**Содержание**

Введение

Понятие управления социальной работой

Субъект и объект социального управления

Заключение

Список литературы

**Введение**

Перед мировым сообществом, и Россией в особенности, стоит проблема, истинные масштабы которой сегодня еще не осознаются, - это создание инновационной теории и практики управления, формирование управленцев новой генерации, способных мыслить и действовать в условиях кризисного состояния общества, принимать упреждающие решения, эффективно использовать имеющиеся ресурсы. Разрыв между непрерывно меняющейся жизнью и субъектом управления углубляется, что порождает кризис управления, политического руководства. Это сдерживает темпы социального прогресса, порождает социальные, политические, экономические, духовные, биологические, техногенные катастрофы, способные погубить жизнь на планете Земля. Роковая ошибка современной российской политики состоит в том, что сводится только к захвату власти. Между тем, суть политического руководства при наличии власти – научиться управлять общественными делами, привлечь к этому общество, его общественные институты и всех граждан, делегировать им властные функции, ресурсы и вместе с ними развивать самодеятельность, самоуправление людей, организуя работу общества на пути социального прогресса. Каждый из нас живет в системе управленческих и организационных все более сложных отношений, и никакой прошлый опыт отдельного руководителя или целой организации не могут быть адекватен тем многообразным и неординарным управленческим ситуациям, которые требуют определения стратегии реагирования или принятия единственно правильного решения. Следовательно, избегать управленческих ошибок, которые дорого обходятся обществу, можно только опираясь на теорию управления, общие законы, принципы и функции науки. Ее основы начали складываться со времен античности по настоящее время. Сегодня существует множество авторских подходов к пониманию сущности социального управления, его структуры, что плодотворно в исследовательском плане.

Различные подходы к управлению развивались рядом исследователей: И. Андренов, В. Г. Афанасьев (системный подход), А. И. Аверин (гносеологический), В. М.Осипов (хозяйственный), Л. В. Канторович (математический), Н. Винер, В. М. Глушков (кибернетический), А. М. Румянцев (политэкономический), Э. Г. Винограй (философский), Г. Р. Таун (производственный), Ф. Тейлор (предпринимательский), М. Вебер (бюрократический) Э. Мэйо, Ли Якока (человеческий), А. Файоль(административный), Дж. Кейнс (государственный).

Управление любой системой в простейшем виде может быть рассмотрено в виде контура управления, как совокупность двух взаимодействующих подсистем - субъекта управления (управляющей подсистемы) и объекта управления (управляемой подсистемы).

**Понятие управления социальной работой**

Знать теорию и практику управления следует не только различным коллективам, но и, что особенно важно, их руководителям и управляющим, т.к. принципы, методы и функции управления используются при принятии и реализации решений в любых системах: производственных, коммерческих, общественных, государственных, муниципальных, социальных, образовательных и других. Управление — это наука комплексная, охватывающая технические, экономические, социальные и другие аспекты.

Целью управления как науки является разработка, экспериментальная проверка и применение на практике научных подходов принципов, методов и функций, обеспечивающих устойчивую, надежную работу коллектива и каждого человека за счет выпуска конкурентоспособного товара (продукта или услуги) [2, с.7].

Термин «управление» широко использовался и используется в различных областях естественных и социальных наук. Любая наука представляет собой совокупность знаний о закономерностях развития природы, общества, мышления.

В практике всех человеческих организаций понятие «управление» является обыденным и имеет самое разнообразное смысловое значение. В своей жизни каждый человек сталкивается с употреблением этой категории практически ежедневно — управлять собой, велосипедом, автомобилем и т. д.

Термин "управление" имеет активное, регулирующее, направляющее, влиятельно-деятельностное значение.

Виды управления определяются особенностями объектов, которыми намереваются управлять (для этого нужно создать, спроектировать систему управления), или которые реально существуют какое-то количество времени (функционирующие системы управления). Поэтому различают технико-технологическое управление (изучается техническими науками); биологическое управление (рассматривается в естественных науках) и социальное управление (исследуется в целом ряде социальных, организационных и экономических наук).

Главная особенность социального управления состоит в том, что субъектом и объектом в нем является человек. В свою очередь, оно делится на подвиды — государственное, военное, экономическое, производственное и общественное.

Управление социальной работой — это разновидность социального управления. Данное понятие многозначно и выражает разные стороны, грани и аспекты управления.

Первое значение — организационно-структурное. Ключевыми проблемами здесь являются: «Кто должен выполнять (выполняет) социальную работу?»; «Какие органы, подразделения должны этим заниматься (занимаются)?»; «Какова эффективность (результативность) их деятельности, функционирования? ». Управление социальной работой организуется на федеральном, региональном (территориальном) и локальном уровнях и имеет соответствующие организационные структуры: Министерство труда и социального развития Российской Федерации, комитеты (управления) соцзащиты (помощи), территориальные службы, центры социального обслуживания.

Второе значение — функциональное. Управление социальной работой выполняет как общие, так и конкретные функции. Общими, независимо от уровня, субъекта, его компетенции, являются функции: прогнозирование, планирование (целеполагание), организация, координация, стимулирование (мотивация), маркетинг, учет и контроль. На конкретном уровне управления, в конкретной должности складывается определенное соотношение между общими функциями. Конкретные функции — это виды работы применительно к должности (обязанности и права), подразделению (функции подразделения) и предприятию, организации, учреждению (направления деятельности).

Третье значение — это деятельность руководителей разных уровней в системе соцзащиты, помощи. Руководители выступают как ведущая сила, «локомотив» в процессе управления. От профессионализма руководителей во многом зависят качество организации управления и его результативность. Следует учитывать, что среди руководителей в системах управления социальной работой преобладают женщины и коллективы в основном женские. Это накладывает отпечаток на стиль и методы управления, психологию взаимоотношений, эмоциональный фон и т.д. Разнообразные функции руководителя находят отражение в разнообразии выполняемых ролей — организатора, администратора, психолога, социального психолога, информационного работника, юриста, экономиста, политика, предпринимателя, педагога. Кроме того, необходимо учитывать и «домашние роли» женщины-руководителя — мать, жена, домохозяйка и т.д. Важной проблемой является процесс формирования, становления руководителей, переход специалиста в ранг руководителя и приобретение в этой связи необходимых профессиональных качеств.

Четвертое значение управления социальной работой — это процесс, включающий ряд элементов. Основа любого вида управления — информация, которая в «человеческих системах» тем или иным образом организуется. На основе информации происходит определение, формулирование и закрепление (в организационно-административных документах) целей, задач. Целевая ориентация — важный элемент социального управления, за которым следует система действий, мер, мероприятий или управленческих решений. Управление определенным образом организуется через распределение функций и формирование оргструктур, подбор и расстановку кадров (персонала). В процессе управления важно также увязать цели, задачи и решения с ресурсами — информационными, материальными, трудовыми, финансовыми, временными. Ресурсное обеспечение — важное условие выполнения намеченных целей. В процессе используются различные формы и методы управления или средства, обеспечивающие достижение тех или иных результатов. И наконец, в процессе управления используется обратная связь — учет, контроль, проверка исполнения. Таким образом, управление социальной работой — это процесс постановки целей, задач и организация практической деятельности людей для их достижения, выполнения.

Пятое значение — это вид профессиональной деятельности, управленческий труд, включающий триаду: предмет труда (информация), средства труда (организационные и технические) и человека, обладающего определенными знаниями, навыками и умениями. Соединение этих трех составляющих определенным образом называется организацией труда в системе социального управления. «Трудовое» понимание управления связано с решением таких проблем, как подготовка и подбор кадров, повышение их квалификации: составление квалификационных характеристик (КХ); организация труда руководителей, специалистов и «полевых» социальных работников, построение и использование информационных систем и технологий; мотивация труда; оценка и оплата труда управленческих работников.

Шестое значение — управление социальной работой как наука и учебная дисциплина. Основа любой науки — методология, т.е. система методов, используемых в научных исследованиях. В науке управления применяется как общеметодологический инструментарий (анализ, синтез, индукция, дедукция, абстрактное и конкретное, системный подход и т.д.), так и специфический, обусловленный необходимостью исследования систем и процессов социального управления, функций и организационной структуры, деятельности руководителей и возглавляемых ими коллективов. Другая составная часть науки управления — теория, или система обобщенного знания, которая существует на уровне отдельного человека (руководителя, специалиста) и называется эмпирической теорией, а также на уровне значительно больших обобщений (макротеория). Необходимой частью управления как науки являются методики, представляющие собой инструменты получения научных знаний, научной информации (исследовательские методики); помогающие решать конкретные практические проблемы (деловые методики); используемые в консультативной деятельности (диагностические методики). Применяются также комплексные методики для решения определенных проблем [4, с.10-13].

Существует много определений самого понятия управления представителями различных наук:

• Перевод динамической системы из одного состояния в другое (А. И. Берг).

• Организация целенаправленных воздействий (В. А.Трапезников).

• Способ организации и взаимного согласования характеристик и свойств разных уровней многих типов систем (В. Н. Садовский).

• Вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в целенаправленную группу (П. Друкер).

• Искусство знать, что и как сделать самым дешевым способом (Ф. Тейлор).

• Процесс осознания и решения проблем (Куценко В. И.)

• Обеспечение целенаправленного поведения системы при изменяющихся внешних условиях посредством надлежащей организации и развития (Н. Е. Кобринский).

• Изменение связей и характера взаимодействия элементов системы, при которой динамика системы обеспечивает приближение к поставленной цели (Д. Б. Юдин).

Неточность используемых понятий становится тормозом развития соответствующих научных направлений, поскольку кроме всего прочего не позволяет широкое использование компьютерной техники (ее применение подразумевает наличие точного языка).

Функциональное содержание управления исследовалось в трудах К. Маркса, Ф. Тейлора, Г. Черча, А. Файоля Л. Джильберта и др. Формулировки понятия управления социологов, в основном опираются на понимание управления, как функции организованных систем различной природы, обеспечивающих реализацию их программ и целей. Однако в этом определении не раскрыто содержание управления, которое составляют определенные действия. Если обобщить все эти представления, управление - субъектно-объектные взаимодействия по достижению согласованной цели.

Аналогичная ситуация с другими понятиями, которые различные авторы пытаются то одно, то другое уточнять вновь и вновь. Однако по современным воззрениям уточнение и унификация понятий возможны лишь в рамках определенного их комплекса и на основе некоторых правил. Т.е. существуют определенные правила формирования точных языков, которые только и дают возможность уточнения отдельных понятий уже в рамках этих языков [1, с.127-128].

Часто вместо слова «управление» используются в качестве слов-заменителей: регулирование, руководство, администрирование, менеджмент, организовывание, оперирование, упорядочение, контролирование.

В английском языке вообще нет общего термина «управление», а в каждой области деятельности используется своя терминология: управлять армией, предприятием, производством – control (direction); управлять страной – rule; управлять делами – manage; управлять машиной – operate, run; управлять автомобилем – drive; управлять оркестром – conduct; руководить – govern и т.д. В отличии от менеджмента (management),связанного с управлением фирмой, социальное управление (social administration, public administration) обычно связывают с управлением социальной системой, под которой понимается «сложноорганизованное упорядоченное целое, включающее отдельных индивидов и социальные общности, объединенных разнообразными связями и взаимоотношениями».

Понятие «управление» применяется и ко многим другим объектам управления (управление финансами, маркетингом, персоналом, ресурсами, инвестициями, инновациями, качеством, здоровьем, окружающей средой и т.п.).

Полисемия и расплывчатость понятия «управление» создает большие трудности для руководителей организаций при выборе того или иного подхода и технологии управления. В связи с этим они вынуждены руководствоваться собственным опытом и сложившимися в организации традициями управления, которые часто подводят, особенно в переходной период.

Социальное управление - это вид интеллектуальной человеческой деятельности, связанный с выявлением и решением проблем социальной организации, благодаря чему обеспечивается ее продолжительное существование как социальной целостности и достижение ее целей».

В данном определении мы хотели отразить тот факт, что управление является неотъемлемым атрибутом любой социальной организации, обеспечивающим ее существование. Это безусловно так. Ни одна социальная организация не может обойтись без управления. Однако, обращение к истории социального управления показывает, что своим появлением оно обязано институту власти, связанного с подчинением людей не только своим интересам. Кроме того, возникнув в рамках социальной организации, управление уже давно стало самостоятельным институтом и используется не только как средство выживания организации, но и для решения сложных социальных проблем, что не нашло отражения в нашем определении, жестко «привязанном» к социальной организации. Социальное управление - это сложный вид деятельности, связанный с добровольным или насильственным подчинением людей общим интересам, обеспечивающий существование социальных организаций и решение сложных социальных проблем».

При этом под социальными проблемами понимаются ситуации, несовместимые с ценностями большинства (или значительного числа) членов организации, или отклонения от общепринятых социальных норм. Понятие социальной проблемы служит для выражения соответствующей социальной потребности.

Как видим, в данном определении нет привязки управления к социальной организации, что лучше отражает универсальный характер управления[9, с.4-5].

Термин «управление» имеет активное, регулирующее, направляющее, влиятельно - деятельностное значение.

Управление – процесс воздействия субъекта на объект в целях перевода его в новое качественное состояние или поддержания в установленном режиме

Уровень руководства - это место менеджера в иерархической системе управления. На высшем уровне руководства находятся первые лица - руководители организации (top-managers – топ - менеджеры). Это - верхушка иерархии. У них нет непосредственных начальников, зато есть подчиненные-управленцы (т.е. руководители, менеджеры). Примерами являются директор завода и главный инженер.

К нижнему уровню руководства относятся линейные менеджеры, руководящие непосредственными исполнителями. У линейных менеджеров есть непосредственные начальники, но среди их подчиненных менеджеров нет. Примеры - бригадир и мастер на одном из участков завода.

Менеджеры среднего уровня руководства подчиняются менеджерам более высокого уровня управленческой иерархии и сами имеют в подчинении менеджеров. Начальник участка и начальник цеха, в который входят несколько участков - руководители среднего звена.

Норма управляемости (диапазон контроля) - число работников, которыми может эффективно управлять руководитель. На высшем уровне руководства - это 3-5 человек. На среднем - 10-12 человек. На низшем - до 25-30 человек. Норма управляемости определяется содержанием работ и уровнем управления. Она влияет на число нижестоящих подразделений и число дальнейших уровней управления[4, с.10].

Так, узкой специализации работ в организации соответствует низкая норма управляемости. Соответственно организация имеет «высокую» организационную структуру, управленческая иерархия имеет много уровней (руководитель организации - руководитель управления - руководитель отдела - исполнитель).

Широкой специализации работ в организации соответствует высокая норма управляемости и соответственно «плоская» организационная структура (руководитель организации - специалисты и исполнители).

Социальное управление в широком смысле означает управление общественными процессами, а в узком – управление процессами и явлениями социальной сферы общественной жизни. Управление социальной работой является разновидностью социального управления.

**Управление социальной работой** – необходимое условие для функционирования любой социальной организации, деятельность которой сознательно координируется для достижения поставленных целей. Организации создаются людьми и являются элементом общественной системы. Зависимость общества от деятельности организаций позволяет рассматривать последние не только как объекты социального воздействия, но и как активные субъекты, влияющие на жизнь общества[8, с.12].

Процесс управления социальной работой должен иметь определенную организационную структуру, под которой понимается совокупность уровней управления и устойчивых связей между ними, обеспечивающих ее целостность, сохранение основных свойств при различных внутренних и внешних изменениях. Организационная структура управления в целом и в социальной работе в частности должна содержать минимальное число звеньев и уровней управления, обеспечивать четкое распределение функций, устойчивость, непрерывность, оперативность и гибкость управления.

Управление социальной работой не выходит за рамки классических, аналитических схем принятия решений. В то же время теория управления социальной работой мало исследована, и в числе ее главных научных проблем можно назвать следующие:

• разработка теоретических основ управления в социальной работе, формулировка его концепции и дерева целей;

• исследование организационных структур управления социальной работой, обоснование и рекомендации по использованию их типовых форм на федеральном и региональном уровнях;

• моделирование деятельности социальных служб, использование математических методов при исследовании проблем организации социальной работы;

• разработка критериев, позволяющих оценивать качество функционирования системы управления социальной работой, методик оценки деятельности ее подразделений и персонала;

• исследование информационных основ управления в социальной работе, создание банка данных;

• разработка научных методов прогнозирования социальной работы, совершенствование качественных и количественных методов прогнозирования;

• разработка алгоритмов организации личной работы социальных управленцев и оптимальных вариантов делегирования полномочий сотрудникам органов управления социальной работой;

• исследование методов мотивации социальной работы, обоснование предложений по использованию содержательных и процессуальных теорий мотивации.

Необходимо отметить, что в управлении социальной работой все направления ее деятельности рассматриваются в комплексе социокультурных и экономических задач.

Социальный комплекс предусматривает:

• конкретную социальную защиту определенных категорий населения;

• развитие системы медицинского обслуживания;

• укрепление правопорядка и борьбу с преступностью;

• разработку и реализацию отдельных программ по работе с молодежью;

• реализацию программ общего и специального образования, воспитания детей;

• торговое и бытовое обслуживание льготных категорий населения;

• развитие объектов и инфраструктуры социальной защиты населения [4, с.13].

Социальная работа является мощным сдерживающим средством социальных катаклизмов и конфликтов в обществе, тем более эффективным, чем больше ресурсов выделяет общество и государство. Возрастает значение профессионального управления социальной работой.

К основным целям управления социальной работой можно отнести следующие:

а) увеличение степени самостоятельности клиентов, их способности контролировать свою жизнь и более эффективно разрешать возникающие проблемы!

б) создание условий, в которых клиенты могут в максимальной мере проявить свои возможности и получить все, что им положено во закону;

в) адаптация или реадаптация людей в обществе;

г) создание условий, при которых человек, несмотря на физическое увечье, душевный срыв или жизненный кризис, может жить, сохраняя чувство собственного достоинства и уважение к себе со стороны окружающих.

Концептуальная платформа управления социальной работой должна опираться на следующие положения (по В.Г. Бочаровой):

1) Профилактика социальных болезней в социальной работе: стратегия социальной политики предусматривает направленность согласованной работы всех социальных институтов, прежде всего на выявление и устранение причин, порождающих многочисленные социальные проблемы и трудности, а не на борьбу с их следствиями. Необходима своевременная профилактика различного рода отклонений — нравственного, физического, психического, социального и т. п. плана.

2) Содействие самореализации личности: социальная помощь — не благотворительная подачка, она основывается на потребностях конкретного социума, сообщества людей и реализуется с их непосредственным участием. Главное в социальной работе — содействие саморазвитию личности, реализации ее творческого потенциала, способностей, задатков, активизация усилий клиентов (групп, общин) по решению собственных проблем.

3) Приоритетность сфер — семья, дом, община: общество и государство должны, не подменяя семью, направлять усилия социальных институтов, учреждений на укрепление семьи, ее потенциала, оздоровление и нормализацию отношений в семье и по месту жительства, устранение дефицита общения, создание атмосферы доброты, гуманизма, милосердия.

4) Интегративность и межведомственность профессии социальной работы: работа социальных служб "поодиночке" малоэффективна и неэкономична. Нужна межведомственная система социальных служб, структурные компоненты которой органически взаимосвязаны так же, как все проблемы человека (психологические, медицинские, правовые, экономические, экологические и др.). Необходима интеграция средств и возможностей государственных учреждений, общественных формирований, устранение разобщенности и комплексное решение проблем каждого человека и его семьи; создание благоприятных условий для непрерывного развития и самореализации личности на всех возрастных этапах и в разных сферах ее микросреды.

5) Ранняя профессиональная ориентация социальных работников и социальных педагогов: этические и профессиональные стандарты социальной работы предполагают наличие мощного отряда волонтеров, добровольных помощников, а также более ранний отбор будущих специалистов, включение детей и подростков в доступные им формы проявления доброты, милосердия, заботы об окружающих.

Социальная работа — это зона доверия между людьми, путь к взаимопониманию, общению, движение, направленное на создание своеобразного саморазвивающегося механизма, способствующего проявлению взаимной заботы и взаимопомощи, ослаблению социальной и межнациональной напряженности, формированию благоприятного микроклимата в социуме [8, с.381-383].

Управление социальной работой является необходимым условием для функционирования любой социальной организации, под которой понимается группа из двух человек и более, деятельность которых сознательно координируется для достижения поставленных целей. Организации создаются людьми и являются элементом общественной системы. Зависимость общества от деятельности организаций позволяет рассматривать последние не только как объекты общественного воздействия, но и как активные субъекты, влияющие на жизнь общества.

Социальное управление имеет свои специфические особенности, трудности, возможности и границы, не свойственные управлению техническими системами.

В то же время опыт, интуиция, здравый смысл занимают в управлении большое место, а иногда и господствуют в нем. Руководители, хорошо владеющие искусством управления, — ценное общественное достояние.

Различные интересы как сильный субъективный момент вносят большую трудность в управление социальными системами. Отношения по управлению, так же как и любые отношения между людьми, никогда не могут быть чисто рациональными, только служебными, исключительно официальными. В них неизбежно проявляются личные, групповые интересы, которые воздействуют на эти отношения, преломляя их через себя. Происходит сложное взаимодействие целей, причем вклад разных работников неодинаков и зависит от их статуса, активности и т. д.

Социальное управление везде имеет свои пределы. Некоторые из них порождаются самой природой управления, другие — особенностями процесса управления, его субъектами.

В общем виде социальное управление выступает как сознательное, планомерно организованное систематическое взаимодействие субъекта и объекта управления в целях его упорядочения, сохранения качественной определенности и развития.

Менеджмент в социальной работе — это система гибкого предприимчивого управления в обществе, направленная на эффективное регулирование социального положения всех участников общественной жизни и на обеспечение их развития как субъектов всех видов общественных отношений, на обеспечение достойного, цивилизованного существования.

Объект и субъект управления и существующие между ними разнообразные связи составляют систему социального управления, в частности систему управления по оказанию социальной помощи населению[10, с. 632-633].

**Субъект и объект социального управления**

Социум (человеческое общество) представляет собой сложную динамическую систему, которая состоит из двух важнейших подсистем — управляющей подсистемы (субъекта социального управления) и управляемой подсистемы (объекта управления).

К субъектам управления можно отнести отдельного индивидуума, группу людей, а иногда и все общество в целом.

Субъект не является просто механической суммой управленческих кадров. Это иерархическая совокупность субсубъектов, вступающих в сложные взаимодействия между собой.

Субъект управления по различным группам критериев подразделяется:

— по сферам человеческой жизнедеятельности выделяют субъекты политического, экономического, социального и духовно-культурного управления;

— по территориальному фактору субъекты делятся на всемирные, международные, общегосударственные, региональные, местные;

— по области функционирования определяют субъекты управления финансами, обороной и национальной безопасностью, наукой, здравоохранением, культурой и т. д.;

— по решаемым государственным задачам выделяют

законодательные, исполнительные, судебные управленческие институты;

— по решаемым общественным задачам можно выделить такие субъекты управления, как партии и общественные движения, профессиональные союзы и ассоциации, общественные фонды, кооперативы и товарищества, религиозные институты, семьи и т. д;

— по степени временной устойчивости субъекты существуют в краткосрочном, среднесрочном и долгосрочном режиме;

— по размерам различают единичные, малые, средние и крупные субъекты управления.

Субъект управляет объектом, который представляет собой еще более сложное социальное образование. Это могут быть как отдельные люди, так и группы лиц, страны, народы, человечество в целом. Каждому объекту соответствует свой субъект управления.

Поэтому в соответствии с классификацией субъекта определяется и объект. Это, например, такие объекты, как: общество в целом, отдельные сферы его жизнедеятельности, отрасли экономики, политические институты, административно-территориальные образования, профессиональные и общественные объединения, другие юридические и физические лица.

Между субъектом и объектом управления (а также внутри каждого из них) существуют определенные взаимодействия, называемые в теории управленческими отношениями. Взаимодействие субъекта с объектом (вертикальное направление сверху вниз) в теории управления называется прямыми связями. Отношения, выстраиваемые (условно) снизу вверх, определяются как обратные связи. Внутриобъектные и внутрисубъектные отношения называют горизонтальными связями. Через прямые связи поступают распорядительно-информационные сообщения, обратные связи отражают реакцию объекта на управленческие воздействия.

Безусловно, такое деление управленческих отношений является упрощенной моделью для рассмотрения технологии взаимодействия субъекта и объекта. В реальности данный процесс намного сложнее. Сложность управленческих отношений заключается в том, что они вбирают в себя субъективные проявления и объективную обусловленность. Их специфика в следующем:

— объективной обусловленности установления и развития управленческих отношений;

— осознанном характере осуществления управленческих действий;

— индивидуализированном характере принятия управленческих решений;

— формальных и неформальных взаимодействиях (формальный управленческий труд предписан нормативными актами и определен социальными ожиданиями, а неформальные взаимоотношения ничем не регламентируются и основываются на добровольных началах симпатий и антипатий);

— иерархичности отношений подчинения и руководства;

— многообразии социальных отношений между различными субъектами и объектами управления, возможности перемен их ролями.

Одной из важнейших проблем в теории социального управления является определение технологии процесса упорядочения взаимоотношений между элементами систем. Ключ к пониманию сущности данного процесса находится в определении его цикличности, постоянном возобновлении определенных последовательных этапов управленческой активности.

Цикл (от греч. «круг») представляет собой совокупность взаимосвязанных явлений, процессов, работ, образующих законченный крут целевого развития в течение определенного временного периода.

Цикличности в своем развитии подвержены все системы. Существуют экономические циклы (например, теория «длинных волн» Н.Д. Кондратьева), политические циклы (периодичность выборов и пребывания во власти), производственные циклы (полный крут работ по производству экономического продукта), жизненный цикл товара и другие.

Цикл управления определяется как полная совокупность периодически следующих друг за другом фаз управленческой деятельности. Управленческий цикл — это череда перманентных действий, реализация которых протекает во времени и пространстве для достижения целей конкретной системы.

Фазы (этапы) управленческого цикла связаны с главным средством социального регулирования — информацией и условно подразделяются на:

1) сбор информации о состоянии внутренней и внешней по отношению к данной системе сред;

2) анализ информации;

3) подготовку и принятие управленческих решений на основе альтернативного выбора.

Исходя из вышесказанного выделяют следующие виды управленческих циклов:

— информационный цикл (сбор и первичная обработка информации на уровне технических исполнителей и профильных специалистов);

— аналитический цикл (подготовка и принятие решений, осуществляемые специалистами и управленческими кадрами);— мотивационно-организационный цикл (всесторонняя работа с персоналом по реализации решений, а также технико-материальное обеспечение успеха работы организации);

— контрольный цикл (осуществление контроля на протяжении реализации этапов всех других циклов в целях коррекции развития объектов и поддержания успешной динамики).

Все рассмотренные циклы при их определенной самодостаточности взаимно переплетаются друг с другом, переходят один в другой и вместе образуют целостную систему управленческого цикла.

Таким образом, управленческие отношения являются сложной, динамично развивающейся системой социальных взаимодействий. Они являются связующим фактором в процессе функционирования всех элементов общества как целостной системы.

Для нормального протекания процессов управленческого цикла субъект управления должен peaлизовывать ряд функций, т. е. производить определенные управленческие действия, направленные на оказание воздействия на объект. Функции субъекта по отношению к объекту тоже замыкаются в условный круг, образуя деятельностную составляющую управленческого цикла. Эти действия придают динамику перечисленным выше подциклам управления, через них происходит реализация технологии (запуск в работу) управленческих воздействий на все элементы системы [9, с.10-12].

Функции субъекта (или этапы управленческого цикла с его участием) можно подразделить на:

— мониторинг и анализ проблем системы (рассогласованность и противоречия целей данной системы с целями других систем);

— подготовка вариантов (альтернатив) упорядочения элементов системы в целях ее сохранения и дальнейшего развития;

— выбор и реализация наиболее эффективной альтернативы (осуществление управленческого решения);

— организация реализации намеченных в решениях мероприятий;

- контроль процесса реализации решений (сопоставление результатов с запланированными целями);

— регулирование и коррекция динамики системы (своевременное воздействие на выявленные в результате контроля отклонения в развитии элементов системы с целью приведения ее динамики к заданным параметрам).

В результате реализации функций субъекта управления (прохождения стадий управленческого цикла) системообразующие элементы приводятся в адекватное ее целям и задачам состояние [9, с. 19-20].

Объекты управления в социальной работе – социальные работники, вся система взаимоотношений, складывающаяся между людьми в процессе социальной защиты населения.

Объект управления получает управленческие команды и функционирует в соответствии с содержанием данных команд.

Необходимым является наличие у субъекта управления рычагов воздействия (мотивации) на объект управления, с помощью которых можно побуждать его выполнять управленческие команды (это условие определяет принципиальную возможность или невозможность субъекта управления осуществлять управление). Для того чтобы механизм мотивирования приводил к достижению поставленных целей, необходимо выполнять следующие требования:

1) он должен обладать действенностью на протяжении всего времени функционирования объекта управления и не ослабевать по мере удовлетворения потребностей объекта управления. Этого можно добиться за счет комплексного использования рычагов воздействия, периодического чередования методов мотивирования ориентации, стимулирующих воздействий на удовлетворение стабильных долгосрочных потребностей;

2) механизм стимулирования должен увязывать уровень стимулирования со степенью достижения конечных целей.

В настоящее время в мировой практике управления разработан и широко применяется достаточно большой арсенал средств стимулирования, отвечающих данным требованиям. Формирование механизма мотивирования должно строиться преимущественно на ситуационной основе[10, с.634].

Информационный подход к процессам управления различными системами представляется в виде системы с управлением, включающей три подсистемы: управляющую систему (систему управления), объект управления и систему связи.

Согласно информационному подходу, управление рассматривается, прежде всего, как процесс преобразования информации: информация об объекте управления воспринимается управляющей системой, перерабатывается в соответствии с той или иной целью управления и в виде управляющих воздействий передается на объект управления. Процессы получения информации, ее хранения и передачи в этом случае отождествляются с понятием связь. Переработка воспринятой информации в сигналы, направляющие деятельность в объекте, отождествляется с понятием управление. Если системы способны воспринимать и использовать информацию о результатах своего функционирования, то говорят, что они обладают обратной связью. Обратная связь создает возможность эффективного управления в изменяющихся условиях функционирования объекта управления даже в тех случаях, когда возмущающие воздействия не могут быть измерены или когда их влияние заранее не известно.

Системы с управлением, или целенаправленные, называются кибернетическими. К ним относятся технические, биологические, организационные, социальные, экономические системы и др.

Основными группами функций системы управления являются:

1) функции принятия решений (преобразования содержания информации)- выражаются в создании новой информации в ходе анализа, планирования (прогнозирования) и оперативного управления (регулирования, координации действий). Это связано с преобразованием содержания информации о состоянии объекта управления и внешней среды в управляющую информацию при решении логических задач и выполнении аналитических расчетов, при порождении и выборе альтернатив. Эта группа функций является главной, поскольку обеспечивает выработку информационных воздействий по удержанию в существующем положении или при переводе системы в новое состояние;

2) рутинные функции обработки информации охватывают учет, контроль, хранение, поиск, отображение, тиражирование, преобразование формы информации и т.д. Эта группа функций преобразования информации не изменяет ее смысл, т.е. это рутинные функции, не связанные с содержательной обработкой информации;

3) функции обмена информацией связаны с доведением выработанных воздействий до объекта управления и обменом информацией (ограничение доступа, получение (сбор), передача информации по управлению в текстовой, графической, табличной и иных формах по телефону, системам передачи данных и т.д.).

Управление - процесс воздействия субъекта на объект в целях перевода его в новое качественное состояние или поддержания в установленном режиме.

Субъектами управления выступают руководители социальных служб и формируемые ими органы управления, наделенные управленческими функциями.

Субъект управления направляет объекту управления импульсы воздействия, которые содержат в себе информацию относительно того, как должен функционировать в дальнейшем объект управления. Данные импульсы будем называть управленческими командами[10,с.633].

Для того чтобы между двумя субъектами существовала управленческая связь и соответственно осуществлялось управленческое взаимодействие, необходимо, чтобы между этими субъектами существовали отношения управления. Они являются основой возможности осуществления управления, так как именно они задают возможность вырабатывать управленческие команды и готовность эти команды выполнять. Отношения управления не являются изначальными отношениями, а базируются на более глубинных отношениях, таких как экономические либо морально-этические отношения.

Важным моментом является то, какие мотивы побуждают субъекта управления к руководству, какие цели он при этом преследует. В том случае, когда цели управления (желаемое состояние объекта или желаемый результат его функционирования) совпадают с целями, преследуемыми субъектом управления, последний ориентирован на наиболее эффективное управление. Для того чтобы это существовало, необходимо соблюдение двух условий:

1) субъект управления не должен иметь возможности достижения своих целей за счет управленческой деятельности в независимости от достижения целей управления;

2) степень достижения субъектом управления своих целей за счет управленческой деятельности должна находиться в прямой зависимости от степени достижения целей управления.

Полная привязка потребности субъекта управления управлять к результатам функционирования объекта управления наблюдается в том случае, когда субъектом управления является субъект собственности. Если субъектом управления является не собственник, а исполнитель, призванный реализовывать функцию управления, потребность управлять у субъекта управления объективно не связана непосредственно со стремлением получения наилучшего конечного результата. Более того, эта потребность зачастую связана со стремлением субъекта управления удовлетворять свои исходные потребности, используя управление, но не ориентируясь при этом на конечные результаты, а в определенных случаях и во вред конечным результатам [5, с. 307].

**Заключение**

Таким образом, существует много определений самого понятия управления представителями различных наук управление является неотъемлемым атрибутом любой социальной организации, обеспечивающим ее существование. Это безусловно так. Ни одна социальная организация не может обойтись без управления. Однако, обращение к истории социального управления показывает, что своим появлением оно обязано институту власти, связанного с подчинением людей не только своим интересам. Кроме того, возникнув в рамках социальной организации, управление уже давно стало самостоятельным институтом и используется не только как средство выживания организации, но и для решения сложных социальных проблем, что не нашло отражения в нашем определении, жестко «привязанном» к социальной организации. Социальное управление - это сложный вид деятельности, связанный с добровольным или насильственным подчинением людей общим интересам, обеспечивающий существование социальных организаций и решение сложных социальных проблем.

Управление социальной работой направлено на эффективное регулирование социального положения всех участников общественной жизни и на обеспечение их достойного, цивилизованного существования.

Социальная работа является мощным сдерживающим средством социальных катаклизмов и конфликтов в обществе, тем более эффективным, чем больше ресурсов выделяет общество и государство. Возрастает значение профессионального управления социальной работой.

Объектами управления в социальной работе являются социальные работники, сотрудники служб и учреждений социальной защиты, а также вся система взаимоотношений, складывающихся между людьми при оказании социальной помощи населению.

Субъектами управления являются руководящий состав служб и учреждений социальной защиты и формируемые ими органы управления, наделенные управленческими функциями.

Субъект и объект управления в любой социальной организации взаимодействуют между собой по каналам прямой и обратной связи. По прямому каналу связи передается управленческая информация (управленческие воздействия) от субъекта управления к объекту управления. По каналу обратной связи от объекта управления к субъекту управления передается информация о результатах деятельности и состоянии объекта управления. Субъект управления, объект управления и существующие между ними разнообразные связи составляют систему социального управления, в частности систему управления по оказанию социальной помощи населению.

Социальный работник — должность рядовая, над ним есть руководители разного уровня, рядом с ним работают коллеги. Однако его деятельность в определенной мере автономна и включает в себя управленческие функции, так как он не просто выполняет указания начальства, а сам планирует, организует, координирует, корректирует и осуществляет самоконтроль и самоанализ своей деятельности. Вот почему хорошие знания основ менеджмента и теории управления социальными системами, а также общественной структуры и государственного строительства являются важной составляющей частью его профессионального багажа.

**Список использованной литературы**

1) Власов, В.В. Понятийный аппарат рационального управления развитием социальных систем//Ученые записки. – М.: 2003. – № 5. – С.127-130.

2) Дурицына, Р.Ф. Управление: принципы, функции и методы //Работник социальной службы– М.: 2004. – № 1. – С.7-14.

3) Краткий словарь терминов по социальной работе / Под общ. ред. Р.М. Куличенко, Н.В. Гарашкиной; Фед. агентство по образованию, Тамб. гос. ун-т им. Г.Р. Державина. Тамбов: Изд-во ТГУ им. Г.Р. Державина, 2006 г. 126 с.

4) Менеджмент социальной работы: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Е.И. Комарова и А.И. Войтенко.- М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999.- 288 с.

5) Основы социальной работы: Учебник / Отв. Ред. П.Д. Павленок. – 3-е изд., испр. и доп.- М.: ИНФРА – М, 2006.- 560 с.- (Высшее образование).

6) Словарь-справочник «Организация, управление и администрирование в социальной работе». Учебное пособие М.: Издательство ФГУ РЦСК 2006 г. - 476 с. (Часть II)

7) Словарь терминов, применяемых в социальной работе. // Под. общ. ред. проф. Ю.А. Блинкова. Курск, 2008.-175 с.

8) Тетерский С.В. Введение в социальную работу: Учебное пособие.— М: Академический Проект, 2001.— 496 с.

9) Хартанович К.В, Краев В.Н Основы менеджмента: Учебное пособие. М.: Академический Проект; Тракста. 2006. 272с.

10) Холостова Е.И. Социальная работа: Учебное пособие.- 2-е изд.- М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2005.-668 с.