**Различия между социальным управлением и социальным менеджментом**

Каждый из нас живет в системе управленческих и организующих отношений, которые становятся все более сложными, и никакой прошлый опыт отдельного руководителя или целой организации не может быть адекватным тем многообразным и неординарным ситуациям, которые определяют стратегии регулирования или принятия единственно правильного решения.

Следовательно, чтобы избежать управленческих ошибок, необходимо руководствоваться теорией управления, общими законами и принципами науки.

Однако приходится констатировать печальный факт: субъекты управления (отдельные страны, политические лидеры, общественные институты, руководители, сообщества людей, каждый человек в отдельности) пока явно недостаточно знают общие законы и принципы управления, не умеют пользоваться ими в своей практический деятельности. Это во многом является причиной тех социальных аномалий, потрясений, которые стоят на пути достижения устойчивого развития в мире, в том числе и в России.

Следует отметить, что в конце XX в. кризис управленческих экономических наук проявился в том, что из политэкономии «ушел» человек. Между тем сама экономическая деятельность становится сегодня в большей мере и средством и целью реализации жизненных сил человека как биологического существа.

В XXI в. России в первую очередь предстоит понять, что в свете глобальных требований времени должен появиться принципиально иной тип управления, в центре которого – целостная глобальная система: Биосфера–Общество–Человек. Ключевое место в этой системе занимает человек.

Именно управленческий ресурс как интегрально-интеллектуальный наряду с человеческим сегодня становится определяющим. Их неэффективное использование ведет к стагнации общественного развития, является тормозом прогресса, несет дезорганизацию и неисчислимые беды национальной и личной безопасности граждан. В силу целого ряда причин эти социальные ресурсы общества пока заторможены. Раскрыть их – задача первостепенной значимости.

В современных условиях процесс формирования управленческой культуры, управленческих знаний должен быть направлен на социальное обустройство граждан, удовлетворение их социальных потребностей и постоянное повышение качества жизни населения.

Такой стиль управления стал нормой в цивилизованных странах (социальное государство) с рыночной экономикой (социально ограниченный рынок), устоявшимися взаимоотношениями классов и социальных групп (социальное партнерство).

Теория и практика современного менеджмента формируется в быстроменяющемся социальном пространстве. Социальное обустройство граждан, удовлетворение их социальных потребностей и постоянное повышение качества жизни населения давно стали нормой поведения государства (социальное государство), рыночных отношений (социально ограниченный рынок), взаимоотношений классов и социальных групп. В социальном управлении осознан факт: высокое качество жизни населения – не только цель общественного развития, но и современный механизм получения высокого качества и надежности продукции, эффективного решения экономических проблем. В сегодняшней управленческой практике задаются социальные приоритеты, разрабатываются социальные технологии (информационная, организационная, административная, нормативно-правовая). Социальная сфера управления становится относительно самостоятельной, многоструктурной. Появляется особый тип управленца-менеджера – специалиста в этой области. В структуре отраслей научных знаний важное место принадлежит социальному менеджменту.

Социальный менеджмент– это область управления, формирующая у будущих специалистов теоретические и практические навыки, позволяющие эффективно воздействовать на социальные процессы, влиять на создание благоприятной для человека социальной среды, проектировать социальные организации, что в свою очередь обеспечивает рациональное использование самого богатого и неограниченного из всех ресурсов – человеческого.

Основная задача, которую решает социальный менеджмент, – это координация, согласование, направление деятельности членов общества к единой цели. Они являются *субъектами,* осуществляющими сознательное воздействие на объект управления. Субъект управления познает, сознательно использует законы развития сложных систем и планомерно организует деятельность общества для достижения поставленных целей. *Объектом* социального менеджмента являются общественные отношения и соответствующие им процессы. Становление и развитие социального менеджмента связано с тем, что в современных условиях нарастают тревожные тенденции, угрожающие разрушению человека как личности, его связей с обществом, оскудению его духовности и культуры.

К их числу следует отнести:

а) происходящие планетарные изменения в природной среде (быстрое сокращение биологического разнообразия, нарастание «парникового эффекта» и грядущее за ним изменение климата, истощение озонового слоя, сокращение площади лесов и деградация почв, нарастающее загрязнение почв, воды и атмосферы токсичными отходами человеческой деятельности);

б) резко растущая социальная дифференциация как между различными странами, так и внутри отдельных стран, что в сочетании с борьбой за ресурсы приводит к текущим локальным конфликтам и несет в себе высокую угрозу глобального потрясения;

в) быстрый рост численности населения Земли при сокращении ресурсных возможностей планеты;

г) расточительный режим расходования невозобновимых природных ресурсов, неучет в деятельности современников интересов будущих поколений людей.

В результате возрастает противоречие между личностью и обществом – одна из коренных причин разбалансированности мира, таящая в себе возможности нарастающих социальных взрывов и катастроф. Углубление этого противоречия ведет к деградации личности, укреплению ложных ценностей в духовном мире, что и является в конечном счете причиной антисоциального поведения, нарастающей агрессивности, возникающих военных конфликтов. Причинами разбалансированности социального пространства являются также:

•неразвитость экономических структур, окружающих человека;

•нарушение социальных приоритетов, неадекватность средств социальной защиты;

• характер политической организации общества, политического режима, неспособного обеспечить демократические методы решения общественных проблем;

• низкий духовный потенциал, недостаточная управленческая культура субъектов деятельности, что выключает коллективный разум, науку из нормального механизма функционирования общества.

Формирование управленческих знаний, управленческих концепций, проектов и программ перестает быть привилегией руководящего центра и становится достоянием местных сообществ, быстро развивается муниципальный менеджмент. Последний затронул прежде всего органы местного самоуправления, муниципальные образования, где коренным образом изменил качество взаимоотношений между жителями территорий, промышленными финансовыми группами и органами местного самоуправления. Произошли качественные преобразования в культуре управляющих менеджеров, которые в массе своей становятся профессионалами и способны осуществлять эффективное воздействие на темпы социально-экономического развития территорий. Увеличивается число собственников-совладельцев финансовых институтов и коммерческих образований. Каждый муниципальный менеджер, нанятый по контракту и несущий ответственность за управленческую деятельность по результатам работы, становится как бы малым предпринимателем в сфере управления. Так формируется предпринимательская *культура нового типа* – менеджеральная.

В кризисных ситуациях, в период моделирования общества и его переходных состояний неизбежно возрастает роль стратегических поисковых усилий выхода из кризиса, обеспечения прорыва на плавных направлениях. Эту функцию выполняют социальные программы, проекты, способные определить оптимальное соотношение стратегических и тактических задач, поступательность их достижения.

Социальный проект представляет собой такую разновидность программы, в которой отражены не только актуальные ориентиры, общие задачи, но и уточнены сроки достижения подцелей, скоординированы усилия исполнителей на основе глубокого изучения исходного развития объекта и использования социальных нормативов. Словом, проект характеризуется глубокой проработкой социальных задач и включает меры не только социально-диагностического, но и организационно-управленческого (технологического) обеспечения.

Следует сказать, что реализации социальных решений, социальных программ в последние десятилетия уделялось недостаточное внимание. Причин тут много. Одна из них – некомпетентность субъектов управления, их неготовность обеспечить все циклы прохождения принятых социальных решений – от выработки до реализации. Другая – сложившийся стереотип мышления, выражающийся в недоверии к организационным сторонам управления, которые в условиях командно-бюрократической системы нередко сводились к жестоким некомпетентным регламентациям, инструкциям, многочисленным проверкам и т.п.

В теорию и практику современного социального управления в развитых странах широко проникла марксистская идея – ценности жизни выше целей производства. В американской и японской литературе обсуждается идея управления по *результатам* и высказывается неудовлетворенность американской системой управления по *целям* (доход, прибыль, капитал).

В понятие «результат» на Западе все в большей мере включаются человеческий фактор, развитое мышление, творческие возможности, развитие организации, самоуправления, укрепление межличностных контактов и, что особенно важно, отрабатывается механизм получения этой социальной части результата. Этот механизм включает не управление людьми, а создание условий для свободного развития человека, повышения уровня организации социальной системы, качества жизни, стимулирование труда не декретами, инструкциями, а самим трудом, его творческим содержанием, материальными и моральными факторами. Причем очень гибко в эту систему вплетаются общечеловеческие ценности, в определенной мере сглаживающие противоречия капитала. Внедряемые на Западе системы социального управления, в том числе и по результатам (финский опыт), не только направлены на достижение социального результата, но и с помощью управленческих и организационных средств обеспечивают его достижения, имеют технологическую проработку, которая включает доверие к работнику, готовность к сотрудничеству, уважение к творческим способностям человека. Поэтому за социальным диагностированием логически следует необходимость применения социальных технологий, которые обеспечивают практическую реализацию социальных резервов. В этом состоит суть социального менеджмента.

Таким образом, речь идет о необходимости более эффективного управления социальными процессами, социальной сферой и социальными ресурсами с помощью современных методов.

В настоящее время разрабатывается теория и практика социального менеджмента. В русле сказанного само управление представляется все в большей мере наукой о законах и закономерностях социализации, включения социальных субъектов (человека, группы, общности, народа, государства, нации) в ценности мировой культуры, освоения этих ценностей в различных видах деятельности с целью развития индивидуального и социального интеллекта, создания благоприятных условий жизни в условиях равновесия человека и природы, сбалансированности социального и природного пространства.

Это конструктивное, творческое, инновационное управление выполняет теоретико-познавательную и созидательно-преобразующую функции в их органической связи. Первая функция реализуется с помощью информатизации, вторая – технологизации социального пространства. Следуя этой логике, технологизация социального пространства – главная функция социального менеджмента и ее основной метод познания и преобразования социальной действительности.

В основе технологизации социального пространства лежит прежде всего методология и теория социального управления, механизмы которого отстали от требований жизни. По существу, сегодня необходима современная теория управления, которой пока нет. Об этом свидетельствуют научные дискуссии в данной области, низкий уровень управляемости социальными процессами, особенно в стадии их проектирования и технологизации. Разработка социальных моделей, программ и адекватных им технологий – это прерогатива гуманитарных наук, но роль их в информатизации и технологизации социального пространства принижена. Этот вид научного знания пока не выполняет своих функций – аналитической, информационной, технологической, экспертной. Обществоведение чрезмерно идеологизировано и политизировано, что отрицательно сказывается на выборе путей общественного развития. Перед обществом стоит задача огромной значимости – убрать все бюрократические фильтры на пути научных идей, обеспечить их свободную циркуляцию, включить науку в цивилизованный механизм выработки и реализации ответственных решений, политики, максимально исключить политиканский диктат в интеллектуальной сфере и сложившийся в коридорах власти стереотип, указывающий, кому должен служить научный поиск.

Конечно, этот тезис не избавляет науку от справедливых претензий со стороны общества, субъектов управления. В самой науке сложился существенный разрыв между наличием определенных идей и неготовностью их к внедрению, недоведенностью до конкретных методов, процедур, обеспечивающих их воплощение в практику социального управления. Последнее и является в большей мере функцией социального менеджмента.

Таким образом, чтобы достойно ответить на вызовы XXI века, необходимы инновационный метод освоения социального пространства, поиск средств, которые способны не только изучать и предсказывать различные социальные перемены, но и активно влиять на практическую жизнь, получать прогнозируемый социальный результат, оказывать воздействие на развитие сложных социальных систем.

Управление как воздействие на социальные процессы, коллективы, классы относят к *социальному управлению.* Эта область изучается общественными (социальными) науками. Наиболее общие законы и принципы управления рассматривает наука кибернетика. В соответствии с делением окружающего нас мира на неживую природу, живую природу и человеческое общество кибернетика разделяется на техническую, биологическую и социальную'. В узком значении социальное управление определяется как процесс воздействия на социальные процессы для достижения поставленных целей. Объективная необходимость управленческого труда порождает особую группу работников – управляющих.

В сферу деятельности людей по социальному управлению помимо управленческих работников входят научные работники, занимающиеся исследованиями проблем социального управления, а также преподаватели, осуществляющие подготовку, переподготовку и повышение квалификации управленческих кадров. Необходимость социального управления обусловлена прежде всего разделением труда в группах людей, в крупных коллективах, в масштабе государства, а также необходимостью его кооперации. Следовательно, как совместный труд людей составляет основу всякого человеческого общества, так и управление является необходимым элементом общего труда, существования и развития общества.

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

**Целеполагание** – процесс обоснования и формирования целей развития управляемого объекта на основе анализа общественных потребностей в продукции, услугах, качестве социальных связей с учетом реальных возможностей их наиболее полного удовлетворения.

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

Итак, уже само целеполагание есть одно из средств, которое оказывает воздействие на людей, их поведение и жизнедеятельность. И это воздействие будет тем сильнее, чем в большей мере поставленные цели затрагивают интересы личности, каждого человека, его ценности, убеждения, мировоззрение, коренные жизненные интересы (экономические, социальные, политические, духовно-культурные). Именно поэтому многие ученые, занимающиеся управлением, считают сегодня главным средством воздействия одного человека на другого, возбуждения его активности систему стимулирования к деятельности (экономической, политической, социальной и т.п.). Стимулы есть движущая сила и причина активности. Они могут быть внешними и внутренними, позитивными и негативными, объективными и субъективными, материальными и духовными, осознанными и неосознанными. Но в любом случае стимул – источник пробуждения человеческой энергии. Поэтому, создавая ту или иную **систему стимулирования,** т.е. представления каких-либо жизненных гарантий по результатам активных действий в соответствии с поставленной целью, можно эффективно управлять социальными процессами, социальным поведением.

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

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