особенным (профессиональным) содержанием. Психология управления как раз и должна реализовать задачу сопряжения социального и психологического, создавать такие условия взаимодействия субъектов, распределения задач, применения приемов воздействия на процессы, которые органично, полно, адекватно, предметно и ситуативно позволяли бы реализоваться каждой личности. В аспекте психологии управления нельзя не сказать о социально-психологических методах руководства, ориентированных на использование социально-психологических возможностей сотрудников. Среди них: мотивация профессионального труда; формирование трудового коллектива с учетом социально-психологических характеристик людей; социальное регулирование и стимулирование; удовлетворение социальных, культурных и бытовых нужд, запросов и интересов подчиненных; поддержка благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе и пр. Понимая, что социальное управление реализуется в социуме, содействии активных субъектов (людей), необходимо говорить, прежде всего, о проблематике личности в профессиональной деятельности.

 Нравственные принципы, нормы, ценности – важные регуляторы социальных отношений, поведения и деятельности людей в различных сферах деятельности, в том числе в социальном управлении. Чем больше они укоренены в сознании и убеждениях людей, а тем более руководства, тем добропорядочнее общественная атмосфера, стабильнее обстановка в коллективе.

 Показателем высокой управленческой культуры являются такие составляющие системы управления, которые: во-первых, обеспечивают достижение цели на принципах гуманности, законности, социальной справедливости; во-вторых, учитывают интересы и потребности участников управленческих процессов; в-третьих, формируют здоровый климат в профессиональном коллективе, малоконфликтность, творчество, мотивированную деятельность.

# 5. Сущность социального управления предприятием (организацией, фирмой)

## 5.1. Философские основания современного социального менеджмента

 Прагматичная практическая философия управления нацелена на достижения некоторой цели (результата управления), что требует значительного акцента на планирование, контроль за протеканием реальных процессов управления, на мотивацию и квалификацию руководителя; во-вторых, органичными считаются такие многие современные направления управленческой деятельности, как стратегическое управление, ситуационное управление, интегрировано развитие руководителя и организации и пр. Здесь управление по результатам означает систему управления, систему мышления и поведения членов организации, что позволяет субъектам управлять творческой деятельностью и гибко реагировать на изменения в сфере рыночной экономики и использовать различного рода инновации в системе управления.

 Важную роль с практической и теоретической точки зрения играет состояние общественных отношений, т.е. образное состояние общества и экономики, т.е. рынка. Имеется ввиду условие деятельности. Философской основой управленческой деятельности в рамках «общества риска» выступает принцип неопределенности, охватывающий сферы информационную, политики, экономики и т.д. Поскольку риск в современном обществе во многом обусловлен и детерминирован социальными факторами, постольку управленческая деятельность должна опираться на социальные технологии снятия неопределенности и снижения степени риска. Риск в наше время обретает свойство специфического ресурса, способного повысить степень устойчивости социального объекта, действующего в условиях неопределенности.[[2]](#footnote-2)

Для нас существенным является то, что сейчас в условиях «общества всеобщего риска» уже не достаточно линейной модели управления, универсальных принципов классической теории управления, имеющей в качестве философской основы жесткий детерминизм и позволяющей в ряде случаев получить наивысший, максимальный результат. Теперь на первый план выдвигаются иные принципы управления, выражающие конкретность и многообразие социально-экономического развития общества и его нелинейную, стохастическую, вероятностную природу.

В определенном случае заслуживают внимания, полученные результаты анализа различных исторических моделей управления социумом. Этот анализ проведен им на основе выделения двух характерных функционирования общественных систем: мера сложности, которая определяется посредством числа действующих элементов, и величины социального давления, интенсивность внешнего управляющего воздействия на индивида.

В ХХ в. в естествознании сложилась новая картина мира, отличающаяся сложностью, неопределенностью, нелинейностью. Теперь эти представления проникают в сферу социально-гуманитарного знания, где человек рассматривается в качестве субъекта, который действует в условиях неопределенности широкого веера альтернатив, что делает исторический процесс сложным и нелинейным. Следовательно, и управленческая деятельность во всех сферах общества (политической, экономической, культурной и пр.) должна соответствовать стохастической и номинальной природе социального мира и учитывать степень риска в процессе субъектного действия и управления развитием тех или иных общественных структур (к которым, в том числе, относятся и организации, учреждения, фирма, предприятия). По идее, учитывая социальную философию в управлении организацией, предприятием, фирмой, мы видим противопоставление линейной модели управления (к которой относятся административная форма управления, которая существовала в СССР и эхом прокатилась в организации экономической деятельности в России вплоть до середины 90-х гг., причем следы ее сохранились до сегодняшних дней), и нелинейной модели управления. Нелинейная модель социального управления характеризуется устойчивой функциональной сложностью и нелинейного по свое природе общества. Сущность нелинейной модели управления общественными процессами состоит в том, что этими процессами можно управлять в нужном направлении, используя особые меры воздействия, когда при минимальной затрате политически-правовых, экономических и других средств достигаются значительные результаты, многократно превышающие затраченные усилия. И на оборот, отличительным свойством такой модели социального управления является то, что результат многих экономических, политических и других управленческих действий зачастую оказывается обратно пропорционален приложенным большим усилиям и противоположным цели этих действий.

Необходимо и еще отметить один важный момент – как известно, управление знаниями и способностями организации к обучению сейчас становится ключевым параметром фирменного менеджмента.

Также особый интерес представляет выдвигаемое на первой план управленческое исследование новой концепции, исходящей из трех компонентов – обучение, труд и организационный процесс, которые производны от знаний.

Весьма больший интерес вызывает, так называемое, ***«рефлексивное управление»***. Под рефлексивным управлением понимается искусство воздействия на человека при помощи информационных сообщений (управление без образование связи), в более широком смысле – специфический метод контроля над индивидами. Особенность рефлексивного управления состоит в том, что строится некая очень упрощенная модель другого субъекта или объекта, на ее основании ему посылается определенное сообщение и одновременно в построенную модель закладывается содержащаяся в данном сообщении информация. Тогда не требуется обратная связь, так как можно получить информацию о субъекте только потому, что ему послано определенным образом организованное сообщение.

## *5.2. Понятие* социального управления

Там, где есть информация, действует и управление, а там, где осуществляется управление, непременно наличествует и информация.

Исходный пункт любого управленческого процесса (главным среди которых является выработка и принятие управленческого решения, а также его исполнение) - получение и обработка информации. **Управление - это функция любой организованной системы, направленная на сохранение ее качественной определенности, на поддержание динамического равновесия со средой и на ее развитие.** Управление есть своеобразный отклик на всю сумму информационных взаимодействий системы, направленный на придание ей такого поведения и состояния, такой структурной организации и тенденции развития, которые соответствовали бы всей накопленной этой системой информации и учитывали бы ее объективные потребности. Оно ориентировано не только на информационное прошлое системы, но на ее будущее.

В механизме социального управления фундаментальная роль принадлежит *принципу обратной связи*: там, где этот принцип нарушается или вообще отсутствует, там отсутствуют или искажаются результаты социального управления. В общей форме данный принцип гласит: в любом взаимодействии источник (субъект информации и управления) и приемник (объект информации и управления) неизбежно меняются местами. Следовательно, и в процессе социального управления происходит обратное влияние объекта управления на его субъект. Далее, принцип обратной связи предполагает в качестве необходимого момента обмен информацией. Значит, социальное управление - это информационный процесс с обратной связью. В принципе обратной связи осуществляется информационное воздействие объекта управления на его субъект.

###### Субъект и объект управления

Вся совокупность социальных взаимодействий может рассматриваться как взаимодействие субъекта и объекта управления.

Как субъект, так и объект управления имеют сложную, многоуровневую структуру. В качестве субъекта управления выступают и социальные институты, организации (в том числе общественные), производственные коллективы и личности. В конечном счете, управленческие решения фактически принимают реальные личности, которые облечены соответствующей властью, предполагающей высокую меру ответственности. К субъекту управления предъявляются повышенные требования: компетентность, наличие именно управленческого (административного) склада ума, который, с одной стороны, готовится всей системой воспитательных и образовательных средств, а с другой - предполагает и природную одаренность. Необходимым условием принятия субъектом эффективного управленческого решения и осуществления разумного контроля за его исполнением является, как уже говорилось, высокое качество информации, ее полнота, своевременность и оперативность, а также переработки. Все это предполагает глубокие и всесторонние знания субъектом существенных свойств, состояний, тенденций движения управляемого им объекта, а также условий его существования. В этом и заключается компетентность управляющего органа или лица. Объектом управления, в какой бы форме и на каком бы уровне он не выступал (будь то предприятие, организация, учреждение или даже общество в целом), реально и фактически являются люди: коллективы или отдельные личности, которые наделены соответствующими человеческими качествами - умом, волей, талантом, а потому способны принимать соответствующие решения и выполнять их. В этом отражается фундаментальная закономерность всех социальных процессов: чтобы быть реализованным, любой из них должен “очеловечиться”, то есть воплотиться в действиях конкретных людей. В обществе осуществляется управление не только коллективами людей, но и природными процессами, например экологическими, а также технологией производства, размещением хозяйственных зон и т.д. Однако управление последними также всегда опосредствовано управленческими взаимодействиями между людьми. Субъект и объект управления, как отмечалось, - понятия относительные. То, что в одном взаимодействии выступает как субъект, в другом - как объект управления, и наоборот. И даже в пределах одного и того же взаимодействия субъект также управляется со стороны объекта, который в этом случае выступает уже в качестве субъекта управления. Поэтому эффективное управление возможно только при условии разумного контроля и за самим решением, и за его использованием не только сверху, но и снизу: бесконтрольный работник, как правило, морально разлагается, то же самое, впрочем, происходит и с руководителем. Принцип обратной связи применительно к социальному управлению выражается не только в исполнении и систематическом контроле, но, что самое важное, предполагает широкую инициативу, активное понимание, сотворчество и даже настоящее творчество тех, кто выступает в данной ситуации в качестве объекта управления. Управленческий замысел не только исполняется “от и до”, а творчески конкретизируется и развивается, превращается в нечто большее, чем первоначальный замысел, влияя на корректировку исходной управленческой позиции на других ступенях управленческих решений. Обратная инициатива предполагает наличие в объекте управления не только некоторой суммы психологических начал, но и высокого чувства гражданственности, ответственности за свое дело, полного единения воли и действий руководителя и руководимого. В сущности, в этом раскрывается смысл и содержание демократизации управления, столь необходимой для его эффективного осуществления, особенно в экономической сфере жизни общества, реализующейся в работе каждого конкретного предприятия и трудового коллектива. Свое высшее выражение социальное управление находит в форме *социального самоуправления*, которое невозможно без высокой культуры как объекта, так и субъекта управления, выражающейся в таких нравственно-психологических качествах, как честность, добросовестность, бескорыстие, критичность и самокритичность в оценке работы.

## 5.3. Социально-психологические аспекты управления

### 5.3.1. Руководство персоналом и мотивация труда

Комплексный подход к управлению, как единству всех функций, позволил выделить новое в характеристике управления - функцию руководства персоналом.

Руководство персоналом как функция управления призвано объединять, координировать, взаимосвязывать и интегрировать все прочие функции в единое целое. Функция руководства - это мозг всего управления, его центральная нервная система. Чем сложнее система функций управления, тем она дифференцированние, тем острее перед руководством встает задача постоянного совершенствования управления как внутри каждой функции, так и в межфункциональном аспекте. В результате от функции руководства все чаще обосабливается специфическая функция совершенствования управления в качестве самостоятельной функции.

Важнейшими *принципами руководства персоналом* являются:

• возложение ответственности на каждого работника за его работу;

• каждый работник должен знать, кому именно он подчиняется и от кого получает указания.

Система управления, состоящая из иерархии различных ступеней (звеньев), предполагает закрепление различных этапов управления за отдельными руководителями или органами (аппаратом) управления. Эти руководители имеют разные ранги. Так, при развитой иерархии управления высший руководитель не занят какой-либо одной функцией управления. Главной задачей высшего руководства является процесс управления в целом: координация разных функций, их увязка и согласование; подбор руководителей соответствующих служб и подразделений; организация иерархии управляющей системы в целом.

Руководители среднего и низового уровня выступают как организаторы определенных видов работ. В их обязанности входит: составление общего плана работы; объединение людей для работы; руководство работой; согласование работы отдельных частей организации и отдельных работников; контроль за работой.

В современных условиях претерпела существенные изменения мотивации руководства персоналом: преобладающее значение приобрели социально-экономические и социально-психологические методы управления персоналом над административными; руководство теперь направлено на осуществление сотрудничества персонала для достижения намеченных целей; получил развитие принцип коллегиальности в управлении.

Коллегиальность в управлении предполагает, что профессионалы менеджеры работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляя управленческий штат.

Целью управления персоналом стало побуждение работников к развитию их способностей для более интенсивного и продуктивного труда. Считается, что руководитель должен не приказывать своим подчиненным, а направлять их усилия, помогать раскрытию их способностей, формировать вокруг себя группу единомышленников.

Большое значение приобрели следующие *социально-психологические аспекты управления*:

* главным стимулом в работе является стабильность служебного положения;
* увольнение по инициативе администрации сравнительно редко, так как сопряжено с соблюдением множества различных правил;
* воспитание у работников чувства приверженности своей фирме осуществляется посредством издания фирменных информационных бюллетеней, журналов, в которых освещается деятельность и события жизни своей фирмы; показа престижных видео- и кинофильмов; устройство праздников и проведение дней отдыха, на которые расходуются значительные средства.

*Повышение эффективности руководства персоналом* достигается за счет использования таких факторов, как:

* хорошая организация рабочих мест;
* рациональное планирование и использование производственных площадей;
* систематическая переподготовка и повышение квалификации работников;
* обеспечение стабильности занятости;
* разработка и реализация различных социально-экономических программ.

Для обеспечения *стабильной занятости* постоянных работников в фирмах обычно используются следующие методы:

* привлечение временных работников в период циклического подъема;
* маневрирование трудовыми ресурсами в рамках фирмы;
* переквалификация работников и обучение их новым специальностям;
* сокращение рабочей недели в период сокращения конъюнктуры;
* предложение внеочередных отпусков и досрочного выхода на пенсию.

Такие мероприятия обычно приводятся в рамках специально разработанных программ по стабилизации занятости. Их основная задача состоит в сохранении необходимого числа наиболее квалифицированных работников, стимулируя их желания постоянно повышать производительность и эффективность своей работы.

Разработка программ *управления персоналом* предусматривает:

* *•* наличие целевой ориентации и взаимосвязи общих целей: повышение производительности труда, качества и продукции, гибкости в оплате труда, постоянное повышение квалификации работников и целей, которые преследует программа стабилизации занятости;
* *•* разработку стратегии в области управления трудовыми ресурсами и стабилизации занятости совместно представителями руководства фирмы, профсоюза и работников.

Обеспечение гарантий занятости для персонала делает любую фирму более прибыльной и конкурентоспособной, особенно если стратегия стабилизации состава работников используется в качестве средства для повышения гибкости в управлении персоналом, обеспечения условий для тесного взаимодействия работников и сохранения наиболее квалифицированного их состава.

Гарантии занятости и снижение текучести кадров обеспечивают значительный экономический эффект и побуждают работников к повышению эффективности своей работы, не опасаясь увольнений, которые проводятся в период ухудшения хозяйственной конъюнктуры. Но некоторые фирмы не увольняют работников по экономическим причинам. Вместо этого используются такие методы, как периодическое прекращение найма новых работников, проведение программ переквалификации, досрочный выход на пенсию и др.

Многие фирмы широко используют долгосрочные программы управления трудовыми ресурсами, которые помогают избегать массовых увольнений рабочих.

### 5.3.2. Социальная система управления

Социальная система управления призвана обеспечить эффективную работу технической системы. Она создается в тесной взаимосвязи с технической системой и не передается в распоряжение подразделению по управлению производством.

Социальная система включает:

* подбор и продвижение кадров;
* обеспечение распределения ответственности в ходе принятия решения;
* эффективную систему оплаты труда и премирования;
* решение проблемы статуса.

В социальной системе важнейшее значение придается следующим критериям:

* высокая техническая квалификация и способность к обучению;
* опыт общения и готовность к сотрудничеству для эффективной работы в команде как самоуправляющемся коллективе.

При групповом подходе к организации и управлению производством оплата труда производится на конкурентной основе, чтобы заинтересовать в конкретной работе наиболее квалифицированных работников. Более высокую оплату получают работники, овладевшие несколькими смежными специальностями. Таким образом, зарплата каждого члена целевой группы зависит от уровня его квалификации и числа освоенных специальностей.

Групповой подход к организации работы, создание условий для тесного сотрудничества различных групп способствуют устранению барьеров между разными категориями персонала, формированию благоприятного психологического климата в процессе сотрудничества, отсутствию подчинения по иерархии одних работников другим.

Методы, использующие "человеческий фактор" для повышения производительности труда и эффективности производства, чаще применяются японскими фирмами, между тем как американские фирмы больше ориентированы на использование традиционных методов организации и управления производством.

В процессе решения таких задач, как поиск новых форм организации работы, оплаты труда, системы участия в управлении, стали широко использоваться группы и рабочие бригады, состоящие из специалистов разной квалификации, отвечающие за выпуск новой продукции либо за новые формы организации труда.

Например, в японских фирмах группы по разработке новых изделий составлены обычно из специалистов разных отраслей. Эти специалисты учатся друг у друга, высказывают различные точки зрения на проблему, с разных сторон рассматривают информацию о состоянии рынка и, в особенности, результаты проб и ошибок, которые неизбежно сопровождают процесс параллельной разработки изделия.

### 5.3.3. Социально-экономическая политика: разработка и реализация

Разработка и проведение *социально-экономической политики* в фирмах осуществляется по многим направлениям, важнейшими из которых являются:

* политика доходов;
* политика в отношении сотрудничества с профсоюзами;
* политика социального обеспечения работников.

Содержание социально-экономической политики в фирмах имеет определенные различия по странам, поскольку во многом определяется системой государственного регулирования предпринимательской деятельности и социальным положением трудящихся, а также той ролью, которую играют профсоюзы и различные организации, занимающиеся вопросами социального обеспечения.

*Политика доходов* является эффективным инструментом стимулирования экономического роста фирм при соблюдении интересов основных социальных групп работников и предпринимателей (включая госсектор). Под разными названиями и в различной формах политика доходов применяется с начала 60-х годов почти во всех странах Запада. Благодаря консенсусу труда и капитала в Японии уже 10 лет не было крупных забастовок.

Еще дольше без крупных забастовок живет Финляндия. В Финляндии политика доходов сформировалась в атмосфере социально-экономического кризиса в 1968 г., с тех пор каждые два года центральные организации профсоюзов и предпринимателей при участии правительства и президентском арбитраже путем переговоров вырабатывают рамочное соглашение - консенсус о соотношении прибылей и зарплаты, о степени их прироста при той же или иной динамике национального дохода, а также темпах инфляции. Парламент участвует в выработке политики доходов лишь при обсуждении государственного бюджета или при необходимости уточнения законодательства. Аналогичная практика сложилась во Франции, Бельгии и других странах.

Центральное соглашение о доходах конкретизируется по отраслям и предприятиям в виде коллективных договоров работников и предпринимателей. Оно контролируется в центре и на местах, для чего государство создает особый аппарат. Через реализацию политики доходов работники приобретают гарантии увеличения заработков при повышении эффективности (прибыльности) производства, а также защиту от инфляции; предприниматели получают социальный мир и гарантию от чрезмерных покушений на прибыли. Государство получает социально-политическую и экономическую устойчивость и гарантии роста бюджетных доходов.

Профсоюзы в некоторых странах стали играть роль активного партнера в разработке и реализации социальных программ. Разрабатываемые программы должны обеспечивать заметное повышение производительности труда и увеличение стабильности занятости.

Отмечается *изменение содержания работы профсоюзов* и их ориентации на конструктивное сотрудничество по следующим направлениям:

* участие в выработке соглашений о распределении прибыли, об определении степени самостоятельности для местных отделений в ведении переговоров о специальных вопросах зарплаты и условий премирования;
* проведение собственных исследований современных систем организации труда, выработка и представление руководству фирмы альтернативных предложений о новых формах организации труда;
* участие в разработке стратегии развития фирмы, которая бы предусматривала меры, предупреждающие сокращение производства или его приостановку;
* участие в решении проблем сверхурочной работы и ее оплаты, использование субподрядов, временной и частичной занятости;
* участие в работе по повышению квалификации и расширению профессиональной подготовки работников путем постоянного обучения;
* участие в разработке новых систем оплаты труда, таких как участие в прибыли;
* участие в создании новых производственных систем и осуществлении контроля качества продукции в рамках фирмы в целом;
* участие в разработке единых программ обучения мастеров, руководителей низового звена и заводских профсоюзных лидеров;
* принятие на себя ответственности за нахождение компромиссов и принятие болезненных для фирмы решений.

"Дженерал моторз" и "Форд" объединились с профсоюзом автомобилестроителей для создания мелких нововведенческих компаний, которые могли бы предоставить рабочие места автомобилестроителям.

## 5.4. Динамическая модель цикла управления организации

 В ней выделяются не только основные элементы управления системой, но и их функции, дифференцируются по двум уровням.

 Итак, в процессе управления приходится иметь дело со следующим основными компонентами его (управления) предметной сферы: «идеями» (результатами интеллектуальной деятельности субъектов, в том числе с социальными моделями и прогнозами); «предметами» (структурные компоненты организации, ее элементная база) и людьми. Очевидно, что все эти компоненты должны быть активно задействованы в процессе развития социохозяйственной системы. Они находят реальное отражение и проявляют себя соответственно: во-первых, в рамках задач научно-методического обеспечения эффективности управления организацией; во-вторых, в разработке оптимальной структуры объекта управления и его элементной базы; в-третьих, в способности руководства мобилизовать людей на решение этих проблем. При этом последовательные функции состоят в планирование развития системы, осуществляемого при выборе стратегии действий, которая, в свою очередь, разрабатывается на основе прогнозов изменения факторов внешней среды. Результатом реализации этих функций должен явиться адекватный сложившимся условиям вариант организационной и функциональной структуры объекта управления.

Усложненная система современного производства порождает многочисленные нестабильные состояния, актуализирует проблемы неопределенности, создает информационный голод микрокризисных ситуаций, связанны с этим, требования социальной консолидации менеджеров и работников, перераспределение вектора управленческой воли и ответственности.

 Однако, антикризисной характер современного менеджмента проявляется на только на микроуровне развития различных организаций, когда требуется стратегия предвидения и коренное изменение структурных параметров общества, но и повышается конкурентоспособность отдельных производственных фирм. Менеджмент является стабилизатором переломных моментов, гасителем возмущений. Кризис для менеджмента - предмет изучения, а безопасность жизнедеятельности, в частности предкризисных. Кризисных и посткризисных ситуаций, - цель деятельности.

Рассматривая проблемы формирования антикризисного управления производством на макроуровне, мы приходим к обоснованному выводу о наличии тесной зависимости между философией общественного управления в целом и технологиями менеджмента в производстве, на конкретном предприятии. Поэтому, проблема «управления персоналом», как наиболее актуальный вопрос организационной эффективности менеджмента, не может быть поставлен в отрыве от проблемы «социального управления» в целом.

Социальное управление включает в себя целый перечень качеств и характеристик, в то время, как центральным его элементом является ***актуальный социальный стимул,*** позволяющий максимально мобилизовать свободный потенциал работающего человека.

Здесь можно привести одно из показательных в теоретическом отношении определений: «Под социальным управлением понимается совокупность функциональных действий, обеспечивающих достижений целей, поддерживающих оптимальный режим существования и структурной целостности данного общества на основе делегирования некоторым из его представителей права принимать решения, определяющие цели сообщества, способствующие их достижению… »[[3]](#footnote-3). Если принять подобную дефиницию за основу, то в свете происходящих изменений в системе управления производством следует признать, что управление становится все более и более «социальным», так как процессы демократизации приводят ко все более сложному (почти диффузному) распределению управленческой воли, полномочий и ответственности среди всех субъектов производства: собственников, менеджмента, специалистов и рабочих.

Подводя итог, подчеркнем, что рассмотренный подход позволяет не только актуально выделить механизм управления объектом, и показать основные компоненты его динамической структуры, но и обосновать сущность феномена социальной самоорганизации, как спонтанного процесса внутрисистемного регулирования. Результатом сложного системного синтеза социальной самоорганизации и целенаправленного управления объектом является организационный порядок, как совокупность устоявшихся норм и спонтанно возникающих правил внутрисистемных отношений. При чем, границами меры проявления различных феноменов социохозяйственных отношений служит сама параметрическая и функциональная структура организации. Поэтому, в разработке системы социохозяйственного управления необходимо опираться на объективное знание современных тенденций. Некоторые из основных факторов могут быть представлены в виде следующих обобщающих выводов:

* цель является структурообразующей функцией социохозяйственной системы, которая предопределена внешними по отношению к ней факторами;
* система может функционировать, если она содержит механизм достижения цели; характерный уровень соответствующего поведения системы задания цели;
* социохозяйственная система сохраняет устойчивость если находится в состоянии реконструкции, адекватной динамике изменения факторов внешней среды;
* порождением стохастичности, характерным для современной социохозяйственной среды является неопределенность, избыточная, высокая вариативность эволюционной комбинации развития организации. В рамках этого пространства реализуется субъектная деятельность, которая обусловлена, и одновременно, отягощена знанием, выходящим за пределы насущной реальности;
* управляемость системы характеризуется минимизированными затратами ресурсов на единицу полезного результата по параметрам целевой функции, а условием стабильного развития объекта является я зависимость – F (t) / R=> max.

Организационно-экономические аспекты радикальные нововведения в современном производстве играет первостепенную роль, а качество их социального наполнения определяет эффективность и устойчивость развития любой организации.

## 5.5. Системология управления современным социохозяйственным объектом

 Делая акцент на динамических свойствах социохозяйственной системы, мы выделяем в ее структуре две непрерывно связанные между собой совокупности компонентов, которые взаимодействуют, как на уровне взаимопологания и взаимопонимания, так и на уровне взаимоотрицания (стремление к деструкции с последующим формированием новой качественной определенности структурных и функциональных связей и отношений, обладающих более высоким потенциалом саморазвития). Первая совокупность представляет собой материальные богатства, включающие средства производства, материальные компоненты производственной и непроизводственной инфраструктуры и прочее. Вторая включает в себя феномены отношений между людьми (общественные и производственные отношения) мотивы, цели и стереотипы деятельности людей, а также обуславливающие их социокультурные традиции, накопленный интеллектуальный и духовный потенциал, формы проявление предпринимательской активности и многое другое. Учитывая это, социохозяйственную систему можно определить как упорядоченной единство вещественных и духовных образований, которые используются субъектами в рамках определенной организационной структуры, объединяющей людей в в процессе производства материальных и нематериальных ценностей, а также в процессе воспроизводства и развития самой этой структуры, т.е. воспроизводства социохозяйственных связей.[[4]](#footnote-4) Касательно, опять же линейной и нелинейной модели управления, отметим факт – чтобы организация (предприятие) развивалось в рамках интервала указанной меры, она должна постоянно находиться в состоянии реконструкции, адекватной динамическому изменению факторов внешней среды. Но необходимо учитывать и то обстоятельство, что любая развивающаяся (реконструирующаяся) система постоянно откланяется внешними силами от состояния равновесия. Поэтому процесс ее развития не может описываться линейными законами.

# 6. Основные методы и приемы управленческой политики, основанные на

# принципах социальной философии на предприятии (организации, фирме)

## 6.1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала

Здесь необходимо отметить, что различные методы стимулирования призваны прежде всего заинтересовать персонал в повышении качества труда и повышения производительности труда, как в механизме развития предприятия. Руководитель должен определить цель для персонала таким образом, что бы вывести формулу – развитие предприятия – развитие работника. Работник может развиваться и в рамках своей профессии, должности, когда за счет повышения прибыльности предприятия, социальное довольствие работника растет отражая его вклад в общее развитие предприятия.

Для формирования сильной трудовой мотивации необходимо, чтобы смысл труда выходил за рамки удовлетворения только личных материальных потребностей человека.

При решении проблемы кризиса труда сталкиваются социальные группы, каждая из которых стремится наиболее реализовать свои интересы зачастую в ущерб не только интересам других групп, но и интересам общества в целом. Как уже отмечалось выше, это ведет к чисто негативным конфликтам. Решением проблемы может стать только грамотное урегулирование возникшей проблемы посредством предпринятых руководством предприятия, организации, четких решений, экстренных шагов. Также по возможности минимизировать вероятность вспышки конфликта, способствовать ограничению до минимально возможного уровня эффект (последствия) от тех конфликтов, которые могут нанести *«урон»* в будущем, управленец может только посредством разработки и грамотного применения стратегической политики управления персоналом. В числе главных методов этой, своего рода, *«антикризисной политики»* предприятия состоят методы мотивации и социального стимулирования персонала предприятия. Мотивация высокопродуктивного труда позволяет обеспечить наряду с восстановлением нормальной трудоспособности работников повышение места, занимаемого ценностью труда, в общей структуре социальных ценностей, формирование нового трудового сознания и трудовой этики.

**Мотивация как стратегия преодоления кризиса труда основана на долговременном воздействии на работника в целях изменения по заданным параметрам структуры ценностных ориентаций и интересов работника, формирования соответствующего мотивационного ядра и развития на этой основе трудового потенциала. Такое воздействие в отличие от стимулирования называют мотивированием.**

**Стимулирование как тактика решения проблемы является ориентацией на фактическую структуру ценностных ориентаций и интересов работника, на более полную реализацию имеющегося трудового потенциала.[[5]](#footnote-5)** Мотивация и стимулирование как методы управления трудом противоположны по направленности: первая направлена на изменение существующего положения; второе на его закрепление, но при этом они взаимно дополняют друг друга: мы не сможем выбраться из кризиса без качественного изменения трудовой мотивации. Тем не менее, стоит отметить, что любое реформирование стимулирующих труд факторов, если оно превратится в самоцель, не принесет желаемых результатов, если не будет учитывать поведенческую реакцию на них человека. Стимулирование должно соответствовать потребностям, интересам и способностям работника, т.е. механизм стимулирования должен быть адекватен механизму мотивации работника. Важно также отчетливо понимать, что **мотивация – это внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов.**

Формирование мотивации происходит в процессе социализации индивида под воздействием социокультурной среды его жизни. Социализация и индивидуализация начинается с раннего детства и продолжается в процессе обучения, работы, повышения квалификации и т.д. В процессе формирования механизма мотивации происходит усвоение социальных ценностей, норм и правил поведения, выработка специфических ценностных ориентаций и установок в сфере труда. Здесь мы сталкиваемся, опять же, с психологической теорией **профессионального (трудового) поведения**, так как известно, что в процессе функционирования мотивации труда происходит переход от актуализированных потребностей, реализуемых посредством трудовой деятельности, к трудовому поведению. В качестве компонентов функционирования мотивации трудовой деятельности исследователи называют включенность или невключенность в трудовую деятельность; мотивационное ядро; удовлетворенность трудом; трудовое поведение. На уровне ценностного и практического сознания определяется тип мотивации. Тип мотивации – это преимущественная направленность деятельности индивида на удовлетворение определенных групп потребностей. Ценностная группа мотивов включает самостоятельную работу включает самостоятельную работу, возможность всесторонне использовать свои знания и опыт; интересную работу; работу, заставляющую повышать свою квалификацию, пополнять знания; работу, нужную обществу, приносящую пользу людям, позволяющую выпускать продукцию пользующуюся спросом. Прагматическая ориентация направлена на работу, дающую хороший заработок, позволяющую устроить ребенка в детское учреждение, получать путевки в санаторий, обеспечивающую возможность общения, возможность заслужит уважение окружающих, продвижения по службе. Содержательная наполненность мотивации личности определяется на только типом мотивации, но и структурой практических требований к работе, богатством и силой мотивации. При этом богатство мотивации определяется как количество и разнообразие потребностей и благ, значимых для индивида, работника, сотрудника фирмы и удовлетворяемых им посредством трудовой деятельности. А сила мотивации – это суммарная интенсивность стремления удовлетворить значимые потребности. Стимулирование как способ управления трудовым поведением работника состоит в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельностью. Стимулирование предполагает наличие у органа управления предприятием, организацией, фирмой набора благ, способных удовлетворить, значимые сегодня и сейчас потребности работника и использовать их в качестве вознаграждения за успешную работу, реализацию трудовых функций. При этом организация должна обладать соответствующими структурными и иными возможностями обеспечения персонала всем (и / или *обещанным* набором благ). С научно-философской точки зрения, различают моральное, организационное и ряд других видов стимулирования. Приведем перечень наиболее часто встречающиеся в практике организационной деятельности, и известных, стимулирующих систем в организации:

1. Заработная плата (номинальная) – оплата труда работника, включающая основную (сдельную, переменную, окладную) и дополнительную (премии, надбавки и т.д. заработную плату;
2. Заработная плата (реальная) - обеспечение реальной заработной платы путем: 1) повышения тарифных ставок в соответствии с устанавливаемым государством минимумом; 2) введение компенсационных выплат; 3) индексация заработной платы в соответствии с инфляцией;
3. Бонусы – разовые выплаты из прибыли предприятия (вознаграждение, премия, добавочное вознаграждение).
4. Участие в прибылях – поощрительный фонд;
5. Участие в акционерном капитале;
6. Планы дополнительных выплат;
7. Стимулирование свободным временем;
8. Трудовое или организационное стимулирование – регулирует чувства работника на основе измерения чувства его удовлетворенности работой и предполагает наличие творческих элементов в его труде, возможность участия в управлении, продвижения по службе в пределах одной и той же должности, творческие командировки;
9. Стимулирование, регулирующее поведение работников на основе выражения общественного признания;
10. Оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом;
11. Сберегательные фонды;
12. Организация питания;
13. Продажа товаров, выпускаемых организацией или получаемых по бартеру;
14. Стипендиальные программы;
15. Программы обучения персонала;
16. Программы медицинского обслуживания;
17. Консультативные службы;
18. Программы жилищного строительства;
19. Программы, связанные с воспитанием и обучением детей;
20. Гибкие социальные выплаты;
21. Страхование жизни;
22. Программы выплат по временной нетрудоспособности;
23. Медицинское страхование;
24. Льготы и компенсации, не связанные с результатами (стандартного характера)
25. Отчисления в пенсионный фонд;
26. Ассоциации получения кредитов.

## 6.2 Управление конфликтами и стрессами

### 6.2.1. Управление конфликтами

По сути, для того чтобы управлять конфликтами, руководитель должен уметь управлять поведением персонала организации. Руководитель должен иметь представление о том, что любая организация должна быть заинтересована в том поведении персонала, которое будет соответствовать настрою на максимизацию оборотов производительности труда и повышение качества труда. Здесь с позиции руководителя может иметь определенное место стимулирование производственных конфликтов. Выражающихся и перетекающих в соревнование за общий трудовой результат.

 Что касается деструктивных конфликтов, общей стратегией и тактикой решения проблем, вызвавших кризис, обернувшийся конфликтами, являются мотивация трудовой деятельности и стимулирование.

Одним из основных и важных видов деятельности в работе руководителя является предупреждение конфликта в организации и умение управлять ими. Предупреждение конфликтов предполагает умение управлять процессом разрешения конфликтных ситуаций до перерастания ее в открытое противоборство.

 **Управление конфликтами – это способность руководителя увидеть конфликтную ситуацию, осмыслить ее и осуществить направленные действия по ее разрешению.**

**Это также и процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, и приведения поведения участников конфликта в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений.**

 Выделяется ряд методов управления конфликтами, которые по признаку поведения конфликтующих сторон делятся на несколько групп:

* внутриличностные;
* структурные;
* межличностные;
* переговоры;
* ответные агрессивные действия.

 **Внутриличностные методы** воздействуют на отдельную личность и состоят в правильной организации своего собственного поведения, в умении высказать свою собственную точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны оппонента.

**Структурные методы** воздействуют преимущественно на участников организационных конфликтов, возникающих из-за неправильного распределения функций, прав и ответственности, плохой организации труда, несправедливой системы мотивации и стимулирования работников. К таким методам относятся:

* + *Разъяснение требований к работе*, являющееся одним из эффективных методов предотвращения и урегулирования конфликтов;
	+ *Использование координационных механизмов,* заключающееся в задействовании структурных подразделений организации или должностных лиц, которые при необходимости могут вмешаться в конфликт и помочь устранить причины спора между конфликтующими сторонами;
	+ *Разработка или уточнение общеорганизационных целей,* позволяющая объединить усилия всех сотрудников организации, направить их на достижение выдвинутых целей;
	+ *Создание обоснованных систем вознаграждения.*

**Межличностные методы** предполагают выбор стиля поведения участников конфликта, чтобы свести к минимуму ущерб для своих интересов. Данные методы весьма распространены и в *обычной* общественной жизни. Наряду с хорошо известными стилями конфликтного поведения, к которым относятся приспособление (уступчивость), уклонение, противоборство, сотрудничество и компромисс, необходимо обратить внимание и на принуждение и решение проблемы.

*Принуждение* означает попытки заставить принять свою точку зрения любой ценой. Стиль принуждения может быть эффективным в ситуациях, где руководитель имеет значительную власть над подчиненными. Подобный стиль может вызвать возмущение и негативную реакцию со стороны принуждаемого, и в частности, желание *«отомстить»* принуждающему.

*Решение проблемы* означает признание различия во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти путь действий, приемлемый для всех сторон. Тот, кто пользуется таким стилем, не стремиться добиться своей цели за счет других, а скорее ищет наилучший вариант преодоления конфликтной ситуации.

 Управление конфликтами как сфера управленческой деятельности имеет следующие различные стадии:

1. восприятие конфликта и первичная оценка ситуации;
2. исследование конфликта и поиск его причин;
3. поиск путей разрешения конфликта;
4. осуществление организационных мер.

Следует учитывать то, что объективный уровень конфликта и его восприятие должны быть адекватными, иначе могут возникать:

* псевдоконфликты (реально не существующие конфликты);
* переоценка или недооценка значимости конфликта;
* невосприятие, игнорирование сущности конфликта.

Исследование конфликта и поиск его причин – это следующая важная стадия управления конфликтами в организации. Любому практическому действию предшествует анализ конфликтной ситуации, который предполагает:

1. выявление сути противоречия, установление не только повода, но и причины, которая не редко маскируются участниками конфликта;

вскрытие так называемых «болевых точек» в организации и своевременного проведения работ по их устранению;

1. выяснение интересов и целей участников, их позиций (т.к. могу быть цели не противоречивые, но истолкованные по разному).
2. Оценка возможных исходов и последствий противоборства альтернативных вариантов достижения цели;
3. Поиск точек соприкосновения, общих целей и интересов конфликтующих.

**Поиск путей разрешения конфликтов**

Эта стадия предполагает:

1. полное прекращение конфликта и взаимное примирение сторон;
2. достижение компромиссов – частичное удовлетворение притязаний обоих сторон, взаимные уступки;
3. разрешение конфликтов на деловой, принципиальной основе;
4. механическое прекращение конфликта (расформирование одного из подразделений, увольнение одного из участников конфликтов из организации и др.).

 Современная конфликтология выделяет два основных типа разрешения конфликтов в организации:

* 1. Авторитарный тип – разрешение конфликтов через применение властных полномочий. При данном типе разрешения конфликтов используются следующие методы:
	2. убеждение и внушение;
	3. попытка согласовать непримиримые интересы.
	4. метод «игры», когда из сторон стремиться привлечь на свою сторону, например, руководство, а другая сторона – профсоюз.
	5. Партнерский тип разрешения конфликтов – разрешение конфликтов

через применение конструктивных способов. Его основные черты заключаются в том, что имеют место:

* конструктивное взаимодействие руководителя с конфликтующими

 сторонами;

* восприятие аргументов противостоящих сторон;
* готовность к компромиссу, взаимному поиску решения; выработка взаимоприемлемых альтернатив;
* стремление совместить личные и организационные факторы;
* восприятие как нормальный фактор деятельности.

Партнерский тип имеет свои преимущества. Он ближе к реальным проблемам, позволяет найти объединительные факторы, т.е. удовлетворить (может быть не всегда полно) интересы сторон.

 В организации всегда важно стремиться к быстрому и полному разрешению конфликтов, иначе они могут стать пермоментными. Немаловажное значение при этом имеет создание благоприятной атмосферы труда, доброжелательное межличностное отношение членов коллектива в процесс трудовой деятельности, умение отличать причины от поводов, выбирать наиболее верные способы разрешения конфликтов. Это одна из первейших задач руководителя организации. Ведь эффективное управление – это в том числе и умение создавать такую обстановку, в которой с минимальными издержками реализовывались бы поставленные перед организацией задачи.

### 6.2.2. Психология конфликта и необходимое руководство к действию для руководителя организации

 Руководитель организации должен отчасти быть психологом. То есть, современный руководитель должен обладать знаниями по психологии личности, групповой психологии и прежде всего психологии управления. Этот блок знаний, безусловно, необходим руководителю организации, прежде всего в свете прогнозирования, предупреждения конфликта, грамотного управления конфликтом.

Руководитель организации, подразделения, владельцы и учредители предприятий, организаций, должны понимать, что…

 *«успешное функционирование каждого предприятия, организации в целом, как и успешная деятельность каждого из ее членов, требует значительных усилий по их организации, определению целых направлений, координации действий индивидов и групп, т.е. нуждается в организованном управлении…»[[6]](#footnote-6)*.

 Фактически, грамотный руководитель, имеющий представление и желающий развиваться вместе с предприятием, должен совмещать в себе две несовпадающие формы управления в организации: руководство и лидерство. Для того, чтобы эффективно управлять подчиненными, руководитель должен обладать лидерским влиянием. Это необходимо, так как известно, что большинство конфликтов в организации разжигаются под воздействием разного уровня лидеров. Лидеру присущи психологические качества: уверенность в себе, острый и гибкий ум, компетентность, сильная воля, умение понять особенности психологии людей, организаторские способности. Имеет место ситуационная теория лидерства, согласно которой лидером становится тот человек, который при возникновении в группе каких-либо ситуаций, имеет качества, способности, опыт, необходимые для оптимального разрешения этой ситуации для данной группы. В оптимале руководитель должен выделять среди сотрудников таких людей и тесно взаимодействовать с ними и также не только ситуативно, но и по мере *течения* деятельности проявлять надлежащие лидерские качества.

 Руководитель должен иметь представления о возможности применении перечня необходимых действий в проблемных ситуациях, возникающих в структуре целенаправленной деятельности как ситуациях внезапных и неожиданных препятствий на пути к достижению ее цели, в том числе, конфликтных ситуациях.[[7]](#footnote-7)

**Блок знаний руководителя:**

 Межличностные отношения в известной степени эмансипированы от сиюминутных перипетий в процессе совестной деятельности, а потому не связаны однозначно с актуализированным в каждый данный момент предметом взаимосвязи членов коллектива. В обобщенном виде процесс совместной деятельности может быть представлен как развертывание функционально различных этапов реализации цели. В качестве этих этапов могут быть выделены, например:

а) выдвижение или принятие цели группой;

б) планирование деятельности, определение этапов достижения цели;

в) организация деятельности, согласование и *«увязывание»* действий в единый процесс;

г) исполнение, реализация подцелей и задач;

д) контроль и коррекция и др.

Множество обуславливающих реальный процесс коллективной деятельности объективных и субъективных факторов предопределяют то, что функционально-ролевая структура группы *«стремится»* к соответствию с объективно необходимой в настоящих условиях, но никогда не совпадает с ней. Постоянно возобновляемое преодоление этого противоречия – одна из движущих сил развития предметной активности коллектива, предпосылка адаптации деятельности к изменению условий ее воспроизводства. Приведение в соответствие наличного уровня предметно-деятельностной взаимосвязи требуемому сопровождается перестройкой и собственно межличностных взаимоотношений, ломкой системы внутригрупповых ожиданий.

 Система противоречивых и неоднородных ожиданий, в которую попадает руководитель первичного производственного коллектива при реализации социальной роли может выступать как ведущая детерминанта возникновения ролевого конфликта.

 Также грамотный руководитель должен знать и уметь грамотно применять знания законов психологии управления. Приведем краткую их характеристику.

Закон неопределенности отклика

 Суть его в выявлении зависимости восприятия людьми внешнего воздействия от различий своих психологических структур.

 Руководитель, отдающий распоряжение работнику, надеется, что оно будет выполнено к определенному сроку и с определенным результатом, но эти надежды не всегда оправданны и при «*разборе полетов»* обнаруживается полное расхождение позиций и подходов. Практическое следование из действия закона может состоять в том, чтобы на основании знания психологических особенностей людей, по-разному осуществлять воздействовать на них, дифференцируя форму распоряжений и команд в соответствии с ожиданиями подчиненных, влиять такими методами, чтобы использовать максимально возможности каждого работника.

Закон неадекватного отображения человека человеком

 Понимая ограниченность наших возможностей в познании таких систем как человек, в то же время надо стремиться к истине, подбирая для каждого необходимый инструментарий. Руководитель просто обязан владеть простыми, так и современными научными методами психодиагностики людей, уметь оценивать их объективно.

Закон неадекватности самооценок

 Руководителю необходимо выработать у себя очень важную для управленческой деятельности установку – стремление к ограничению субъективизма в самооценке.

Закон расщеплен смысла управленческой функции

 Для сведения к минимуму информационного искажения теоретиками специально рекомендуется использовать следующие средства: создание особого управленческого языка с набором основных всем понятных терминов, постоянное внимание руководителей к своей речи как инструменту управления людьми, оптимизация путей движения информации в системе управления и производства.

Закон самосохранения

 Руководитель должен учитывать, что грубый окрик или насмешка руководителя в адрес кого-либо, мгновенно *«выключают»* мозги всех присутствующих на собрании, совещании, на рабочих местах.

Закон компенсации

 Его суть в том, что недостаточность каких-либо способностей возмещается другими способностями или навыками.

 Так же грамотному руководителю необходимо знать:

* Закон Мёрфи;
* Закон термодинамики Мёрфи;
* Аксиомы Паркинсона;
* Закон Оулда и Кана;
* Закон Менкена;
* Закон Имхоффа;
* Закон Ранэмона.

### 6.2.3. Методы управления стрессами

 Управление стрессами – это процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью адаптации личности к стрессовой ситуации, устранения источников стресса и овладения методами их нейтрализации всем персоналом организации.

Стресс, как известно, представляет собой комплекс физических и иных реакций человека на стрессоры (или стимулы) в окружающей среде, действие которых выводит из равновесия его физиологические и психические функции.

Стресс может иметь как негативное, так и позитивное значение для человека. Являясь частью жизни каждого, стрессы неизбежны. Чтобы избежать особенно мощного воздействия последствий стресса на человека, и отражения их на его профессиональной деятельности, прежде всего необходимо определить причины стрессов, которыми являются стрессоры. Существуют методы нейтрализации стрессов. На уровне организации проводят семинары, обучают работников технике расслабления, способам изменения поведения, выявления индивидуальных стрессов. Науке известны следующие стрессоры:

**Стрессоры в окружающей среде:**

* Производственные – перегрузки (недогрузки);
* необъясненные перемены;
* изменение расписания;
* плохое оборудование.

 • Ролевые – ролевой конфликт;

* ролевая неясность;
* ответственность за людей;
* недостаток поддержки;
* недостаток статуса.

 • Структурные

* слабая коммуникация;
* недостаток соучастия;
* неправильно построенная иерархия.

 • Карьерные – замедленное (слишком быстрое) продвижение по службе; несправедливость; недостаток возможностей для продвижения; отсутствие необходимой подготовки.

 • Отношенческие отношения с: руководством; подчиненными; коллегами; клиентами; рабочими.

 • Внеорганизационные: отношения в семье; состояние экономики; обстоятельства жизни; рост преступности; рост цен.

**Личные стрессоры:**

* потребности;
* надежды и достижения;
* эмоциональная устойчивость;
* гибкость;
* толерантность;
* неясности;
* самооценка.

 Соответственно им наукой предложены следующие **методы нейтрализации стрессов**:

* планирование – планирование решения задач (личных или служебных) на следующий день или ближайшую перспективу. В планах необходимо соотнести личные цели с целями организации;
* физические упражнения;
* режим питания;
* психотерапия;
* медитация и расслабление.

## 6.3. Условия труда

Одним из объективно важных условий труда является его безопасность. Безопасность организации – это такое состояние, которое достигается посредством обеспечения и поддержания защищенности персонала и жизненно важных интересов организации от внутренних и внешних угроз с целью уменьшения отрицательных последствий нежелательных событий и достижения наилучших результатов деятельности. Обеспечение безопасности организации – это деятельность ее должностных лиц, персонала, специального подразделения по безопасности, государственных правоохранительных органов и иных структур, направленная на предотвращение возможного нарушения ее функционирования. Экономическая безопасность – это состояние защищенности экономических интересов организации от внутренних и внешних угроз, посредством минимизации коммерческих рисков, системы мер экономического, правового и организационного характера, разработанной администрацией организации. Экономическая безопасность выступает материальной основой решения практически всех задач, связанных с функционированием организации. Информационная безопасность – это охрана каналов поступления, хранения, обработки и передачи информации. Защита любых информационных ресурсов по уровням доступа. Существует два основных принципа защиты информации – разделение обязанностей и минимизация привилегий. Как показывает практика, обеспечение организации должно соответствовать следующим принципам:

* непрерывность;
* комплексность;
* своевременность;
* законность;
* активность;
* универсальность;
* экономическая целесообразность;
* конкретность и надежность;
* профессионализм;
* взаимодействие и координация;
* централизация управления и автономность.

Безопасность труда и здоровья персонала – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные.

 **Под условиями труда понимается совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических состояний производственной среды, оказывающих влияние на функционирование организма работника, его здоровье и продолжительность жизни, работоспособность, удовлетворенность трудом, воспроизводство рабочей силы и эффективность труда.** Условия, влияющие на условия труда индивидуума представляют собой некую совокупность, причем в виде составляющих мы имеем факторы, подразделяющиеся на внешние и внутренние. Важнейшую роль играют проявления внутриорганизационных отношений, а также различные состояния, которые характеризуют особенности функционирования организации в тот или иной период. Перечислим их:

1. *психофизиологическое состояние;*
2. *санитарно-гигиеническое состояние* включает все компоненты, которые образуют внешнюю среду (микроклимат, чистота воздушной среды и т.д.);
3. *эстетическое состояние;*
4. *социально-психологическое состояние*.

В соответствии с классификацией, разработанной в НИИ труда и социального страхования, выделяются факторы, воздействующие на условия труда, которые объединены в три группы. Первая группа факторов является определяющей и обусловлена господствующими в обществе производственными отношениями. Вторая группа оказывает непосредственное воздействие на формирование материально-вещественных элементов труда. Третья группа факторов характеризует воздействие климатических, геологических, биологических особенностей местности, где протекает работа. В соответствии с медико-физиологической классификацией условия труда делятся на опасные и вредные. Опасные условия труда, - это такие условия труда, воздействие которых на работающего приводит к травме или другому внезапному резкому ухудшению здоровья. В том случае, если условия труда приводят к заболеванию или снижению работоспособности, их считают вредными условиями труда. Опасные и вредные условия труда характеризуются факторами. Которые делятся на четыре группы – физические, химические, биологические и психофизиологические. Классификация факторов, воздействующих на условия труда, имеет важное методологическое значение для количественной оценки влияния условий труда на организм человека, его здоровье и работоспособность, для определения наиболее эффективных путей и методов обеспечения благоприятных условий труда. В настоящее время, в соответствии с медико-физиологической классификацией, существует шесть категорий тяжести работ, которым соответствуют шесть групп условий труда. К шестой категории тяжести труда относятся работы, выполняемые в особо неблагоприятных условиях. Условия труда влияют на работоспособность человека, которая характеризует возможность организма осуществлять деятельность определенного уровня качества и поддерживать ее в течение необходимого заданного времени. Для нормального трудового потенциала и отдачи необходимы рациональный режим труда и отдыха. Рациональный режим труда и отдыха – это чередование работы и перерывов на протяжении смены, недели, месяца, года, устанавливаемое на основе анализа работоспособности с целью обеспечения высокой производительности труда и сохранения здоровья работника при эффективном использовании производственного оборудования. Организация рациональных режимов труда и отдыха и выявление резервов повышения производительности труда должны базироваться на анализе состояния трудовой дисциплины в организации. Под дисциплиной труда понимается закрепленная правом и другими социальными нормами система трудовых отношений в коллективе, направленная на поддержание надлежащего порядка в процессе осуществления трудовой деятельности. Дисциплина труда является необходимым условием успешного функционирования организации и основой социально-экономического развития коллектива.

# 7. Заключение

Сущностные стороны процессов воспроизводства организационного порядка определяется социокультурными показателями и активизируется по двум направлениям. С одной стороны, он представляется как процесс сохранения и воспроизводства уже достигнутого уровня социальной организации, а с другой, ориентирован на формирование новых ценностно-нормативных комплексов, социальных институтов и структур, социальной иерархии и т.д. Следовательно, необходимо отметить, что, процесс воспроизводства социальной организации и соответствующего организационного порядка представлен сложным динамическим взаимодействием двух противоположных тенденций – «сохранения» (консервация достигнутого уровня социальности» и «развития» (отрицание наличного состояния организационного социума и формирование новых общественных структур и взаимосвязей, новых форм жизнедеятельности субъекта, что неизбежно актуализирует формирование его новых социальных потенций – развитие его социальности).

Формирование оптимального организационного порядка тесно связано также с проблемами управления, как социальной философии, выполняемой человеком, направленной на сохранение и воспроизводство качественной определенности социального объекта и его структур. Организационный и социальный порядок рассматривается в качестве результата названной функции.

Сложный социальный порядок в России может лишь достаточно условно отождествляться с демократическим правовым государством западного образца. Своеобразность существующего в России социального порядка определяется двумя факторами: отсутствием позитивного демократического опыта и наличием так или иначе функционирующих демократических институтов. Можно говорить лишь о самой начальной стадии формирования нового организационного порядка, который представляет в настоящий момент хаотичное нагромождение старых и новых социальных представлений и мифов и лишенного каких-либо конструктивных опор, необходимых в повседневной жизнедеятельности людей.

Современное общество как система различного рода организаций включает в себя и управленческую деятельность по координации социальных процессов, и его параметры нелинейности, сложности, неопределенности и многомерности должны проявляться также и в управленческой деятельности.

Динамка устойчивого функционирования и развития определенной социальной структуры как целого основана на том, что, на уровне индивидов и групп существует вероятносто-статистический разброс, неупорядоченность, относительно противоречив спектр индивидов и групповых интересов и действий. Таким образом, нелинейная модель социального управления характеризуется устойчивым функционированием сложного и нелинейного по своей природе общества. Сущность нелинейной модели управления общественными процессами состоит в том, что этими процессами можно управлять в нужном направлении, используя слабые воздействия, когда при минимальной затрате политическо-правовых, экономических, и других средств достигаются значительные результаты, многократно превышающие затраченные усилия.

Объективное усложнение системы производства и организационных структур, поддерживает данный процесс; все более рельефные проявления социокультурного, общественного контекста его развития, процесс интернализации рынков и изменения потребительских стандартов, потребность качественно повысить уровень развития информационной базы менеджмента и его антикризисной ориентации. Таким образом, проблема заключается в выявлении комплекса изменений в структуре социально-экономического поведения субъекта той или иной организации во взаимосвязи с массовыми изменениями социокультурных и ценностных ориентаций людей. В этом свете проявляется многообразие социальной активности – то, что отличает периоды неустойчивого развития общества и составляет, при всей сложности системы, основу исследовательского интереса к данным явлениям, как в организации, так и в обществе в целом.

 Таким образом, мы видим существенность теории человеческих отношений в управлении организацией, а так же всей совокупность принципов и методов социальной философии. Общение человеческие взаимоотношения, основанные на доверии и партнерстве, а не политика кнута и принуждения являются современными инструментами организации экономической деятельности. Безусловно, до сих пор остаются теоретики и практики в среде управленцев считающие, что административный метод управления должен быть превалирующим. Тем не менее, время идет и новое поколение управленцев, которое мы должны подготовить посредством специализированного обучения, привнесет новую позитивную струю в управленческое дело, что, безусловно отразиться на общем положении малого и среднего бизнеса, а значит и на государственной экономике в России в целом.

# 8. Список использованной литературы

* + 1. Вакуленко Л.В. «Ценностные основания предпринимательства как проблема социально-философского дискурса», Уфа, 2004 г.
		2. Васильева Т.С. Орлов В.В. «Социальная философия», Перм. Ун-т, Пермь, 2002 г.
		3. Забродин Ю.М. «Психология личности и управление человеческими ресурсами», М.: Финстатинформ, 2002 г.
		4. Курлов А.Б. «Философия предпринимательства», Уфа: Изд-во «Автор-Проект». 2002 г.
		5. Мильнер Б.З. «Теория организации», М.: Инфра-М, 2006 г.
		6. Сологуб В.А. «Политические и управленческие процессы: проблемы соответствия». Власть и управление. Выпуск 1 – Ростов-на-Дону, 1997 г.
		7. Управление персоналом организации – Под ред. А.Я. Кибанова – М.: Инфра-М, 2006 г.
		8. Философия менеджмента. – Сборник статей. Отв. Ред. В.В. Ни, Г.П. Стипицын, - Челябинск, фил. МКУ, 1995 г.
1. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2006 г., стр. 234-235 [↑](#footnote-ref-1)
2. Вакуленко Л.В. Ценностные основания предпринимательства как проблема социально-философского дискурса, Уфа, 2004 г., стр. 37 [↑](#footnote-ref-2)
3. Сологуб В.А. Политические и управленческие процессы: проблема соответствия. Власть и управление. Выпуск 1 – Ростов – на – Дону, 1997 г., стр. 40 [↑](#footnote-ref-3)
4. Курлов А.Б. Философия предпринимательства. – Уфа: Изд-во «Автор-Проект», 2002 г. стр. <73> [↑](#footnote-ref-4)
5. Управление персоналом организации. Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2006 г., стр. 484-485 [↑](#footnote-ref-5)
6. Çàáðîäèí Þ.Ì. Ïñèõîëîãèÿ ëè÷íîñòè è óïðàâëåíèå ÷åëîâå÷åñêèìè ðåñóðñàìè, Ì.: Ôèíñòàòèíôîðì, 2002 ã., ñòð. 219 [↑](#footnote-ref-6)
7. òàì æå, ñòð. 119 [↑](#footnote-ref-7)