### СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1. СТИХИЙНОЕ И РЕГУЛИРУЕМОЕ В ОБЩЕСТВЕ, ИХ СООТНОШЕНИЕ. СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ, ФУНКЦИИ И ЭТАПЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ 4

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ 11

3. ФЕНОМЕН САМООРГАНИЗАЦИИ В ПРИРОДЕ И ОБЩЕСТВЕ, ВОЗМОЖНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЭТИМ ПРОЦЕССОМ 17

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 21

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 22

### ВВЕДЕНИЕ

Социальное управление - предмет изучения многих наук: социальных, экономических, политических, юридических, но при этом наука социального управления не является прикладной частью ни одной из них.

Опираясь на фундаментальные положения разных отраслей обществоведения, ряд прикладных отраслей, наука управления имеет свой предмет и свою проблематику исследования.

Её самостоятельным предметом является управленческая деятельность в единстве с управленческими отношениями, которые складываются в процессе создания самой системы социального управления, её построения, функционирования и развития.

Наука социального управления изучает окружающий мир в целостной системе воздействия на все его отрасли для достижения главной цели общества - повышения качества жизни его членов.

«Она исследует общие закономерности, принципы социального воздействия независимо от того к какой сфере они относятся, а также закономерности и принципы создания самой системы социального управления».

Сама система социального управления включает в себя различного рода специалистов, обеспечивающих социальное управление, методы управления и средства вычислительной техники, а также объём различной информации, помогающий осуществить связь между объектом и субъектом управления. Если связь между объектом и субъектом нарушена, то это приводит к кризису в управлении.

Поэтому важной задачей социального управления является поддержание стабильности этих отношений.

### 1. СТИХИЙНОЕ И РЕГУЛИРУЕМОЕ В ОБЩЕСТВЕ, ИХ СООТНОШЕНИЕ. СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ, ФУНКЦИИ И ЭТАПЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

"Управление - свойство, внутренне присущее обществу на любой ступени его развития; оно, это свойство, имеет всеобщий характер и вытекает из системной природы общества, из общественного, коллективного труда людей".

Управление внутренне необходимо как для общества в целом, так и для каждой из его частей, поэтому степень организации механизмов управления может рассматриваться в качестве одного из существенных показателей уровня развития и самого общества, каждой из его сфер. Прежде всего, трудовая деятельность, разделение труда, совместный труд предполагают в большей или в меньшей степени управление. И там, где процесс производства приобретает характер общественно организованного, с необходимостью возникает особый вид труда - управление.

В обществе исторически сложились два принципа действия механизма управления: стихийный и сознательный.

Стихийное управление выражает такое взаимодействие социальных сил, в котором неустранимо действие случайного, это усредненный результат, складывающийся из массы целенаправленных сознательных действий, в которых нельзя учесть все их последствия. Его моделью может выступать рынок. Стихийное управление не связано с функционированием специфических общественных институтов.

Наряду со стихийными незапрограммированными факторами в обществе, (опять таки на любой стадии его развития) действуют сознательные факторы управления связанные с целенаправленной деятельностью людей. Здесь постепенно формируются специальные общественные институты - субъекты управления, то есть совокупность органов и организаций, осуществляющих сознательное воздействие на систему с целью достижения определенных результатов. [[1]](#footnote-1)

В случае сознательного управления поведение людей, социальных коллективов, равно как и других компонентов системы, становится в определенные рамки, соответствующие социально-экономической природе общества. Эти сознательные факторы в процессе прогресса общества претерпели глубокие изменения - от управления посредством эмпирических, непосредственным опытом полученных и передаваемых из поколения в поколение традиций, обычаев в первобытном обществе, до научного осмысливания общественных процессов и сознательного управления ими.

Т. е. главная цель управления: обеспечить сохранение качества системы и ее развитие, обезопасить, эмансипировать ее от воздействия стихийных факторов.

Управление как воздействие на социальные процессы, коллективы, классы относят к социальному управлению. Эта область изучается общественными (социальными) науками. Понятие "социальное управление" рассматривается в узком и широком значении слова.

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

В широком смысле слова социальное управление рассматривается как сфера деятельности людей. В сферу деятельности людей по социальному управлению помимо управленческих работников входят научные работники, занимающиеся исследованиями и разработками в сфере социального управления, а также преподаватели, осуществляющие подготовку, переподготовку и повышение квалификации управленческих кадров.

Необходимость социального управления обусловлена, прежде всего, фактом разделения труда в группах людей, в крупных коллективах, в масштабе государства, а также необходимостью его кооперации. Следовательно, как совместный труд людей составляет основу всякого человеческого общества, так и управление является необходимым элементом общего труда, существования и развития общества.

В социальных системах воздействие субъекта управления на объект не только не является стихийным, случайным, бессознательным, напротив, стремится к максимальной строгости, экономичности, целесообразности и последовательности. Всякое воздействие в обществе носит сознательный социальный характер.

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

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

Именно поэтому многие ученые, изучающие управление, считают сегодня главным средством воздействия одного человека на другого, возбуждения его активности систему стимулирования к деятельности (экономической, политической, социальной, моральной и т. п.).

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 в их нерасчлененном виде, 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,

Именно интеллектуальные системы управления, состоящие из творческих индивидуальностей, мотивированных к управленческой деятельности, способны достигать наилучших результатов в управлении общественными делами, обеспечивать упорядоченность и высокий уровень организации социальных систем.

Поэтому важнейшей функцией управления выступает наиболее полное включение в управленческую деятельность наиболее одаренных в этом отношении граждан, создание своего рода "управленческой элиты", облеченной доверием общества, профессионально выполняющей его главную миссию - создание простора для саморазвития, самопроявления сущностных сил самой сложной социальной системы и отдельных структурных образований: региональных, муниципальных, трудовых, семейных, каждого человека в отдельности на основе самоуправления и саморегулирования.

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

Обычно считают, что управление возникло только в результате разделения труда на умственный и физический, что привело к разделению управленческой и исполнительной деятельности. Однако феномен управления имеет более древнюю и длительную историю.

Уже на заре человечества в стаде человекообразных обезьян обнаруживаются признаки управления. В стаде управление проявляется на уровне животных инстинктов. Члены стада шли за своим вожаком не потому, что они осознавали разумность этого, а в силу заложенных в них природой программ целесообразного поведения. Такое бессознательное поведение сохраняло им жизнь. В дальнейшем, по мере развития человека, управление из бессознательного (инстинктивного) акта постепенно превращается в сознательный, который получает со временем и научное подкрепление.

Феномен управления тесно связан с понятием социальная организация. В самом деле, в течение многих веков управление из бессознательной деятельности превращалось в обычай, традицию, общественный институт с помощью устойчивой социальной структуры, которая из поколения в поколение передавала навыки управления.

Таким образом, социальное управление - это во многом продукт социальных организаций.

Управленческое воздействие осуществляется в процессе управленческой деятельности. Последняя - одна из разновидностей человеческой деятельности вообще. "Всякая деятельность человека субъективна, - подчеркивал В.Г. Афанасьев, - человек - субъект деятельности. Вместе с тем эта деятельность объективна, поскольку она направлена на какой-либо объект. Объект - это то, с чем человек взаимодействует, что противостоит субъекту в его предметно-практической, социально-политической и духовной деятельности, что преобразуется человеком в процессе этой деятельности".

Управленческая деятельность призвана обслуживать реализацию целей и функций управления, обеспечивать подготовку и проведение в жизнь управленческих решений. Ее можно определить как набор (совокупность) выработанных историческим опытом, научным познанием и талантом людей навыков, умений, способов, средств целесообразных поступков и действий человека в сфере управления.

В процессе управленческой деятельности субъекты управления, органы управления, управляющие, и каждый человек вступают в управленческие отношения, которые можно разделить на две части: связанные с целеполаганием, анализом информации, постановкой задач и организацией их достижения.

Система управления подразделяется на две основные подсистемы: управляющую и управляемую, каждая из которых может рассматриваться как относительно самостоятельная с присущими ей особенностями. Они имеют многоуровневую иерархическую структуру, в каждом звене (подсистеме) имеются свои направления прямых и обратных связей, образующих внутренние источники саморегуляции.

Начиная с античных времен, представление о социальном управлении и его функциях неоднократно изменялось и не утвердилось вплоть до настоящего времени. Еще в античные времена Аристотель в качестве основных функции государственного «правления» рассматривал законодательную, исполнительную и судебную.

Основатели менеджмента совсем иначе отнеслись к управлению, чем их предшественники. В частности, Анри Файоль пишет: «Я предлагаю следующее определение: управлять - значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать. Предвидеть – означает учитывать грядущее и вырабатывать программу действия; организовывать – означает строить двойной – материальный и социальный организм предприятия; распоряжаться – означает заставлять персонал надлежаще работать; координировать – означает связывать, объединять, гармонизовать все действия и все усилия; контролировать – означает заботиться о том, чтобы все совершалось согласно установленным правилам и отданным распоряжениям».

Как видим, указанные функции существенно отличаются от законодательной, исполнительной и судебной функций. Это отличие объясняют обычно различием управляемых объектов (общество и фирма). В таком случае получается, что функции управления не являются универсальными, так как зависят от вида рассматриваемой организации.

В конце 60-х и 70-е годы в России под влиянием идей кибернетики и системного анализа в рамках марксистско-ленинской философии появляется множество теоретических работ по социальному управлению.

Представители этого направления исследований (В.Г.Афанасьев, Г.И.Петров, В.С.Основин, Б.М.Лазарев) понимали под социальным управлением управление обществом. При этом к функциям социального управления они относили: выработку и принятие управленческих решений, организацию (как процесс), регулирование, учет и контроль, информация (как процесс), сбор, обработка, хранение, анализ, руководство, планирование, прогнозирование, моделирование, подбор, расстановка и воспитание кадров.

Состав этих функций включает, с одной стороны, функции классического менеджмента (планирование, организация, регулирование, контроль, прогнозирование), а с другой – функции управления кибернетических систем (моделирование, информацию, выработку и принятие управленческих решений).

В 90-ом году Р. Томпсон, проанализировавший множество публикаций на эту тему, пришел к выводу, что для современной деловой организации характерны следующие функции управления: интеграция деятельности членов организации; взаимодействие – формирование и поддержание контактов; восприятие, фильтрование и распространение информации; распределение ресурсов; предупреждение нарушений и управление текучестью кадров; ведение переговоров; проведение инноваций; планирование; контроль и направление деятельности подчиненных.

Как видим, перечень функций управления значительно расширился по сравнению с первоначальным. Однако, прошло совсем немного времени как опять пришлось пересматривать список функций управления в сторону его расширения.

Так, многие авторы стали относить к функциям управления функции стратегического управления, управления кадрами, ресурсами, маркетингом, финансами, рисками, инновациями и др.

К функциям социального управления следует, помимо функций управления проблемами, отнести также функции правового регулирования, структурного регулирования, ценностного регулирования, управления инновациями, межорганизационного регулирования, а также классические функции менеджмента. [[2]](#footnote-2)

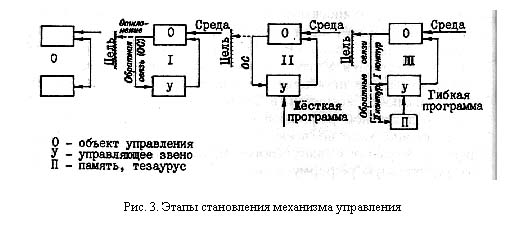


Рис. 1. Этапы становления механизма управления

Механизм управления не дан нам изначально. Он возник и развивался в ходе эволюции, имеет свои переходы от низшего к высшему (рис. 1). Физическое взаимодействие объектов и элементарные формы отражения (этап 0) здесь явились необходимой предпосылкой. Далее можно выделить три этапа;

I - простейший замкнутый контур с обратной связью на уровне обычного регулятора (гомеостазиса), с реакцией лишь и текущие воздействия. Появляется цель - самосохранение;

II - промежуточный, с программным изменением характера воздействия управляющего звена на объект при сохранении его устойчивости;

III - механизм управления самоорганизующихся систем. Отличается наличием II контура ОС и органов памяти. Во II контуре осуществляется отбор полезной информации из I контура: эта информация накапливается, формируя опыт, знания, синтезируется в определенные структуры, повышая уровень организации, активность и живучесть системы.[[3]](#footnote-3)

### 2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Под принципами социального управления следует понимать правила, основные положения и нормы поведения, которыми руководствуются органы управления в социальных условиях, сложившихся в обществе. Они определяют требования к системе, структуре, процессу и механизму социального управления.

Принципы управления представляют собой результат обобщения людьми объективно действующих законов и закономерностей, присущих им общих черт, характерных фактов и признаков, которые становятся общим началом их деятельности. Следовательно, принципы социального управления - это руководящие идеи, исходные положения, отражающие законы развития отношений управления.[[4]](#footnote-4)

Взаимосвязь принципов, законов и закономерностей можно представить в такой последовательности: законы социального развития социальные законы соответствующего периода (этапа) социального развития законы и закономерности социального управления принципы социального управления.

При этом важное различие между принципами и методами социального управления состоит в том, что принципы управления не выбирают - им следуют.

К основным принципам социального управления относят принципы: единоначалия в принятии решений и коллегиальности при их обсуждении; единства воздействия всех методов управления для поддержания целостности социальной системы; сочетания отраслевого и территориального управления; приоритетности в достижении стратегических целей; научности социального управления; прогнозирования социального управления; мотивации (стимулирования) труда; ответственности за результаты социального управления; рационального подбора, подготовки, расстановки и использования кадров; экономичности и эффективности управления; системности (рассмотрение объекта или субъекта управления как системы, состоящей из различных звеньев); иерархичности (рассмотрение систем как многоступенчатых, многоуровневых, которые требуют деления на элементы; при этом каждая ступень управляет нижестоящей ступенью и одновременно является объектом управления по отношению к вышестоящему уровню); необходимого разнообразия (управляющая система должна обладать не меньшей сложностью и разнообразием, чем управляемая система); обязательности обратной связи (получение информации о результатах воздействия управляющей системы на управляемую систему путем сравнения фактического состояния с заданным); сочетания единоначалия и коллегиальности; ситуационного управления по прогнозированию возмущений; программно-целевого обеспечения; делегирования полномочий; гуманизма и нравственности в управлении; гласности в принятии решения.[[5]](#footnote-5)

Принципы управления позволяют формировать систему методов и выбирать каждый метод в отдельности; однако каждый отдельный метод не имеет такого же воздействия на принципы управления.

Таким образом, принципы социального управления должны:

- основываться на законах развития общества, на законах управления;

- соответствовать целям социального управления и отражать основные свойства, связи и отношения управления;

- учитывать временные и территориальные аспекты процессов социального управления;

- в необходимых случаях иметь правовое оформление, получать закрепление в различных нормативных документах.

Реализация рассмотренных принципов управления осуществляется применением различных методов управления.

Методы управления - способы и средства непосредственного воздействия на людей и социальные субъекты, входящие в состав объекта управления, заставляющие их действовать или вести себя определенным образом.

В практике управления, как правило, одновременно применяют различные методы и их сочетания (комбинации), которые органически дополняют друг друга, находятся в состоянии динамического равновесия.

Можно выделить следующие методы управления:

- социальные и социально-психологические, применяемые с целью повышения социальной активности людей;

- экономические, обусловленные экономическими стимулами;

- организационно-административные, основанные на прямых директивных указаниях;

- самоуправление как разновидность саморегулирования социальной системы.

В более общем виде все методы управляющего воздействия можно разделить на две группы: основные и комплексные.

К основным относятся такие, в которых четко выделяется содержательный аспект по признаку соответствия методов управления требованиям тех или иных объективных законов (например, социальных, экономических, организационно-технических и др.).

Сложными, или комплексными, методами социального управления являются комбинации основных методов.

По содержанию методы социального управления отражают требования различных объективных законов социального развития: экономических, организационно-технических, демографических, социологических, психологических и т. д.

Рассмотрим социальные методы управления, которые связаны со способами достижения социальных целей общества не только экономическими, организационно - административными способами мотивации человеческого поведения, но и непосредственно: через постановку социальных целей, повышение качества жизни, укрепление социальных организаций, повышение социальной зрелости общества, его отдельных структур, управленцев, в первую очередь.

Являясь основными, социальные методы выступают и как комплексные, но в этом комплексе в соответствии с требованиями объективных закономерностей (возрастания роли социального фактора) они во многом определяют содержательный аспект управления и задают вектор развития всем другим методам воздействия. Например, наряду с экономическим стимулированием сегодня широко используется стимулирование творческим трудом, большей социальной защищенностью, качеством социального воздействия, чувством социальной сопричастности к делам фирмы и т. п.

Социальные методы включают широкий спектр методов социального нормирования, социального регулирования, морального стимулирования и др. Методы социального нормирования позволяют упорядочить социальные отношения между социальными группами, коллективами и отдельными работниками путем введения различных социальных норм. Социально-политические методы включают социальное образование и привлечение работников к участию в социальном управлении. К конкретным методам социального нормирования относятся правила внутреннего трудового распорядка, правила внутрифирменного этикета, формы дисциплинарного воздействия. Методы социального регулирования используются для упорядочения социальных отношений путем выявления и регулирования интересов и целей различных коллективов, групп и индивидуумов. К ним относятся договоры, взаимные обязательства, системы отбора, распределения и удовлетворения социальных потребностей. Методы морального стимулирования используются для поощрения коллективов, групп, отдельных работников, достигших определенных успехов в профессиональной деятельности.

Социальные методы управления включают в себя социально-психологические способы и приемы воздействий на процесс формирования и развития коллектива, на процессы, протекающие внутри него.

Данные методы основаны на использовании социально-психологических механизмов, действующих в коллективе, в состав которого входят формальные и неформальные группы, личности с их ролями и статусами, связанными системой взаимоотношений и социальных потребностей и др. Социально-психологические методы управления, прежде всего, отличаются своей мотивационной характеристикой, определяющей направление воздействия. Среди способов мотивации выделяют внушение, убеждение, подражание, вовлечение, принуждение и понуждение, побуждение и др. Целями применения социально-психологических методов является обеспечение растущих социальных потребностей человека, его всестороннее гармоничное развитие и повышение на этой основе трудовой активности личности и эффективной деятельности коллективов.

Психологические методы управления направлены на регулирование отношений между людьми путем оптимального подбора и расстановки персонала. К ним относятся методы комплектования малых групп, гуманизации труда, профессионального отбора и обучения и др. Методы комплектования малых групп позволяют определить оптимальные количественные и качественные отношения между работниками с учетом психологической совместимости. К методам гуманизации труда относятся использование психологического воздействия цвета, музыки, исключение монотонности работы, расширение творческих процессов и т. д. Методы профессионального отбора и обучения направлены на профессиональную ориентацию и подготовку людей, которые по своим психологическим характеристикам наиболее соответствуют требованиям выполняемой работы.

В целом к социальным и психологическим методам относятся способы управляющего воздействия, опирающиеся на объективные законы социального развития и законы психологии. Объектом воздействия здесь являются социальные и психологические процессы на уровне народонаселения, производственного коллектива или его структурного звена, отдельного работника. [[6]](#footnote-6)

Важное место в управлении социальными системами в настоящее время занимает прогнозирование. Прогноз как форма социального предвидения описывает возможную степень достижения тех или иных целей в зависимости от способа наших действий. При этом он может и должен охватывать как управляемые, так и относительно неуправляемые (стихийно протекающие) процессы.

Прогнозы выполняют ряд функций: ориентировочную, нормативную, предупредительную и др. Они нацеливают органы управления на решение перспективных проблем, определяют условия, при которых можно реализовать прогностическую модель, предупреждают о возможных отклонениях от нее. Таким образом, прогнозы выступают как необходимый элемент всего процесса управления, содействуют его оптимизации.

Моделирование и прогнозирование социальных систем - тесно связанные между собой виды деятельности. В известном смысле прогноз можно рассматривать как модель будущего. С другой стороны, модель какой-либо системы неминуемо повышает свою познавательную и управленческую роль, если базируется на перспективных изменениях в ней, а значит, на прогностической информации. Метод моделирования широко используется в прогностической деятельности.

Науке и практике известны и различные методы экспертных оценок, которые успешно используются в прогнозировании и в выработке управленческих решений. Сопоставление различных суждений, внимательный разбор, анализ аргументов, которые они содержат, синтез оценок обеспечивают необходимую достоверность прогноза и способствуют подготовке и принятию оптимальных решений.

### 3. ФЕНОМЕН САМООРГАНИЗАЦИИ В ПРИРОДЕ И ОБЩЕСТВЕ, ВОЗМОЖНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЭТИМ ПРОЦЕССОМ

До середины 70-х годов нашего столетия существовал непреодолимый барьер между неорганической и живой природой. Считалось, что лишь живой природе присущи саморегуляция и самоорганизация. К тому времени на Западе уже возникла новая научная дисциплина - синергетика, установившая универсальность явления самоорганизации, ее распространение и на неорганическую природу. Установленное кибернетикой единство процессов управления в живой природе, технике, обществе и мышлении имеет огромное мировоззренческое и практическое значение, поскольку дает ясную, по существу, единую методологию деятельности человека.

Самоорганизация - важнейший философский и социальный феномен - представляет собой область познания, в которой потребности и достижения социальной практики далеко опередили теоретическое их осмысление.

Законы самоорганизации охватывают всю вселенную, они вездесущи. Они проявляют себя в образовании целостных систем различной природы, выражаясь в свойствах гомеостаза и самовоспроизведения. В зависимости от внешних условий формирования целостностей, наблюдается закономерная смена уровней упорядоченности систем, вплоть до замены их инвариантных частей структуры.

Самоорганизационными процессами полностью определяется образование (и разрушение) целостных систем различных рангов и происхождения. Ими же диктуется течение социально-экономических процессов и вся их пространственно-временная изменчивость.

Процесс самоорганизации складывается из двух составляющих: детерминированного процесса саморегуляцин и процесса саморазвития, описываемого вероятностными законом.

Когда управление осуществляется по результату предшествовавших шагов, происходит самообучение управлению и самосовершенствование системы.

Социальные психологи хорошо знают, что в любой социальной группе с течением времени неизбежно происходят процессы самоорганизации, в результате чего группа из неорганизованной превращается в организованную. Это происходит вследствии формирования в ней естественных «социальных фактов» в виде лидеров, социальных ценностей и норм, определенных «правил игры», организационной структуры, статусов и ролей, на основе которых складывается естественный механизм социального управления, ассоциируемый иногда с коллективным разумом.

В таких случаях целесообразно говорить о самоуправлении, поскольку управление осуществляется естественным, непредвиденным образом (как-бы само по себе). Процессы самоорганизации и самоуправления происходят при образовании любой естественной организации (семьи, неформальной организации, группы интересов).

Под устойчивым развитием общества следует понимать такое развитие, при котором устанавливается научно обоснованный предел численности населения (людей), обеспечиваемый всем необходимым для жизнедеятельности и удовлетворения духовных потребностей в условиях естественного воспроизводства среды обитания.

Иначе говоря, устойчивое развитие социосистем должно быть согласовано по своей целесообразности с целесообразным развитием экосистем. А это означает, что индустриально высокоразвитая цивилизация для природы является паразитическим элементом, ведущим к ее прогрессирующему заболеванию и деградации. Индустриальное общество не может быть устойчиво развивающимся.

Согласно приведенному определению, можно констатировать, что устойчивое общество должно функционировать на планируемых, регулируемых и управляемых функциональных отношениях между природой и обществом, в соответствии с законами самоорганизации, с тем, чтобы не допускать развития социосистем выше некоторого научно обоснованного предела емкости среды обитания.

Управление устойчивым развитием - это одновременно и научная и хозяйственная деятельность, направленная на увеличение емкости экосистемы за счет раскрытия и вовлечения в действие дополнительных ее возможностей без нанесения ущерба.

Для того чтобы конверсировать современное общество в общество устойчивого развития, необходимо на общемировом уровне и на уровне государств определить заданное состояние буквально по всем основным характеризующим их параметрам в соответствии с экологической емкостью конкретной территории. В частности, должны быть заданы и строго нормированы:

1) количество потребляемых ресурсов по всем их видам без исключения (кроме сырьевых, это и воздух, подземные и поверхностные воды, озоновый слой, ресурсы морей и океанов, растительные и земельные ресурсы и пр.);

2) количество производимой продукции и только той, которая является действительно необходимой и жизненно определяющей;

3) производство загрязнителей;

4) численность населения.

Таким образом, общество устойчивого развития по существу своему должно быть разумно управляемым в глобальном и региональном масштабах.[[7]](#footnote-7)

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проделанной работы можно сделать следующие выводы:

Необходимость социального управления, прежде всего, обусловлена разделением труда и потребностью в его кооперации. Как совместный труд составляет основу всякого человеческого общества, так и управление является необходимым условием существования и развития общества.

В процессе осуществления управленческой деятельности создаются особого рода управленческие отношения. Они имеют свою сложную внутреннюю структуру. Система управления, которая складывается в процессе реализации управленческой деятельности и функций управления, состоит из объекта и субъекта управления, системы прямых и обратных связей внутри системы, источников саморегуляции (интересов, потребностей, ценностей составляющих ее подструктур), разных органов управления. Содержание системы управления и внутренние принципы ее организации и самоорганизации определяет целеполагание, связанное с прогнозированием и моделированием социальных систем. Конечным итогом функционирования и развитая системы управления являются принятие и реализация управленческого решения.

Одной из главных задач современной системы управления является создание благоприятных условий для реализации возможностей управляемой системы, которые появляются только с расширением инициативы и ответственности каждого субъекта самоуправления, более широкого использования методов саморазвития и самоуправления.

Для достижения этих целей необходимо более широкое применение научных методов управления (моделирования, программирования, эксперимента, информационных технологий и т. п.).

Общество устойчивого развития по существу своему должно быть разумно управляемым в глобальном и региональном масштабах.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание, управление. – М.: Норма, 2006.
2. Афанасьев В.Г. Человек в управлении обществом. – СПб.: Питер, 2006.
3. Основы социального управления: Учебное пособие./Под ред. А.Г. Гладышева. – М.: Инфра-М, 2007.
4. Слепенков ИМ. Аверин Ю.П. Основы теории социального управления. – М.: Форум, 2007.
5. Социология организаций./Под ред. И.М. Яковлева. – М.: Инфра-М, 2007.
6. Социология управления./Под ред. С.Н. Серова. – М.: Норма. 2007.
7. Франчук В.И. Основы общей теории социального управления. – М.: Пресс, 2006.

1. Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание, управление. – М.: Норма, 2006.с.42. [↑](#footnote-ref-1)
2. Основы социального управления: Учебное пособие./Под ред. А.Г. Гладышева. – М.: Инфра-М, 2007.с.12. [↑](#footnote-ref-2)
3. Франчук В.И. Основы общей теории социального управления. – М.: Пресс, 2006. с.59. [↑](#footnote-ref-3)
4. Афанасьев В.Г. Человек в управлении обществом. – СПб.: Питер, 2006.с.21. [↑](#footnote-ref-4)
5. Слепенков ИМ., Аверин Ю.П. Основы теории социального управления. – М.: Форум, 2007.с.96. [↑](#footnote-ref-5)
6. Социология организаций./Под ред. И.М. Яковлева. – М.: Инфра-М, 2007.с.138. [↑](#footnote-ref-6)
7. Социология управления./Под ред. С.Н. Серова. – М.: Норма. 2007.с.135. [↑](#footnote-ref-7)