

СОЦИАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Издание второе,
переработанное и дополненное

Под редакцией проф. В.Н. Иванова
и проф. В.И. Патрушева

Допущено Министерством образования
Российской Федерации в качестве
учебного пособия для студентов
высших учебных заведений



Москва
«Высшая школа» 2002

УДК 33
ББК 65.290-2
С 69

Авторский коллектив:

Ю.А. Афонии, Н.С. Данакин, А.О. Дорониин, В.Н. Иванов, А.В. Иванов,
С.Б. Мельников, А.П. Оситис, В.И. Патрушев, Г.В. Щекни, О.А. Уржа

Рецензенты:

член-кор. РАН, доктор юридических наук, проф. Г.В. Мальцев;
член-кор. РАН, доктор философских наук, проф. Р.Г. Яновский;
доктор экономических наук, проф. В.Ф. Уколов

Социальный менеджмент: Учеб. пособие / В.Н. Иванов,
С 69 **В.И. Патрушев, Н.С. Данакин и др.; Под ред. В.Н. Иванова,**
В.И. Патрушева. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Высш. шк.,
2002. — 271 с.

ISBN 5-06-004362-2

Предлагаемое учебное пособие — первый в нашей стране опыт научного и учебно-методического осмысления проблем управления в социальной области; управления социальными процессами, социальными структурами, социальными ресурсами. Авторы рассматривают вопросы повышения эффективного управленческого воздействия в условиях рыночных отношений через выявление социальных ресурсов, социальную мотивацию и целеполагание.

Для студентов, аспирантов, преподавателей вузов, изучающих теорию современного менеджмента.

УДК 33
ББК 65.290-2

ISBN 5-06-004362-2 © ФГУП «Издательство «Высшая школа», 2002

Оригинал-макет данного издания является собственностью издательства «Высшая школа», и его репродуцирование (воспроизведение) любым способом без согласия издательства запрещено.

Предисловие

Процесс формирования управленческой культуры, управленческих знаний в условиях информационной революции подвержен коренным качественным изменениям. Суть их состоит в том, что в центре внимания современного менеджмента оказывается «человеческий ресурс». Теория и практика современного менеджмента в отличие от «ковбойского менеджмента» разворачивается в другом 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 (социальное пространство). 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 не только задаются социальные приоритеты, но и разрабатываются социальные технологии (информационные, организационные, административные, нормативно-правовые). Социальная сфера управления становится относительно самостоятельной, многоструктурной и массовой как с точки зрения объекта воздействия, так и его субъекта. Появляется особый вид управленца — менеджера-специалиста в этой области. Поэтому в этих условиях среди отраслей научных знаний особое значение приобретает социальный менеджмент — отрасль управления, формирующая у будущих специалистов теоретические и практические знания и навыки, позволяющие эффективно воздействовать на социальные процессы, влиять на формирование благоприятной для человека социальной сферы, проектировать социальные организации, что в свою очередь обеспечивает рациональное использование самого богатого и неисчерпаемого из всех ресурсов — человеческого.

Предлагаемая в учебнике программа курса «Социальный менеджмент» впервые излагает логику построения курса и его базовые категории, высвечивает структуру, функции, законы и методы социально-менеджмента в их органической связи. В нем вопросы истории и основных тенденций совершенствования социального менеджмента дополняются современными данными науки с учетом мирового опыта. Цель пособия — ввести слушателей в сложный мир менеджеральных отношений в социальной сфере, показать их значимость в получении социального результата, в реализации социальных ресурсов и изменении социальной обстановки к лучшему.

Учебник предназначен для студентов, специализирующихся в этой области или изучающих общие основы управления, менеджмента, для всех, кто интересуется современными проблемами профессионального и эффективного поведения в системе как рыночных, так и человеческих отношений, в творческом самопроявлении личности. Последние все в большей мере превращаются в основной капитал, основание которого в самом себе, в межличностном взаимодействии, в социальной организации — важнейшая «точка роста» и основа достижения успеха.

Учебник подготовлен на кафедре социальной инженерии МГСУ коллективом преподавателей и научных сотрудников Академии социальных технологий и местного самоуправления под редакцией доктора философских наук, профессора В.Н. Иванова и доктора социологических наук, профессора В.И. Патрушева.

Коллектив авторов: д-р филос. наук, проф. В. Н. Иванов (гл. 1, 3, 4, 5, 11, 13, 14); д-р социол. наук, проф. Г. В. Щекин (гл. 2); д-р филос. наук, проф. В. Н. Иванов, д-р социол. наук, проф. В. И. Патрушев, д-р социол. наук, проф. Г. В. Щекин (гл. 6, 7, 8, 9, 10); д-р социол. наук, проф. В. И. Патрушев, д-р социол. наук, проф. Н. С. Данакин (гл. 12); д-р филос. наук, проф. В. Н. Иванов, д-р экон. наук С. Б. Мельников, д-р экон. наук Ю. А. Афонин (гл. 15); д-р филос. наук, проф. В. Н. Иванов, д-р экон. наук С. Б. Мельников, д-р экон. наук Ю. А. Афонин, канд. юр. наук А. О. Доронин (гл. 16); д-р филос. наук А.П. Оситис (гл. 18); д-р социол. наук, проф. О.А. Уржа (гл. 17); д-р филос. наук, проф. В.Н. Иванов, канд. социол. наук А.В. Иванов (гл. 19, 20).

Раздел I

ИСТОРИЯ И ТЕОРИЯ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Глава 1

ИСТОКИ ПОЯВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Время, в которое мы живем, — это время динамичных перемен. Все процессы развиваются быстро и очень противоречиво. Подобную ситуацию американцы называют словом «вызов», который таит в себе как определенные возможности, так и угрозы.

Среди особенно тревожных тенденций признаны основными:

- 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.

Поэтому нарастает осознание того, что в центре всех этих угроз лежит угроза разрушения человека, его связей с обществом, оскудение его духовности и культуры.

Противоречие между личностью и обществом — одна из коренных причин разбалансированности мира, таящая в себе возможности нарастающих сегодня социальных взрывов и катастроф. Видимо, это кардинальная проблема, стоящая перед миром, от решения которой во многом зависят темпы социального прогресса, его ценностные ориентиры и духовные принципы.

Углубление этого противоречия ведет к деградации личности, к усилению апатии и отчаяния человека, к укреплению ложных ценностей в духовном мире, что и является в конечном счете причиной анти-социального поведения, нарастающей агрессивности, возникающих военных конфликтов, межнациональной розни, терроризма и т.п.

В своем извечном стремлении к господству над природой, над социальностью человечество (его бюрократические структуры) так деформировало социальный и природный мир, что многие люди сегодня не чувствуют удовлетворения от прожитой жизни, не находят своего места в ней, видят много несправедливости, но ничего не могут изменить; они хотели бы реализовать себя в творческой профессии, но всю жизнь вынуждены только зарабатывать на жизнь. Таковы совокупные данные многих научных исследований, которые свидетельствуют, что создать новую культуру XXI века и новый тип человека на такой основе нельзя.

Однако осознание этого противоречия происходит трудно, болезненно. Да, менеджеральная (управленческая) революция стала фактом и основным средством ускоренного развития передовых стран во второй половине XX в., преодоления кризисных явлений, совершенствования рыночных отношений, преодоления диктата крупных монополий, появления многообразия видов собственности и многих субъектов рынка, увеличения доли интеллектуальной собственности в совокупном национальном продукте. Под влиянием менеджеральной революции многие современные цивилизации, западные в том числе, добились известных социальных результатов.

Формируется новая культура управления, предпринимательская в том числе. В чем ее суть? Прежде всего в том, что в ней особое значение приобретает рациональное начало, знания, научное проектирование и программирование, математическое и социальное моделирование. Эти методы научного управления направляются на более полное использование социальных ресурсов, ресурсов «человеческого фактора». Подчеркнем, что формирование управленческих знаний, управленческих концепций, проектов и программ перестает быть привилегией руководящего центра и становится достоянием местных со-

обществ, 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 головах миллионов управляющих (менеджеров), которые в массе своей становятся профессионалами и способны оказывать эффективное влияние 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.

Процесс этот происходит в массовом масштабе, который в корне меняет всю систему управления на месте и делает ее целесообразной: население — акционеры — совет — менеджмент. В результате менеджеры получают широкие полномочия, но и несут ответственность за делегированные полномочия перед населением. Как показал мировой опыт, это единственно эффективный механизм формирования ответственной и профессиональной команды не только менеджеров, но и местной администрации, чиновничьего аппарата. Население определяет цели развития местного сообщества, администраторы и менеджеры, соблюдая принципы корпоратизма и менеджмента, обеспечивают подотчетность менеджеров и администрации органам представительной власти на местах. Это выступает не только как важнейший принцип организации социального управления, но и как механизм формирования современной управленческой культуры, предпринимательской в том числе.

С помощью цивилизованного малого предпринимательства, прежде всего инновационного, наукоемкого, а не только кустарного, создаются наконец условия для оздоровления всей общественной жизни на основе духовности и управляемости. XXI век потребует еще большего расширения этой тенденции, когда не экономика будет господствовать над социальностью и духовностью, а последние все в большей мере будут определять вектор общественного развития, его цели и приоритеты.

В обществе, наконец, происходит осознание того факта, что его стабильность не может допустить 10-кратную разницу в доходах самых богатых и самых бедных. Постепенно осознается, что по объек-

тивными причинам не более 10% населения могут проживать на пороге бедности. Это критическая отметка для большинства развитых стран.

Понимание проблемы, выявление текущих тенденций развития порождает и новые методы их решения. Они появляются в сфере управления, носят стратегический и тактический характер. Органы управления, в том числе и государство, вырабатывают меры социальной защиты населения, которые позволяют еще в большей мере социально ограничивать рынок.

Предъявляются новые требования к развитию главного субъекта управления — *государству*, которое вынуждено делегировать многие функции хозяйственного регулирования своим гражданам, территориям, союзам и ассоциациям, малым и средним предприятиям. Это, в свою очередь, укрепляет материально-финансовую и правовую базу органов местного самоуправления, которые все более активно влияют на правильное использование ресурсов территорий (социальных, духовно-культурных, управленческих и т.п.), а не только природных.

Они позволяют также разгружать верхние этажи власти и управления от несвойственных им функций и дают возможность сосредоточиться на современных методах управления (стратегических, программно-целевых, информационно-аналитических и т.п.). Очень важно подчеркнуть, что последние перестают быть привилегией только центральной власти и становятся достоянием всех субъектов управления (регионов, городов, местных сообществ). Они в соотношении с требованиями управленческой революции, ростом управленческой культуры менеджеров становятся все в большей мере достоянием мест. Теперь уже и местные сообщества, отдельно взятое предприятие или фирма на основе информационных технологий, банков данных разрабатывают стратегии своего развития, положив в их основу корпоративные цели-результаты. Поэтому в обществе осуществляется ускоренный процесс становления управленческой культуры, формируется концептуальное мышление «снизу доверху». Программно-целевые и прогностические методы управления, проверенные жизнью, становятся нормой управленческой деятельности на всех ее уровнях. Постепенно прагматические и спонтанные действия непрофессионалов воспринимаются как анархизм, тупиковый путь управленческого поведения, как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Однако, на наш взгляд, эти успехи могли бы быть более значительными. Главной причиной, сдерживающей развитие социального прогресса, порождающей социальные дисбалансы, является неразвитость

системы социального управления, неэффективность социального менеджмента, недостатки в освоении его теории и практики.

Противоречие между сегодняшними возможностями теории социального управления и ее материализованными результатами пока не сокращается, а увеличивается.

Одним из глобальных противоречий современного мира является резкое отставание темпов социального прогресса от научно-технического. Достижения в области науки и техники создают благоприятные возможности для строительства сбалансированного социального пространства, обустроенного социального дома. Современные технические средства, методы генной инженерии, достижения медицины способны избавить человечество от болезней, накормить голодных, удовлетворить творчески одаренных. Это, с одной стороны, открывает перспективу безграничной власти человека над природой, в том числе социальной, с другой, свидетельствует о нарастающей ответственности человечества перед жизнью на Земле, перед взвешенностью социальных решений, уровнем использования наукоемких технологий, современных методов управления социальными процессами.

Вопрос сегодня по существу стоит так: «Либо создание регламента поведения человека-путешественника в космосе на корабле, имя которому «планета Земля», — считает академик Н. Н. Моисеев, — либо «естественный» путь адаптации человечества к изменению экологических условий — путь, на котором человечество ждут катаклизмы такого рода, как десятикратное уменьшение населения вследствие голода и загрязнений, вырождение человеческого генофонда, появление мутантов, ухудшение климата и многое другое»¹.

Такие же безрадостные прогнозы содержатся в исследованиях «Римского клуба», участники которого приходят к выводу, что если человечество в ближайшее время не научится эффективно реагировать на усложняющиеся глобальные проблемы, не положит начало глобальному партнерству, то его ждут в ближайшие десять лет серьезные катастрофы, потрясения и непредсказуемые дисбалансы, контроль за которыми уже будет за пределами наших возможностей².

К сожалению, скорость и частота технических и биологических воздействий человека на природу, безудержная эксплуатация ее ресурсов, все возрастающие темпы производства энергии никак не соот-

¹ Моисеев Н. Н. Человек. Среда. Общество. М., 1982.

² Медоуз Д. Х., Медоуз Д., Рендерс Й., Беренес В. Пределы роста. М., 1991.

носятся с высшими ценностями и смыслом человеческого существования, наоборот, все в большей мере вступают в противоречие с ними и грозят человечеству необратимыми последствиями. Если субъекты социального управления — все живущие на Земле народы, их социальные, политические и экономические институты — не будут опережать темпы роста технического и биологического прогресса, адекватно реагировать на открывающиеся возможности, приспособлять социальное развитие к меняющимся внешним условиям природной и технической среды, то весьма вероятно гибель человечества в ближайшем обозримом будущем.

Сегодня главным условием выживания мира является ускорение темпов социального прогресса, повышение его социальной зрелости, включение коллективного разума, инновационных ресурсов в регулирование социального пространства, в том числе и средствами социального менеджмента.

Основными субъектами управления в современном мире пока являются *политические институты, государственная власть, отдельные политические лидеры*, от их социальной культуры и политического поведения во многом зависит судьба цивилизации, направления социального прогресса. Совершенно очевидно, что их действия и стиль мышления сегодня требуют кардинальных перемен, наполнения новой культурой, технологической, гуманитарной, экологической, нравственной, управленческой, без чего не может цивилизованно осуществляться вся система управления, в том числе и политическая.

Уместен вопрос: развитие через потрясения и социальные катастрофы — норма общественного развития, рычаг социального прогресса или аномалия, возникающая по определенным причинам?

Альтернатива такова: или развитие через социальные катастрофы, потрясения, разрушения многих человеческих судеб, или гармонизация социального пространства и сознательное утверждение новых способов жизнедеятельности людей, и нового облика планеты Земля, достойного смысла человеческого существования. Цивилизация достигла сегодня такого уровня зрелости, богатства интеллектуального опыта, инновационных средств саморегулирования, что способна предвидеть грозящие социальные катастрофы, предотвращать взрывы, смягчать острые конфликты, создавать условия для их своевременного разрешения и, следовательно, двигаться по пути социального прогресса. Каковы главные, определяющие причины разбалансированности социального пространства, создающие зону бедствия?

Их несколько:

- 1) неразвитость экономических структур, окружающих человека;

- 2) нарушение социальных приоритетов, неадекватность средств социальной защиты;
- 3) характер политической организации общества, политического режима, неспособных обеспечить демократические методы решения общественных проблем;
- 4) низкий духовный потенциал, недостаточная управленческая культура субъектов деятельности, что выключает коллективный разум, науку из нормального механизма функционирования общества.

Остановимся более подробно на последней. В этом аспекте разбалансированность социального пространства обусловлена двумя факторами: во-первых, неготовностью коллективного разума, научного знания обеспечить общество инновационными методами проектирования социального пространства; во-вторых, невостребованностью имеющихся инновационных методов со стороны всех субъектов управления, осуществляющих внедрение научных разработок в практику социального управления. Сегодня явно просматриваются два этих взаимосвязанных фактора.

Можно сказать, что само научное знание, прежде всего социология, требует обновления. От выполнения традиционных функций диагностики относительно стабильной социальной функции она должна продвинуться к освоению постоянно меняющейся социальной системы. Конец XX и начало XXI вв. — время динамичных социальных перемен, ускоренных социальных процессов. Без инновационных методов управления ими нас ожидают потрясения, не знающие национальных границ. Россия — лишь частный случай.

Поэтому, чтобы достойно ответить на вызовы XXI века, необходим 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.

Не только диагностика состояния общества, социальных болезней, патологий, но и активное влияние на социальные процессы и явления, их проектирование, технологизация все в большей мере становятся предметом социологии. Причем опережающее, прогнозирующее воздействие все более основательно проникает в сам процесс социальной диагностики, как бы уплотняя, сжимая процесс социализации, вхождения людей в ценности мировой культуры, научного знания.

В русле сказанного сама социология 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.

Эта конструктивная, творческая, инновационная социология 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 социальной науки, 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 этой 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 идеологизированно и политизированно, 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, политических в том числе, максимально исключить политиканский диктат в интеллектуальной сфере и сложившийся в коридорах власти стереотип, указывающий, кому должен служить научный поиск.

Конечно, этот тезис не избавляет саму 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 соци-

ального управления¹. Последнее и является в большей мере функцией социального менеджмента.

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

Социальный проект представляет собой такую разновидность программы, где 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 именно реализации социальных решений, социальных программ в последние десятилетия уделялось крайне недостаточное внимание. Причин тут много.

Одна из них — некомпетентность субъектов управления, их неготовность обеспечить все циклы прохождения принятых социальных решений — от выработки до реализации. Вторая — 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.

Совершенно очевидно, что этот недостаток необходимо преодолеть. Однако нельзя впадать в другую крайность, когда всякое управленческое действие, его организационные процедуры рассматриваются как бюрократические акты. Современная концепция управления и организации требует, с одной стороны, очищения от деформаций, бюрократических искажений, с другой — своего дальнейшего развития. Только на этом пути возможны прорыв в будущее, раскрытие подлинной природы социальной системы.

Начать, видимо, необходимо с целей и средств социального управления, которые подверглись деформации. Интересно, что в теорию и практику современного социального управления в развитых странах широко

¹ См.: Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М., 2001.

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 включается человеческий фактор, творческие возможности, развитое мышление, развитие организации, самоуправление, укрепление межличностных контактов и, что особенно важно, отрабатывается механизм получения этой социальной части результата. Этот механизм направлен не на управление людьми, а на создание условий для свободного развития умственных и физических сил человека, повышение 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 управленчески-организационно обеспечивают его достижения, имеют технологическую проработку, которая включает и такие факторы, как 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, освоение социальных ситуаций путем принятия и осуществления социальных решений, их «подтягивания» до уровня решений «технико-технологических».

В этом состоит суть социального менеджмента, складывается его современная теория и практика.

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

Вопросы

1. Эпоха стремительных перемен — эпоха менеджеральной революции.
2. Инновационная теория социального управления.
3. Социальные технологии — инновационный ресурс социального менеджмента.

Вопросы для повторения

1. В чем причины менеджеральной революции?
2. Как вы понимаете, что такое менеджеральная революция?
3. Менеджеральная культура, ее сущность и содержание. Как вы оцениваете ее состояние в России?
4. Что такое социальный менеджмент, каковы его особенности в России?

Вопросы для обсуждения

1. Почему «человеческий ресурс» сегодня оказался в центре управленческих проблем?
2. Способна ли современная российская менеджеральная (управленческая) культура ответить на грозные вызовы конца XX — начала XXI вв.? Если нет, то почему?
3. Какие методы сегодня преимущественно используются в социальном управлении в России, почему они не эффективны?

Литература

1. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1992.
2. Глухов В. В. Основы менеджмента: Учебно-справочное пособие. СПб., 1995.
3. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М., 1991.
4. Социальные технологии: Толковый словарь. М., 1995.
5. Иванов В. Н. Социальные технологии в современном мире. М., 1996.
6. Иванов В. Н., Патрушев В. И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М., 2001.
7. Афонин Ю. А., Иванов В. Н. и др. Россия: объединяющая идея, путь выхода из кризиса, улучшение жизни каждого. М. — Самара, 1997.
8. Основы современного социального управления / Под ред. В. Н. Иванова. М., 2000.

Глава 2

СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ЕГО НАУЧНЫЕ ШКОЛЫ

Рассматривая последовательность событий в XX в., можно заметить одну характерную особенность: быстрое развитие теории и практики менеджмента во всем мире. Действительно, наиболее характерным для него является стремительное восхождение от неприметной периферийной дисциплины, каким менеджмент был во времена Ф. Тейлора¹, до основного направления социальной мысли, *ведущего общественного и научного института, который сегодня определяет образ жизни миллионов людей*. Прежде чем подняться до таких высот, менеджмент прошел многовековую эволюцию в рамках различных исторических этапов общественного развития.

Уже в древнейших обществах — Шумере, Египте и Аккаде — наблюдалась трансформация высшей касты — жрецов — в религиозных функционеров, по сути менеджеров. Это удалось сделать благодаря переформулированию священнослужителями религиозных принципов: если раньше боги требовали человеческих жертв, то позднее, как заявляли жрецы, им стала нужна сугубо символическая жертва: оказывалось достаточным, если верующие ограничивались подношением денег, скота, ремесленных изделий и т.д.

По существу речь идет *о первой управленческой революции* в истории человеческого общества, в результате которой на свет появился принципиально новый тип деловых людей — еще не предпринимателей, но уже и не религиозных деятелей. Предприимчивые жрецы вскоре стали богатым и влиятельным классом. При этом деньги для них не служили самоцелью, они являлись побочным результатом религиозной и государственной деятельности, поскольку жрецы, помимо соблюдения ритуальных процедур, заведовали сбором налогов, управляли государственной казной, регулировали государственный бюджет, ведали имущественными делами. Они прилежно вели дело-

¹ Тейлор Фредерик Уинслоу (1856-1915) — основоположник школы научного менеджмента, автор книг «Цеховой менеджмент» (1903), «Принципы и методы научного менеджмента» (1911).

вую документацию, бухгалтерские расчеты, юридические записи, осуществляли снабжение, контрольные, плановые и другие функции, относящиеся к практике управления. Побочный результат управленческой деятельности жрецов — появления письменности, которой затем овладели и другие слои населения.

Таким образом, в результате первой управленческой революции менеджмент формировался как инструмент коммерческой и религиозной деятельности жрецов, превращаясь со временем в социальный институт и профессиональное занятие.

Вторая управленческая революция произошла приблизительно через тысячу лет после первой и связана с именем вавилонского правителя Хаммурапи (1792—1750 до н.э.), который издал знаменитый свод законов, содержащий 285 законодательных актов управления государством. Свод законов Хаммурапи является ценным памятником древневосточного права и представляет собой очередной этап в развитии социального управления. Уникальное значение этого кодекса, регулировавшего все многообразие общественных отношений между социальными группами населения, состоит в том, что он давал руководство для администраторов всей обширной империи.

Кроме того, Хаммурапи выработал оригинальный лидерский стиль, постоянно поддерживая свой социальный образ опекуна и защитника подданных. Для традиционного метода руководства, который характеризовал прошлые династии царей, это было ценным нововведением.

Итак, суть второй революции в менеджменте заключается в появлении чисто светской манеры управления, возникновении первой формальной системы организации и регулирования отношений людей, наконец, зарождении первых ростков лидерского стиля, а стало быть, и методов мотивации поведения.

Через тысячу лет после смерти Хаммурапи Вавилон вновь напоминает о себе как о центре развития практики менеджмента. Царь Навуходоносор II (605—562 до н.э.) явился автором системы производственного контроля за текстильной продукцией и в зернохранилищах, первым применившим цветные лыки, с помощью которых определялось качество ткани и зерна, поступивших на склады каждую неделю.

Достижения Навуходоносора II характеризуют *третью управленческую революцию*. Если первая была религиозно-коммерческой, вторая — светско-административной, то третья оказалась производственно-строительной.

Значительное количество управленческих нововведений можно обнаружить в Древнем Риме, особенно в системе территориального управления Диоклетиана (243—316 н.э.), а также в организации Римской католической церкви в эпоху Средневековья, которую и сейчас считают наиболее совершенной формальной организацией западного мира. Ее вклад высоко оценивается в таких областях менеджмента, как управление персоналом, система власти и авторитета, специализация функций.

Четвертая управленческая революция практически совпадает с индустриальной революцией XVII—XVIII вв., которая стимулировала развитие европейского капитализма и имела гораздо более существенное влияние на теорию и практику социального управления, чем все предшествовавшие революции в менеджменте.

По мере того как индустрия перерастала границы фабричной системы (мануфактуры) и созревала современная система акционерного капитала, владельцы капитала все более удалялись от занятия бизнесом как экономической деятельностью. В результате вместо единственного руководителя-собственника появилось несколько наемных менеджеров-несобственников, рекрутировавшихся из всех, а не только из привилегированных классов. Новая система собственности ускорила развитие промышленности и привела к отделению управления от производства и капитала, а затем и к превращению администрации и менеджмента в самостоятельную социально-экономическую силу.

Администрирование — это формулирование общих целей и политики компании, а *менеджмент* — организация и контроль за их реализацией. Таков первоначальный и узкоспециализированный смысл менеджмента. Затем менеджмент распался на множество функций — планирование, делопроизводство, снабжение, сбыт, организация, анализ хозяйственной деятельности и др. Таким образом, каждый производственный процесс выделился в самостоятельную функцию и сферу деятельности менеджмента. Но как только число таких функций возросло, обострилась проблема их координации и соединения на новой основе. Менеджмент и администрация приобрели специальные инструменты координирования деятельности людей, в частности систему принятия решений, цели политики компании, философию управления.

Итак, началом четвертой революции в управлении явилась буржуазная революция, которая символизировала выход на историческую сцену новой фигуры — капиталиста, а по истечении определенного времени — наемного менеджера. Иными словами, начало этой эпохи — появление капиталиста, конец — появление менеджера. Как только появился класс профессиональных менеджеров, отделившийся от класса капиталистов, стало возможным говорить о новом радикаль-

ном перевороте в обществе, который нужно считать *пятой управленческой революцией*.

Зарождение акционерного капитала, появление огромных корпораций, централизация банков и транспортных сетей делали излишней фигуру индивидуального собственника. Его место начинал занимать бюрократ — наемный чиновник. Административные работники фактически захватили господствующие высоты в общественной жизни и превратились в самостоятельную социальную страту. «Люди, господствующие в бюро», монополизировали технику управления и каналы коммуникации. Чиновники — это прежде всего те, кто прошел специальную подготовку и занимается управлением в качестве профессиональной деятельности.

Усложнение управления общественным производством приводит к монопольному захвату его ключевых функций закрытой «статусной группой», имеющей свою идеологию и систему ценностей. Происходит тотальная бюрократизация управленческого аппарата, бюрократия превращается в господствующий элемент социальной структуры. Социологический анализ бюрократии как социального явления наиболее основательно представлен в работах М. Вебера.

Хронологически подлинная история менеджмента начинается с движения, во главе которого стояла группа передовых западных инженеров конца XIX — начала XX вв. К ним относят Ф. Тейлора (тейлоризм), А. Файоля, Г. Эмерсона¹ и др. В центре их внимания стояли вопросы повышения производительности труда и улаживания социальных отношений на предприятии. Со временем менеджмент стал сферой большой политики. Начиная с известных хоторнских экспериментов, заложивших методологические основы доктрины «человеческих отношений», он переориентировался на социально-психологическую проблематику. Теоретический фундамент современного менеджмента заложен трудами А. Маслоу, Э. Мэйо, П. Дракера²,

¹ Файоль Анри (1841–1925) — французский исследователь проблем государственного управления, общественных учреждений и системы образования, создатель теории администрации, автор книги «Общая и промышленная администрация» (1923). Эмерсон Гаррингтон (1853–1931) — американский исследователь менеджмента, автор книг «Производительность как основание для управления и оплаты труда» (1900), «Двенадцать принципов производительности» (1912).

² Маслоу Абрахам (1908–1970) — американский психолог, один из лидеров гуманистической психологии, создатель иерархической теории потребностей. Мэйо Элтон (1880–1949) — американский социолог и психолог, один из основоположников индустриальной социологии, создатель доктрины «человеческих отношений» и социальной философии менеджмента. Драйкер Питер (1909) — американский экономист, социолог, специалист в области проблем управления, ведущий теоретик так называемой эмпирической школы, представляющей собой синтез школы «научного менеджмента» с доктриной «человеческих отношений».

которые послужили исходной точкой для практических разработок в области «гуманизации труда» и новых форм организации управления, стали основой специальной управленческой функции, называющейся «управление персоналом», или, более широко, «управление человеческими ресурсами», что во многом тождественно понятию «социальный менеджмент».

В 1941 г. Дж. Бэрнхейм написал книгу «Менеджерская революция», где как основную провел идею о том, что в современных условиях класс капиталистов практически вытеснен классом управляющих. По существу эта мысль во многом совпадает с мыслями М. Вебера, но с той лишь разницей, что вместо бюрократии господствующей силой провозглашаются менеджеры — такой же социальный класс, как бюрократия или буржуазия. Собственность, полагает Бэрнхейм, — это не просто капитал или овеществленный труд, а прежде всего контроль. Если нет контроля, то нет и собственности, а контроль в настоящее время находится в руках менеджеров.

Мысль об особой роли управляющих в корпорации и миссии менеджмента в обществе высказал в своей книге «Концепции корпорации» (1946) ведущий теоретик менеджмента П. Дракер, который говорил в связи с этим о настоящем «менеджмент-буме», когда идея менеджерской революции охватила сферу не только научного, но и обыденного сознания. В 1963 г. П. Сорокин заявил о трансформации капиталистического класса в менеджерский, а Т. Парсонс — о переходе контроля над производством, принадлежащего семьям собственников корпораций, к управленческому и техническому персоналу. Апофеозом «менеджмент-бума» явился известный бестселлер Дж. Гэлбрейта¹ «Новое индустриальное общество», основной пафос которого состоял в утверждении, что профессиональный менеджмент в больших корпорациях, вооруженный современной техникой, становится непобедимой силой, с которой не могут сравниться ни акционеры, ни правительство.

Таким образом, история мирового менеджмента на читывает несколько управленческих революций, знаменующих собой поворотные моменты в теории и практике управления.

Первая управленческая революция привела к возникновению власти жрецов и зарождению письменности в результате делового общения и калькуляции.

¹ Гэлбрейт Джон Кеннет (1908) — американский экономист, социальный мыслитель, дипломат, литератор. Основные работы были переведены на русский язык: «Новое индустриальное общество» (М., 1969), «Экономические теории и цели общества» (М., 1979).

Вторая революция в менеджменте, связанная с именем вавилонского царя Хаммурапи, дала образцы сугубо светского аристократического стиля управления.

Основным итогом **третьей** революции в управлении, относимой по времени к царствованию Навуходоносора II, явилось соединение государственных плановых методов регулирования с производственной деятельностью.

Четвертая революция совпала с зарождением капитализма и началом индустриального прогресса европейской цивилизации. Индустриальная революция доказала, что чисто управленческие функции не менее важны, чем финансовые или технические.

Пятая управленческая революция знаменовала приход новой социальной силы — профессиональных менеджеров, класса управляющих, который стал господствующим в сфере управления государством, материальным и духовным производством.

Иными словами, перечисленные управленческие революции соответствуют основным историческим вехам смены культур и социальных сословий: власть жрецов постепенно вытесняется господством военной и гражданской аристократии, на смену которой пришли предприимчивые буржуа, а последних на исторической арене сменили наемные работники, или «пролетарии управления», после чего социально-управленческий цикл начался снова, но на качественно ином уровне.

При всем многообразии различных современных взглядов можно выделить главные положения, лежащие в основе тех или иных научных школ социального менеджмента. В целях систематизации различных учений рассмотрим ведущие зарубежные школы управления.

Классическая школа управления. Возникновение современной науки управления связывается с именем **Ф. Тейлора**. Основные положения своей теории он изложил в работах «Управление фабрикой» (1903), «Принципы научного управления» (1911), «Показания перед специальной комиссией конгресса» (1912). Эти положения сводятся к следующему: 1) создание научного фундамента, заменяющего собой старые, традиционные методы работы, научное исследование каждого ее элемента; 2) отбор рабочих на основе научных критериев, их тренировка и обучение; 3) сотрудничество между администрацией и рабочими в деле практического внедрения научно обоснованной системы организации труда; 4) равномерное распределение труда и ответственности между администрацией и рабочими.

В основе системы Тейлора лежали методы рационализации труда отдельных рабочих, обусловившие перестройку процесса производства и, соответственно, организацию процесса управления. Именно эта сторона тейлоровского учения нашла широкое применение в работе промышленных предприятий.

Наряду с вопросами рациональной организации труда отдельного рабочего и производственных подразделений, которые составляли основу системы Ф. Тейлора, началась разработка более общих принципов организации труда и управления. Родоначальником этого направления в классической школе считается А. Файоль. В своем основном труде «Общая и промышленная администрация» (1923) он пытался разработать общий подход к анализу деятельности администрации и сформулировать на этой основе некоторые строго обязательные принципы администрирования. Управлять, утверждал он, — значит вести предприятие к его цели, извлекая максимальные возможности из всех имеющихся в распоряжении ресурсов.

По мнению Файоля, администрирование составляет часть управления, которое представляет собой значительно более широкую деятельность и включает производственную, коммерческую, финансовую, кредитную, учетно-бухгалтерскую и административную функции. Анализируя административную функцию, Файоль выделил пять ее элементов: предвидение, планирование, организацию, координирование, контроль.

Файоль разработал принципы *административной* деятельности, к которым относятся: разделение труда, власть (авторитет и ответственность), дисциплина, единство командования, единство руководства, подчинение индивидуальных интересов общему интересу, вознаграждение, централизация, скалярная цепь (линия власти), равенство, устойчивость должностей кадрового состава, инициатива, корпоративный дух. Он впервые указал на необходимость создания штабов (функциональных подразделений), которые не должны обладать правом руководства, но должны осуществлять подготовку к будущему и выявлять возможные способы совершенствования организации труда.

Дальнейшее развитие классической школы управления происходило в двух основных направлениях — рационализации производства и исследования общих проблем управления. Здесь можно выделить работы Г. Эмерсона, Л. Урвика, М. Вебера, Г. Форда.

Г. Эмерсон в работе «Двенадцать принципов производительности» (1911) рассматривал и формулировал принципы управления предприятиями. По мнению Эмерсона, такими принципами являются следующие: точно сформулированные цели управления, к достижению

которых стремятся каждый руководитель и его подчиненные на всех уровнях управления; подход с позиции здравого смысла к анализу каждого нового процесса с учетом перспективных целей; компетентная консультация — необходимость специальных знаний и компетентных советов по всем вопросам, связанным с производством и управлением (подлинно компетентный совет может быть только коллегиальным); дисциплина — подчинение всех членов коллектива установленным правилам и распорядку; справедливое отношение к персоналу: комплексный учет, обеспечивающий руководителя необходимыми сведениями; диспетчирование, обеспечивающее оперативное управление деятельностью коллектива; нормы и расписания, позволяющие точно измерять все недостатки в организации и уменьшать вызванные ими потери; нормализация условий, обеспечивающая такое сочетание времени, усилий и себестоимости, при котором достигаются наилучшие результаты; нормирование операций, предполагающее установление времени и последовательности выполнения каждой операции; письменные стандартные инструкции, обеспечивающие четкое закрепление всех правил выполнения работ; вознаграждение за производительность, направленное на поощрение труда каждого работника.

Г. Эмерсон впервые указал на необходимость и целесообразность комплексного подхода к решению задач организации производства и управления.

Л. Урвик развил и углубил основные положения А. Файоля. Главное внимание он уделил разработке принципов формальной организации.

- *Соответствие людей структуре.* Подчеркивалось, что вначале следует детально разработать структуру организации, а затем подобрать специалистов, в наибольшей степени соответствующих требованиям структуры.
- *Создание специального и генерального штабов.* Основной функцией специальных штабов должна быть разработка рекомендаций для руководителя организации. Основными задачами генерального штаба являются подготовка и передача приказов руководителю, контроль текущей работы и оказание помощи руководителю в координации деятельности «штабных» специалистов.
- *Сопоставимость прав и ответственности.* Недостаточно возлагать на линейных руководителей только ответственность за какую-либо деятельность, необходимо также делегировать им власть, соответствующую и равную ответственности.

- *Диапазон контроля* — число лиц, непосредственно подчиненных руководителю (такой диапазон, по мнению Урвика, в каждом случае зависит от индивидуальных качеств руководителя).
- *Специализация*. Возможны три типа специализации управленческих работников: по признаку цели, операции, типу потребителя либо по географическому признаку.
- *Определенность*. Для каждой должности в организации должны быть письменно определены права, обязанности, ответственность, характер взаимосвязи с другими лицами.

Совершенствованием организации производства промышленного предприятия занимался Г. Форд, сделавший дальнейший шаг в использовании системы Ф. Тейлора и применивший ее в массовом производстве, что потребовало соответствующей организации системы управления. С этой целью Форд применил следующие принципы организации управления:

- точный расчет и планирование всего процесса производства, его ступеней и связей;
- учет и планирование условий работы;
- подготовка сырья, материалов, механизмов, рабочей силы;
- осуществление производства по стандартной технологии;
- постоянный поиск путей совершенствования производства.

Школа «человеческих отношений». Родоначальником нового направления в теории управления считается Э. Мэйо. В результате экспериментов с группами рабочих на заводах фирмы «Уэстерн электрик» в городе Хоторне, продолжавшихся 13 лет (1927—1939), Мэйо пришел к выводу, что производительность труда рабочих существенно зависит не только от условий труда и действий администрации, но и от социально-психологического климата в их среде (в так называемых неформальных малых группах). Видными представителями школы «человеческих отношений» являлись К. Арджерис, Ф. Херцберг, Д. Макгрегор, Р. Блейк и др.

Основные положения этого направления сводятся к выявлению роли отношений в малых неформальных группах и утверждению того, что в практике управления необходимо выявлять и использовать социально-психологические особенности группы. Представители указанной школы значительное место отводят поиску методов совершенствования труда работников системы управления. В частности, они рекомендовали уделять самое серьезное внимание изменению неформальной социальной структуры при перестройке формальной структуры организации, а также предлагали «координацию посред-

ством комиссии», которая обеспечивает более эффективные коммуникации и понимание идей, лучшее восприятие общей политики организации и ее более эффективное осуществление. Значительное внимание представители школы «человеческих отношений» уделяли делегированию ответственности, эффективность которой, по их мнению, полностью определяется умением использовать возможности своих подчиненных как коллектива.

«Эмпирическая» школа управления. Представители третьего течения в теории управления, объединившего крупных менеджеров и консультантов, заявили, что главная задача ученых в области управления — сбор и обобщение материалов практики, разработка на этой основе рекомендаций управляющим. «Эмпирическая» школа развивается в двух основных направлениях. Проводятся конкретные организационно-технические и экономические исследования тех или иных проблем управления предприятием и осуществляется разработка новейших концепций современного менеджмента. Это прежде всего концепции «участия в прибылях», «участия в управлении» и др. Наиболее видными представителями «эмпирической» школы являются П. Дракер, Р. Дэвис, Л. Ньюмен, Д. Миллер.

Другим основным направлением исследований является изучение содержания труда и функций руководителей. Это направление в значительной степени обусловлено тем, что данная школа утверждает профессионализацию управления, т.е. его превращение в особую профессию. Труд управляющего, по мнению «эмпиристов», характеризуется двумя особенностями: первая из них заключается в том, что управляющий должен создать из имеющихся ресурсов подлинно цельное единство, а вторая — в том, что в каждом решении и действии он должен ориентироваться на будущее, т.е. на перспективы развития организации.

Независимо от занимаемой должности каждый управляющий осуществляет следующие основные функции:

- определение целей предприятия, возможных путей их достижения и постановка на этой основе конкретных задач перед работниками предприятия;
- организация деятельности предприятия путем классификации работ, их распределения, создания соответствующей структуры, подбора и расстановки кадров и т.д.;
- обеспечение стимулирования и координации работников с использованием для этого мер принуждения и поощрения, а также

контроля на основе постоянных связей между руководителями и подчиненными;

- нормирование, анализ и оценка деятельности организации и занятых в ней лиц;
- мотивация желаний работников в зависимости от результатов их деятельности.

Учитывая комплексность деятельности руководителя, представители «эмпирической» школы указывают, что современному управляющему недостаточно быть узким специалистом технического или экономического профиля, он должен владеть общими научно обоснованными и проверенными на практике методами и приемами социального управления.

Представители данной школы управления уделяют значительное внимание вопросам централизации и децентрализации менеджмента делегированию ответственности и др. Одна из их рекомендаций получила наиболее широкое распространение. Речь идет о целевом управлении, на необходимость введения которого указал П. Дракер.

Целевое управление представляет собой постоянно действующую систему определения конкретных целей для каждого работника управляющей системы. Совместно со своим руководителем он определяет цели своей деятельности на определенный период, способы их достижения, методы и формы отчета о достигнутых результатах. Такое целевое управление позволяет точно указывать главные направления деятельности работника и четко контролировать его работу. При этом разработка целей осуществляется периодически, позволяя постоянно концентрировать усилия работников на наиболее важных задачах.

В целом «эмпирическая» школа способствовала постановке и решению ряда актуальных проблем управления, обусловленных объективными потребностями современного крупного промышленного производства, в том числе проблем классификации и анализа функций управления, организации труда руководителя, подбора и оценки кадров, определения структур управления и др.

Школа «социальных систем». Данная школа социального управления использует выводы школы «человеческих отношений», рассматривая человека в организации как социально ориентированное и направляемое существо, обладающее различными потребностями, влияющими на среду в организации. В то же время среда оказывает влияние на формирование потребностей. Наиболее видными представителями «социальных систем» являются Д. Марч, Г. Саймон, А. Этциони и др.

Отправным пунктом рассмотрения человека в организации является признание того, что потребности человека и потребности организации не совпадают. Потребности каждого человека в организации рассматриваются школой «социальных систем» в виде иерархии потребностей: удовлетворив потребности одного уровня, индивид переходит к следующему. Однако в связи с тем, что природа организации ставит определенные преграды на пути человека, неизбежен конфликт между ним и организацией. Основную задачу школа «социальных систем» видит в снижении силы конфликтов.

Данная школа управления акцентирует внимание на исследовании наиболее общих форм организации, анализируя части системы, их взаимодействие, процессы, связывающие части системы с целями организации. Главными частями системы, по мнению представителей указанной школы, являются индивидуум, формальные и неформальные факторы, группы, групповые отношения, типы статусов и ролей в группах. Части системы связаны определенными организационными формами, к которым относятся формальные и неформальные структуры, каналы коммуникации, процессы принятия решений. Предприятие при этом рассматривается как сложная социотехническая система.

«Новая» школа. Данное направление в теории управления характеризуется стремлением внедрить в науку управления методы и аппарат точных наук. Наиболее видными представителями этой школы являются Р. Акофф, Л. Берталанфи, С. Вир, Р. Калман, Л. Клейн, Р. Люс, Д. Форрестер. Формирование «новой» школы связано с возникновением кибернетики и исследования операций. Исследование операций оформилось в самостоятельную отрасль науки, развивающуюся в двух основных направлениях.

Первое связано с построением математических моделей явлений, наиболее часто встречающихся в производственном менеджменте и связанных с управлением запасами, распределением ресурсов, задачами массового обслуживания, заменой устаревшего оборудования, выбором стратегий поведения в условиях неопределенности, упорядочением работы по времени и другими. Второе акцентирует внимание на изучении систем и привело к созданию «системотехники».

В дальнейшем в «новой» школе сформировалась самостоятельная ненаучная дисциплина — *теория управленческих решений*. Исследования в этой области направлены на разработку:

- методов математического моделирования процессов, выработки решений в коллективах;
- алгоритмов выработки оптимальных решений с применением теории статистических решений, теории игр и т.д.;

- количественных прикладных и абстрактных математических моделей экономических явлений, в том числе моделей воспроизводства в масштабе общества и отдельных фирм, моделей баланса затрат и выпуска продукции, моделей прогнозирования научно-технического и экономического развития и др.

Менеджмент человеческих ресурсов. Термин «менеджмент человеческих ресурсов» возник в 60-е гг., когда в одной из статей американского социолога Р. Е. Майлза модель «Человеческие отношения» противопоставлялась модели «Человеческие ресурсы». В модели «Человеческие отношения» основное внимание направлено на создание оптимальных условий труда для работника. В модели «Человеческие ресурсы» сотрудники рассматриваются как источник неиспользованных резервов и как важнейшая возможность наладить более рациональное планирование и принятие решений в общей структуре предприятия. Удовлетворение сотрудников уже не является важнейшей целью, а становится результатом личной заинтересованности работающего.

Различные исследователи данного направления обратили внимание на роль хороших кадров внутри организации. Быть «отличным предприятием», по мнению этих исследователей, в конечном счете означает иметь и уметь удержать отличных сотрудников. На основании проведенных исследований был сделан вывод, что фактор труда является не только статьей расходов; человеческий фактор и его использование на предприятии становится *стратегическим фактором* и жизненно важным условием для того, чтобы предприятие могло выжить в сложных и нестабильных условиях рынка.

Наиболее часто употребляемое толкование термина «менеджмент человеческих ресурсов» — мобилизация сотрудников посредством активной работы менеджеров. На самом деле можно привести очень много толкований и, хотя они различаются по некоторым пунктам, выделить несколько общих черт. Три основные из них:

- отношение к человеческому фактору как источнику доходов;
- создание простора деятельности для каждого сотрудника, чтобы он мог внести свой личный вклад в общее дело;
- интеграция кадровой политики в общую политику предприятия.

Целью этого вида менеджмента является принятие на работу, стимулирование, совершенствование и профессиональная подготовка компетентных и заинтересованных сотрудников, которые эффективно реализуют цели организации.

В философии менеджмента человеческих ресурсов сотрудники — это активы предприятия, человеческий капитал, что предполагает осу-

ществление политики *меньшего контроля над сотрудниками, но большей мотивации и стимулирования к труду.*

Одно из существенных отличий модели «Менеджмент человеческих ресурсов» от модели «Менеджмент человеческих отношений» состоит в том, что при менеджменте человеческих ресурсов от самого сотрудника требуется активная позиция. Это предъявляет особые требования к структуре организации и политике предприятия в области организации труда и создания определенных условий работы. И то и другое должно оставлять место для личной инициативы. Это означает, что одни сотрудники за свой труд получают больше и продвигаются по службе быстрее, чем другие.

В рамках менеджмента человеческих ресурсов кадровая политика из «реагирующей» политики управления превращается в активную стратегическую политику, которая высшим эшелонам менеджеров интегрируется в общую политику всей социальной организации.

Краткое изложение основных направлений развития теории социального управления указывает на постоянный поиск новых форм и методов рационализации менеджмента. При этом теория и практика менеджмента как любого социального явления имеет свои закономерности. Часть из них проявляется в смене лидирующих позиций профессиональных групп в постановке и разработке основных проблем теории управления на определенном историческом этапе развития менеджмента.

Развитие мирового менеджмента проходило ряд взаимосвязанных стадий. Сначала высшие управленческие посты и лидирующее положение в разработке проблем управления занимали инженеры, стремившиеся максимально рационализировать и механизировать производство. Им на смену пришли экономисты и финансисты, видевшие главную задачу в получении максимально возможной прибыли за счет эффективного управления капиталом. Затем наступил период, когда высшее звено управления начало «рекрутировать» юристов, считая, что главное в бизнесе и менеджменте — соблюдение формальных предписаний, различных инструкций, нормативных актов и законности в целом. В настоящее время управляющими высшего ранга и разработчиками глобальных проблем управления становятся выходцы из структур кадрового менеджмента, т.е. персоналоведы, ставящие в центр современной концепции управления Человека. По оценкам ведущих западных социологов, именно персоналоведы будут занимать лидирующее положение в управлении современным миром. Иными словами, *каждый директор — это директор по кадрам, каждый управляющий — это управляющий персоналом.*

Вопросы

1. Содержание пяти управленческих революций, характеристика их особенностей.
2. Научные школы менеджмента.
3. Истоки социального менеджмента. Школа «человеческих отношений», «социальных систем», «менеджмент человеческих ресурсов».

Вопросы для повторения

1. В чем заложена основа, позволяющая выделить пять управленческих революций?
2. Почему «человеческий фактор» стал определяющим среди остальных в новых теориях управления, начиная с Э. Мэйо?

Вопросы для обсуждения

1. В чем сущность современной менеджеральной революции?
2. Каковы общие и особенные черты концепций управления в различных школах социального менеджмента?

Литература

1. Мескон М. Х., Альберт М., Хендоури Ф. Основы менеджмента. М., 1992.
2. Энциклопедия социальной работы. В 3 т. М., 1993.
3. Эрхард Л. Благополучие для всех. М., 1992.
4. Тейлор Ф. У. Менеджмент. М., 1992.
5. Самперт Х. Социальная рыночная экономика: германский путь. М., 1993.

Глава 3

СОЦИАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ — ФЕНОМЕН УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ КОНЦА XX — НАЧАЛА XXI вв.

Роль культурного фактора в решении современных проблем управления обществом возрастает и будет возрастать в будущем. Это объясняется рядом обстоятельств.

Во-первых, социальные регуляторы общественной жизни в связи с требованиями информационной революции среди других (экономических, юридических, политических) приобретают все большую значимость.

Во-вторых, они становятся все в большей мере системообразующими в совокупности всех взаимодействующих сил в обществе и проникают в деятельность каждого элемента общества, расширяя тем самым зону своего воздействия.

В-третьих, доля интеллектуальной собственности в общей совокупности общественного продукта непрерывно возрастает, достигая в развитых странах до 50% его общего объема, что повышает значимость и ответственность общества за рациональность использования его главных ресурсов — человеческого и интеллектуального, частью которых и является управленческий ресурс.

Между тем общество, в особенности России, стоит сегодня перед острой проблемой, нарастающим противоречием: происходит накопление интеллектуального потенциала, увеличиваются возможности его использования в управленческой деятельности, однако уровень управления падает, мир переживает системный кризис управления, который угрожает планете непредсказуемыми катастрофами, даже уничтожением всего живого.

Существует множество определений культуры вообще, частью которой является управленческая культура. Очевидно, что сознание, человеческие знания, суждения, чувства, настроения, философские, экономические концепции, управленческие в том числе, мыслительный и эмоционально-чувственный процессы — важные элементы культуры. Однако базовым в определении культуры является «способ

деятельности», условия жизни, традиции, обычаи, нравы, общественные отношения, без которых нет общественного производства, воспроизводства и потребления материальных и духовных ценностей.

Итак, главная проблема культуры — воспроизводство самого человека, его знаний, навыков, ценностей материальных и духовных.

Очевидно, что это возможно только в системе определенных общественных отношений через различные виды деятельности, прежде всего творческой.

Принимая во внимание все вышесказанное, можно выделить элементы управленческой культуры как органичной части общей культуры общества:

- *управленческие знания* (теория управления, менеджмента), соответствующие сознание, чувства, настроения;
- *общественные отношения*, прежде всего управленческие, организационные, которые материализуют знания, нормы, образцы в своем содержании и в процессе социализации личности передают ей нормы и ценности общества, в том числе управленческие, делая их устойчивым элементом культуры человека;
- *управленческая деятельность*, носящая творческий характер, позволяет переводить знания, ценности общества в процессе социализации в устойчивые черты личности, творить как саму личность, так и ее культуру, нормы ее поведения, мотивы к инновационно-управленческой деятельности.

Следовательно, управленческая культура может быть понята как единство управленческих знаний, чувств, ценностей, управленческих и организационных отношений на данном этапе управленческой деятельности. Механизм ее формирования может быть представлен следующим образом:

- формирование знаний, управленческих концепций, проектов программ и т. д.;
- развитие управленческих отношений;
- мотивация творческой деятельности в сфере управления;
- утверждение уважения в обществе к общественным институтам, государству, законам, морали, праву;
- разработка и внедрение управленческих технологий, которые оптимизируют сам процесс управления и объединяют в одно целое управленческие знания, отношения и творческую деятельность, работу общественных институтов.

Подчеркнем, что в управленческой культуре особое значение имеют рациональное начало, знания, современные концепции, наукоемкие технологии. Без современных знаний основ управления нельзя ре-

формировать общество, грамотно осуществлять государственное регулирование. Английское слово «менеджмент» (управление) происходит от корня латинского слова «манус» — рука. Первоначально оно относилось к сфере управления животными и обозначало искусство управления лошадьми. И только потом это слово перенесли в сферу человеческой деятельности и стали обозначать область науки и практики управления людьми и организациями. Управление — это достижение целей, задач общества, организации с помощью определенных методов, действий, направленных на получение конечного результата. Совершенно очевидно, что особое управленческое действие начинается с познания сути происходящих процессов, выдвижения новых идей, установок, что характеризует прежде всего содержание управления, уровень управленческого мышления. Без умения выдвинуть инновационные цели и задачи управления, а затем найти адекватные методы их решения не может быть эффективного управления.

Кризис сегодняшнего управления прежде всего объясняется отсутствием адекватных времени инновационных идей и задач управления, следовательно, и адекватных им методов решения.

Мир накануне XXI в. стоит перед новыми проблемами глобального характера, но пока не произошло осмысления их остроты, методы решения остаются прежними, во многом характерными для прошлых столетий. Корень этого противоречия — в отсталости культуры, в том числе управленческой, которая является органической частью общей культуры человечества. Мир уже вступил в период разнообразия новых национальных культур. Множественность культур — это не основание для усиления конфронтации, а условие для толерантности — взаимной терпимости, взаимопонимания людей — и путем обмена лучших ценностей, культурных образцов формирования новой культуры XXI в., способной отвечать на его вызовы. Пока этого не происходит. Образцы «традиционных» и «сильных» культур, которые уже во многом исчерпали себя, нередко силовыми методами навязываются миру, отдельным его регионам, что усиливает состояние социальной напряженности на планете. В целях выживания человечества миру еще предстоит совершить ряд прогрессивных изменений в организации трудовой деятельности, производственных отношений, в утверждении принципов гражданского общества, самоуправления и т.д. Но эта модернизация цивилизации сегодня возможна только в условиях ускоренной смены образцов культуры, знаний, ценностей, способов освоения действительности. Пока в самой культуре очень много

рутинных элементов, устаревших стереотипов, мертвых традиций и т.п., а может, еще нет понимания и стремления у многих субъектов, ее носителей, сменить образцы и на основе терпимости и живого диалога разных культурных потоков вырабатывать новые, пропитанные уважением к иным мнениям, общественным институтам, разным государствам и моральным нормам. Процесс модернизации общества необходим, но культурное обновление должно предшествовать ему и во многом обеспечивать его, определять его темпы и сроки. Только изменяя «параметры» культуры общества, его отдельных регионов, трудовых ассоциаций, личности, можно вывести его на новую качественную ступень развития. Но тут нас ждет новое противоречие, связанное с явлением «культуршока», когда человек страдает от столкновения с «чужой» культурой, поменяв культурную среду, или в результате наложения новой культуры на старую. В таких условиях может возникнуть культуршок — полная дезориентация человека в жизненном пространстве, скажем, при появлении многообразия форм собственности, становлении рыночных отношений, изменении форм контроля и т.д.

Есть ли выход из этого двойного противоречия и какова технология его разрешения?

С одной стороны, культура изменятся быстрее, чем весь общественный строй, общественные отношения. Этому способствуют приоритетные вложения в культуру, науку, образование, в интеллектуальную собственность.

С другой стороны, человека нельзя слишком быстро перемещать в иную культурную среду, ибо это приводит к нарушению гуманистических и этических норм, признанных международным правом и имеющих цель защищать человека как высшую ценность. В разрешении этого конфликта тоже необходимо достижение согласия, консенсуса, что возможно не на основе голого отрицания прошлых образцов, их подавления, а на базе встраивания новых в старые, использования прошлых культурных традиций с учетом новых требований, новых ценностей. Нарушение этого принципа не только не способствует реформированию общества, но и, наоборот, порождает мощные механизмы сопротивления в сознании, которое является и самым инновационным, и самым консервативным элементом общественной жизни. В ситуации шока в сознании начинают работать собственные консервативные механизмы:

- стремление удержать прошлое любой ценой потому, что все лучшее уже было;
- неготовность к инновациям большинства порождает перенос опоры не на инновации, а только на «вечные ценности» (нравственные, национальные, религиозные);
- тенденция «наркотизации» духовного мира средствами «массовой культуры», мистики и т.п.

Возникает один из коренных вопросов современности — как обеспечить доступ «замкнутым» «тоталитарным» культурам к открытому диалогу с другими культурами мира, как добиться их взаимообогащения на основе толерантности и обеспечить формирование новой открытой культуры XXI века, в том числе и управленческой?

Отвечая на этот вопрос, следует подчеркнуть, что последняя берет из интегральной культуры многие аспекты национальных цивилизационных культур человека не на основе подавления, навязывания образцов, а на основе согласия и отбора всего лучшего. Она должна объединить, облагородить три типа управленческих культур:

- 1 — административно-командную;
- 2 — информационно-аналитическую;
- 3 — социально ориентированную.

Первая свойственна тоталитарным режимам, основана на жестких бюрократических регламентациях, огромном аппарате чиновников, мотивации страха, ответственности и господстве административного права и государственных структур; наблюдается превалирование силовых методов, где во многом исключаются механизмы саморегулирования в гражданском обществе, альтернативность решений, инакомыслие и т.д.

Второй тип основан на господстве информационных технологий, компьютерных систем при выборе и принятии управленческих решений, в которых преобладает технократический элемент над гуманитарным, гуманистическим.

Третья — социально ориентированная культура управления, ограничивающая действие рыночных отношений и включающая частично «социальный фактор» в механизм регулирования, способствующая раскрытию творческого потенциала человека. Она характеризуется не только правовым, административно-командным, информационно-аналитическим типом регулирования, но и включением *социальной мотивации в виде высокой социальной защиты своих граждан, мотивации их труда и всей жизнедеятельности.*

Последняя ближе всего к интегральной управленческой культуре будущего, в основе которой, несомненно, будет лежать опора на человеческие ресурсы, принципы гуманизма и защиты природы и человека как высших ценностей. Принцип, ошибочно принятый за системообразующий: «Жить — значит потреблять, разрушать природу, загрязнять Землю», — исчерпал себя. Нужна новая парадигма культуры: «Жить — значит прежде всего воспроизводить жизнь, участвовать в ее саморегулировании, в ее самопознании, саморазвитии», что значительно сложнее, но другого сегодня не дано¹.

Можно ли сегодня говорить об общих контурах, чертах управленческой модели будущего, способной ответить на вызовы XXI века? На этот вопрос можно ответить утвердительно потому, что совокупный опыт многих культур позволяет это сделать.

Известно, например, что в Японии управленческая культура — это сплав классической концепции европейского менеджизма и японского традиционализма. Японцы внимательно изучили все известные концепции и построили свою собственную. Как страна созерцательного мировоззрения, эстетического отношения к действительности, тесной связи человека с природой, края храмов и садов сумела усвоить, во многом переработать техническую и гуманитарную культуру Запада, добиться вершин технического прогресса, стать мировой экономической суперзвездой, сохранив свою самобытность?

Отвечая на этот вопрос, прежде всего следует подчеркнуть, что в Японии была создана современная система управления и формируется соответствующая культура управления, в которой просматриваются тенденции будущей мировой культуры. Уникальность этой системы прежде всего состоит в ориентированности управления на отдаленные цели. Каждая фирма не довольствуется временными успехами, а ориентируется на перспективу, солидно укрепляется на рынках. «Забудь о сегодняшнем дне, а думай о завтрашнем», — эта установка стратегии и массового сознания в корне противоположна западному менталитету: «Будет день — будет пища». При такой стратегии нет места канонизации, наоборот, открывается простор для гибкости, быстрой адаптации, маневрам и перестройкам в борьбе за место на мировом рынке.

В целом, под стратегией в Японии понимают «готовность к событиям». Основными характеристиками стратегии управления японской фирмы являются:

¹ Шилин К.И. Путь в будущее. Экософы, экософия и живая логика будущего: Экософский словарь. М., 1995.

- ориентация на изменения;
- ориентация на среду и место в среде;
- отсутствие детерминированного курса поведения;
- учет и использование всех возможностей для выживания в меняющемся мире не в конкретный момент, а в длительной перспективе;
- выделение в качестве основного ресурса выживания достижение органического единства техники, технологии и социального фактора.

Интересно отметить, что сами японцы — люди очень конкретного мышления, однако требования концептуальной революции в Японии были эффективно освоены и получили приоритет. Обычно управление включает четыре основные функции: планирование, организация, мотивация и контроль. Японцы нашли и освоили свое ключевое звено — управление персоналом. Там разработаны уникальные методики подбора, расстановки и обучения персонала управления¹. Известный американский специалист в области управления Уильям Оучи японскую систему управления характеризует как совокупность духовных и культурных ценностей, сложившихся естественным путем и логически вытекающих из своеобразия японской нации, как комплекс взаимосвязанных элементов, основой которого служит доверие, тонкое понимание людей, близкие, подобно родственным, отношения.

С этим нельзя не согласиться: в центре японского менеджмента действительно стоит человеческий фактор. Технические технологии в японском производстве сопровождаются самыми современными, наукоемкими социальными технологиями мотивации человека к труду и эффективной организации внутригруппового поведения. Японцы в этой области давно перестали быть учениками и сегодня стали примером для всего мира. Японская фирма создает для работника специфическую атмосферу согласия, толерантности, защищенности, что стимулирует человека к эффективному труду. Здесь созданы уникальные методики истинно человеческих отношений на производстве, которые органично сочетаются с традиционной японской культурой корпоративности, что и составляет основное отличие японского менеджмента, например, от американского, где основное внимание уделяется техническому аспекту организации производства. Наконец, японцы обращаются к конституции принца Сетоку: «Гармония превыше всего, и всякого поощрения и похвалы достойно пресечение несправедного поведения»².

¹ Японский менеджмент: конспект лекций по теории управления. М., 1971.

² Японский менеджмент. С.25.

Пожалуй, вот основные черты японской модели управления и соответствующей ей управленческой культуры. К их числу относятся:

- долгосрочная стратегия;
- постепенность в формировании инновационной управленческой культуры с сохранением своей самобытности и «встраивания» старых элементов в новое содержание;
- быстрое освоение самых передовых образцов мировой технической культуры, в том числе информационных, обучающих, социальных технологий и их успешное использование в собственной культурной среде;
- выделение в качестве приоритетных ресурсов модернизации и развития человеческого фактора и работы с персоналом управления;
- сохранение, поддержание и приумножение нравственных норм культуры, без которых нельзя сделать ни шага в управлении, особенно в период модернизации общества (его реформирования).

Мировой культурный опыт свидетельствует, что в обществе нельзя ставить цели и добиваться их осуществления любыми средствами. Если они безнравственны, несут зло большинству людей, нации, нарушают основную ценность морали — человеческую жизнь, игнорируют смысл человеческого общежития — гуманизм, то любое реформирование общества лишено смысла и бесперспективно. Хорошо известно, что нравственность, мораль, наряду с правом, — основные регуляторы общественной жизни, без использования которых нельзя реформировать ни одно общество.

Не есть ли в этом смысле опыт Японии в его технологизированном виде, основных принципах и чертах модели прообраз управленческой культуры XXI века?

Традиционно считается, что для формирования культуры социального менеджмента достаточно экономических знаний и немного правовых. Нередко забывается, что такое понимание менеджмента было исчерпано уже в 1930-е гг., в период «великой депрессии», или системного кризиса, который охватил тогда западный мир. Именно тогда президент США Рузвельт пророчески заметил в одной из своих приветственных речей, обращенной к губернаторам штатов в Белом доме, что «сохранение наших национальных богатств является только частностью по отношению к более общему вопросу производительности национального труда»¹.

¹ Уинслоу Т.Ф. Принципы научного менеджмента. М., 1991. С. 7.

Что же включалось в понимание «производительности национального труда»? Прежде всего «человеческий ресурс», формирующийся тогда взгляд на управление, как на вид человеческой деятельности, где поиск лучших, более компетентных людей для выполнения функций — начиная от президентов наших крупных компаний и до домашней прислуги включительно — никогда не были более настоящими, чем в наше время, и спрос на знающих, хорошо обученных людей никогда не превосходил в большей мере ограниченности предложения¹.

Именно в 30-е гг. в понятие «хорошее обучение» прочно вошло усвоение разных отраслей знаний: от социологии, политики, морали, истории, психологии, теории сложных систем до информатики, логики, математики, технологий прогнозирования и т.д. С тех пор *культура управления понимается как многознание*, использование данных многих наук, их самых передовых достижений и перевод интегральных данных на язык выработки и принятия управленческих решений. Поэтому в сферу управления, во-первых, пришли представители разных отраслей знания, во-вторых, стало осуществляться непрерывное обновление накопленных знаний, постоянное переобучение персонала управления.

Что же становится приоритетным в обучении и постоянном пополнении знаний управляющих? Оказывается, даже не экономика, не право, не технические технологии, а поведение человека в организации, в обществе, законы раскрытия творческого потенциала как менеджера, так и каждого работника, культура человеческого общения. Словом, *знание и понимание человека, форм его поведения в социальной организации — важнейший элемент управленческой культуры и суть менеджеральной революции*, которую переживает мир, что, несомненно, составит основу новой культуры XXI века.

Многие иностранцы, посещающие японские фирмы, удивляются, как японцы, используя ту же технологию, те же оборудование и сырье, что применяются в Европе и США, добиваются более высокого качества продукции. Японцы считают, что качество продукции дают не станки, а люди, но это не находит понимания у иностранцев.

Руководители японских фирм обнаружили секрет овладения энергией людей и использования их потенциалов с большей эффективностью, чем кто бы то ни был. Эти секреты реализуют хорошо обученные и талантливые организаторы-управляющие, менеджеры. В высокоразвитых странах их готовят специальные средние и высшие

¹ Вудкок Д.Ф. Раскрепощенный менеджер. М., 1991; Мескон М.Х., Альберт М., Хедоурн М. Основы менеджмента. М., 1992.

учебные заведения, государственные и частные школы, лицеи и колледжи.

Эта профессия требует настолько большой самоотдачи, что состояние стресса, как результат чрезмерных умственных перегрузок, немцы в обиходе шутливо называют «болезнью менеджера».

Каждая страна располагает ограниченным числом управляющих, считается, что это «золотой фонд нации». В числе типичных социально-психологических черт личности этой профессии исследователями называются инициативность, высокая работоспособность и т.п. Но главные среди них — творческий склад ума, стратегическое мышление, умение аккумулировать энергию многих, склонность к инновациям. Эти черты среди всех традиционных менеджеров выделяют фигуру преобразующего лидера, суперталанта организации дела, способного создавать *новые организационные структуры и решать неординарные задачи.*

Традиционный менеджер и современный лидер отличаются друг от друга прежде всего тем, что последний не только сохраняет существующий порядок в организации, осуществляет контроль, полагается на систему и т.п., но и осуществляет инновации, развивает существующий порядок, завоевывает доверие людей.

По вопросам типологии лидерства на Западе имеется большая литература. Это понятно: обнаружилась острая нужда в руководителях нового типа, способных к инновациям, жесткой борьбе на рынке, могущих, одним словом, выиграть сражение.

На что же опираются в своей подготовке лидеры разного типа в решении традиционных и инновационных вопросов управления?

Постепенно преодолевается господствовавшее ранее представление, что «капитаны промышленности рождаются, а не делаются», стоит только добыть «настоящего» человека, а методы деятельности сами приложатся. Приходит понимание, что даже выдающийся человек, лидер не может конкурировать с несколькими традиционными менеджерами, обыкновенными людьми, которые действуют на основе принципов организационной культуры, начинающей занимать важное место в управленческой культуре в целом.

Организационная культура — система формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников в данной организации, отличающаяся стилем руководства, показателями удовлетворенности работой, уровнем взаимного сотрудничества, идентифицирования работников с организацией и целями ее развития.

Каждый управляющий входит в такую организацию или их совокупность и должен хорошо освоить принципы их функционирования и развития, иначе никакие природные данные и высокие личностные

качества управляющему не помогут. Организация есть, во-первых, целенаправленная система, которая, во-вторых, является частью (одной или более) целенаправленных систем и, в-третьих, части которой — люди — имеют собственные цели.

Данная организация рассматривается как открытая система: ее успех связывается прежде всего с тем, насколько удачно она приспосабливается к внешнему окружению, умеет вовремя распознать угрозу, устойчива к «ударам судьбы», не упускает возможности, возникающие в собственной среде, извлекает максимум выгод из имеющихся возможностей.

Построение системы управления есть прежде всего ответ на разные воздействия со стороны внешней и внутренней среды.

Характером организации определяется и стиль управления. Например, если среда организации и технологии стабильны, цели определены, люди по своему складу технократы, исполнительны, а не творцы, для такой организации вполне подходит традиционный стиль управления, а инновационный не нужен или будет отвергнут.

По мере усложнения внешней и внутренней среды, технологий, появления разнообразия целей или их изменения меняется и стиль управления. Он все в большей мере переходит от централизованного к децентрализованному.

Концепция культуры организации была разработана в начале 1980-х гг. в США под влиянием трех научных течений: исследований в области стратегического управления, теории организации, исследований индивидуального поведения организаций. В конце 70-х гг. эти теории во многом зашли в тупик, но они в своем содержании уже накопили основы теории культуры организации. В научной литературе разработаны типология культуры организации, выявлены признаки и нормы их наиболее эффективного функционирования и развития, классифицированы цели¹.

Особый интерес сегодня вызывают исследования в области инноваций в социальных организациях, механизмов их изменения.

В современных условиях, когда динамика перемен нередко ставит организацию в кризисную ситуацию, могут оказаться полезными выводы специалистов менеджмента о необходимости отказаться от догм в отношении к кризисам. Преодолеть кризис, выйти из него с наименьшими потерями можно только будучи к нему готовым, имея твердый план действий. Система управления должна предусматривать анализ готовности предприятия (организации, региона) к действиям в различ-

¹ См.: Франчук В.И. Основы построения организационных систем. М., 1997.

ных кризисных ситуациях; выявление областей действия организаций, наименее устойчивых в условиях кризиса; создание постоянной группы управления кризисом, назначение ответственных за планирование действий в условиях любых реально возможных кризисных ситуаций; обучение персонала действиям в условиях кризиса и регулярную проверку его готовности к действиям; моделирование кризисных ситуаций, создание постоянного центра управления кризисом. Главным условием готовности организации к кризису является назначение постоянного лица, ответственного за руководство действиями организации в кризисных ситуациях.

Кризис может быть обращен на пользу организации, если использовать его для проведения тех мероприятий по перестройке системы управления ею, которые давно назрели, но по каким-либо причинам тормозятся и постоянно откладываются.

Важно знать наиболее часто возникающие кризисные ситуации, чтобы своевременно предупреждать или правильно реагировать на них. Они могут быть следующими:

- обусловленными применением технологии, не отвечающей требованиям рынка;
- вызванными недостаточной концентрацией производства и разпыленностью людских ресурсов;
- вызванными быстрым производственным ростом и отставанием ряда систем управления;
- стратегическими;
- кадровыми;
- связанными с реализацией принципа делегирования своих полномочий (по мнению специалистов, на первом этапе руководитель предприятия должен принимать активное участие в решении всех управленческих вопросов, однако в определенный момент, не слишком рано, но и не слишком поздно, он должен передать часть своих прав другим менеджерам);
- административными, вызванными слишком большими расходами на реорганизацию, доминированием внутренних проблем над внешними, потерей первоначальной динамики и мотивации, неудачным воплощением целей отдельных организаций в единую стратегию.

В целом мировой опыт свидетельствует, что совершенствование федеральных и региональных программ развития — это те приоритеты, которые позволяют преодолеть кризис и выйти из «учеников» в «учителя». Опыт Японии — яркое тому доказательство. Покупая, например, в США предприятия, японцы обычно не меняют материально-техническое оснащение, технологию, персонал, но создают прин-

ципиально новую систему управления и социальной организации, работы и обучения персонала и его мотиваций к труду (пакеты социальных технологий). Используя новые принципы управленческой и организационной культуры, наращивая потенциал интеллектуальной деятельности, они в короткое время добиваются поразительных результатов в производительности труда и качестве продукции.

Один из самых невостребованных среди интеллектуальных ресурсов в России как на федеральном, так и на региональном уровнях — ресурс социального менеджмента.

Под *интеллектом* в управлении понимается «способность успешно реагировать на любую, особенно новую ситуацию путем надлежащих корректировок поведения», действий, ведущих к достижению поставленной цели¹. Такая способность приобретается и развивается человеком в процессе обучения и самообразования, а следовательно, является динамичной. Она может развиваться в результате повседневной практики, которая выступает ее источником, побуждающим к постоянному совершенствованию умственных способностей. Все это предполагает основательную профессиональную подготовку, гибкость и адаптивность мышления, обеспечивающие возможность ориентироваться в быстро меняющихся экономических и социальных условиях и вновь создаваемой системе управления. Данные качества, представленные как единое целое, раскрывают содержание интеллектуальной культуры. Интеллектуальная культура и профессионализм приобретают культурную ценность и высоко ценятся на рынке услуг, владельцы этого вида собственности — менеджеры — не только хорошо оплачиваются, но и нередко становятся совладельцами крупных капиталов, ценных бумаг, завоевывают большой авторитет в обществе. Управленческий интеллект становится важнейшим ресурсом общества и является частью общей культуры как общества, так и отдельной личности.

В интеллектуальных системах управления организуются и взаимодействуют личности, которые выступают носителями интеллекта. К тому же они постоянно совершенствуют свои интеллектуальные возможности, поэтому игнорировать интеллект как качество личности не правомерно ни с точки зрения науки, ни с точки зрения практики организации управленческой деятельности. Необходимо помнить, что осуществляется организация не только средств, умения, навыков, способов взаимодействия и организационных структур, но и личностей.

¹ См.: Основы социального управления/Под ред. В.Н. Иванова. М., 2000.

Важную роль здесь играет индивидуальная, групповая и коллективная рефлексия, посредством которой происходит осознание интеллектуальной культуры в качестве особого феномена.

Такое осознание выступает *самосознанием* личности, группы, коллектива. Оно является и составной частью мировоззрения специалиста. С позиции своего мировоззрения личность видит и понимает мир, в котором живет и действует, с этих же позиций и принимает решения. Поэтому в рамках вопроса об управленческом интеллекте необходимо обратиться к самосознанию личности. Интеллектуальное самосознание формируется на основе не только личного опыта, но и достижений наук о познании мышления, оно является и составной частью интеллектуальной собственности. Важно подчеркнуть, что в интеллектуальном самосознании сочетается фактическое представление специалистов об управленческой деятельности и научные сведения о совершенствовании и развитии самой этой деятельности, используемых в ней средств и способов взаимодействия. Видимо, в этом состоит суть социального менеджмента.

Однако необходимо обладать не только данным компонентом самосознания, но и развитой способностью к рефлексивному анализу и прогнозированию собственных интеллектуальных возможностей.

Благодаря рефлексии самосознание предстает живым инструментом самоорганизации личности. И это относится не только к умениям и навыкам, но и к вовлечению в поле своих возможностей новых методов, знаковых систем, вычислительных и измерительных средств, организационных структур и способов взаимодействия в интеллектуальных системах управления. Для этого нужны модели, формируемые на основе достижений наук об интеллектуальной деятельности. Однако модели могут оказаться недостаточными для эффективного развития и использования интеллекта специалиста. Кроме того, специалист должен обладать развитой интеллектуальной потребностью, уметь совершенствовать свои интеллектуальные возможности. Такая потребность должна формироваться особым образом в организованной социальной среде — начинаться с ранних этапов обучения и воспитываться в течение общеобразовательной и профессиональной подготовки специалиста по управлению. Все сказанное свидетельствует о необходимости управления развитием управленческого интеллекта. Смысл такого управления состоит в стимулировании и охране личностей, развивающих свои интеллектуальные возможности. Это необходимо прежде всего потому, что интеллект стал национальным ресурсом. В современном мире на передовые рубежи будет выходить та страна, которая найдет возможно-

сти для максимального развития интеллекта своих специалистов и интеллектуального потенциала управления. Следовательно, стимулирование и охрана интеллектуального развития общества — стратегическая цель социального менеджмента¹.

Важно обратить внимание на такое понятие, как интеллектуальная культура специалиста управления, который должен обладать целым рядом профессиональных знаний, методическим мышлением, способствующим успехам в управленческой деятельности. В этой культуре, как показывают исследования, пока отсутствует органическая связь между гуманитарным пластом, обеспечивающим грамотное социальное программирование, и техническим, позволяющим осуществлять системный анализ и информационно-аналитическое обеспечение. Вопросы интеллектуальной культуры специалиста пока только обсуждаются в научной литературе, делаются первые шаги в этом отношении, а жизнь уже требует четкого механизма ее формирования потому, что другого выхода из антиинтеллектуальной, неуправляемой ситуации просто нет.

В настоящее время самое существенное значение в аспекте защиты развития интеллектуальной собственности приобретает формирование и использование научного и образовательного потенциала управленца. Наряду с техническим и информационным, они составляют важные компоненты интеллектуального потенциала общества в целом. Увеличение интеллектуального потенциала управления связано, во-первых, с четким представлением общества о реальном и желаемом прогнозируемом состоянии в количественном и качественном отношении, во-вторых, с той степенью эффективности управленческого результата, которая необходима или прогнозируется. Решение этой задачи всей совокупностью методов исследований, прежде всего статистических и социологических, во многом является еще задачей будущего.

Одним из принципов и механизмов формирования управленческой культуры является опора на «живые знания» — суждения экспертов по той или иной управленческой проблеме.

Объем услуг сферы управленческого консультирования очень быстро растет. Например, в США он составляет в настоящее время более 3,5 млрд. долларов с ежегодным ростом на 15%. В этой сфере в США работает около 50 тыс. высококвалифицированных консультантов, объединенных в 3 крупные и 4 мелкие ассоциации.

¹ См.: Современная управленческая культура: пути формирования в процессе профессиональной подготовки учащихся в гимназии. М., 1999.

Управленческое консультирование — профессиональная помощь руководителям в решении сложных, неординарных проблем, в изменении стратегии развития, в выявлении дополнительных источников роста и т.п. Консультант подсказывает и создает интеллектуальные условия для решения проблем самими членами организации, как бы запускает механизм самоорганизации и саморазвития. Консультант — социальный менеджер, носитель общесоциальных и общечеловеческих ценностей, он хорошо ориентируется в различных сферах общественной жизни (от производства, политики, экономики до культуры, экологии, психологии и т.п.).

В ходе консультирования при комплексной оценке ситуации в организации он использует все знания, которые накопил за свою жизнь. Для решения наиболее сложных проблем он привлекает экспертов и специалистов самого высокого класса.

Мировой опыт свидетельствует, что только на основе всех перечисленных принципов, технологий можно управлять экономикой и всей общественной жизнью с учетом национальных интересов, сохранения истоков культуры и их развития, а не вопреки им (не через разрушение национальной самобытности). Поэтому управленческая культура органически включает в себя механизмы достижения согласия, соблюдения определенных правил (нравственных, юридических) в условиях здоровой конкуренции, а не конфронтации на основе социального менеджмента.

Деклараций о целенаправленности управления, его перспективности, человечности было немало, достаточно и сегодня, но следует подчеркнуть, что культура — не только «слово», но и реальное управленческое поведение, действие людей, способы общения, которые материализуются в интеллектуальных продуктах, организационных, информационных и управленческих технологиях. Разрыв между словом и делом порождает двойную мораль и ведет к дестабилизации общества. Преодоление этих пороков лежит на пути освоения теории и практики социального менеджмента или (что тождественно) менеджмента в социальной сфере.

Вопросы

1. Современная управленческая культура: сущность, структурные элементы.
2. Раскрытие «человеческого ресурса» — главное содержание управленческой культуры.
3. Общие принципы формирования социального менеджмента.

Вопросы для повторения

1. В чем состоит сущность управленческой культуры?
2. Какой из ее структурных элементов приобретает решающее значение в наши дни и почему?
3. Назовите основные принципы формирования социального менеджмента в современных условиях.

Литература

1. Социальные технологии: Толковый словарь. М., 1995.
2. *Иванов В. Н.* Социальные технологии в современном мире. М., 1996.
3. Социальная безопасность: Учебное пособие / Под ред. А. Б. Василенко, С. А. Прескурина. М., 1997.
4. *Богдан В. В., Иванов А. В.* Социальные технологии повышения надежности и безопасности техногенных и ядерных объектов. М., 1997.
5. Основы современного социального управления/Под ред. В.Н. Иванова. М., 2000.
6. Современная управленческая культура: пути формирования в процессе допрофессиональной подготовки учащихся в гимназии/Под ред. В.Н. Иванова, В.А. Мальцева. М., 1999.

Глава 4

СОВРЕМЕННАЯ РОССИЙСКАЯ ДОКТРИНА СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ТЕХНОЛОГИИ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ

Доктрина социальная — разновидность глобальной технологии, которая определяет место страны в геополитическом пространстве, — выделяет приоритеты в реализации коренных социальных интересов той или иной нации, содержит механизмы их реализации (экономические, международные, культурно-духовные, экологические, военные) и является основополагающей для определения стратегических целей социальной политики, определения социальных ориентиров реформирования, выработки любого вида политики для выражения интересов граждан. Процесс ее выработки предполагает объективный научный анализ сложившейся социально-экономической ситуации, трезвую оценку прошлого исторического опыта, изучение внешних факторов, ведущих тенденций мирового развития, геополитического пространства. На этой основе социальная доктрина: 1) выделяет главные национальные интересы, соответствующие перспективным целям данной страны и всего человечества; 2) среди них определяется ряд интересов, от удовлетворения которых в первую очередь зависит национальная безопасность данной страны и возможность существования независимого национального государства; 3) определяет те первоочередные ресурсы, которые могут быть использованы для достижения стратегических социальных целей, сохранения и развития генофонда нации, увеличения продолжительности жизни людей, снижения смертности, повышения рождаемости, словом, для повышения качества жизни своих граждан.

Следует заметить, что в России идет процесс формирования современной социальной доктрины развития общества как теоретической основы общих исходных положений не только социальной, но и остальных видов политики. Социальная доктрина раскрывает наиболее общие представления о социальной сфере, о социальных целях общества и принципиальных механизмах ее реализации.

Логика построения социальной доктрины предполагает ее структурирование на ряд разделов:

- 1) определение границ социальной сферы, которая является объектом управленческих воздействий;
- 2) оценка проблемной ситуации в этой области;
- 3) выработка алгоритма разработки социальной программы действий, как долгосрочных, так и среднесрочных;
- 4) выявление принципиальных механизмов социального устройства общества, которыми руководствуются при разработке концепции социальной безопасности.

Под социальной безопасностью понимается устойчивое функционирование государства, социальных институтов общества, обеспечивающих стабильное развитие личности и общества на основе повышения качества жизни своих граждан. Ее внешней характеристикой выступает уровень социальной напряженности. Социальная безопасность обнаруживается прежде всего на социально-психологическом уровне и является одним из важных индикаторов социального конфликта. Она отражает степень физиологической, психофизиологической, социальной и психологической адаптации разных категорий населения к объективным и субъективным трудностям.

Общим вектором разработки современной социальной доктрины российского общества являются идеи ноосферного развития и корпоративного способа организации социально-экономической жизни.

Корпоратизм (от лат. *corporatio* — объединение, сообщество). В литературе корпорация преимущественно до сих пор была известна как корпорация экономическая, то есть такой вид взаимодействия людей, который характеризуется акционерными началами, где капитал образуется путем продажи акций и облигаций. Однако по мере развития и утверждения корпоративной собственности как одной из ведущих во всем их многообразии корпорация все в большей мере рассматривается не только как определенный тип социальной организации, со своими нормами, специфическими интересами и целями деятельности, но и как особый тип организации всей общественной жизни (не только экономической), социально-политической, духовной. Он основан на принципах совладения и сораспоряжения корпоративной собственностью, подлинно народного самоуправления, договорных отношений между центральной и местной властью, возрождения духовности и культуры в каждом местном сообществе, которому центр делегирует все права распоряжения ресурсами, в том числе интеллектуальными. Таким образом, корпоратизм сегодня понимается нами как такой способ организации

общественной жизни, где пирамида общественной жизни, наконец, принимает устойчивое положение: не только центр инициирует развитие, а сами местные сообщества, социальные организации, хозяйственные субъекты, люди, проживающие на территориях, включаются в активную общественную жизнь. Став совладельцами собственности, акционерами, они сами создают властные структуры, зарабатывают на свои социальные нужды, финансируют науку, культуру, образование на территориях и, наконец, сами решают местные проблемы под свою ответственность, располагая необходимыми ресурсами и полномочиями.

На какие изменения в менеджеральной культуре следует обратить пристальное внимание? Во-первых, во второй половине 80-х гг. было обнаружено, что главный потенциал развития и прогрессивных изменений кроется в человеке, «человеческом факторе», «человеческом ресурсе». Во-вторых, открытия в этой области пошли дальше — потенциал развития заключается не только в человеке, но и в его социальных организациях. Появилось понятие *«организационная культура»* как могучий инструмент управления и как важная часть общей культуры, культурных стереотипов поведения человека в обществе и организациях. Как ответ на эти откровения в практике управления широко распространяются инновационные методы социального проектирования, программирования и социального прогнозирования. Без них социальный менеджмент в современных условиях невозможен. Они в системе стратегического социального менеджмента относятся к числу определяющих.

Ведущий и весьма распространенный стереотип в российской управленческой культуре, в общественном сознании — прагматизм, отторжение этих научных методов управления.

Сегодня не принято говорить о социальных проектах в российской управленческой практике.

На наш взгляд, Россию «перекормили» ведомственными убогими проектами, лишенными научной основы и независимой экспертной оценки, что делает проект «прожектором». И сегодня национальное самосознание отторгает проектирование как цивилизованный способ обустройства социального дома. Между тем исторический опыт свидетельствует, что весь мир, отдельные страны и народы находятся в постоянном поиске присущего им пути развития, соответствующих моделей социального поведения в контексте постоянно меняющихся внешних и внутренних условий, возникающих новых обстоятельств и потребностей. Правильно выбранный путь позволяет отдельной стране трезво оценить сложившуюся ситуацию, сконцентрировать средства и ресур-

сы на преодолении трудностей, дисбалансов на основе научного проектирования. И чем активнее в этот процесс вовлечены интеллектуальные силы общества, его гражданские институты, прежде всего передовая наука, тем демократичнее и конструктивнее обсуждаются различные альтернативные проекты выхода из кризисных ситуаций, преодоление трудностей. Например, общеизвестно, что в 30-е гг. на Западе широко обсуждалась шведская модель общественного развития. С тех пор поиск наиболее эффективных путей развития приобрел всеобщий характер. И те страны, которые в полной мере использовали метод социального проектирования, правильно определяли перспективы общественного развития, резервы технического прогресса, сегодня оказались в числе передовых. Метод проектирования позволяет мобилизовать все ресурсы: материальные, интеллектуальные, организационные — для выхода из кризиса.

Ясно, что в основу современной доктрины социального менеджмента в России должна быть положена иная парадигма общественного развития, не либерально-рыночная, а ноосферно-корпоративная¹.

С нашей точки зрения, именно этот тип цивилизации является теорией и методологией современного социального менеджмента в России, именно он определяет социальные цели ее возрождения и последующего развития. Пока социальные цели в российской Конституции только декларируются (социальное государство), но не реализуются, наоборот, происходит постоянное падение жизненного уровня большей части населения, снижения качества его жизни. Корпоратизм как основной метод реализации социальной доктрины стал мировой практикой общественного развития. Именно на его принципах разрабатывались и реализовывались «прорывные» проекты выведения стран из разрухи и кризисов (Германия, Япония, Южная Корея и др.). В настоящее время идеи корпоратизма проникли во все уголки земного шара. Корпоратизм как самая динамичная сила в истории цивилизации ныне является международной системой, определяющей экономическую, социальную, политическую и культурную судьбу большей части человечества. Из великих стран не воспользовалась корпоративным опытом только Россия, продолжающая и сегодня безумный поиск «заемных опытов».

Во-первых, корпоратизм выдвинул и постепенно стал утверждать на практике иные цели и ориентиры общественного развития, осваивать

¹ См.: *Иванов В.Н.* Путь России в будущее // Устойчивое развитие. Наука и практика. 2002. № 1.

современные ценности жизни: человек, его творческие возможности — не средство, а смысл общественного прогресса; не капитал, рынок, частная собственность — цели хозяйственной практики, а человеческий ресурс, его *потенциал*, прежде всего интеллектуальный и профессиональный, — современные ориентиры экономики.

Во-вторых, экономика, направленная на достижение таких целей-результатов, как повышение качества жизни населения, улучшение его физического и духовного здоровья, безопасности личности и ее творческого самовыражения, становится высокоэффективной, полнокровной, стимулирует производство высококачественной и конкурентоспособной продукции, создает современные рычаги постоянного совершенствования хозяйственного механизма. Появляются инновационные источники для достижения устойчивого развития и обеспечения быстрых темпов роста экономики на основе нового типа ценностей — ноосферных, экологических и т.д.

Этому во многом способствует теория и практика корпоратизма, которая становится синтезом новейших достижений всех предыдущих общественных формаций, прежде всего капиталистической и социалистической, как бы вбирает в себя все их лучшие и жизнеспособные элементы. По существу мы имеем дело с рождением новой общественно-экономической формации — ноосферно-корпоративной, которая способна утвердить баланс разных интересов: частных, групповых, национально-этнических, личных и общественных. Она, наконец, открывает простор инициативе разных субъектов социального действия и способна адекватно ответить на вызовы XXI века. Ее характерной особенностью является то, что она порождает принципиально новые методы хозяйственно-экономической жизни общества, которые позволяют наиболее полно связать ее результаты с социальным смыслом бытия, что порождает совершенно иные стимулы к деятельности многих субъектов рынка, всех граждан. Это является сегодня определяющим на пути соревнования разных цивилизаций, а корпоратизм оказывается победителем в конкурентной борьбе потому, что его хозяйственный механизм исключает из источников развития наемный труд как малоэффективный, не отвечающий современным научно-техническим требованиям и запросам потребителей.

Сегодня Россия как бы растворяется в мировой цивилизации. Можно ли говорить об особой модели общественного развития для России, о самобытности ее исторического пути и общественного развития?

Можно и нужно. Без этого нельзя понять место и роль России в геополитическом пространстве, ее шансы на достойное место в мировой

цивилизации. Конечно, России предстоит и дальше «встраиваться в мировое пространство», осваивать рыночные отношения, современные технологии. Изоляция и замкнутость — это тупиковый путь развития. Но весь вопрос в том, как и на каких принципах?

Надо ли, например, России слепо следовать по пути рыночного либерализма, от которого постепенно отказываются развитые страны? Стоит ли России терять свою экономическую самостоятельность и превращаться в придаток Запада? Совершенно очевидно, что нет. Рыночный либерализм и весь уклад жизни России (хозяйственный, социальный, духовный) несовместимы. У России другой путь и политический выбор. Он должен быть сделан с учетом национальных особенностей, собственного исторического опыта, сознательного выбора российских граждан. В последние годы России усиленно навязываются то «западные», то, наоборот, «восточные» модели развития. Россия не может принять ни одной из них. Уникальность страны в том, что она не Европа и не Азия. Россия расположена на двух частях света. Ясно одно, что политический выбор России, как определение общественно значимых целей и методов их достижения, иной и должен быть сделан с учетом мнения большинства российских граждан. Например, большинство из них не приемлет абсолютное господство частной собственности. До сих пор существует заблуждение, что частная собственность занимает ведущее место в рыночной экономике. И это заблуждение сегодня свойственно России. Между тем, мировой опыт свидетельствует: преодоление монополии одной формы собственности, частной в том числе, — необходимое условие более полной реализации творческих потенциалов людей, отдельных регионов, трудовых объединений. Под влиянием управленческой и научно-технической революции в конкурентном поле разных видов собственности все большее значение приобретает корпоративная, которая позволяет более полно связать результаты хозяйственной деятельности с ее социальным смыслом, лучше мотивирует людей к труду. В некоторых странах она (в разных формах) составляет от 60—70%. Так зачем же России становиться на путь «вчерашнего капитализма», если собственный исторический опыт веками подготавливал иной выбор — хозяйственный уклад, основанный на корпоративной собственности, природосообразный образ жизни и соответствующий ему тип сознания — ноосферный?

В чем главное преимущество корпоративного метода хозяйствования перед капиталистическим и социалистическим? Главное состоит в том, что богатство одних не создается за счет других. Суть проблемы не в том, чтобы отнять богатство для бедных, а в том, чтобы всех сделать

богатыми, хотя и в разной мере, с учетом способностей каждого. Бедные становятся более состоятельными, богатые становятся еще богаче, а относительный разрыв между ними сглаживается или выравнивается. Социальная доктрина в условиях корпоратизма реализуется не только фискальными усилиями государства, не только за счет перераспределения доходов, а прежде всего за счет предоставления каждому члену общества реальных возможностей получения лучших условий приложения своих сил. Каждый гражданин становится совладельцем собственности: банка, страховой компании, негосударственного пенсионного фонда — словом, всех материально-финансовых средств, социальных институтов, способных обеспечить современное качество жизни. В этих условиях прекращается неограниченное злоупотребление собственностью, имуществом, деньгами, природными ресурсами, которые становятся объектом социального регулирования. Это в свою очередь создает такие стимулы для творческого труда каждого, которые способны обеспечить высокую производительность труда, отличное качество изготавливаемой продукции, экологическую чистоту и безопасность окружающей среды.

В чем состоит основная цель корпоративного пути развития российского общества? Каковы на этом пути ориентиры для российских граждан, а следовательно, для теории и практики социального менеджмента? Эти ориентиры прежде всего — экологические, социальные и духовные. В экономике нельзя искать целевые установки: экономика — средство, а не смысл цивилизованного общества. К сожалению, российская экономика добывает материальные средства ценой человеческих жизней. Конечно, реализация всего комплекса целей (духовных, нравственных, социальных, политических) начинается с оздоровления экономики, но главные цели-«механизм» — это повышение качества жизни граждан, их благосостояния. Приоритетная из них — об этом, к сожалению, нередко умалчивается — укрепление здоровья людей (физического и нравственного), создание таких условий, когда средняя продолжительность жизни растет, достигает мировых стандартов — 85 лет и заболеваемость постепенно снижается, падает смертность. Поэтому высшими целями ноосферно-корпоративного пути развития являются:

- высокие доходы большинства населения, когда семья расходует из своего бюджета менее 1% на питание;
- постоянное улучшение сервиса и комфорта жизни, высокая продолжительность жизни без заболеваний, творческая и социальная активность до 85 лет и более;

- саморазвитие и творческое совершенствование личности — высшая ценность;
- широкие перспективы для самореализации подрастающего поколения;
- высокое качество жизни обеспечивается как работающим гражданам, так и престарелым, инвалидам, многодетным семьям.

На наш взгляд, ноосферно-корпоративный способ организации социальной жизни в современных условиях позволяет не просто декларировать эти цели, а реализовывать их. Почему? Прежде всего потому, что эти заботы берет на себя не только государство, центральная власть, но и органы местного самоуправления, муниципальные образования, население территорий, городов и районов, которые, став совладельцем финансовых институтов, коммерческих и некоммерческих организаций, сами учатся зарабатывать на свои социальные нужды, рационально использовать ресурсы, в том числе природные и человеческие. В самом деле, если человек не имеет стимула к здоровому образу жизни в своем муниципальном сообществе, то последнее не насаждает «культ здоровья» всеми средствами, не может быть здорового образа жизни нации в целом, снижается творческая активность и жизнеспособность населения. Поэтому центр тяжести в области экологической безопасности нации во всем мире перемещается в муниципальные образования, которые при корпоративном хозяйствовании способны рационально решать эти вопросы, обеспечивать здоровый образ жизни своего населения на основе природосообразного поведения.

Решение этих задач возможно при одном условии: население — хозяин и собственник территории, на которой оно проживает.

Самоуправление — основа развития муниципальных образований. Население городов и районов выступает собственниками, совладельцами финансовых институтов, предприятий, коммерческих и некоммерческих организаций. Совершенно очевидно, что для достижения этих целей во всем мире еще очень далеко. В России, например, доходы населения крайне низкие (до 80% бюджета семьи составляют затраты на питание), условия жизни не соответствуют современному уровню цивилизованного развития, у подрастающего поколения нет благоприятной «стартовой площадки» для жизни, собственность большей части населения сведена к наличию приватизированной квартиры. Обобщая сказанное, можно сделать вывод: попытка осуществить реформирование России в интересах общества зашла в тупик. Следовательно, осуществляемая теория и практика социального менеджмента является пока крайне несовершенной и нуждается в обновлении.

Вопросы

1. Основы современной российской доктрины социального менеджмента.
2. Инновационный метод реализации социальной доктрины.
3. Основная цель и задачи стратегического социального менеджмента.

Вопросы для повторения

1. Каковы теория и методология социального менеджмента в России, в чем их сущность?
2. Каков основной метод реализации социальной доктрины менеджмента?

Вопросы для обучения

1. Почему ноосферно-корпоративные идеи лежат в основе современной доктрины менеджмента?
2. Могут ли другие теории быть положены в основу социального менеджмента? Если да, то почему?

Литература

1. Социальные технологии: Толковый словарь. М., 1995.
2. Социальная безопасность / Под ред. Л.Б. Василенко, С.А. Проскурина. М., 1997.
3. Социальные технологии в современном мире. М., 1997.
4. *Афонин Ю.А., Иванов В.Н. и др.* Россия: объединяющая идея, путь выхода из кризиса, улучшение качества жизни каждого. М. — Самара, 1997.
5. Основы социального управления / Под ред. В.Н. Иванова и Н.В. Масловой. М., 2002. Ч. I, II, III.
6. *Иванов В.Н., Патрушев В.И.* Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М., 2001.

Глава 5

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА — УНИВЕРСАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Социальная политика разрабатывается и реализуется на основе социальной доктрины. Она может быть охарактеризована как совокупность мер, направленных на решение социальных проблем, выделение приоритетов на этом пути, поиск ресурсов и эффективных путей достижения социальных целей.

Цель социальной политики — создание благоприятного социального климата и подлинного социального согласия на основе сбалансированности разных социальных интересов с помощью определенных механизмов, обеспечивающих удовлетворение основных жизненных потребностей населения и рост качества жизни всех граждан.

Социальная политика — это прежде всего деятельность государства в социальной сфере, которая направлена на объединение усилий всех субъектов хозяйственных и управленческих структур, всего населения в целях решения социальных задач.

Она реализует права граждан через государственное регулирование (законодательное, программно-целевое, материально-финансовое и т.п.) на достойные условия жизни, на свободное участие в жизни общества, выявляя социальный аспект во всех действиях разных субъектов управления. Поэтому механизм выработки и реализации социальной политики является интегральным. Он включает в себя государственную идеологию, право, социальные стандарты, экономические средства, культуру, психологию, демографию, национально-этнические регуляторы (организационные, региональные, местные, территориальные).

Реализация социальной политики опирается на ряд принципов. Важнейший из них — формирование системы общезначимых для большинства населения социальных ценностей и социальных стандартов. Основу ее должны составлять солидарность общества, сокращение уровня обездоленности населения, преодоление эгоизма отдельных его слоев, оставивших за бортом жизни большинство своих

сограждан. Она строится на соблюдении критериев социальной безопасности общества: масштабов естественной убыли населения, продолжительности жизни, здоровья населения, детской смертности, масштабов поляризации доходов, доли безработных и т.п., базируется на социальных гарантиях государства, обеспечивающих при *любых* условиях минимальные жизненные стандарты всем членам общества.

Российскому обществу предстоит принять и законодательно закрепить социальные нормативы (минимальный прожиточный уровень, душевой доход, семейный доход, потребительская корзина и др.). Только тогда станет возможной реальная социальная диагностика, которая с помощью социальных показателей и индикаторов в мониторинговом режиме позволит отслеживать «болевы́е точки» в социальной жизни общества и намечать меры их постепенного преодоления.

Таковы принципиальные основы теории и практики современного социального менеджмента в России. Осуществляемые сегодня полумеры не могут дать положительного результата. Они ведут еще к большей социальной напряженности в общественном развитии и не могут предотвратить назревающий социальный взрыв. Поэтому к принципам разработки социальной политики относятся:

- принятие социальной доктрины российского общества;
- определение социальных целей (долгосрочных, среднесрочных и сегодняшних);
- выявление на этой основе минимальных гарантий социальной безопасности (защиты генофонда, стабилизации жизненного уровня, стимулирования социальной активности и механизмов зарабатывания на социальные нужды, мер социальной защиты «групп риска», улучшения системы пенсионного обеспечения, системы образования и профессиональной подготовки, здравоохранения, жилищных вопросов, снижения криминогенной обстановки, искоренения алкоголизма и наркомании).

Эти меры относятся к **первому этапу** в разработке социальной политики.

Второй этап. В рамках каждого из указанных направлений выделяются приоритеты. Например, в области сохранения генофонда нации определяются критерии улучшения качества питания, медицинского обслуживания и т.п.

На этой основе разрабатываются комплексные целевые программы как на федеральном, так и региональном уровнях, в рамках кото-

рых устанавливаются сроки решения проблем, изыскиваются необходимые ресурсы.

Третий этап. Все целевые программы по направлениям составлены государством и общественными институтами, осуществляется их системный анализ, вновь уточняются приоритеты с учетом реально имеющихся материально-финансовых возможностей. Через юридические нормы, бюджетный процесс, налоговые и кредитные механизмы всем направлениям государственной политики задаются социальные ориентиры, устанавливаются сроки, выделяются ресурсы, определяются ответственность и пути реализации уточненных программ.

Субъекты социальной политики государства: законодательные, исполнительные, судебные органы власти, формирующие цели, задачи, приоритеты социального, опираясь на созданную нормативно-правовую базу с участием всех общественных институтов, граждан, отчитываются перед обществом по временным периодам об эффективности решения социальных проблем.

Поэтому социальная политика не сводится только к деятельности органов власти, занимающихся социальными вопросами. В ее выработке и реализации принимают участие все гражданские институты общества, главным из которых является народ как суверен власти, перед которым власть отчитывается по результатам социальной деятельности. Формами такого контроля являются конституционное право, референдумы, выборы, отчеты депутатов, общественное мнение, письма граждан и т.п.

В выработке и реализации социальной политики участвуют не только три ветви власти: законодательная, исполнительная, судебная, — но и все общество (политические институты, социально-профессиональные объединения граждан, отдельные люди).

Контроль за реализацией мер социальной политики осуществляет все общество и его общественные институты как непосредственно, так и путем урегулирования отдельных функций законодательной и судебной властями.

Сегодня становится очевидным, что эффективная социальная политика без активного участия всего населения, различных регионов и местных сообществ невозможна. Это означает, что функции социального менеджмента дифференцируются по трем уровням.

Первый уровень. Государство разрабатывает социальные стандарты и нормативы, которые гарантируются населению: минимальный прожиточный уровень, доступ к образованию, медицинское обслуживание, обеспеченность продуктами питания, — что закрепляется в определенных правовых нормах.

Второй уровень. Регионам делегируются ресурсы и властные полномочия для гарантирования населения социальных благ (потребительская корзина, душевой и семейный доход и т.п.), которые они используют в соответствии с имеющимися социально-экономическими возможностями, постепенно наращивают средства на социальные нужды, улучшают качество жизни своих членов, предоставляя им возможности для зарабатывания средств на удовлетворение социальных потребностей.

Это делает необходимой разработку социальной политики на региональном уровне.

Органически объединить деятельность федеральных органов с деятельностью мест таким образом, чтобы последние принимали разработки первых, включались в осуществление программ центра, можно следующим образом.

Во-первых, общие принципы федеральной политики должны разрабатываться при прямом и непосредственном участии самих регионов. Во-вторых, на основе общих принципов и углубленных научных исследований в каждом регионе обосновывается собственная социальная концепция развития и возрождения территории. В-третьих, две ветви политики (региональная и федеральная) имеют механизм согласования, взаимодействия. В связи с этим в федеральном проекте, например, научно-технического возрождения регионов, полезно обеспечить не только основные направления его развертывания, но и механизм реализации; при этом следует учитывать, что:

- а) местные органы власти как субъекты политики активно участвуют в обсуждении и разработке проекта, сами планируют строительство научно-хозяйственных комплексов, развивают местную промышленность, инфраструктуру, привлекают коммерческие структуры, иностранные инвестиции наряду с федеральными органами;
- б) акцент делается на самофинансирование и самоуправление, что позволяет местным органам вступать в прямой контакт с большой наукой, новым техническим пространством и постепенно избавляться от комплекса провинциальности, формировать современную управленческую культуру и конструктивный стиль мышления, что загружает регион реальной и перспективной работой, уменьшает недоверие к центру;
- в) особенности реализации политики в регионах — направленность на ликвидацию монополизма, на развитие средних и мелких предприятий с высокой специализацией наукоемких отраслей, кооперативных производственных единиц, не требующих больших территорий, площадей, крупных энергоресурсов, меньше загрязняющих окружающую среду и наиболее отвеча-

ющих встревоженному сегодня в экономическом отношении общественному мнению;

- г) посредством средних и мелких предприятий опора на современную организационно-управленческую структуру, достижение большей мобильности в управлении ресурсами, следовательно, оздоровление в перспективе консервативной системы управления в регионах, наращивание ее наукоемких источников, вызывающих существенные сдвиги в инновационном режиме управления;
- д) центр тяжести переносится на научные исследования, развитие информационных систем, подготовку кадров, воплощение в социальной инфраструктуре современных идей градостроительства, сочетание архитектурных проектов с окружающей природой средой, с местными традициями, бытовыми и национальными особенностями;
- е) возникающие «технополисы», поддерживая в первое время непосредственную связь с фундаментальной наукой, преимущественно ориентируются на прикладные исследования, добиваясь быстрого внедрения новых технологий в производство.

Правительственные и общественные структуры разрабатывают и предлагают регионам пути реализации региональной социальной политики в виде:

- а) создания базы стабильных налоговых поступлений;
- б) выдвижения перспективных и привлекательных идей для местного населения;
- в) обоснования конкурсных условий о выдвижении регионов, желающих участвовать в реализации проекта;
- г) разработки принципов отбора кандидатов для участия в проекте ускорения регионального развития. С этой целью министерствами, ведомствами совместно с органами самоуправления в регионах вырабатывается конкретный механизм реализации принципов отбора, производится конкурс кандидатов, утверждаются представляемые в местные органы планы развития «технополисов».

Федеральное правительство осуществляет косвенное финансирование ускорения научно-технического развития в регионах посредством разработки научно-технического проекта, осуществления налоговых, кредитных льгот и приоритетов, поощрения предпринимательской деятельности, более полного использования внутренних ресурсов территорий.

Специальная финансовая помощь оказывается средним и мелким фирмам, участвующим в реализации проекта. Центральным банком

по специальной программе предоставляются льготные кредиты предприятиям, центрам, содействующим развитию «технополиса».

Правительство осуществляет прямое субсидирование местных органов самоуправления, активно наращивающих интеллектуальный потенциал регионов, развивающих научно-технические и гуманитарные центры региональных исследований и прогрессивные разработки.

Федеральному финансированию подлежит вся интеллектуальная программа и организационная работа по созданию «технополисов». Кроме этого, создается специальный координационный центр, куда входят представители местных властей, правительственных органов бизнеса и науки. Возможны его подкомитеты в органах местного самоуправления, которые стимулируют и координируют развитие различного рода местных движений по возрождению территорий, созданию ассоциаций, обществ содействия техническому прогрессу, местных бизнесменов, ученых, политиков и журналистов.

При таком подходе возможна реальная оценка управленческой ситуации как на региональном, так и на федеральном уровнях: какие процессы являются управляемыми и в какой мере, каковы новые функции их регулирования, новые структуры управления. Это, в свою очередь, позволит оптимизировать всю систему, структуру администрации президента в том числе, принять механизмы взаимодействия органов управления (представительных и исполнительных), оценить степень эффективности и наметить направления совершенствования.

Третий уровень — муниципальные сообщества, органы местного самоуправления, которым центр и субъекты Федерации делегируют ресурсы и властные полномочия для решения местных вопросов под их ответственность. Необходима инновационная стратегия развития местных сообществ, которая позволяет максимально использовать самодеятельность населения в сфере более правильного использования местных ресурсов. Существуют различные способы в этой области развития муниципальной собственности и местного хозяйства, получения иностранных и государственных кредитов.

Сегодня учеными разработана и успешно осуществляется целая система мер в этой сфере в рамках Программы социально-экономической поддержки интересов населения (СЭПИН), которая одобрена Федеральным собранием Российской Федерации и рекомендована региональным и муниципальным образованиям для внедрения.

На разных этапах существования СССР вопросам социального обустройства населения уделялось особое внимание. Централизован-

ным образом формировались фонды социального развития, поддерживались отдельные программы социальной защиты населения, велись научные разработки. Однако результаты этой работы были недостаточными: действовал уравнительный принцип распределения ресурсов и средств на социальные нужды, наблюдалось серьезное отставание в ряде регионов от существующих социальных нормативов, минимального потребительского бюджета, допустимых норм загрязнения окружающей среды и т. п. Программы и проекты часто не имели материально-финансового обеспечения, четкого механизма реализации, а потому носили прожектерский характер.

Сегодня многие из перечисленных недостатков социальной политики усугубились: механизма зарабатывания средств на социальные нужды пока не сложилось, наблюдается тенденция полного отказа от соблюдения минимальных социальных гарантий и прав населения. Отсутствуют какие-либо стратегические или тактические инициативы центральной власти по оздоровлению социокультурной сферы.

Регионы же практически не используют имеющиеся местные ресурсы на социальные нужды. Иначе говоря, сегодня эффективный механизм социальной защиты интересов населения России почти отсутствует.

В социальной сфере складывается чрезвычайная ситуация. Совершенно очевидно, что жизнеспособность федерального правительства и местных органов власти во многом будет зависеть от эффективности тех усилий, которые будут направлены на замедление негативных процессов в социальной области.

Стабилизировать общество, увести его от взрывоопасной черты и деградации можно, разработав и предложив обществу целенаправленную и сбалансированную социальную политику как на федеральном, так и на региональном и местном уровнях, включив адекватный им механизм реализации, изыскав для этого в ходе реформирования в приоритетном порядке материально-финансовые и интеллектуальные ресурсы.

С учетом вышеизложенного сформулируем ряд принципов и первоочередных критериев, направленных на социальное возрождение общества.

1. Создание рыночного хозяйства — не цель, а средство обеспечения достойной жизни каждому гражданину. Поэтому, вводя рыночные механизмы, государство в первую очередь должно обеспечивать меры социальной защиты населения, выделять социальные приоритеты.

2. Социальное оздоровление общества возможно лишь с изменением систем и принципов социальной защиты населения, ее осуществление должно находиться под гласным контролем общества, включающим все социально-политические институты. В Конституцию Российской Федерации необходимо внести пункт о безусловных минимальных социальных гарантиях для населения, мерах его социальной защиты, об ответственности властных структур за уровень благосостояния своих граждан.

3. Необходимо разработать механизмы и критерии экспертных оценок имеющихся ресурсов для удовлетворения социальных нужд, меры по оценке их фактического использования на основе депутатских запросов, требований парламентских фракций и т.п.

4. Экономика должна «повернуться лицом» не только к резервам непосредственно производства, но и к надолго отложенным социальным нуждам населения. Необходимы возрождение и поддержка отечественного промышленного и сельскохозяйственного производства, науки и культуры, а не «проедание» зарубежной помощи и продажа ресурсов за рубеж.

Если к имеющимся сегодня ресурсам добавить высвобождающиеся средства от конверсии ВПК, сокращения вооружения, замороженного строительства, заработанные коммерческие средства, то можно найти возможности для удовлетворения первоочередных социальных нужд населения.

Совокупные ресурсы страны (экономические, научно-технические, интеллектуальные, природные и т.д.) — одни из самых значительных в мире. Они должны быть поставлены на службу России.

5. Важно, чтобы социальные приоритеты лежали в основе бюджетной, налоговой, инвестиционной политики. Обеспечить определенный контроль за системой мер формирования фондов заработной платы, в том числе руководителей субъектов хозяйствования. Политика коммерциализации здравоохранения, науки, культуры, образования лишает миллионы людей цивилизованного социального быта.

6. Обеспечение минимального прожиточного уровня жизни, «потребительской корзины» — одно из главных направлений в региональной политике (низкооплачиваемые работники непродуцированной сферы, пенсионеры, студенты, многодетные семьи и т.д.). Через систему развития городского и коммунального хозяйства и транспорта формировать новые рабочие места и одновременно повышать уровень обслуживания населения. Поднять дееспособность государства в

борьбе с преступностью, коррупцией, наркобизнесом, обеспечить безопасность и защищенность граждан.

7. Наконец, на федеральном уровне важно дать социально-экономическую оценку политики приватизации, обеспечить ее проведение с позиции приоритетных интересов государственной собственности. Видимо, с точки зрения общегосударственной социальной политики было бы более целесообразным поддерживать разные виды собственности, преимущественно корпоративную, а не только частную, поскольку приоритетной является та форма собственности, которая лучше работает на общество. Приватизация — не цель, а средство решения экономических и социальных вопросов.

8. Одним из направлений в региональной политике должны быть создание системы занятости населения и переквалификации работников, формирование новых рабочих мест. В этом плане необходимо разработать и реализовать ряд социальных программ по поддержке семьи, молодежи, материнства и детства, укреплению здоровья людей и др.

9. Не менее важной задачей в управлении социальными процессами является разработка критериев бедности с целью обеспечения балансовых нормативов в системе условий существования всех групп населения и предотвращения резкой поляризации населения, как в регионах, так и в обществе в целом.

10. С помощью налоговых и иных экономических рычагов необходимо стимулировать сохранение и создание рабочих мест в регионах, в том числе и на территориях, где наметился резкий спад производства или закрытие предприятий ВПК.

Без решения этих первоочередных социальных задач на федеральном уровне нет шанса стабилизировать общество, увести его от опасной черты, снять социальное напряжение в настоящем и будущем, преодолеть социальную индифферентность к проводимым реформам и предотвратить акты гражданского неповиновения.

Проводя в жизнь перечисленные приоритеты социальной политики, возможно создание демократического государства, представляющего и адекватно выражающего коренные интересы граждан, а также социально ориентированного и надежно контролируемого государством рынка. Должны быть определены четкие границы (главная из них — социальное самочувствие людей), несоблюдение которых обуславливает правительственный кризис. Неспособность государственных структур разработать и реализовать курс на социальное обустройство общества должна быть сигналом не к конфронтации, усилению гражданского противостояния, а к немедленной автоматической смене всей государственной команды.

Найти механизмы управления социальной сферой в условиях российского общества в принципе нетрудно. Значительно более сложным представляется поиск связей между складывающимися движущими силами общества и их интересами в процессе общественных преобразований. Ибо именно эти движущие силы с их интересами, профессионализмом, мировоззрением и отношением к собственности будут определять, формировать и обеспечивать реализацию государственной социальной политики.

Другой решающей предпосылкой формирования научно обоснованной социальной политики, в достаточной степени отражающей интересы всех слоев населения, является состояние балансов между центральными государственными и региональными органами власти и органами местного самоуправления, прежде всего в сфере экономики, финансовой, налоговой, пенсионной, экономической политики.

Следовательно, само благополучие членов общества является третьим фактором, зависящим от качества формирования социальной политики и отношений центральных органов власти, региональных институтов управления и местного самоуправления. В связи с этим все попытки суверенизации (обособления) отдельных территорий в рамках одного государства — это социально опасная политика, прежде всего для граждан, проживающих на данных территориях.

Состояние социальной сферы складывается из многих факторов, игнорирование хотя бы одного из них разрывает формирующуюся систему благополучия в обществе.

Так, сведение социальной политики лишь к какой-либо одной социальной функции (пенсионному обеспечению, заботе о малоимущих и т.п.) без учета всех остальных, определяющих в целом качество жизни граждан, свидетельствует о слабости самой государственной социальной политики.

Основными факторами (условиями), обеспечивающими социальное равновесие между слоями общества, являются:

- природно-климатические условия на данной территории;
- государственное устройство и взаимоотношения субъектов в системе государственного управления;
- степень и характер (в системе законодательных отношений) экономической свободы субъектов регионального управления;
- степень развития внутреннего рынка;
- степень развитости внешнеэкономических связей государства (субъекта государственных отношений);
- степень развитости предметов и орудий труда, производства в целом;

- состояние межрегиональных экономических и этнокультурных связей в рамках государства;
- степень выражения интересов регионов в представительных и исполнительных центральных и региональных органах власти;
- наличие научных основ (моделирование, прогнозирование, альтернативность решений) социального управления в масштабах государства;
- наличие самостоятельной региональной социальной политики;
- степень развитости регионального маркетинга учета потребностей и возможностей их удовлетворения с помощью всех источников социального обеспечения в регионе и в государстве;
- развитость местного рынка и наличие муниципального менеджмента на территории.

Учет вышеуказанных и других факторов при разработке и реализации общегосударственной и региональной социальной политики — решающее условие обеспечения интересов всех слоев населения с учетом их отношения к различным формам собственности. При этом государственные органы власти должны создавать максимально благоприятные условия развития для всех форм собственности, прежде всего муниципальной, региональной и федеральной, как главных источников общенационального богатства. Представляется, что главной причиной ухода с политической арены не только того или иного правительства, парламента, президента, но и общественно-политического строя является прежде всего отсутствие или слабый учет именно факторов социальной сферы общественного развития. Руководители государства должны действовать не во имя своих личных и клановых интересов, ущемляющих права большинства членов общества, а в интересах большинства граждан. Тогда в обществе царит социальная справедливость, которая ведет не к социальному взрыву, а к гражданскому миру и подлинному согласию. Достижение такого состояния зависит не только от государства, но и от всех субъектов управления, в том числе относящихся к структурам социального менеджмента.

Вопросы

1. Сущность и содержание социальной политики.
2. Механизм выработки и реализации социальной политики.
3. Региональная социальная политика и муниципальный социальный менеджмент.
4. Критерии оценки эффективности осуществления социальной политики.

Вопросы для повторения

1. В чем проявляется сущность социальной политики, какова ее главная цель?
2. Каковы принципы выработки и реализации социальной политики?
3. В чем состоят особенности региональной социальной политики и муниципального социального менеджмента?

Вопросы для обсуждения

1. Почему социальная политика стала необходимостью во многих развитых странах Запада?
2. «Социальный менеджмент» и «социальная политика». Как соотносятся эти понятия?
3. В чем особенности осуществления социальной политики в России?

Литература

1. Социальные технологии: Толковый словарь. М., 1995.
2. Иванов В. Н. Социальные технологии в современном мире. М., 1996.
3. Социальная безопасность / Под редакцией А.В. Василенко, С.А. Проскурина. М., 1997.
4. Афонин Ю.А., Иванов В.Н. и др. Россия: объединяющая идея, путь выхода из кризиса, улучшение жизни каждого. М. — Самара, 1997.
5. Социальная политика и социология. М., 2000.

Раздел II

МЕТОДОЛОГИЯ, ПРЕДМЕТ И СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Глава 6

ПРЕДМЕТ И СОДЕРЖАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Становление социального менеджмента неразрывно связано с возрастанием роли «социального» в жизни общества и с развитием всех наук, но особенно социологии и социального управления. Социальный менеджмент как их составная часть изучает систему социальных отношений, социальные процессы, социальную сферу, социальные ресурсы и складывающиеся в них управленческие и организационные отношения, их закономерности и принципы. При этом акцент делается не только на целеполагании в развитии социальных систем, но и на методах их достижения, социальных технологиях. Социальный менеджмент, опираясь на фундаментальные знания социального управления, общие принципы технологизации социального пространства, методы разных наук, преследует более прагматические цели — получить наибольший социальный эффект на данном отрезке социального пространства при наименьших управленческих издержках. Чем выше конечный результат, чем меньше потери управления, тем выше эффективность социального менеджмента.

Поскольку социальный менеджмент как массовое явление возник в результате осуществления управленческой революции на Западе в 60—80-е гг. XX в., он вплотную связывается с эффективностью управленческих воздействий в социальной сфере и их обратным влиянием на рыночные структуры, экономику, финансы, структуры управления и т.п. Его теория и практика разворачивается как бы в другом социальном пространстве, другой социальной среде, когда социальное обустройство граждан, удовлетворение их социальных

потребностей, утверждение достойного образа жизни становятся не только тенденцией общественного развития, но и нормой социального поведения государства (социальное государство), рыночных отношений (социально ограниченный рынок), взаимоотношений классов и социальных групп (социальное партнерство). В этих условиях цели общественного развития как бы определены, их стратегия выстроена и отражена в национальных социальных доктринах, законодательных нормах и акцент делается на методах их реализации в профессиональной деятельности управленцев на разных уровнях управления (каждого местного сообщества, трудовой ассоциации, семьи, каждого гражданина в отдельности).

На этих уровнях управления не только задаются социальные приоритеты, но и разрабатываются механизмы их реализации (экономические, информационные, организационные, административные, нормативно-правовые). Социальная сфера управления становится относительно самостоятельной, многоструктурной и массовой с точки зрения как объекта воздействия, так и его субъекта, появляется особый тип управленца-специалиста в этой области. Каждый муниципальный менеджер, нанятый по контракту, несущий ответственность за управленческую деятельность по ее результатам, становится как бы предпринимателем в сфере управления. Создается особый институт управления и управляющих — *рыночный*, успешно конкурирующий с государственным управлением, создающий необходимые общественные противовесы, без которых чиновничий аппарат на всех уровнях управления бюрократизируется, вырождается и деградирует. Как показал мировой опыт, это главный механизм формирования ответственной и профессиональной команды не только менеджеров, но и государственных органов управления.

Универсальной технологией упреждающего разрешения социальных противоречий, возникающих конфликтов становится специальная отрасль государственной политики, которая разрабатывается и реализуется во всех развитых странах, — *социальная*.

Происходит не только развитие и углубление классических положений менеджмента, о чем говорилось раньше, но и решительное массовое вытеснение «ковбойского менеджмента», считающего, что в основе социального управления лежит «конструктивный» конфликт, якобы оказывающий положительное влияние на результаты деятельности. На смену ему приходят принципы цивилизованного сотрудничества, прежде всего сотрудничества в социальной организации при конкуренции на рынке.

Необходимым условием эффективности общественного воздействия в таких условиях, во-первых, является согласованность всех видов

воздействия с перспективными целями развития общества (социальными), особенно в период его реформирования, модернизации; во-вторых, ориентация на человека, «человеческий ресурс» как цель и решающий фактор всех перемен, накопления «потенциала развития». Практическая значимость всех субъектов управления, в том числе и рыночных институтов в конечном счете определяется сбалансированностью различных общественных интересов, качеством жизни граждан в соответствии с существующими нормами социального прогресса.

Универсальной технологией оценки эффективности общественно-го воздействия становится социальное программирование, построение теоретической модели на основе передового зарубежного и отечественного опыта, что служит основой для оценки проблемной ситуации в социальной сфере.

Базовые понятия теоретической модели операционализируются, вырабатываются критерии, показатели и индикаторы в социальной сфере, с помощью которых фиксируются качественные и количественные перемены в социальных процессах, развивается социальная статистика, что и служит научной основой для принятия грамотных управленческих решений в социальной области.

Показатели и статистика в социальной области подразделяются на четыре уровня: международный, национальный, региональный, местный (муниципальный). Они построены на единой концептуальной основе, объединяются в рамках единой информационной системы и соотнесены с международными нормативами, социальные стандарты получают юридическое закрепление.

Можно сказать, что социальный менеджмент конца XX века формируется в условиях инновационной культуры — *социальной*, которая становится важнейшим элементом общей культуры управления общественными процессами. Важнейшим механизмом ее реализации выступает социальный менеджмент как разновидность предпринимательства в интеллектуальной и производственной сферах, сфере услуг, туристического бизнеса, платной медицины и т.п.

Новый рынок потребовал неординарных творческих решений, а следовательно, инновационного и еще более творческого поведения предпринимателя, чему способствовала информационная и технологическая революция, позволяющая малому предпринимательству не только выжить, но и поднять голову, успешно конкурировать с крупными и средними предприятиями. В эти годы коренным образом меняется вся деловая стратегия предпринимательского поведения: от абстрактного подхода к потребителю — к выяснению его потребностей, индивидуальных вкусов и т.п. Возникает потребность в гибком и динамичном производстве, инновационном поиске, в новых технологи-

ях, маркетинге. Словом, предпринимательство конца XX века становится инновационным по своей сущности, прежде всего в сфере управления.

Поэтому нынешнее представление о малом предпринимательстве существенно отличается прежде всего тем, что связывается с техническим прогрессом, и перспективы его развития становятся необходимым компонентом общественного производства.

Очень важно подчеркнуть, что успех предпринимательства во многом определяет набор тех этических качеств, которые сегодня свойственны человеку, посвятившему себя бизнесу. В числе этих свойств личности предпринимателя особое значение приобретают те из них, формирование которых связано с предпринимательской культурой. Последняя является частью общей культуры, прежде всего управленческой. Подчеркнем, что в управленческой культуре важнейшую роль играет рациональное начало — знания, современные концепции, наукоемкие технологии. Без знаний основ управления нельзя реформировать общество, грамотно осуществлять предпринимательскую деятельность. Поэтому можно с уверенностью утверждать, что цивилизованное малое предпринимательство и корпоративные принципы организации хозяйства утверждаются под благотворным влиянием управленческой (менеджеральной) революции. Суть ее тесно связана с совершенствованием всей системы управления, но особенность состоит в том, что она пошла снизу — от местного сообщества, где быстрыми темпами стал развиваться муниципальный менеджмент. Последний затронул прежде всего органы местного самоуправления, муниципальные образования, где коренным образом изменяется характер взаимоотношений между жителями территорий, промышленно-финансовыми группами и органами местного самоуправления. Происходят качественные преобразования в ментальности миллионов управляющих-менеджеров, которые в массе своей становятся профессионалами, способными 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*. На уровне муниципальных образований и социальных организаций.

Процесс этот происходит в массовом масштабе, который в корне меняет всю систему управления на местах и делает ее целесообразной: население — акционеры — совет — менеджмент. В результате менед-

жеры не только получают широкие полномочия, но и несут ответственность за делегированные полномочия перед населением. Как показал мировой опыт, это единственно эффективный механизм формирования ответственной и профессиональной команды менеджеров и местной администрации, которая в противном случае становится деспотичным чиновничьим аппаратом. Население определяет цели развития местного сообщества, администраторы и менеджеры, соблюдая принципы корпоратизма и менеджмента, обеспечивают подотчетность менеджеров и администрации органам представительной власти на местах. Это выступает не только как важнейший принцип организации корпоративного управления, но и как механизм формирования современной управленческой культуры, предпринимательской в том числе.

Таким образом, с помощью корпоративных начал и цивилизованного малого предпринимательства, прежде всего инновационного, наукоемкого, а не только кустарного, сосредоточенного преимущественно в сфере торговли и распределения, создаются, наконец, условия для оздоровления всей общественной жизни.

XXI век потребует еще большего расширения указанной тенденции, когда не экономика будет господствовать над социальностью и духовностью, а последние все в большей мере будут определять вектор общественного развития, его цели и приоритеты. Именно поэтому любые попытки ограничения предпринимательского энтузиазма населения, чрезмерного регулирования в данной отрасли государственно-административными методами сужают источники развития, сдерживают своевременное обновление общественных структур, порождают застой и кризисные явления. В обществе происходит осознание того факта, что его стабильность не может допустить 10-кратную разницу в доходах самых богатых и самых бедных. Постепенно осознается, что по объективным причинам население, проживающее на пороге бедности, не должно превышать 10%. Это критическая отметка для большинства развитых стран.

Понимание проблем, выявление ведущих тенденций развития порождает и новые методы их решения. Они появляются в сфере управления, носят стратегический и тактический характер. Органы управления, в том числе и рыночные, вырабатывают меры социальной защиты населения, которые позволяют еще в большей мере социально ограничивать рынок. Предъявляются новые требования к развитию главного субъекта управления — государства, которое вынуждено делегировать многие функции регулирования хозяйственной деятельности своим гражданам, территориям, производственным союзам и ассоциациям, малым и средним предприятиям. Это, в свою очередь, укрепляет материально-финансовую и правовую базу органов местного само-

управления, которые все более активно влияют на эффективное использование не только природных, но и социальных, управленческих и других ресурсов территорий. Они позволяют разгружать верхние этажи власти и управления от несвойственных им функций и дают возможность сосредоточиться на современных методах управления (стратегических, программно-целевых, информационно-аналитических и т.п.). Очень важно подчеркнуть, что эти последние функции управления перестают быть привилегией только центральной власти и становятся достоянием всех субъектов управления (регионов, городов, местных сообществ). Они в соответствии с требованиями управленческой революции, с ростом управленческой культуры менеджеров становятся все в большей мере достоянием мест. Теперь уже и местные сообщества, отдельно взятое предприятие и фирма на основе информационных технологий, банков данных разрабатывают стратегии своего развития, положив в их основу корпоративные цели — результаты. Поэтому в обществе осуществляется ускоренный процесс освоения управленческой культуры, формируется концептуальное мышление снизу доверху. Программно-целевые и прогностические методы управления, проверенные жизнью, становятся нормой управленческой деятельности на всех ее уровнях. Постепенно прагматические и спонтанные действия непрофессионалов воспринимаются как анахронизм, тупиковый путь управленческого поведения и на федеральном, и на региональном уровнях.

Принципы *корпоратизма* по мере развития и утверждения корпоративной собственности и управленческой культуры становятся всеобщими, их действие распространяется на все уровни организации общественной жизни. Они постоянно вводятся в ранг государственной политики, с помощью которых государство, во-первых, целенаправленно осуществляет меры всесторонней поддержки корпоративных начал, утверждение корпоративного образа жизни, во-вторых, само вынуждено строить властные отношения с обществом на принципах корпоратизма, договора, делегирования прав и ресурсов территориям, социальным организациям. Это и есть процесс становления гражданского общества, которое позволяет изменить отношения между центральной и местной властью, обеспечить их сбалансированное взаимодействие на основе согласия и взаимоконтроля, включения многих субъектов собственности во властные отношения.

Именно в условиях гражданского общества появляются действенные механизмы общественного контроля за деятельностью центральной власти, за использованием капитала, в том числе и финансового.

С помощью социального менеджмента отрабатываются механизмы наполнения бюджета с целью расходования финансовых средств

на социальные нужды на муниципальном уровне, увеличивается количество рабочих мест и создаются условия для приложения сил и способностей многих людей.

Следует сказать, что социальный менеджмент обретает свой современный облик под влиянием теории и практики корпоратизма, которые, в свою очередь, с развитием менеджмента наполняются живыми механизмами реализации.

Таким образом, эти два явления общественной жизни во многом совпадают (частично или полностью) по целям общественного развития (обеспечение высокого качества товаров и услуг — повышение качества жизни каждого; появление многих субъектов собственности — формирование экономических условий для зарождения гражданского общества; повышение социальной обеспеченности граждан — создание дополнительных рабочих мест и зарабатывание средств на социальные нужды и т.п.). Но главное их совпадение наблюдается не столько в целях, сколько в механизмах и технологиях их достижения. Поэтому можно считать, что корпоратизм и социальный менеджмент в современных условиях общественного развития способствует оздоровлению хозяйственной жизни, социально-политических отношений. Их появление и развитие означают начало духовной революции, возрождение самосознания каждого, расцвет творческих дарований многих. Находясь у истоков корпоратизма и социального менеджмента, возродив их принципы на современной основе, Россия получает благоприятные предпосылки для выхода из кризиса и накопления потенциала развития.

В целом следует сказать, что еще предстоит создать современную теорию и практику российского социального менеджмента, построить его систему, научить менеджеров современным методам социального управления, мотивировать их к практическому использованию социальных инноваций.

В упрощенном понимании слово «менеджмент» — это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей. Менеджмент по-русски — «управление», вид деятельности, в котором определяются цели развития и находятся адекватные им методы их достижения. Наконец, «менеджмент» — это определенная категория людей, социальный слой тех, кто осуществляет работу по управлению. Следовательно, менеджмент — это и область знаний, помогающих осуществлять функции управления.

Понятие «менеджмент» первоначально обозначало умение объезжать лошадей и править ими. В основе этого слова лежит английский глагол to manage (управлять), который происходит от латинского manus (рука). Отсюда термин «менеджмент» буквально обозначает

«руководство людьми». В современной теории и практике социально-го управления под менеджментом понимается процесс руководства (управления) отдельным работником, социальной группой, социальной общностью и обществом в целом. Практически все известные зарубежные энциклопедии трактуют понятие «менеджмент» как процесс достижения цели социальной организации за счет руководства людьми.

«Менеджмент» — многозначный термин, обозначающий: 1) социальный и экономический институт, влияющий на предпринимательскую деятельность, образ жизни и сферу политики современного общества; 2) совокупность лиц, занятых управленческим трудом в производственной и непроизводственной сферах; 3) научную дисциплину, изучающую технико-организационные и социально-экономические аспекты управления общественным производством (управленческие структуры, систему и механизм межличностных отношений, стимулирование и мотивацию трудовой деятельности, организационное поведение и т.п.).

Менеджмент ставит своей целью сформулировать и применить на практике всеобщие принципы управления, пригодные для любой человеческой организации и сферы деятельности. К ним относятся следующие: определение целей и задач управления; разработка конкретных мероприятий по их достижению; разделение задач на отдельные виды операций, распределение работ; координация взаимодействия различных подразделений внутри организации; совершенствование формальной иерархической структуры, оптимизация процессов принятия решений и коммуникаций; поиск адекватной мотивации деятельности и др¹.

Итак, ключевым направлением в теории и практике менеджмента является определение целей развития социальной организации, финансовой структуры, фирмы, общества в целом.

Социальная сфера — область жизнедеятельности человеческого общества, в которой реализуется социальная политика государства, направленная на распределение материальных и духовных благ, обеспечивающая прогресс всех сторон общественной жизни, улучшение качества жизни каждого. Она охватывает все пространство жизни человека от условий его труда, быта, здоровья, досуга до социально-классовых, национально-этнических отношений. Содержание «*социального*» — это отношения между социальными группами, индивидами по поводу их положения, места и роли в обществе, образа и уклада жизни.

¹ См.: Основы современного социального управления/Под ред. В.Н. Иванова. М., 2000.

Главная цель цивилизованного развития — не развитие экономики, рынка, технических структур, реформирование их, а увеличение доходов своих граждан, повышение качества их жизни, создание условий, когда нет нищих и бедных, а есть население с высоким уровнем достатка (средний класс), есть богатые и очень богатые.

Характерной особенностью социальной культуры менеджмента является то, что вектор эффективности в оценке деятельности всех субъектов управления во всех сферах жизни (экономической, политической, духовно-культурной) сдвигается в сторону социальных показателей, которые выступают как интегральные. Сама система социального менеджмента становится многофункциональной и соответствует структуре социальной сферы. Последняя характеризуется такими факторами: 1) доход на душу населения; 2) семейный доход; 3) минимальный жизненный уровень; 4) потребительская корзина; 5) трудовая занятость; 6) доступ к образованию; 7) медицинское обслуживание, качество питания; 8) экологическая ситуация (состояние окружающей среды, воздуха и т.п.); 9) демографическая обстановка (рождаемость, смертность, продолжительность жизни); 10) состояние личной безопасности; 11) состояние преступности; 12) состояние социальных связей, социальных коммуникаций и социальное самочувствие; 13) борьба с преступностью; 14) социальная поддержка незащищенных групп (пенсионеров, детей, инвалидов); 15) защита материнства и детства; 16) охрана труда, заработная плата; 17) отклоняющееся поведение; 18) состояние физкультуры и спорта; 19) состояние культурной среды, ее материально-техническая база; 20) сфера товаров и услуг.

Каждый структурный элемент социальной сферы связан со всеми остальными в рамках общей системы; система органов управления социальной сферой, опираясь на научные методы, осуществляет комплексное воздействие на всю совокупность социальных процессов с одной целью — повышение качества жизни своих членов.

Для осуществления любых преобразований в обществе, в том числе и в социальной сфере, требуется большое количество различных ресурсов: материальных, финансовых, социальных. Чтобы осуществить прорыв в технике, технологии, науке, культуре, образовании, необходимо сконцентрировать и ввести в прорыв достаточное количество ресурсов. Иначе план, программа, проект обречены на провал. Успешное решение этой проблемы зависит от науки и искусства социального менеджмента. С одной стороны, необходим всесторонний научный анализ всей совокупности ресурсов, социальных процессов, их оценка, знание механизмов освоения, с другой — наличие жизненного опыта, деятельность по воспроизводству и мобилизации ресурсов.

Итак, содержание социального менеджмента составляет выявление законов, закономерностей, принципов, функций, методов целенаправленной деятельности субъектов управления, менеджеров в про-

цессе управленческих отношений, которые возникают в изменяющейся социальной среде. Поэтому главный вопрос социального менеджмента — привести сложившуюся систему управленческих воздействий в соответствие с *требованиями современных социальных процессов, социальной сферы и эффективного использования социальных ресурсов*. Связи, отношения в социальном пространстве (социальная сфера, процессы, ресурсы), которые выражают устойчивую тенденцию сохранения или изменения качества жизни людей, их образа жизни, характеризуются значительной протяженностью во времени, последовательностью этапов, имеют определенные закономерности, — могут характеризоваться как социальное пространство.

Одна из проблем социального менеджмента — является ли социальное пространство управляемым или спонтанным и до каких пределов? Решение этого вопроса зависит от многих причин: 1) от зрелости общества, от уровня его социальной культуры; 2) от функционирования различных форм организации людей, социальных учреждений, институтов, которые поддерживают равновесие в социальной системе. Это гражданское общество в целом, его трудовые ассоциации, семья, общественные образования, территориальные, политические партии и движения, среди которых ведущее место отводится не только государству, но и особому институту управления — менеджменту. Каждый из этих институтов как бы курирует определенную структуру социального пространства и создает материально-финансовые и интеллектуальные рычаги воздействия в его рамках.

От востребованности научных данных в обществе, которые становятся все более действенными регуляторами, осуществляющими не только информационно-аналитические функции, но и экспертные и контрольные, зависит соотношение стихийного и сознательного, из этого во многом вытекает теория социального менеджмента. Она может быть охарактеризована как комплексная система знаний, опирающаяся на разные методы научного познания, кибернетики, теории систем, синергетики, различных общественных наук. Она изучает и разрабатывает пути комплексного воздействия различных субъектов управления на социальное пространство в системе рыночных отношений в направлении повышения качества жизни людей.

Методологические основы социального менеджмента раскрывают его сущность, содержание, законы, закономерности и принципы. Учение о системе социального менеджмента определяет его организационные формы, функции и структуру, рассматривает экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические механизмы, их совокупность и взаимодействие. Сюда включается также учение о качестве и эффективности социального воздействия, о культуре и стиле менеджмента, теория научной органи-

зации труда самих менеджеров, системы их подготовки, искусства управления.

Поэтому социальный менеджмент не только наука, но и искусство управления: в нем сочетаются интуиция, творческие возможности людей, их индивидуальные особенности и умение применять законы и принципы науки в конкретной социальной ситуации и сфере социального пространства.

Вопросы

1. Социальная сфера как объект управленческого воздействия.
2. Сущность социального менеджмента как разновидности социального управления.
3. Теория социального менеджмента.
4. Наука и искусство социального менеджмента.

Вопросы для повторения

1. В чем различие двух понятий: «социальное управление» и «социальный менеджмент»?
2. Охарактеризуйте понятия «социальное пространство», «социальная сфера», «социальные процессы».
3. В чем суть главного вопроса социального менеджмента?
4. Назовите основные составляющие теории социального менеджмента.

Вопросы для обсуждения

1. Общее и особенное в понятиях «малое предпринимательство» и муниципальный менеджмент.
2. В чем особенности личности предпринимателя и социального менеджера?
3. Как соотносятся понятия «корпоратизм» и «социальный менеджмент»?

Литература

1. Ансофф Н.И. Стратегическое управление. М., 1989.
2. Афонин Ю.А. Малый бизнес в России: Концепция поддержки и социально-экономические технологии реализации. М. — Самара, 1997.
3. Жуков В. И. Реформы в России 1985—1995 гг. М., 1997.
4. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1992.
5. Социальная безопасность: Учебное пособие / Под ред. А.Б. Василенко, С.А. Проскурина. Ч. 1. М., 1997.

Глава 7

ЗАКОНЫ И ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В первом приближении социальные системы можно условно разделить на следующие виды: *социально-политические* (политические партии, общественные движения и т.д.), *социально-культурные* (творческие, научные, просветительские сообщества и т.п.), *социальные и экономические*.

Генезис общественных систем привел к тому, что внутренне при- сущее им управление превратилось в самостоятельную область дея- тельности. Например, общественное производство является социаль- но-экономической системой (социальной потому, что люди, осущест- вляющие процессы производства и управления им, выступают главными элементами, а экономической потому, что в результате осу- ществления процессов производства и управления им создаются мате- риальные блага, совокупный общественный продукт, потребляемый членами общества). Иными словами, экономическая система пред- ставляет собой способ, каким общество производит и распределяет имеющиеся в его распоряжении ресурсы¹ для удовлетворения потреб- ностей населения. В основе всех известных современному обществу экономических систем, независимо от конкретных особенностей их функционирования, лежат одни и те же фундаментальные вопросы: как используются ограниченные ресурсы для удовлетворения нужд общества, какие товары и услуги должны быть произведены, кто будет их производить, как эти товары и услуги распределяются между чле- нами общества.

Социальная система, наряду с экономической, прежде всего ха- рактеризуется тем, как используются человеческие ресурсы, какое ка- чество жизни предоставлено членам общества, каким образом реали- зуются творческие и самодеятельные силы общества в целом, его от- дельных подсистем.

¹ Факторы производства — это ресурсы: земля, труд, капитал и предпринимательская способность, которые общество использует для производства товаров и услуг. Факторы социальной сферы — человеческие ресурсы, ум и талант человека, профессиональная деятельность, мотивация к труду, усиленная в социальной организации (см. подробнее в кн.: *Щекин Г.В. Социальная философия истории: (Теория социального развития)*. Киев, 1995. С. 152).

Самый лучший способ выявить различия между разными типами организаций общественной жизни — сравнить степени свободы, которую они предоставляют индивидам в овладении факторами производства и реализации их коренных интересов.

Любая система является *совокупностью элементов*. Элемент — всегда структурообразующая часть системы (например, предприятие — элемент производственного объединения (корпорации) как системы; вместе с тем само предприятие представляет собой сложную совокупность элементов — цехов и служб). Элементу присуще одно или несколько свойств, которые определяют его место во внутренней организации системы. Свое назначение элемент может выполнять только при условии, если будет взаимодействовать с другими элементами системы.

Управляющая и управляемая подсистемы. Каждая социальная система состоит из двух самостоятельных, но взаимосвязанных подсистем: управляемой и управляющей. К *управляемой* подсистеме относятся все элементы, обеспечивающие непосредственный процесс создания материальных и духовных благ или оказания услуг. К *управляющей* подсистеме относятся все элементы, обеспечивающие процесс управления, то есть *процесс целенаправленного воздействия на коллективы людей*, занятых в управляемой системе. Важнейшим элементом управляющей системы является *организационная структура управления*.

Каждая из названных подсистем имеет свои особенности. При этом, говоря о системе и совокупности ее элементов, следует обратить внимание на то, что в самой социальной системе и в ее крупных частях (управляемой и управляющей подсистемах) ясно просматриваются однородные группы элементов, образующих своеобразные системы меньшего уровня: техническую, технологическую, организационную, экономическую и социальную.

Техническая система представляет собой пропорциональное сочетание отдельных технических средств из множества отдельных видов различного оборудования. Например, в социально-экономических системах она выражает производственные мощности предприятия, организации, отрасли, с помощью которых люди в процессе материального производства способны производить продукцию заданного качества и в определенном количестве.

Технологическая система основана на делении деятельности, материального или духовного производства на стадии и процессы. Элементами технологической системы являются предметы труда, отдельные операции и процессы. Данная система представляет собой набор правил и норм, определяющих последовательность операций в процессе материального или духовного производств и управления ими.

Организационная система с помощью разработки структуры управления, соответствующих положений и инструкций позволяет рационально использовать технические средства, предметы труда, информацию, площади и трудовые ресурсы.

Экономическая система представляет собой единство хозяйственных и финансовых процессов и связей.

Социальная система является совокупностью социальных отношений, образуемых в результате совместной деятельности людей и социальных групп. Именно социальная система совместно с экономической определяет цели материального и духовного производства, общественной политики, формирует принципы и методы их организации.

Все системы — техническая, технологическая, организационная, экономическая и социальная — взаимосвязаны. В своем единстве они составляют целостный организм. При этом техническая, технологическая и организационная системы в совокупности обеспечивают и характеризуют *организационно-техническую сторону управления*, а экономическая и социальная — *социально-экономическую*.

Таким образом, каждое звено, характеризующее уровень управления социальными системами, состоит из управляемой и управляющей подсистем, находящихся во взаимной связи и зависимости. Например, предприятия являются первичными звеньями в иерархии управления отраслями и регионами народного хозяйства. Они составляют часть структуры экономики и в то же время представляют собой основные звенья народного хозяйства, определяющие экономическую структуру современного общества.

Связь между управляющей и управляемой системами осуществляется с *помощью информации*, которая служит основой для выработки управленческих воздействий и решений, поступающих из управляющей системы в управляемую для исполнения.

Каждая социальная система *самоуправляема*. В то же время в процессе управления она испытывает внешние воздействия. Внешние и внутренние воздействия в любой системе тесно связаны между собой и взаимно обуславливают друг друга: чем значительнее одно, тем меньше роль другого.

Деятельность и развитие социальной системы подчинены генеральной цели, а ее элементы и подсистемы имеют локальные задачи, решению которых подчинено их существование. Функционирование таких систем и управление ими являются не только процессом сохранения их целостности и определенности, но и процессом перевода в новое качественное состояние.

Характерными чертами научного социального менеджмента являются познание и сознательное использование социальных законов, закономерностей управления, обеспечение системности и непрерывности процесса управленческих воздействий, моделирование управляемых объектов и субъектов управления, количественные и качественные измерения явлений, взаимосвязь и взаимодействие государственного, хозяйственного и социального менеджмента.

Таким образом, теория социального менеджмента устанавливает законы и закономерности, принципы протекания социальных процессов и явлений в области управления общественными процессами.

Процессы самоорганизации социальных систем. Для процессов самоорганизации социальных систем в пространстве и времени необходимы следующие условия: 1) относительная открытость системы, которая предполагает наличие определенных потоков в систему и из нее (природные источники ресурсов и энергии, обменные потоки капитала, товаров, человеческих ресурсов с другими социумами и т.д.); 2) нелинейность взаимодействия различных частей социальной системы; 3) наличие элемента случайности (например, случайности природного происхождения, случайности в научно-технических изобретениях и последствиях их применения и т.д.); 4) определенность диапазона системных параметров, которые играют важную роль в качественном поведении социальной системы, так называемых *управляющих* параметров. При этом если управляющие параметры имеют критические точки, за которыми поведение системы коренным образом меняется и возникают новые разновидности решений, то такие управляющие параметры называют *бифуркационными*. Управляющими (бифуркационными) параметрами макроэкономического уровня могут быть коэффициенты эффективности взаимодействия производства, какие-либо интегрированные характеристики (например, валовой национальный продукт) и т.д. На микроуровне это могут быть различные характеристики социального взаимодействия.

Идея самоорганизации никоим образом не противоречит идее управления, поскольку качество, путь и результат самоорганизующего поведения будет каждый раз иным, если изменяется хотя бы одно из перечисленных выше условий. *Управляющим субъектом* при этом может выступать руководящая часть общества (организационно-управленческая верхушка), осуществляющая главное управляющее воздействие через правовые нормы (законы) и регулирование различных «потоков» социальной информации.

Различают следующие *подходы* к изучению проблем социального менеджмента:

- *конкретно-исторический*, который предполагает изучение отношений социального управления как процессов, находящихся в состоянии развития и изменения под влиянием действующих на них факторов;
- *комплексный*, который предполагает при изучении отношений управления взаимосвязь экономического, правового, социально-психологического и других подходов к анализу отношений управления;
- *аспектный*, позволяющий исследовать одну из сторон отношений управления, одно из свойств, проявляющихся через связи с тем видом отношений, который специально исследуется какой-либо социальной наукой (философией, политэкономией, социологией, психологией и т.д.);
- *системный*, позволяющий рассматривать и управляемую, и управляющую подсистемы как целостный комплекс взаимосвязанных, объединенных общей целью элементов, выявить свойства системы, ее внутренние и внешние связи.

К эффективным *методам* науки социального менеджмента относятся моделирование (применяются различные виды моделей — вербальные, физические, графические, математические и др.), эксперимент — социологический и психологический (опросы, тестирование, наблюдение и т.д.), а также экономико-математические методы (программирование, теория игр, теория информации, корреляционный и факторный анализ и др.).

Основная цель методологических исследований состоит в выработке наиболее эффективных *пути*, подходов и методов для получения знаний о явлениях, системах и процессах управления.

Отношения управления подразделяются на:

- отношения между управляющей и управляемой подсистемами, т.е. между субъектом и объектом непосредственного социального управления;
- отношения управления внутри управляющей системы: между ступенями, уровнями управления (вертикальные связи): между звеньями управления каждой ступени (горизонтальные связи) между одноименными функциональными звеньями управления на разных ступенях управляющей подсистемы;
- отношения между руководителями и подчиненными: в каждом звене управления (отношения субординации), в разных звеньях управления (отношения координации).

Кроме того, отношения социального управления подразделяются на:

- отраслевые, региональные, межотраслевые, межрегиональные, территориально-отраслевые;
- внешние (отношения с окружающей средой) и внутренние (отношения взаимодействия элементов систем);
- межсистемные, межличностные и смешанные, а также коллективные и индивидуальные;
- временные и постоянные, непосредственные и косвенные;
- линейные, функциональные и смешанные.

В системе законов социального управления ведущую роль играют объективные, не зависящие от сознания и воли людей социальные и экономические законы. Их действие проявляется только в деятельности людей и, следовательно, зависит от того, насколько полно учитываются требования объективных законов. Объединяя и координируя труд людей, управляющая система должна строго учитывать требования социальных и экономических законов, проявляющихся в определении цели, поиске путей ее реализации, оценке результатов достижения. Например, к *основным социальным законам* относятся законы социального развития, законы социальной мобильности, законы социальной стратификации и др.

Категория *закон* относится к той же группе категорий, что и *закономерность*. Как законы, так и закономерности устанавливают общие, существенные и необходимые связи между изучаемыми явлениями. В *теории менеджмента* понятие «закономерность» рассматривается как первоначальная формулировка закона в начале его теоретического исследования.

К *основным законам социального менеджмента* относятся:

- единство системы социального управления, обусловленного культурными, политическими и экономическими факторами общественного развития. Это проявляется в неразрывной цепи отношений управления (от высших органов административно-государственного управления до низших его звеньев), в единстве социального управления со всеми его составными частями на основе гармонизации разных целей и интересов общества, в сочетании основных функций и методов менеджмента;
- пропорциональность управляемой и управляющей подсистем социальной системы, предполагающей рациональную соотносительность внутри них, а также между ними с целью обеспечения наиболее эффективного функционирования этих подсистем;

- оптимальное соотношение централизации и децентрализации функций социального управления. Уровень централизации управления меняется в процессе общественного развития, и это изменение является законом социального управления. Для каждого этапа общественного развития должен быть свой оптимальный уровень централизации (децентрализации);
- участие различных слоев населения в социальном управлении, в повышении его эффективности и ответственности, поскольку общественное производство материальных и духовных благ подчинено цели удовлетворения потребностей населения.

Под *принципами социального менеджмента* 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 общим чертам, характерным фактам и признакам, которые становятся общим началом их деятельности. Следовательно, принципы социального управления — это руководящие идеи, исходные положения, отражающие законы развития отношений управления. 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. Принцип позволяет формировать систему методов и выбирать каждый метод в отдельности, но каждый отдельный метод не имеет такого же воздействия на принципы управления.

Таким образом, принципы социального менеджмента должны:

- быть основанными на законах развития общества, его социальных законах и законах менеджмента;
- соответствовать целям социального менеджмента, отражать основные свойства, связи и отношения менеджмента;
- учитывать временные и территориальные аспекты процессов социального управления;
- иметь правовое оформление, т.е. быть закреплены в различных нормативных документах.

К основным принципам социального менеджмента относят:

- принцип *единоначалия* в принятии решений и *коллегиальности* при их обсуждении;
- принцип *единства* административно-государственного, хозяйственного и социально-культурного менеджмента;
- принцип *сочетания* отраслевого и территориального социального управления;
- принцип *научности* социального управления;
- принцип *прогнозирования* социального управления;
- принцип *мотивации* (стимулирования) труда;
- принцип *ответственности* за результаты социального управления;
- принцип *рационального подбора кадров*, их подготовки, расстановки и использования;
- принцип *экономичности* и *эффективности* управления;
- принцип *системности* (рассмотрение объекта или субъекта управления как системы, состоящей из различных звеньев);
- принцип *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);
- принцип *необходимого разнообразия* (управляющая система должна обладать не меньшей сложностью и разнообразием, чем управляемая система);
- принцип обязательности *обратной связи* (получение информации о результатах воздействия управляющей системы на управляемую систему путем сравнения фактического состояния с заданным).

Системы принципов управления изменяются в процессе общественного развития и социального управления. Тем не менее основные принципы менеджмента полностью исчезнуть не могут, так как выражают требования к системе социального управления. Формы же и методы использования этих принципов на различных этапах социального развития могут и должны быть различными.

Вопросы

1. Единство и различие управляющей и управляемой подсистем.
2. Сущность и особенности законов социального менеджмента.
3. Принципы социального менеджмента.

Вопросы для повторения

1. В чем состоит единство и различие управляющей и управляемой системы?
2. Дайте определение законов социального менеджмента.
3. Охарактеризуйте принципы социального менеджмента.

Вопросы для обсуждения

1. Организационная структура управления. Каковы тенденции ее изменения в современном мире?
2. Какова роль информационных технологий в современном менеджменте?

Литература

1. Социальные технологии: Толковый словарь. М., 1995.
2. *Богданов А. А.* Тектология: (Всеобщая организационная наука). Кн. 1. М., 1989.
3. *Иванов В. И.* Социальные технологии в современном мире. М., 1996.
4. *Паркинсон С. Н.* Закон Паркинсона: (Ваше преуспевание — в ваших руках). М., 1993.
5. Основы современного социального управления/Под ред. В.Н. Иванова. М., 2000.
6. *Глуценко Е. В., Захарова Е. В., Тихонравов Ю. В.* Теория управления. М., 1997.

- самоуправление как разновидность саморегулирования социальной системы.

В наиболее 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. В связи с этим различают экономические, организационно-административные, социальные и социально-психологические методы управления.

Социальные методы управления 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, менеджеров в первую очередь. Являясь основными, социальные методы выступают и как комплексные, но в этом комплексе в соответствии с требованиями объективных закономерностей (возрастания роли социального) 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 причастности к делам фирмы и т.п.

Социальные методы менеджмента 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 норми-

рования 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 воздействия на процесс формирования и развития коллектива, на процессы, протекающие внутри него. Данные методы основаны на использовании социально-психологического механизма, действующего в коллективе, в состав которого входят формальные и неформальные группы, роль и статус личности, система взаимоотношений, социальные потребности и другие социально-психологические аспекты. Социально-психологические методы управления прежде всего отличаются своей мотивационной характеристикой, определяющей направление воздействия. Среди способов мотивации выделяют следующие: 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.

Экономические методы управления представляют собой способы достижения экономических целей управления (средства) на основе реализации требований экономических законов. Иными словами, под экономическими методами менеджмента в современном значении понимается экономический расчет, основанный на сознательном использовании всей системы экономических законов и категорий рыночной экономики.

Среди многообразия экономических методов управления можно выделить, например, методы экономического стимулирования. Экономическое стимулирование представляет собой метод управления, опирающийся на экономические интересы работников. Его основу составляет формирование доходов предприятий и организаций, а также каждого работника в зависимости от личного вклада. Система экономического стимулирования есть совокупность разрабатываемых и осуществляемых мероприятий, направленных на усиление заинтересованности персонала и каждого работника в получении возможно высокой прибыли. Экономическое стимулирование базируется на следующих основных принципах:

- взаимосвязь и согласованность целей экономического стимулирования с целями развития организации;
- дифференциация экономического стимулирования, направленная на реализацию необходимых изменений в структуре производства;
- сочетание экономического стимулирования с другими методами мотивации;
- сочетание экономического стимулирования с экономическими санкциями, предусматривающими материальную ответственность организаций и отдельных работников.

Организационно-административные методы базируются на власти, дисциплине и ответственности. Организационно-административное воздействие осуществляется в следующих основных видах:

- прямое административное указание, которое имеет обязательный характер, адресуется конкретным управляемым объектам или лицам, воздействует на конкретно сложившуюся ситуацию;
- установление правил, регулирующих деятельность подчиненных (нормативное регулирование), выработка стандартных процедур административного воздействия, унифицированных форм менеджмента;
- разработка и внедрение рекомендаций по организации и совершенствованию тех или иных процессов, подвергаемых организационно-административному воздействию;
- контроль и надзор за деятельностью организаций и отдельных работников.

Основной формой реализации и применения организационно-административных методов управления является распорядительство и оперативное вмешательство в процесс управления в целях координации усилий его участников для выполнения поставленных перед ним задач.

Выделяют *три основные группы* организационно-административных методов:

- *организационно-стабилизирующие*. Содержание данных методов воздействия заключается в установлении состава элементов системы и устойчивых организационных связей между ними посредством закрепления определенных обязанностей как за системой в целом, так и за отдельными ее звеньями. К данным методам относятся регламентирование, нормирование и инструктирование;
- *распорядительного воздействия*. Отражают текущее использование установленных организационных связей и их частичную корректировку при изменении условий работы. В основе распорядительного воздействия лежат полномочия и обязанности. К данным методам относятся постановление, приказ, распоряжение, указание, резолюция;
- *дисциплинарного воздействия*. Предназначены для поддержания стабильности организационных связей посредством дисциплинарных требований и системы ответственности.

Все три группы организационно-административных методов менеджмента используются как раздельно, так и совместно, дополняя друг друга.

В целом объективной основой использования организационно-административных методов управления выступают организационные отношения, составляющие часть механизма управления. Поскольку

через их посредство реализуется одна из важнейших функций управления — функция организации, задача организационно-административной деятельности состоит в координации действий подчиненных. Административное управление часто и нередко совершенно справедливо критикуют за его недостатки. Однако следует иметь в виду, что никакие экономические методы не смогут существовать без организационно-административного воздействия, которое обеспечивает четкость, дисциплинированность и порядок работы коллектива. Важно определить оптимальное сочетание, рациональное соотношение организационно-административных, экономических и социальных методов.

Подход, согласно которому сфера воздействия экономических методов расширяется только за счет вытеснения организационно-административных методов управления, нельзя признать правомерным ни с научной, ни с практической точки зрения. Организационно-административные методы в основном опираются на власть руководителя, его права, присущую организации дисциплину и ответственность. Руководитель представляется здесь как администратор, субъект власти, опирающийся на предоставленное ему в этом право. Однако административные методы не следует отождествлять с волевыми и субъективными методами руководства, т.е. администрированием.

Организационно-административные методы оказывают прямое воздействие на управляемый объект через приказы, распоряжения, оперативные указания, отдаваемые письменно или устно, контроль за их выполнением, систему административных средств поддержания трудовой дисциплины и т.д. Они призваны обеспечить организационную четкость и дисциплину труда. Эти методы регламентируются правовыми актами трудового и хозяйственного законодательства, социального регулирования.

В рамках конкретной организации возможно применение таких форм организационно-административного воздействия:

- 1) обязательное предписание (приказ, запрет и т.п.);
- 2) согласительные формы (консультация, компромисс);
- 3) рекомендации, пожелания (совет, разъяснение, предложение, общение и т.п.).

Организационно-административные методы отличает от других четкая адресность директив, обязательность выполнения распоряжений и указаний, их невыполнение рассматривается как прямое нарушение исполнительской дисциплины и влечет за собой определенные взыскания. Организационно-административные методы — это мето-

ды преимущественно принуждения, которые сохраняют свою силу до тех пор, пока труд не превратится в первую жизненную потребность.

Одной из главных задач современной системы управления является создание наиболее благоприятных условий для реализации возможностей управляемой системы, которые появляются благодаря использованию разных методов управляющего воздействия, расширяющих права и ответственность разных субъектов самоуправления.

При изучении проблемы самоуправления возникает ряд вопросов: как понимать самоуправление и каковы внешние и внутренние формы его проявления? Каков уровень развития самоуправления в современных условиях? Как зависят система планирования, организационная структура, хозрасчетные отношения, оплата труда и другие подсистемы управления от степени развития самоуправления?

Самоуправление предстает как процесс превращения человека, трудового коллектива из объекта управленческой деятельности в ее субъект. Это особый вариант организации управления, когда каждый из его участников сам решает вопросы в пределах отведенных полномочий, распределения ресурсов, трудовых функций и совместного заработка. Речь идет об ассоциациях трудящихся, регулирующих реальное соединение работников со средствами производства и распределение по труду, то есть осуществляющих ключевые организационно-экономические процессы. Самоуправление в этом смысле соединяет в себе труд и управление, иными словами, складывается новый тип социально-экономических отношений между равноправными субъектами в процессе их совместной трудовой деятельности по поводу управления. Такие отношения условно можно назвать подходом «снизу». Именно на этом уровне самоуправления вырабатываются те направления и способы его дальнейшего развития и углубления, которые могут быть распространены и на более «высокие» ступени управления.

Преобразование хозяйственного механизма организации объективно предполагает демократизацию управления (самоуправление), сегодня решать вопросы повышения эффективности управления можно только через заинтересованность и творческую деятельность всех работников, осознавших себя полноправными и реальными участниками управления производственными и социальными процессами. Новый хозяйственный механизм предусматривает высокую степень децентрализации управления, является гарантом становления и развития самоуправления на разных уровнях социальной организации. При этом самоуправление рассматривается не как антипод планомерности, а как реальное средство вовлечения в плановую и управленческую деятельность не только большого числа работников, но и всех уровней управления организацией.

Такой принцип управления обществом, как демократический централизм, отмирает, поскольку управление не просто изменяет количественный баланс между централизмом и демократией, а предполагает новое понимание синтеза между ними и новую роль руководящего центра.

В сложившихся условиях необходимо отойти от рассуждений о том, насколько следует ослабить или усилить централизм. Нужен такой подход к централизации и децентрализации в управлении, согласно которому централизация обеспечит гармоничное, системное развитие отрасли в целом, а децентрализация — принятие и реализацию «свободных решений» каждым субъектом управления, работающим на принципах самоуправления. Другими словами, речь идет о признании прав субъекта управления не только за государственными органами и общественными организациями, но и за социальными группами и трудовыми коллективами. Следует учитывать и то, что «прямые» демократические принципы имеют свои пределы эффективности и не могут влиять на решение всех без исключения управленческих вопросов. В итоге выявляются функции (обязанности) и их распределение по уровням управления, при котором самоуправление может быть наиболее эффективным. Такой подход отражает тактику и стратегию руководства, где родились и получили распространение различные формы прогрессивной организации труда и всей общественной жизни. В этих условиях принцип демократического централизма превращается в принцип демократического управления, что в идеале соответствует самоуправлению.

Характер самоуправления в рыночных структурах независимо от его проявления объективно способствует развитию и совершенствованию самоуправления, так как личный экономический и социальный интерес каждого участника производственного процесса ставится в зависимость от эффективности управления организацией в целом. Коллективная материальная и моральная заинтересованность побуждает все субъекты управления участвовать в обсуждении всех аспектов общественной деятельности, принятии и реализации управленческих решений на коллективной основе. Обязательным становится и участие в проведении учета и контроля за мерой труда и потребления, сохранение товарно-материальных ценностей. Таким образом, функция контроля трансформируется в самоконтроль.

Самоуправление предусматривает не только выбор и самостоятельное принятие субъектом управления тех или иных решений, но и их обязательное выполнение. Кроме того, каждый член коллектива несет личную ответственность за выполнение решений. С одной стороны, оно предполагает определенную самостоятельность организа-

ционно-хозяйственных звеньев учреждения по отношению к высшим органам управления, то есть наделение правом принимать самостоятельные решения по ряду вопросов (в данном случае речь идет не о самоуправлении, а об участии в управлении), а с другой стороны, полную самостоятельность на базе слияния субъекта и объекта управления.

Самоуправление возможно только в таких экономических условиях, в которых каждый работник и трудовые коллективы реализуют себя в качестве субъектов собственности. В условиях самоуправления труд соединяется с управлением через отношения собственности. Так как экономической формой их реализации является корпоратизм, то более благоприятные условия для развития самоуправления складываются на нижнем уровне, где корпоративные отношения проявляются наиболее значимо, их развитие и внедрение подводит прочный экономический фундамент под процессы самоуправления и демократизации всей деятельности местных субъектов управления.

Однако корпоративное самоуправление реализуется с большим трудом. Наряду с общими причинами торможения процесса (сохранение старых методов руководства (администрирования), вызванных инерционным характером общественного сознания) существуют и индивидуальные причины внутри трудовых коллективов (конфликтность, различная профессиональная пригодность). Кроме того, в действительности сложно определить соотношение между самостоятельностью и самоуправлением. Данные понятия не тождественны. За термином «самостоятельность» скрываются неоднозначные, разнородные явления. Так, в преобладающем большинстве случаев расширение самостоятельности в определенных ее формах означало усиление экономической власти администрации на разных уровнях, а не развитие самоуправления. Это одно из основных противоречий самоуправления в организации.

Анализ участия в управлении коллективом показывает, что одна часть работников занимается управлением активно, а другая (большая часть) — пассивно. Это объясняется их неравным доступом к управленческой деятельности из-за различий в компетентности, предполагающей, кроме профессиональных качеств, и информированность членов трудового коллектива о течении производственно-хозяйственных процессов. Не имея достаточного количества информации, трудовой коллектив (отдельные его члены) лишен возможности не только принимать управленческие решения, но и участвовать в их подготовке и реализации, качественно выполнять функцию контроля.

Таким образом, в переходный к рыночным отношениям период наряду с организационно-экономическими преобразованиями на пер-

вый план выдвигаются задачи демократизации и самоуправления. Самоуправление возможно в том случае, если трудовой коллектив включен в так называемую самоуправляющую систему организации.

В целом техника комплексной *мотивации* людей включает три основные группы приемов:

- 1) приемы, ориентированные на работников. К ним относятся:
 - а) постановка перед работником четких и достижимых целей (например, рабочим, превысившим оговоренную норму выработки, выплачиваются премии); б) модификация поведения (применение наказаний и наград с целью улучшения поведения человека); в) переподготовка (прохождения курса обучения перспективным специальностям за счет организации);
- 2) приемы, ориентированные на работу. Это: а) усовершенствование рабочих мест и расширение сферы деятельности работников (такое распределение обязанностей в организации, при котором на работников возлагается больше ответственности за ее деятельность в целом); б) гибкий график работы (такой режим труда, при котором работники могут самостоятельно планировать время начала и окончания работы); в) организация телекоммуникации и домашних офисов (работа на дому с подключенными к офису телефоном, компьютером и факсом); г) сокращение рабочего времени и деление функциональной нагрузки как способы минимизировать число увольнений;
- 3) приемы, ориентированные на организацию. К ним относятся:
 - а) расширение полномочий сотрудников (предоставление работникам больших возможностей для участия в повседневных делах организации); б) участие в достижении целей (получение регулярных денежных вознаграждений за успешные результаты коллективной работы и др.).

В целом очень важно понять, что возможности использования различных методов управления неразрывно связаны с саморазвитием социальных систем, которые все в большей мере становятся субъектами управления, решают все большее количество назревших вопросов на основах самоуправления.

Вопросы

1. Система и классификация методов социального менеджмента.
2. Сущность и специфика методов управления, используемых в социальном менеджменте.
3. Необходимость сочетания разных методов — принцип социального менеджмента.

Вопросы для повторения

1. Раскройте содержание понятия «метод социального менеджмента», охарактеризуйте основания для их классификации.
2. Покажите роль социальных и социально-психологических методов в общей системе управления.
3. Почему необходимо использовать всю совокупность разных методов управления?

Вопросы для обсуждения

1. Организационно-административные методы управления, их роль и тенденции развития в современном менеджменте.
2. С применением каких методов управления сегодня связывается расширение зоны положительной мотивации людей к труду?

Литература

1. *Иванов В.Н., Патрушев В.И.* Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М., 2001.
2. *Иванов В. Н.* Социальные технологии в современном мире. М., 1996.
3. *Шекшня С. В.* Управление персоналом современной организации. М., 1997.
4. *Социальная безопасность / Под ред. А. Б. Василенко, С. П. Проскурна.* М., 1997.

Глава 9

НАУЧНЫЕ МЕТОДЫ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА — ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ

Использование сложной техники управления, нацеленной на саморазвитие управляющей системы, возможно: а) с помощью совокупности методов (экономических, административно-организационных, социальных, политических, духовно-культурных); б) с наполнением их научным содержанием, прежде всего социальным проектированием.

Сила научных методов состоит в том, что они позволяют получить достоверную информацию об объеме анализа, обеспечивают надежную проверку знаний, дают возможность прогнозировать будущее состояние объекта, указывают средства воздействия, обеспечивающие желанное изменение его. Они могут рационализировать процесс принятия решений в социальной сфере.

Такие научные методы, как моделирование, прогнозирование, экспертные оценки, имеют многовековую историю. И все же имеются достаточные основания органически связывать современный инструментарий управления с научно-технической революцией, с ее эпохальными достижениями.

Ее сила состоит не только в том, что она обновляет и повышает эффективность традиционных, веками используемых методов и средств. Поэтому с полным правом научно-техническая революция рассматривается как существенная основа революции в методах и средствах управления. Все большее значение в принятии управленческих решений играет *моделирование* социальных процессов.

Иногда модель понимают как прототип или шаблон, который механически прилагается к различным конкретным явлениям и процессам. Это понимание ошибочно. Для достижения хороших результатов при решении практических проблем необходимо всегда «работать по заказу», то есть модель должна отражать специфические признаки определенного процесса. Разумеется, различные модели могут иметь общие признаки как отражение реальных свойств предметов и явлений. Этим и определяется значение изоморфизма для моделирования и управления.

Большие возможности оптимизации управления раскрывает кибернетическое моделирование. Как считают крупные ученые, характерной чертой кибернетического подхода является тенденция к упрощению (аппроксимации) сложных объектов с целью изучения их основных параметров и на этой основе раскрытия их глубокой сущности. Основной путь современной научной характеристики таких объектов связан с построением моделей для них с последующим увеличением информационной содержательности этих моделей.

Процесс совершенствования моделей полезно рассматривать как процесс их постепенного обогащения или проработок. Начинают обычно с самых простых моделей.

В настоящее время наука и практика располагают самыми разнообразными по характеру и предназначению методами и формами моделирования. В данном случае нас интересуют те модели, которые непосредственно обслуживают управление, создают предпосылки его оптимизации. Для управления сложными системами следует выработать качественно новые модели, но полезно использовать и семантические и прагматические отношения.

Нет сомнений, что внедрение математики в эту область имеет огромное значение. Математическое моделирование дает возможность использовать современные методы и технические устройства в познании и повышать точность моделей. Наряду с этим следует моделировать и качественную сторону социальных явлений, специфика которых полно раскрывается философией, социологией и целым комплексом общественных наук.

Метод моделирования следует применять только тогда, когда речь идет о сложных объектах, изучение которых нельзя осуществлять традиционными методами и средствами. Модель оправдывает свое создание только как источник нового знания.

При этом следует отметить, что перспективная модель имеет не однократное, а многократное действие. В любой аналогичной ситуации субъект управления может действовать в границах перспективной модели, и это обеспечит ему желаемые результаты. Такой перспективной моделью служат, например, нормативные документы по экономическому и социальному механизму.

Важное место в управлении социальными системами в настоящее время занимает *прогнозирование*. Всякое, даже самое элементарное, решение предполагает определенное предвидение, поскольку этим решением проектируется действие в будущем. Выборка эффективных решений, особенно глобального и стратегического характера, требует верно предвидеть главные направления развития в данной сфере об-

щества в целом и действовать сообразно с их закономерностями. При прочих равных условиях, чем больше вероятность появления в будущем определенного события, тем, естественно, солиднее база для принятия решения. Только на основе верных, научно обоснованных прогнозов можно действовать с перспективой, и результаты деятельности субъективного фактора совпадут в наибольшей степени с замыслом государственной политики, с преследуемыми субъектом управления целями.

Прогноз как форма социального предвидения описывает возможную степень достижения тех или иных целей в зависимости от способа наших действий. При этом прогноз может и должен охватывать как управляемые, так и относительно неуправляемые (стихийно протекающие) процессы.

В процессе управления 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.

Роль и значение прогнозирования особенно повышается в условиях научно-технической революции, которая усложняет связи в социальном организме и повышает динамику общества. Научно-техническая революция требует в еще большей степени, чем прежде, идеального опережения, верного предвидения возможного развития последствий деятельности субъекта управления.

Прогнозирование, как и моделирование, — это сложная научно-исследовательская и логико-конструктивная деятельность. Она должна быть организована так, чтобы давать необходимую информацию при подготовке управленческих решений. Значение прогнозов в управлении социальными процессами заключается прежде всего в том, что они выступают предплановыми документами. Прогнозирование имеет задачей не констатировать возможное будущее, а помогать плановой деятельности, содействовать ее оптимизации. Разумеется, следует иметь в виду, что для выполнения этой функции необходима серьезная теоретико-прикладная работа, посредством которой знание, содержащееся в прогнозе, трансформируется так, что может служить основой оптимального планирования¹. Несомненно, методы прогностики и моделирования займут определяющее место в принятии управленческих решений в XXI веке.

¹ См.: Матвиенко В. Я. Прогностика. Киев, 2000.

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 аргументов, которые они содержат, синтез оценок обеспечивают необходимую достоверность прогноза и способствуют подготовке и принятию оптимальных решений.

В современных условиях в связи с возросшей сложностью управленческого процесса формируется специфический вид труда, обслуживающего управление, — *консультативный труд*. В развитых капиталистических странах функционирует множество обществ, бюро, организаций, которые вырабатывают экспертные оценки и дают консультации руководителям. Крупные ученые отстаивают создание системы коммуникаций между специалистами по управлению и руководством организаций.

В структуру управления компаниями все чаще вводится фигура (*informal man*), которой не дана власть и которая не несет ответственности за какой-либо сектор работы. Это советник президента или генерального управляющего, *независимый эксперт*, оценивающий положение вещей в компаниях не с позиции какого-либо подразделения или службы, а в широком, стратегическом масштабе. В отличие от специалистов, привлекаемых из консультативных фирм по управлению на основе договоров, этот эксперт является как бы доверенным лицом высшего руководства, посвященным во все намерения и тайны, относящиеся к досрочной стратегии и предстоящей тактике. Его не тяготит бремя текущей оперативной работы, груз прежних традиций и ошибок, он не ограничен тесными рамками служебной иерархии. От него требуются объективные оценки, смелые рекомендации крупного масштаба, которые могут существенно повлиять на положение дел.

Разновидностью независимой экспертизы служит введение в советы директоров компаний ученых, которые специализируются по вопросам экономики, рыночных отношений, финансов, капиталовложений, социального управления. Постоянно работающий в университете или научном центре ученый является одновременно и одним из директоров компании. Не отвечая за определенный участок работы и не бу-

дучи связан какой-либо отдельной производственной функцией, он может оказывать влияние на характер решений высшего руководства.

Когда рассматриваются пути и средства оптимизации работы по подготовке руководящих решений, следует иметь в виду и роль конкретных *социальных и социологических исследований*. Через них обеспечивается сбор представительной информации об изучаемом объекте, раскрываются его характерные черты и тенденции развития, формулируются выводы и рекомендации, которые помогают руководителю в его деятельности.

Социологические исследования помогают не только выработать и принять те или иные управленческие решения, но и изучить механизм их воздействия на людей, характер восприятия этих решений различными социальными категориями, проследить, как управленческие решения трансформируются в мыслях людей, как отражаются на их поведении, на развитии социальных событий, на отношениях в коллективах и социальных группах, на отношениях между личностями.

В конкретных социальных исследованиях используется чаще всего метод *анкетирования*. Этот метод дает информацию главным образом о социально-психологических аспектах изучаемых процессов и явлений. Естественно, эта информация очень важна, но недостаточна для раскрытия глубокой сущности процессов и явлений. На современном этапе особенно необходимо стремиться к использованию всего арсенала методов и средств конкретного изучения действительности (интервью, анализ, наблюдение, социальные эксперименты, анализ форм и методов деятельности предприятий, учреждений и пр.), как и методов обработки собранной информации.

Процесс сбора и обработки информации качественно меняется в результате применения электронно-вычислительной техники. Большое значение электронно-вычислительной техники состоит в том, что она служит технической базой для разрешения исторического парадокса — наличие информационного голода на фоне изобилия первичной информации. Современное производство, техника и наука требуют от человека такой быстроты и точности реакций, которые находятся вне пределов его физиологических и психологических возможностей. Электронно-вычислительная техника обеспечивает ускоренную обработку огромных объемов информации и таким образом помогает руководителям в подготовке и принятии управленческих решений.

Большие возможности электронно-вычислительной техники наиболее полно реализуются в автоматизированных системах управления (АСУ). Они углубляют научную обоснованность управления, так как: принятие решений не находится в зависимости от субъективного мнения и интуиции руководителя, а основывается на количественных ха-

рактических существующей и ожидаемой ситуации, которые формируются на базе использованных социальных моделей и вычислительной техники. АСУ содействуют освобождению руководства от механического выполнения большой текущей работы и сосредоточению внимания на творческом решении наиболее важных перспективных вопросов управления. Повышая оперативность управления, автоматизированная система предполагает активное участие человека в управленческом процессе. Именно человек принимает окончательное решение на основе оценки различных вариантов, учитывая дополнительную информацию.

Современная наука и техника, не отменяя и не подменяя человека, играют огромную и все возрастающую роль в управлении социальными процессами. Эпохальные научно-технические достижения открывают принципиально новые возможности рационализации управления, преодоления субъективизма и волюнтаризма в руководящей деятельности, оптимизации процесса решения управленческих задач. Естественно, эта возможности реализуются различным образом в зависимости от характера социальных отношений, политической надстройки.

В принципе, возможности электронно-вычислительной техники в этом направлении действительно очень велики. Им еще предстоит быть реализованными в полной мере. Одна из причин недостаточного применения ЭВМ в управлении заключается в том, что они используются главным образом для улучшения деятельности административных систем, для рутинной работы, но не направлены на решение творческих задач. Это признают и американские исследователи опыта применения ЭВМ в управлении. Хотя ЭВМ и преобразовали административную и учетную работу в американском бизнесе, они до сих пор оказывали недостаточное влияние на ключевые оперативные проблемы компаний. А тем не менее, именно здесь лежат величайшие потенциальные возможности ЭВМ.

Главная теоретическая и практическая проблема, которую предстоит решать теперь, заключается в том, каким образом ввести современную управляющую технику в подлинную, важнейшую деятельность по управлению — принятие решений, особенно стратегических. Это будет выражением коренного переворота в управлении, источником качественного повышения его эффективности. Задача состоит в том, чтобы нацелить АСУ в первую очередь на решение таких объективно необходимых задач управления, которые в силу своего объема сегодня не решаются, вызывая тем самым нерациональное использование ресурсов и прямые затраты. Основной эффект при этом достигается не за счет простой экономии управленческого труда, а за счет коренного улучшения самого управления.

Возрастающая роль электронно-вычислительной техники в процессе переработки информации и принятия решений вовсе не означает, что будут устранены специфически человеческие методы анализа и решения. К этой категории методов следует отнести фильтрацию и оценку информации, выбор альтернатив, неоднозначность процедур исследования, ассоциативность, использование модельных и цифровых форм, а также простое вычисление. Специфически человеческие методы оценки и решения сохраняют свое значение и впредь, но они будут обогащены и усилены благодаря тем возможностям, которые открывает электронно-вычислительная техника.

Вопросы

1. Необходимость более полного исследования научных методов управления.
2. Методы социального проектирования и прогнозирования.
3. Использование количественных методов в социальном менеджменте.

Вопросы для повторения

1. Чем вызвана необходимость более полного использования научных методов управления?
2. Раскройте сущность научных методов социального менеджмента, назовите приоритетные из них и покажите их органическую связь.

Вопросы для обсуждения

1. Каков уровень применения научных методов управления в российской практике управления?
2. Почему научные методы социального менеджмента до сих пор не получают широкого распространения в России?
3. Каково соотношение самоуправления, саморегулирования и научных методов социального менеджмента?

Литература

1. Социальные технологии: Толковый словарь. М., 1995.
2. Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире. М., 1996.
3. Глуценко Е. В., Захарова Е. В., Тихонравов Ю. В. Теория управления. М., 1997.
4. Забелин П. В., Моисеева Н. К. Основы стратегического управления. М., 1998.
5. Матвиенко В.Я. Прогностика. Киев, 2000.
6. Основы современного социального управления/Под ред. В.Н. Иванова. М., 2000.

Глава 10

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Сущность социального менеджмента определяет структуру его системы. Она состоит из таких компонентов: субъекты управления, объекты управления, процесс управления и механизмы системы управления.

К *субъектам* управления относятся население, органы власти (федеральные, региональные, местные), органы местного самоуправления в муниципальных образованиях, гражданские институты общества и институт менеджмента и финансово-промышленные группы, которые создаются в местных сообществах в рамках Программы «СЭПИН». К *объектам* управления — социальные процессы, социальная сфера, социальные ресурсы на разных уровнях управления.

Механизмы социального менеджмента сводятся к социальному целеполаганию, к методам управления (экономическим, административно-организационным, юридическим, научным и т.д.). Среди них особенно выделяются социальные, которые являются объединяющими во всей системе управляющих воздействий. В их содержание входит совокупность мер по мотивации человеческого поведения, отношения к труду. К социальной организации относятся проектирование и создание социальных организаций, их постоянное инновирование, технологии саморазвития личности и реализации ее творческого потенциала, технологии самоменеджмента и профессиональной подготовки социальных менеджеров.

Процесс управления и механизм самой системы социального менеджмента включает методы социальной диагностики, сбора, анализа и хранения социальной информации, передачи ее субъектам управления и осуществления контроля за деятельностью субъектов управления по социальным нормативам на разных уровнях управления.

Для более эффективной реализации социальных целей и осуществления принципов социального менеджмента необходимо более полное использование следующих *научных методов*:

- социального проектирования и программирования;
- сбора и анализа социальной информации на основе современных вычислительных средств, прежде всего компьютерной техники, использования математических методов в обработке и хранении социальной информации;
- сплочения социальных организаций и групп, управленческих команд руководителей и специалистов в области социального менеджмента;
- создания положительной мотивации у людей к труду, к жизни в целом, к целесообразному поведению в организации и в обществе в целом (за счет инновирования целей организации, прояснения перспектив развития, разработки стратегии организации и личных интересов);
- психологического влияния (специальные тренинги и игровые методы), направленного на активизацию жизненных сил личности, в том числе и менеджеров;
- методов самосовершенствования личности, в том числе личности менеджера, развития самоменеджмента;
- использования знаний, полученных в фундаментальной науке, кибернетике, синергетике и других отраслях, прикладных исследованиях, пригодных для повседневных и перспективных задач, социального управления.

Только системный подход ко всему комплексу проблем, решаемых в рамках системы социального менеджмента, позволит поднять его теорию и практику на уровень тех задач, которые сегодня стоят перед социальным управлением¹. Именно поэтому будущие специалисты в области социального менеджмента должны в каждой изучаемой дисциплине вычлнить социальный аспект решения проблемы и искать адекватные методы их решения.

Функции управления — это особые виды деятельности, выражающие направления или стадии осуществления целенаправленного воздействия на связи и отношения людей в процессе жизнедеятельности общества и управления им. Состав функций управления должен обеспечить эффективную реакцию управляющей системы на любое изменение ее состояния. Функции управления необходимо рассматривать с учетом следующих классификационных признаков:

¹ Социальный менеджмент — органичная составляющая социального управления, та его часть, где управление социальными процессами осуществляется: а) в сфере рыночных отношений; б) преимущественно на уровне муниципальных образований и трудовых ассоциаций.

- 1) особенности самого процесса управления, т.е. выделения в нем признаков, присущих менеджменту как социальному явлению и раскрывающих законы и закономерности его формирования;
- 2) процесс социального развития, направленность управления на конкретные элементы этого процесса или сферы, объекты жизнедеятельности общества.

В силу этого процессу социального управления объективно присущи основные и конкретные функции. К основным функциям управления относятся:

- *планирование* (прогнозирование), представляющее собой форму проявления целенаправленного воздействия на коллективы людей, которая предусматривает выработку и постановку целей и задач в сфере социального управления, а также определение путей и средств реализации планов для достижения поставленных целей;
- *организация* — форма проявления целенаправленного воздействия на коллективы людей, предусматривающая создание новых и упорядочение функционирующих организационных структур менеджмента как элемента процесса реализации планов и целей социального управления;
- *координация* (регулирование) — форма проявления целенаправленного воздействия, предусматривающая обеспечение необходимой согласованности действий коллективов людей как элемент процесса реализации намеченных целей;
- *стимулирование* (активизация) и обучение (инструктаж) — формы проявления целенаправленного воздействия на людей путем побуждения и подготовки их к действию, предусматривающие обеспечение повышения эффективности системы менеджмента как элемент процесса реализации целей управления.

Все перечисленные основные функции действуют в единстве и взаимосвязи, однако переход от одной ступени (уровня) социального управления к другой сопровождается изменением соотношения их содержания и роли (например, ведущая для министерского уровня функция прогнозирования сменяется на цеховом уровне функцией организации и т.д.).

Если основные функции являются общими для любых процессов социального управления, в каких бы системах управления обществом они ни осуществлялись, то конкретные функции присущи тем или иным конкретным элементам социальной системы, отражая их специфику. Например, производственно-хозяйственная деятельность предприятия может быть подразделена на три стадии — подготовительную, производственную и заключительную, — каждая из которых,

обособляясь, представляет собой объект управления. Установление количественного состава объектов управления служит основанием для определения конкретных функций менеджмента, соответствующих каждому выделенному объекту социального управления. По содержанию каждая конкретная функция управления является в свою очередь комплексной и включает планирование, организацию, координацию, стимулирование, обучение и контроль организационно обособленных объектов воздействия.

Важным условием совершенствования системы управления является *анализ* ее функций, который предполагает:

- четкое определение и структурное обособление объектов управления на основе разработанных критериев;
- выделение конкретных функций управления, видов работ и операций;
- четкое разделение труда между функциональными и линейными звеньями управляющей системы;
- наличие положений о структурных звеньях и должностных инструкций;
- разработка модели процесса управления на основе реализации и учета всех основных функций менеджмента;
- обоснование путей сравнения модели процесса управления с фактически осуществляемой управленческой деятельностью основных направлений совершенствования системы управления.

Анализ функций социального менеджмента содержит четыре этапа:

- 1) выделение объектов и конкретных функций управления;
- 2) построение модели процесса управления;
- 3) выявление фактически выполняемого состава работ и операций по реализации функций менеджмента;
- 4) сопоставление фактического состава управленческих работ с объективно необходимыми и выявление расхождений с построенной моделью.

Категория *структура* отражает строение и внутреннюю форму системы. Система, между элементами которой установлены связи, обеспечивающие взаимодействие ее элементов, направленное на достижение определенных целей, является организованной. Структура, отражающая состав и соподчиненность различных элементов, звеньев и ступеней управления, функционирующих для достижения определенной цели, называется организационной.

Функции и структура управления — две неразрывно взаимосвязанные и взаимообусловленные стороны единого целого — организации системы управления; они выступают, соответственно, как содер-

жание и форма процесса управления. Наличие организационной структуры управления и ее развитие является основой всей организации. Вне их рамок исключается возможность реализации функций менеджмента, то есть самого процесса управления. Процесс формирования организационной структуры представляет собой, прежде всего, организационное закрепление тех или иных подразделений аппарата управления. При этом функции управления определяют задачи органов управления.

В силу научно-технического прогресса и дальнейшего разделения труда общественное производство постоянно дифференцируется на составные части (отрасли, подотрасли, объединения, предприятия, цехи, участки и т.п.). В итоге в управляющей системе формируются звенья и ступени управления. Они находятся в известном соотношении со звеньями и ступенями управляемой системы. Тем самым достигается соотносительность управляющей и управляемой систем, обеспечивается возможность воздействия органов управления на социальные процессы.

Звено (подразделение, орган) управления представляет собой обособленную ячейку со строго очерченными функциями управления; ступень (уровень) управления — совокупность звеньев управления на определенном иерархическом уровне управления. В структуре управления конкретизируется управляющая система, определяется роль каждой ступени, каждого звена, раскрываются связи в процессе управления.

Структура управления может быть *двухступенчатой (двухзвенной)* и *многоступенчатой (многозвенной)*. Если звенья находятся на одной ступени управления, то их связь носит сугубо *координационный (горизонтальный)* характер, если на нескольких — становится *субординационной (иерархической)*, или *вертикальной*. В организационной структуре управления звенья (органы) управления подразделяются на линейные и функциональные. Линейные звенья — это административно обособленные части социальной системы, осуществляющие непосредственное комплексное управление объектом (отраслевые министерства, корпорации, тресты, объединения, предприятия, цехи, участки и т.п.). Функциональные звенья представляют собой административно обособленные части аппарата управления, осуществляющие реализацию одной или нескольких функций управления (комитеты, управления, отделы, агентства, бюро и т.п.).

Различают три основных типа организационных структур управления: *линейную, функциональную и смешанную — линейно-функциональную*. Для обеспечения гибкости сложных систем управления в ли-

нейно-функциональные структуры вводятся программно-целевые формы управления в виде матричных структур: управление по проекту, управление по продукту, координационные комиссии и т.д.

Условиями, или критериями, рациональной системы управления выступают: а) соответствие звеньев управления его функциям; б) возможно меньшее число ступеней (звеньев) в иерархии управления; в) сосредоточение на каждой ступени всех необходимых функций управления; г) концентрация функциональных звеньев в функциональных узлах (например, все социальные службы объединяются под руководством заместителя директора по кадрам); д) четкое выделение характера участия каждого функционального звена в едином процессе управления, исключение дублирования санкций; е) наименьшее число источников «приема» и «выхода» команд из каждого звена управления.

Организационная структура менеджмента документально фиксируется в схеме структуры управления, в штатных расписаниях, положениях о структурных подразделениях, а также в должностных инструкциях для исполнителей.

К кадрам управления относятся работники, осуществляющие функции управления или способствующие их осуществлению, то есть работники, профессионально участвующие в процессе управления и входящие в аппарат управления.

Существуют различные классификации кадров управления: по должностному приказу, по уровням (ступеням) в иерархии управления, по специальному образованию, по отраслям производства и т.д. Однако базовой классификацией является классификация работников в процессе принятия и реализации решений. По этому признаку кадры управления подразделяются на три большие группы: *руководителей, специалистов и вспомогательный персонал* (технических исполнителей). Каждая из названных групп кадров управления характеризуется специфическим местом в системе управления, особенностями профессиональной подготовки.

Руководители — это работники, возглавляющие соответствующий коллектив, направляющие и координирующие работу всего аппарата управления или его отдельных звеньев, осуществляющие контроль и регулирующие деятельность коллектива по выполнению поставленных задач и достижению целей. Руководители подразделяются на *линейных и функциональных*. Линейные руководители — лица, действующие на основе единоначалия, ответственные за состояние и развитие организации или ее обособленной, организационно оформленной части (объединение, предприятие, цех, участок,

бригада). К функциональным руководителям относят лиц, ответственных за определенный функциональный участок работы в системе управления и возглавляющих подразделения, осуществляющие конкретные функции управления (комитеты, отделы, бюро и др.). Руководители классифицируются также по уровням управления. Например, линейными руководителями являются руководители низового (мастера, начальники участков, цехов и т.п.), среднего (начальники корпусов, директора предприятий, главные специалисты объединений) и высшего (начальники главков, министры, председатели комитетов и т.д.) звеньев.

Специалисты — это специализированные работники, разрабатывающие на основе имеющейся у них информации варианты решения отдельных конкретных, как правило функциональных, вопросов производственного или управленческого характера. Специалисты управления характеризуются в соответствии с функциями управления и их профессиональной подготовкой. Различают главных специалистов, ведущих специалистов, специалистов различных категорий и классов и т.д. К группе специалистов относятся инженеры, экономисты, бухгалтеры, юристы, психологи и пр.

Вспомогательно-технический персонал — это работники, обслуживающие деятельность руководителей и специалистов. Их, как правило, классифицируют по отдельным операциям управления. К таким работникам относятся секретари, машинистки, техники и пр. Технические исполнители имеют узкую и конкретную профессиональную подготовку, призваны обеспечивать техническую помощь руководителям и специалистам управления, в частности при обработке и реализации управленческих решений (сбор, первичная обработка, хранение и выдача информации, учет, контроль и т.п.).

Указанная классификация кадров управления позволяет четко сформулировать требования к каждому работнику в зависимости от его принадлежности к той или иной группе и организовать необходимую для данной категории работников систему их подбора, подготовки и рационального использования.

Количество людей, находящееся в непосредственном подчинении у менеджера, называется *нормой управления*, или *сферой контроля*. Когда в непосредственном подчинении у менеджера находится большое количество людей, он обладает высокой нормой управления, когда же это число невелико, то норма управления менеджера низка. Естественно, что для достижения поставленных целей потребуется тем меньше менеджеров, чем выше нормы управления, которыми они обладают.

На формирование нормы управления действует ряд факторов. Среди них индивидуально-психологические способности управляющего, уровень профессионализма и культуры работников, виды их мотивации и род профессиональной деятельности. Обычно высококвалифицированные работники в меньшей мере нуждаются в управлении, чем менее квалифицированные. Поэтому менеджер организации, состоящей почти исключительно из профессионалов или ученых, может иметь высокую норму управления.

Норма управления определяется числом иерархических уровней в организации, то есть зависит от того, является ее вертикальная структура высокой или плоской. Высокая структура имеет более низкую норму управления и больше иерархических уровней, а плоская — более высокую норму управления и меньше иерархических уровней. Высокие структуры требуют больше средств на свое содержание, замедляют деловое общение и принятие решений, затрудняют четкое определение обязанностей и ответственности.

Кроме официальных структур, в любой социальной организации существует система взаимоотношений, которая характеризуется неформальной организационной структурой, состоящей из целой сети взаимосвязей, возникающих между работниками в неформальных группах, на межличностном уровне. Это объект особого внимания социальных менеджеров, которые являются как бы специалистами в области социального проектирования, создания оптимальных вариантов формальных и неформальных структур.

Структура управления включает такие звенья: общая структура управления, конкретная система органов управления, кадры управления и технические средства управления. Структура управления формируется на основе комбинации базовых управленческих структур — линейной и функциональной. Система органов управления включает органы управления общей компетенции, межотраслевые (функциональные), отраслевые, территориальные органы управления первичными звеньями. Органы управления формируются из кадров управления, которые представляют собой важнейший элемент управления. Следующий компонент структуры управления — технические средства управления, обеспечивающие повышение эффективности управленческого труда.

Процесс управления включает содержательную и организационную характеристики, организацию принятия и реализации решений, технологию и процедуры управления, организацию деятельности работников управления. Характеристика процесса управления с точки зрения содержания определена объемом управления. Это решение

проблем организации материального и социального производства. С организационной точки зрения процесс управления образует цикл, состоящий из предварительного (прогнозирования и планирования) и оперативного (организации, мотивации, распределительности, координации) управления, а также контроля (учета, анализа, проверки). Решение является сердцевинной процесса управления, состоящего из совокупности решений, находящихся на разных стадиях принятия и реализации. Технология управления представляет собой процесс получения, хранения, преобразования и передачи управленческой информации, предусматривающий использование общих приемов, процедур и операций.

Подчеркнем, что основные виды социального управления, соответствующие ведущим сферам организации общества, позволяют выделить как общее, так и особенное в теории социального менеджмента. Наука социального управления различает два уровня знания — собственно теорию социального управления, объясняющую механизм регулирования общественной жизни на определенном историческом этапе, и теорию организации и управления, обеспечивающую научно-методическую базу для практического совершенствования социального менеджмента в различных сферах организации общества.

Социальный менеджмент объединяет теоретический и прикладной аспекты, акцентируя свое внимание в большей мере на последнем, что позволяет социальным менеджерам получать более эффективный конечный результат в социальной сфере.

Вопросы

1. Элементы системы социального менеджмента, их органическая взаимосвязь.
2. Функции социального менеджмента и их анализ.
3. Организационная структура социального менеджмента, критерии ее рациональности.
4. Кадры управления и норма управления.

Вопросы для повторения

1. Назовите главные элементы системы социального менеджмента, покажите существующую связь между ними.
2. Перечислите функции социального менеджмента, дайте их анализ.

3. Охарактеризуйте организационную структуру социального менеджмента.

Вопросы для обсуждения

1. Как вы оцениваете состояние системы социального менеджмента в российских условиях?
2. Какие компоненты этой системы нуждаются прежде всего в совершенствовании или качественном улучшении?

Литература

1. Социальные технологии: Толковый словарь. М., 1995.
2. Иванов В. Н. Социальные технологии в современном мире. М., 1996.
3. Афонин Ю. А., Иванов В. Н. и др. Россия: объединяющая идея, путь выхода из кризиса, улучшение жизни каждого. М. — Самара, 1997.
4. Шекина С. В. Управление персоналом современной организации: Учебное пособие. М., 1997.
5. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М., 2001.

Раздел III

ТЕХНОЛОГИИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Глава 11

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Организационные отношения, которыми пронизано все общество, его отдельные подсистемы, имеют два значения. Одно из них — отношения в процессе управления, когда цели уже поставлены, определены задачи и методы их решения, но предстоит расставить людей по рабочим местам, рационально определить их функции, права и полномочия, ответственность, обеспеченность ресурсами, осуществить контроль за принятыми решениями и т.п. Эта часть управленческих отношений составляет суть организационных отношений, которые сегодня приобретают все большее значение в повышении эффективности управленческого воздействия.

Второе значение организационных отношений — общество как совокупность социальных подсистем, каждая из которых имеет свою внутреннюю структуру, отличается характером упорядоченности, уровнем согласованности, субординации, а потому и относительной самостоятельностью.

Следовательно, каждая подсистема общества, социальный институт пронизаны организационными отношениями, которые выступают важным регулирующим фактором активности, усиленной деятельности, которая поддается планированию, координации, коррекции, контролю. Организованность самого субъекта управления определяется внешними воздействиями и процессами самоорганизации.

Различают две формы организации — *формальные* и *неформальные*, соответственно, и два типа организаций.

Первый из них основан на административных принципах, определении рабочих мест, функциональных обязанностей, прав и полномочий. Такая организация обычно называется скалярной и выполняет функции ориентирования, нормирования и внешнего контроля, интеграции рабочих мест и работников для достижения институциональных целей.

Общие принципы таких организаций:

- 1) общая институциональная цель деятельности;
- 2) устойчивые нормативные связи между членами организации, установленные правила, порядок взаимодействий, сложившаяся организационная структура;
- 3) взаимодействие с внешней средой;
- 4) использование ресурсов для достижения целей.

Организационная структура характеризуется разделением труда, специализированными подразделениями, иерархией должностей и порядком использования ресурсов.

К числу ресурсов *формальной* организации относятся труд, оборудование, денежные средства, земля, капитал и человеческий ресурс.

Возрастание роли организаций и организационных отношений в современном менеджменте определяется двумя факторами. Успехи в области науки и техники, социального прогресса в конце XX в. в большей мере обусловлены не только величиной и гениальностью отдельных личностей, но и мощью организаций, которые объединяют усилия многих, в том числе и талантов, концентрируют ресурсы на главных направлениях и добиваются выдающихся конечных результатов. Всем известны такие суперорганизации, как «Главкосмос», «Ай-Би-Эм», «Дженерал моторз», КБ Туполева и др. С организациями человек связан на протяжении всей своей жизни, они во многом определяют эффективность его деятельности и качество самой жизни. Это как бы первый фактор, который появился под влиянием научно-технической революции, повлекшей усложнение внутренней структуры формальной организации, ее иерархичности — величины расстояния между высшими и низшими ее звеньями.

Второй, и, пожалуй, определяющий, фактор связан с ростом роли и значения социального ресурса в системе организационных отношений, который становится главным.

Конец XIX — начало XX вв. остро поставили вопрос о включении социального ресурса в число важнейших регуляторов организационных отношений. Несомненно, гармонизация разных творческих сил людей, создание возможностей их проявления в большей мере — одна

из важнейших проблем современности. Рациональное сочетание формальных и неформальных структур в организации — один из путей решения этой проблемы. Организация все в большей мере понимается не только как система функций, нормативов, но и как сфера межгруппового и межличностного взаимодействия.

Последняя организационная структура, которая называется *неформальной*, может при определенных условиях потеснить формальную. Начало пониманию неформальных организаций было положено под руководством Мейо в рамках Хотторнского эксперимента на одном из предприятий США, где впервые были выявлены возможности малой группы, резерв человеческого фактора, творческих возможностей человека, что во многом противоречило господствующей тогда классической теории Тейлора.

Сегодня ученые считают, что знание и понимание человека, возможностей его поведения в организации — важнейший элемент современной управленческой и организационной культуры, суть менеджеральной революции. Поэтому в науке разрабатываются технологии построения сильных социальных организаций с учетом их формальных и неформальных структур.

В состав организационной структуры органически входят:

- технологии выдвижения социальных целей организации, их постоянное инновирование;
- обучение менеджеров теории и практике поведения человека в организации, пониманию законов раскрытия творческого потенциала людей, самоменеджмента, культуры человеческого общения и т.п.

Возникает социальная отрасль знания, занимающаяся разработкой технологий не только обучения менеджеров, но и выдвижения в их ряды наиболее талантливых и одаренных людей с детства. В разных странах существуют различные системы: специальные средние и высшие школы менеджмента, частные и государственные лицеи, колледжи, отбирающие и формирующие новый тип предпринимателя, который резервируется из «золотого фонда» нации. Управление становится самостоятельной и самой трудной профессией, где особенно ценятся такие черты личности, как творческий склад ума, способность стратегически мыслить, объединять энергию многих, склонность к инновациям и т.п.

Именно менеджеры изучают принципы и технологии проектирования и построения «успешных социальных организаций», которые способны обеспечить ее успешное функционирование и развитие в жесткой конкурентной среде.

К их числу относятся:

- а) технологии разработки стратегий организаций и долгосрочного ориентирования во внешней среде;
- б) выдвижение и реализация социальных целей.

Организационная стратегия все в большей мере направлена на то, чтобы сокращать средства силовых административных воздействий, запретительных механизмов и постепенно расширять зону использования внутренних — силу самой организации (традиций, законов, ценностей), мотивации трудом и т.п.

В каждой крупной организации становится нормой управления разработка приоритетной стратегии ее социального развития, утверждение социального проекта, исследование главных социальных ресурсов и разработка пакета социальных технологий, направленных на своевременное разрешение возникающих конфликтов, развитие персонала управления и постоянное инновирование целей организации. Для достижения этих целей организации используются как собственные научные подразделения, так и возможности различных научных центров, отдельных ученых, которые профессионально занимаются вопросами управленческого консультирования, оптимизации управленческой деятельности менеджеров-практиков.

Вопросы

1. Сущность организационных отношений.
2. Роль социальных организаций в современном управлении.
3. Организационное проектирование — инновационный метод социального менеджмента.

Вопросы для повторения

1. В чем сущность организационных отношений?
2. Что такое формальные и неформальные организации? Каковы их общие и особенные черты?
3. Почему возрастает роль организационных отношений в современных условиях?
4. Каковы основные принципы проектирования социальных организаций?

Вопросы для обсуждения

1. Почему возрастает роль организационных отношений в современных условиях?
2. Какие факторы приобретают решающее значение в современных организациях и почему?

Литература

1. Социальные технологии: Толковый словарь. М., 1995.
2. *Иванов В. Н.* Социальные технологии в современном мире. М., 1996.
3. *Иванов В.Н., Патрушев В.И.* Инновационные технологии государственного и муниципального управления. М., 2001.
4. *Шекшня С. В.* Управление персоналом современной организации. М., 1997.
5. *Франчук В. И.* Современные основы социального управления. М., 1997.

Глава 12

СОЦИАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ: ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ

Понятие «ресурсы» имеет два значения:

- 1) запасы, средства, используемые при необходимости;
- 2) предельное значение какого-то средства (например, суточный запас времени — 24 часа).

Понятию «ресурсы» близко по своему значению понятие «резервы». Иногда они употребляются как синонимы. Резервы (лат. *reservare* — сберечь, сохранить): 1) источник, откуда черпаются новые силы, средства; 2) запас чего-либо на случай необходимости; 3) возможные средства, еще не использованные. К этим понятиям тесно примыкает понятие «потенциал» (лат. слова *potentia* — сила) — совокупность всех средств, запасов, источников, которые могут быть использованы в случае необходимости с какой-либо целью.

Социальные ресурсы можно определить как запасы творческой энергии личности (социальные, познавательные, деятельностные), социальной организации и общества в целом — содружества людей, организаций, институтов, социальных групп. Эти запасы человеческой энергии огромны, некоторые ученые сравнивают их с энергией атомного ядра. Одной из самых актуальных сегодня является проблема «распаковки» этого огромного потенциала, раскрытия творческих возможностей человека, социальных организаций и направления этих источников прогресса в созидательное русло.

Перед социальным менеджером стоит проблема найти механизмы управления социальными ресурсами и средства их качественного и количественного измерения. С этой целью социальные ресурсы необходимо разделить на 1) мотивационные, 2) интеллектуальные, 3) информационные, 4) коммуникативные, 5) социально-психологические, 6) соревновательные, 7) демографические, 8) социально-экологические, 9) деятельностные, 10) инновационные, 11) стратегические, 12) кадровые, 13) организационные, 14) управленческие, 15) научные.

Социальные ресурсы составляют ядро всей системы ресурсов, не распаковав которые, невозможно получить эффективные результаты от реализации любых видов ресурсов — материальных, хозяйственных, природных и т.д.

Социальные ресурсы имеют ряд особенностей, что принципиально отличает их, например, от природных. Во-первых, природные ресурсы исчерпаемы, а социальные практически нет. Так, управленческие, организационные, научные ресурсы могут существовать как угодно долго, независимо от того, используем мы их или нет. Во-вторых, это не только частично, но и целиком возобновляемые ресурсы. В процессе своего использования они имеют тенденцию не к уничтожению, а к увеличению. В-третьих, если природные ресурсы можно хранить продолжительное время, то социальные начинают деградировать и обесцениваться в результате своей невостребованности. В-четвертых, в отношении социальных ресурсов критерии «достаточности-недостаточности» являются более сложными и пока недостаточно разработаны. В-пятых, они обладают не только большим многообразием, но и взаимозаменяемостью.

Таковы особенности социальных ресурсов, знание и учет которых сегодня имеют принципиальное значение для их оптимизации и правильного использования. Сегодняшняя ситуация характеризуется крайне низким уровнем освоения социальных ресурсов на разных уровнях управления. Прежде всего, слабо используются мотивационные ресурсы, побуждающие людей к активной деятельности, особенно на уровне местного самоуправления, где люди пока плохо привлечены к решению местных проблем. Местные сообщества располагают хорошим интеллектуальным, образовательным потенциалом, с этой стороны они почти все хорошо ресурсно обеспечены, но используют эти ресурсы крайне неудовлетворительно.

Исследования показали, что крайне низок уровень информированности населения о местных условиях, событиях, проблемах, имеется большой дефицит информации по всем существующим местным проблемам. Значительно ослаблены и другие ресурсы: соревновательный, квалификационный, инновационный, кадровый, управленческий и др. Можно было бы приводить и другие данные о крайне низком уровне использования социальных ресурсов и на иных уровнях организации общества и управления, что свидетельствует об актуальности задачи их оптимизации, прежде всего о необходимости решения вопросов, как оптимизировать, какова принципиальная и реальная возможность оптимизации социальных ресурсов. Отвечая на эти вопросы, выделим ряд принципов, которыми следует руководствоваться в решении этих вопросов:

- а) принцип комплексности;
- б) принцип целеиспользования;
- в) принцип согласованности интересов и нейтрализации взаимоисключающих тенденций;
- г) принцип многоуровневого анализа;
- д) принцип умеренности.

Принцип *многоуровневого анализа* требует всестороннего учета уровня организации (федеральный центр, субъект Федерации, орган местного самоуправления) и на этой основе выяснения характера того или иного вида ресурсов: мотивационного, информационного, управленческого, экологического, социально-психологического и т.п.

Принцип *целеиспользования* предполагает тщательное оформление цели и задач оптимального использования социальных ресурсов, оценку их достаточности, выбор альтернатив, методов и процедур.

Принцип *комплексности* означает не частное, а всестороннее использование социальных ресурсов, всего ресурсного потенциала. Это обусловлено тем, что использование многих видов социальных ресурсов является одновременно условием и формой их возобновления и наращивания.

Принцип *согласованности* требует нейтрализации взаимоисключающих тенденций при использовании социальных ресурсов, когда, например, активное использование соревновательного ресурса может оказать деструктивное воздействие на социально-психологический принцип, и наоборот.

Принцип *умеренности* ориентирует на то, что использование и наращивание социальных ресурсов — не самоцель. Их нужно сочетать с поставленными целями и задачами, существующими ценностями. Иногда приходится несколько уменьшать ресурсное обеспечение по тому или иному направлению, что, скажем, относится к соревновательному ресурсу, информационному, чрезмерное наращивание которых может вызывать и центробежные тенденции, подрывающие целостность сообщества.

Сформулировав принципы оптимального использования социальных ресурсов, необходимо обратить внимание на их инструментальный и организационный аспект, что предполагает разработку и использование конкретных социальных технологий по отдельным видам ресурсов. Например, использование мотивационного ресурса осуществляется на трех взаимосвязанных уровнях: ценностных ориентаций, социальных установок, мотивов.

Базовая ценность местного сообщества, как известно, — это здоровье людей (физическое и нравственное), материальное благополучие, семья и семейные отношения, любовь к «малой Родине», уверен-

ность в завтрашнем дне, работа, дающая удовлетворение. В совокупности эти ценности составляют в основном то, чем дорожит местное сообщество, ради чего оно готово активно действовать. Конечно, они все расходятся в зависимости от типа местного сообщества, проживающих людей (молодые, старые), но совершенно очевидно, что если управленческое воздействие претендует на активизацию мотивационного ресурса, то необходимы инновационные технологии:

- а) изменения отношения людей к собственности;
- б) повышения доверия населения к органам местной власти;
- в) повышение степени информированности населения по коренным вопросам местного самоуправления.

Поэтому в приоритетном порядке необходима разработка и реализация таких социальных технологий, которые обеспечивают решение этих первоочередных вопросов. Но технологии решения этих проблем в каждом конкретном местном сообществе могут быть разными. Например, исследования в том или ином из них показали, что к числу бытовых ценностей социальной активности местного населения относятся три: *забота о будущем детей, гражданский долг, проблемы города — «мои проблемы»*. Первый из них имеет преобразующее значение. Такая структура ведущих мотивов социальной активности позволяет правильно решать задачу построения стратегии оздоровления всей жизни местного сообщества. В основу ее могут быть заложены правильные ориентиры — создание основ гражданского общества, чему очень созвучна первая ценность. Она может также стать организационно-правовой формой выражения позиции «проблемы города — мои проблемы» в условиях, когда невелик ресурс мотива «желание помочь местным властям». Постепенно расширяя пространство коммуникативного, деятельностного и организационного мотивов взаимодействия власти и населения, можно содействовать установлению доверия между ними, преодолению отчуждения и повышению значимости мотива «желания помочь местным властям».

На этой основе можно более полно использовать возможности демографического ресурса — повышения рождаемости, снижения уровня безработицы, числа разводов, совершенствования структуры занятости и т.п.

Таким образом, можно сказать, что ресурс стратегический, управленческо-аналитический во многом является определяющим. Его использование позволяет правильно определить цели местного сообщества, с учетом коренных интересов населения наметить пути их достижения и сконцентрировать ресурсы на главных направлениях. На этих

принципах построена Программа социально-экономической поддержки интересов населения (СЭПИН), которая и является универсальной технологией развития местного сообщества в современных условиях.

Вопросы

1. Сущность и структура социальных ресурсов.
2. Специфика социальных ресурсов.
3. Пути рационализации использования социальных ресурсов.

Вопросы для повторения

1. Объясните понятие «социальные ресурсы», дайте их характеристику.
2. Покажите специфику «социальных ресурсов» в сравнении с другими.
3. Каковы пути оптимального использования социальных ресурсов?

Вопросы для обсуждения

1. Почему возрастает роль социальных ресурсов в современных условиях?
2. Почему социальные ресурсы остаются наиболее невостребованными?

Литература

1. Социальные технологии: Толковый словарь. М., 1995.
2. *Иванов В. Н.* Социальные технологии в современном мире. М., 1996.
3. *Данакин Н. С.* Теоретические и методологические основы проектирования технологий социального управления. Белгород, 1996.
4. *Патрушев В. И.* Социальные резервы трудового коллектива: пути реализации. Киев, 1985.
5. *Иванов В. Н., Мальцев В. А., Патрушев В. И.* Ресурсы региона: инновационные технологии реализации. М., 1995.

Глава 13

МОТИВАЦИОННЫЙ РЕСУРС СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Для коренного изменения трудовых отношений, лучшей мотивации людей к трудовой деятельности российское общество осуществляет переход к рыночному хозяйству. При проведении в этой связи коренных перемен в экономической и социальной жизни стало очевидно, что оно совершенно не готово к этому. Общество как бы совершает лихорадочный рывок к рынку. При этом игнорируются все необходимые предпосылки, переходные меры и преследуются не экономические цели: *открыть простор деловой активности населения, привести в движение новые стимулы высокопроизводительного труда, обеспечить улучшение качества жизни. Преобразование отношений собственности и развитие рыночных отношений не является самоцелью*, а служит средством реформирования общества, выхода его на прогрессивный путь развития. Однако пока нет трезвого анализа стартовых возможностей России на пути перехода, они подменяются политическими амбициями ряда государственных деятелей. А реальные стартовые возможности России таковы: нет развитой системы свободных связей между людьми, нет навыков свободной самоорганизации хозяйственной жизни в городах, регионах, трудовых коллективах.

Специфика России — наличие на ее территории множества региональных рынков труда со своими экономическими и социокультурными особенностями. Именно поэтому для России пока открыты отрицательные стороны рыночных отношений и закрыты положительные: *интерес к здоровому предпринимательству, к управлению собственностью и производством*. Подчеркнем, что владение собственностью, многообразие субъектов рынка, индивидуальный интерес к эффективному хозяйствованию, что объективно способствует развитию демократии, — главные достоинства рынка. Но именно эти достоинства игнорируются и провоцируются негативные явления: расцвет индивидуализма, стяжательства, алчности, душевной черствости, что в корне противоречит национальному складу характера

российского человека, склонного к соборности, коллективизму, взаимопомощи.

Диалектическая борьба двух тенденций — рыночной и вне рыночной — в рамках достаточно развитых экономической и политической систем является важнейшим средством прогресса общества. Стало очевидным, что для России пригоден принципиально иной путь перехода к рынку — *через органическое объединение собственника и хозяина производства, а таким хозяином может быть не только единоличный частный собственник, но и корпоративный, ассоциированный при поддержке государства, которое должно стать подлинно демократическим. Критерий социальной полезности той или иной формы собственности, в том числе и частной, — не только в ее объеме, а прежде всего в ее экономической эффективности, ее полезной работе для большинства населения.* Форма собственности определяется способом присвоения, а не непосредственным уровнем обобществления. Мелкие предприятия могут находиться и в общенародной собственности, а крупные, с высоким уровнем обобществления, — в частной. В цивилизованном обществе любая форма собственности, в том числе и частная, регулируется, контролируется государством и вводится в определенные рамки.

Совершенно очевидно, что реальную угрозу людям сегодня в России представляет не сама по себе частная собственность, которая в определенных пределах необходима для динамичного развития, а уродливые формы разгосударствления и приватизации национального богатства, что удаляет страну от цивилизованного рынка. Передача средств производства в коллективную, смешанную собственность позволит обеспечить плавный механизм реформирования экономики, ее структурной перестройки, опираясь уже на имеющийся опыт (арендной организации производства, акционирования, корпоративные формы и т.п.). Кроме того, что очень важно для России, это может послужить серьезным препятствием для развития «теневого» капитала.

Эффективной работе предприятий в условиях перехода к рыночным отношениям мешает несовершенная система налогообложения. Нередко решения принимаются и пересматриваются исходя не из общественной пользы выпускаемой продукции или оказываемых услуг. Во главу угла поставлена принадлежность производителя к тому или иному сектору экономики. Некоторые хозяйственные руководители умело используют это обстоятельство, постоянно меняя форму собственности, ибо льготы введены на два года с момента предъявления

прибыли всем секторам экономики, альтернативным государственному.

Развитие подлинной самостоятельности производственных коллективов требует соответствующего правового обеспечения. К сожалению, из-за несовершенства законодательства производственные коллективы государственных предприятий по сравнению с предприятиями, базирующимися на других формах собственности, оказались в худшем положении.

В настоящее время среди еще значительной части трудящихся велика вера в способность административных рычагов вывести общество из кризиса. Конечно, без порядка и дисциплины не обойтись, тем более, когда она повсеместно падает. Но в административном освоении действительности происходит подмена понятий. Под дисциплиной подразумевается лишь жесткая иерархическая подчиненность: примат указаний над интересами. Отметим, что дисциплина, ответственность должны быть выгодными, подкреплены экономическим интересом, а не боязнью наказаний и немилостью начальства. Отметим, что командно-административная система сохранилась, нередко возвращается в своих худших формах.

Кроме того, следует иметь в виду, что предоставление предприятиям самостоятельности осуществляется в условиях отсутствия развитого рыночного механизма в экономике. Государство пока не осуществляет регулирование рынка с использованием различных экономических рычагов, что вызывает увеличение числа различных злоупотреблений, ведет к распространению коррупции среди руководящих работников.

В целом, большинство ныне существующих трудовых коллективов приспособилось к функционированию в приказно-иждивенческих условиях планово-директивного хозяйства. Они не готовы быть собственниками и вести товарно-рыночную жизнь, настроены на то, чтобы получить менее трудоемкое задание, выбить побольше фондов «сверху», добиться снижения налогов, а не на то, чтобы вступить в жесткую конкуренцию, идти на риск, вкладывать доходы прежде всего в развитие производства, искать прогрессивные технические новшества, развивать предприимчивость.

Практика убедительно показывает, что эффективное функционирование трудовых коллективов возможно при переходе на передовые формы хозяйствования — на аренду, кооперирование, акционирование и т.п. При этом нужен не формальный, а творческий подход к освоению этих форм хозяйствования и создание принципиально новых

механизмов социальной мотивации к труду, использование современных методов работы с кадрами, что и является главной заботой социального менеджмента.

Стало очевидным, что естественная среда развития производства в условиях рынка невозможна без широких социальных мер, без использования творческих возможностей коллективов и составляющих его людей.

Однако невостребованность социальных ресурсов, исключенность знаний, способностей, инициативы — всей интеллектуальной собственности из общественного производства — характерная черта современного этапа реформирования российского общества.

Российское промышленное производство (объекты которого сокращаются, не осуществляется структурная перестройка) субъектами управления доведено до крайней черты вопреки всем мировым тенденциям возрождения. Усиливается социальное и техническое его отставание от развитых стран, разрушается не только техническая, но и социальная база.

Предстоит (используя особенности современной хозяйственной ситуации) возродить теорию и практику социального управления на предприятиях, научиться согласовывать разные интересы и обеспечить, наконец, положительную мотивацию людей к труду.

Путь к решению этой задачи — использование инновационных социальных технологий, широко распространенных на Западе. Например, основной смысл универсальной технологии «по результату» заключается в том, что она обеспечивает с помощью совокупности методов, операций условия для свободного развития умственных и физических сил, способностей через повышение уровня организаций социальной системы и улучшение качества жизни¹. Следует сказать, что принципиальные основы этой теории, ее технологическое обеспечение разработаны в отечественной промышленной социологии, но так и остались не доведенными до внедрения. Судите сами — ключевые цели в этой теории определяют ключевые ресурсы:

- 1) творческий потенциал работников, способный к саморазвитию;
- 2) требования к руководителю (демократичность, гибкость, готовность к сотрудничеству, доверие к работнику и т.п.);
- 3) нацеленность каждого на конечный результат;
- 4) применение творческих способностей в процессе свободы выбора.

¹ См.: Санталайнен Т., Воутимейнен Э. и др. Управление по результатам. М., 1988.

Вызов творческих стимулов к работе, распространение этой теории в цивилизованных странах — не благотворительность общества, не дань моде, а ответ на неумолимое требование одной из основных закономерностей сегодняшнего общественного развития — повышения роли социального фактора и его обратного влияния на труд, технические и организационные структуры общества. Отставание в этой области сегодня обуславливает и отставание в экономической, научно-технической, военной и других областях национальной безопасности, что довольно быстро фиксирует мировой рынок. Например, США вынуждены принимать срочные меры в области повышения функциональной грамотности под давлением своего конкурента Японии, которая в последние годы достигла больших успехов в этой сфере.

Отставание России в отслеживании этой закономерности и в адекватной реакции на ее требования огромно. Это породило ее слабую конкурентоспособность на мировом рынке, ее зависимость от передовых технических и информационных технологий. Все большую опасность для России представляет технологическая эксплуатация, осуществляемая странами-лидерами.

Сегодня «прорыв» для России — это прежде всего стремительное продвижение вперед на основе *передачи части собственности производственным коллективам, региональным ассоциациям*, которые должны сами определить модель хозяйствования, сделать людей *совладельцами собственности*, что позволит им, наконец, стать подлинными хозяевами результатов своего труда, а следовательно, породит такую *систему положительной мотивации к жизни, которая обеспечит не только высокую производительность труда и его отличное качество*, вызовет быстрое инновирование знаний, широкое применение ноу-хау, но и во многом определит будущие прогрессивные формы социальной организации общества, эффективные структуры его саморегулирования, самоуправления, гражданский облик свободных личностей, ответственных за свою судьбу.

Новая технология «прорыва» для России подготовлена как мировым, так и отечественным опытом. Обычно разрабатываются технологии инновирования среды, направленные на развитие творческих способностей, раскрепощенное видение новых горизонтов решения проблемы (есть проблемы — есть пути решения), открытие новых возможностей.

В числе основных принципов технологии «прорыва» — самостоятельность трудовых коллективов, которые должны стать хозяевами средств производства. Юридически должна быть оформлена и самостоятельность трудовых коллективов как самоуправляющихся ассо-

циаций. Это два взаимосвязанных принципа. По существу экономическая реформа в бывшем СССР была сорвана потому, что командно-административная власть не захотела передать распоряжение собственностью органам самоуправления коллектива. Поэтому вместо реального хозрасчета предприятия получили его суррогаты — две модели хозрасчета, а самоуправление в коллективах было поставлено в полную зависимость от воли и желания администрации предприятий, которая перехватила там власть. Ведомства и тогда грубо нарушали права предприятий, предоставленные им по закону о государственном предприятии (объединении), принудительно корректировали планы, а сегодня полностью игнорируют волю трудовых коллективов.

Разрешение этого противоречия, как показывает мировой опыт, лежит на *пути приведения формы собственности в соответствие с самоуправленческой, коллективной формой реализации отношений собственности. Это требует постепенной трансформации части государственной собственности в корпоративную.*

Неординарная комплексная оценка сегодняшней проблемной ситуации в соответствии с требованиями концепции «прорыва» позволяет сказать, что нормальной трансформации государственной собственности в коллективную не происходило ни в рамках прерванной экономической реформы, ограниченных форм хозрасчета, акционирования, аренды, ни в рамках осуществляемых сегодня уродливых форм приватизации. *Производитель как был выключен из процесса распоряжения собственностью и результатами труда, так и остается таковым. Более того, степень его отчуждения от результатов труда все более возрастает. Это тупиковый путь экономического и социального развития.*

Конечно, это не означает, что единственной формой собственности должна стать корпоративная. Речь идет лишь о приоритете во всем многообразии разных видов собственности. В отдельных отраслях сохраняется государственная, народная, частная, смешанная, личная и др. Простор для развития получает та из них, которая дает большой простор для положительной мотивации людей к труду. Арендная форма может быть переходной к корпоративной собственности и важным условием экономических основ становления реального самоуправления.

Хорошо зарекомендовала себя арендная форма организации труда в сельском хозяйстве, где сельский трудовой коллектив арендует землю, средства производства у государства. Последнее делегирует права собственности арендатору, который самостоятельно и полностью вла-

деет, пользуется и распоряжается арендным имуществом и несет экономическую ответственность. Коллективы, имевшие опыт реальных арендных отношений, как показывает опыт, лучше других идут на разгосударствление, на выкуп необходимых средств производства. Начальной стадией арендной формы в свою очередь является внутрихозяйственная аренда, которая получила широкое распространение во многих хозяйствах страны. Формы реконструкции или реформирования колхозов и совхозов могут быть разные, но суть их состоит в том, чтобы сделать сельских тружеников реальными хозяевами земли, результатов своего труда, превратить совхозы и колхозы в союзы, кооперативы, ассоциации или сообщества свободных, самостоятельных земледельцев.

Производственное самоуправление органически встраивается в систему местного самоуправления, экономической основой которого является корпоративная собственность, местное хозяйство, где население района, города, поселка самостоятельно решает вопросы социально-экономического развития территории, землепользования. По существу идет формирование территориальной корпоративной собственности — материально-технической базы местного самоуправления, на основе чего сами люди на собраниях, сходах, референдумах станут решать, какие вопросы управления передать краевым, областным органам власти¹. Именно на этой основе возникает нормальная местная финансовая структура (акционерные коммерческие банки, страховые и инвестиционные компании, негосударственные фонды и др.), которые будут не выкачивать деньги с территорий и служить источником их обнищания, а поставят финансовые ресурсы населения, муниципалитета на развитие местного производства, получение конкурентоспособных товаров и услуг, будут способствовать развитию торговых предприятий, разработке и осуществлению крупных социальных проектов и программ².

Все эти экономические меры позволят создать многочисленный средний слой в обществе — работников, собственников, предпринимателей, высоко мотивированных к труду, обладающих высокой покупательной и производительной способностью, что и обеспечивает развитие внутреннего рынка.

¹ См.: *Иванов В.Н., Мальцев В.А., Патрушев В.И.* Ресурсы региона: инновационные технологии реализации. М., 1995; *Гладышев В.Г.* Правовые основы местного самоуправления. М., 1996; *Регион, рынок, кадры: Спецкурс. Вып. 4.* М., 1994.

² См.: *Мельников В.* Муниципальный менеджмент. Участие населения в финансировании социально-экономических программ развития своего города (района) // *Коммерческий вестник.* 1995. № 3.

Рациональное использование трудовых и природных ресурсов через интеграцию всех трудовых коллективов-собственников, территориальных ассоциаций позволит, в свою очередь, осуществить переворот в социальной сфере: превратить ее из области напряжения в поле положительной мотивации к производительному и качественному труду, концентрировать и зарабатывать средства на осуществление крупных программ в области социальной защиты населения, улучшить медицинское обеспечение населения как на платной, так и на бесплатной основе, укрепить городское и коммунальное хозяйство, решить вопросы оздоровления экологической среды проживания граждан, в целом поднять безопасность и качество жизни людей.

Наличие источников дохода, накопление финансовых средств в трудовых коллективах, территориальных ассоциациях позволят поддерживать региональную науку, культуру и образование, что будет способствовать обновлению всей духовно-культурной среды в регионах, накоплению и более полной реализации их интеллектуальных потенциалов.

Такое положение дел будет объективно способствовать изменению не только философии центра по отношению к регионам, но и стиля управления, когда он сможет укреплять свой авторитет на местах, только постоянно *сокращая методы административно-командного воздействия, директивно-властного выкачивания ресурсов. Это будет сопутствовать демонополизации центрального управления, делегированию необходимых ресурсов и функций управления на места, наращиванию экономических и интеллектуальных (информационно-аналитических и концептуальных) методов взаимодействия с территориями¹.*

В политической жизни общества это будет означать, что развитие механизмов демократического регулирования общественной жизни пойдет снизу, от периферии, бывших окраин, которые *станут субъектами политических преобразований, сами получат реальную власть.* Можно с уверенностью сказать, что возрождение российской государственности без прочной социально-экономической и духовно-культурной опоры на местах невозможно. *Потребуется совершенствование всей системы властных отношений от каждого населенного пункта до центра, коренного изменения как функций управления, так и его органов.* Краевые, областные органы управления должны созда-

¹ См.: Иванов В.Н., Мальцев В.А., Патрушев В.И. Ресурсы региона: инновационные технологии реализации: (Концептуально-технологическое обоснование проекта). М. — Н. Новгород, 1995.

ваться при контроле и поддержке «низов», прежде всего местного самоуправления.

В принципе административно-управленческий аппарат края, области должен как бы наниматься для осуществления делегированных ему снизу функций: от районных, городских собраний представителей, главы местной администрации. Последние в свою очередь должны отчитываться и быть подконтрольны органам трудовых ассоциаций, находящихся на данной территории.

Построение властных отношений «снизу» опрокидывает привычную пирамиду властных отношений, которые всегда формировались в бюрократических коридорах ее верхних этажей. Власть на всех уровнях наполняется отношениями реальной ответственности перед гражданами, ради которых она существует, постепенно переходит от политических и идеологических методов воздействия к экономическим, хозяйственным, финансовым. Опыт муниципального менеджмента на Западе свидетельствует, что аппарат управления трудовых территориальных ассоциаций нередко там создается из числа специалистов управления — менеджеров на условиях договора и на определенный срок в соответствии с целями организации. Смена целей, стратегии развития означает безболезненную смену управленческой команды, которая не держится «мертвой хваткой» за свои места: ей всегда обеспечена работа в соответствии с профессиональными возможностями и имеющимся опытом управления, по тому или иному профилю, который сегодня не нужен в одном месте, но необходим в другом. Как видио, вырисовывается механизм цивилизованного построения властных отношений, создания профессиональных и мотивированных к управленческому труду государственных служб на разных уровнях, что позволяет осуществлять «профилактические меры» в борьбе с такими пороками государственного управления, как бюрократизм, взяточничество, коррупция, некомпетентность, политиканство и нечистоплотная борьба за власть.

Итак, технологии инновирования среды предполагают наличие как бы двух уровней.

Первый — *объективные* предпосылки ее изменения, совершенствование отношений собственности, структурные изменения в экономике, в распределении власти, о чем речь шла выше.

Второй — *субъективные*, начинающиеся с желания изменить ситуацию, избавиться от стереотипов мышления, сформулировать инновационные цели развития и искать современные методы их достижения, что является заботой социальных менеджеров.

Совершенно очевидно, что они находятся в диалектической связи, работают в одновременном режиме. Но их временная связь отличается относительной самостоятельностью. В опережающем режиме могут разрабатываться инновационные технологии, направленные, например, на подготовку нового типа управления, развитие творческих способностей, формирование положительной мотивации к изменениям, но если долгое время не наступают сами изменения среды, то прогрессивные идеи повисают в воздухе, остаются невостребованными.

Оценивая проблемную ситуацию в этой области, следует сказать, что состояние невостребованности новых идей, коллективного разума, инновационных проектов в практике управления очень велико. В России в этом отношении положение катастрофическое. *Незащищенность науки, интеллектуальной собственности не позволяет политическому руководству выверять политический курс, вовремя корректировать текущую политику, обновлять механизм ее реализации.* Это порождает политиканство и безответственность в принятии политических решений, формирует рутинную среду управления, плодит политиков, лидеров управления, лишенных профессионализма и гражданской ответственности. Все это слишком дорого обходится обществу, которое по существу лишено научного управления и прокладывает себе путь через катаклизмы, кровавые конфликты.

Все цивилизованные страны имеют долгосрочные программы по образованию, здравоохранению, социальному обеспечению. Это мощные программы, охватывающие практически все сферы экономики. Например, в США социальные расходы составляют около триллиона долларов в год. Общее число долгосрочных государственных программ в США перевалило за тысячу. Их выполнение привело к значительным улучшениям в социальной области. В Японии в 1979 г. был принят семилетний план экономического и социального развития. Он был направлен на построение «общества благосостояния японского типа».

Планирование в индустриальных странах осуществляется по многим важнейшим направлениям экономики и социальной жизни, как на микро-, так и макроуровне. Например, только в рамках ЕЭС, объединяющего 12 стран Западной Европы, действует 600 специальных проектов, направленных на экономию энергии. В этих и других экономически развитых странах (США, Япония) осуществляется государственная политика ресурсосбережения. В зависимости от ситуации правительство отдает приоритет либо законодательно-правовым, либо административным мерам, способствующим экономии ресурсов.

В нашем обществе дискредитировано не само по себе государственное планирование, а абсурдные формы централизации и бюрократические механизмы реализации, недостаточная технико-экономическая и социокультурная обоснованность. Происходила подмена хозяйственного механизма административным регулированием. Центральные органы управления хозяйством явно неэффективно планировали использование централизованных капитальных вложений на сотни миллиардов рублей, материально-технических, валютных и природных ресурсов.

В сегодняшнем мире есть как бы два уровня оценки проблемной ситуации: глазами ученых, специалистов-практиков и непрофессиональных должностных лиц. Оценки эти нередко диаметрально противоположны, сближения между ними пока не происходит. А это одна из причин кризисного состояния управления.

Каков же выход из этого положения? Один из механизмов разрешения сложившегося противоречия для России, выхода из кризиса и накопления новых источников развития, прежде всего научного потенциала общества, — переход на принцип «социального участия», который сегодня широко используется за рубежом. Суть его состоит в укреплении государства на принципиально новой основе — *делегирования его функций органам местного управления и децентрализации власти, самоуправления, формирования разных видов собственности, в приоритетном порядке коллективной, корпоративной и муниципальной*. Курс на децентрализацию власти в России начался в 1919 г., когда происходило создание «коммунального хозяйства». В эти годы резко возросла самодеятельность людей в отраслях местного хозяйства (землеустройстве, жилищном и дорожном деле, благоустройстве и т.п.). Важно подчеркнуть, что именно в этой связи активизировались исследования социальных явлений, ускорилось внедрение новых разработок в практику местного хозяйства. Попытки децентрализации власти, прежде всего в управлении хозяйством, предпринимались и позже. Например, наиболее крупной мерой явилось создание совнархозов, привлечение ресурсов предприятий для решения региональных проблем. Суть этих попыток — оживить местные социально-экономические процессы, создать основы саморазвития местного хозяйства.

Однако административно-командная система в прежнем ее варианте не рухнула, а создается еще в более уродливом и отсталом виде. Демократическая, самоуправленческая, с широким делегированием функций управления на местах, предоставлением материально-техни-

ческих, кредитных, финансовых и других рычагов, в том числе и научно-аналитических, не создана. Большая часть фундаментальной и прикладной науки, прежде всего обществоведческой, также была сосредоточена в крупных технополисах, преимущественно в Москве. Ясно, что это, уже в который раз, тупиковый путь развития.

Поэтому *делегирование реальной власти территориальным ассоциациям, трудовым коллективам с предоставлением материально-финансовых рычагов саморазвития — универсальная технология реформирования самой власти, наполнения ее демократическим и интеллектуальным содержанием.* Только при этом условии могут быть созданы современные мотиваторы развития территорий, трудовых ассоциаций, появится востребованность с их стороны в крупных проектах комплексного развития регионов, городов, возрождения местного хозяйства, муниципальной собственности и собственности трудовых объединений. Управленческие инновации, современные технологии управления и развития территорий и трудовых коллективов будут восприняты ими и внедрены в жизнь только при наличии реальных перемен в их хозяйственной и социальной жизни, появлении действенных рычагов самоуправления. При этом условии может происходить превращение регионов и трудовых коллективов в активные субъекты деятельности. Последние постепенно будут накапливать ресурсы интеллектуальной собственности, региональной науки. Расширение этой тенденции не только не грозит ослаблением российской государственности, но и, наоборот, позволит изменить механизм осуществления федеральной власти: освободить ее от административно-командных, чисто директивных рычагов и приблизить к информационно-аналитическим, концептуальным, программно-целевым и экономическим методам взаимодействия с территориями.

Как только заработает *механизм реформирования самой власти и собственности на цивилизованных началах, произойдет оживление экономики на основе не только ее структурной перестройки, но и коллективной, корпоративной и иной мотивации к труду многих субъектов рынка, возрождения их реального права распоряжаться результатами своего труда, неизбежно восстановление власти интеллекта, защиты интеллектуальной собственности и ее неотъемлемой части — эффективной управленческой деятельности на всех уровнях властных отношений.*

Вопросы

1. Необходимость современной мотивации к деятельности.
2. Инновационные технологии современной мотивации к труду.
3. Мотивация укрепления доверия к власти.

Вопросы для повторения

1. Каково состояние современной мотивации к труду в России и каковы тенденции в этом отношении в мире?
2. Назовите инновационные социальные технологии мотивации к труду, почему они слабо используются?
3. Как изменить мотивации повышения доверия населения к органам власти?

Вопросы для обсуждения

1. Чем вызвана необходимость новой мотивации человека к деятельности в современных условиях?
2. Что лежит в основе изменения мотивации к труду сегодня?
3. Что мешает привести в движение современные источники прогрессивного развития общества, его новые мотивационные возможности?

Литература

1. Социальные технологии: Толковый словарь. М., 1995.
2. Глущенко Е.В., Захарова Е.В., Тихонравов Ю.В. Теория управления. М., 1997.
3. Государственное и муниципальное управление: Справочник. М., 1997.
4. Жуков В.И. Реформы в России. М., 1997.
5. Иванов В.И. Социальные технологии в современном мире. М., 1996.
6. Афонин Ю.А., Иванов В.Н. и др. Россия: объединяющая идея, путь выхода из кризиса, улучшение качества жизни каждого. М. — Самара, 1997.
7. Мельников С.Б. Корпоратизм — российский путь реформ. М., 1996.

Глава 14

СОЦИАЛЬНЫЙ САМОМЕНЕДЖМЕНТ

Понятие *личности* отражает цельного человека в единстве его индивидуальных способностей и социальных функций, которые он выполняет. Личность характеризуется многообразием функций и ролей, целостность которых во многом определяет структуру личности. В обществе личность зависит от других индивидов, от социального пространства, в частности, от типа государства, которое сегодня является главным регулятором в отношениях между личностью и обществом.

Однако очень важно подчеркнуть, что личность не только продукт общественных отношений, она не только впитывала в себя нормы и ценности социального окружения в процессе социализации, но и, во-первых, реализует себя каждый раз в специфической форме в зависимости от своего творческого потенциала, во-вторых, впитывая социальное влияние и раскрывая свои жизненные силы, формируя волю, убеждения, свой внутренний мир в установках, в поведении, оказывает обратное влияние на социальное пространство, преобразуя его в соответствии с *вырабатываемыми ценностями*.

Одностороннее рассмотрение обусловленности человека объективными обстоятельствами по сей день нередко выглядит как «запрограммированность» человека бытием, почти не оставляющая места для свободного саморазвития, самореализации личностного потенциала.

Обычно из понятия «личность» выпадают такие категории, как «характер», «темперамент», «индивидуальность», не включаются *эмоциональные черты человека*, его природные задатки и врожденные свойства, на основе которых формируются способности личности, ее ценностные ориентации, являющиеся тем механизмом самозащиты личности от разрушающих воздействий социального пространства, которые не только не снижаются в современном мире, но и продолжают возрастать.

Сегодня проблема состоит в том, чтобы научиться измерять разность творческих потенциалов личностей, своевременно выявлять разнонаправленность творческой одаренности людей с детства и соз-

давать условия (социальные и личностные) для наиболее полной их реализации на благо общества. В этом залог успешного решения возникающих накануне XXI века глобальных проблем. Оно начинается в рамках социального менеджмента.

Огромный потенциал творчески одаренных людей, тем более талантливых, может и должен быть поставлен на службу обществу. Для этого необходимы иные философия и современная культура человеческого сообщества: одаренность, талантливость не заменимы нигде — ни в науке, ни в искусстве, ни в политической деятельности, они общенациональное, общецивилизационное достояние. А потому поддержка одаренных, творчески богатых людей — дело всего общества, его политики, проектов и программ поддержки. Принцип существования современного общества, желающего выжить и обеспечить себе источники развития, — предоставить всем личностям социально равные условия на старте для самореализации, возможность богатого жизненного выбора, профессионального в том числе, способствовать самореализации в различных ролях и функциях. При таких условиях самые достойные, несомненно, займут предназначенное им место в жизни, наиболее талантливые и одаренные станут признанными лидерами, в том числе и управления.

Философия «маленького человека» себя исчерпала. Она привела цивилизацию в тупик, в никуда. Все могут далеко не все, разные личности могут все в разной мере.

Каждая личность должна выбрать свою роль, функцию в социуме. Выбор делает каждый человек, общество только создает возможность для свободы выбора и помогает человеку достойно пройти свой жизненный путь. Организация общества, лишаящая личность свободы выбора, возможности реализовать себя, защитить жизненный смысл существования, не только не целесообразна, не конкурентоспособна, но и взрывоопасна, а потому бесперспективна. Элитарность в организации общественных институтов — понятие не социальное, а в большей мере воспитательное, педагогическое.

Необходимы колледжи, лицеи, специальные управленческие и научные школы для одаренных людей. Но доступ в них должен быть социально всеобщим, критерий отбора — степень одаренности, профессиональной пригодности человека к будущей работе. Другого не дано, в противном случае — стагнация развития, нарастание разрушительных тенденций, безответственности со стороны личностного начала, которая накапливается в каждой живой клетке общества и грозит его распаду на этом «клеточном уровне».

Можно, конечно, представить, что, например, 10—15 писателей по задуманному сюжету сочиняют «Гамлета», «Фауста» или путем мозгового штурма силами коллектива покоряют вершины науки. Но истории неизвестны удачные реализации подобных утопических рекомендаций. Поэтому лучше решение таких задач поручить одаренным людям, обладающим творческой фантазией и профессиональной одаренностью, которые поведут эти коллективы к оптимальным результатам. Это относится как к художественной жизни общества, так и к управленческой практике.

Словом, социальная динамика современного развития общества свидетельствует не только против «социальной одинаковости», «социальной уравниловки», но и против аморальных отношений между людьми, вызываемых так называемыми «врожденными пороками» рынка, требованиями неомальтузианской теории.

Сегодня пробивает себе дорогу теория «естественного права» человека на развитие и реализацию каждым человеком своих способностей, на созидательное мышление и творчество. В рамках «естественного права» вполне правомерна теория «элитарного развития», которая не противоречит «естественному праву». Каждый человек реализует то, что в нем заложено природой, и не больше: если заложено больше, то это становится при раскрытии не только его личным достоянием, но и благом для всех в процессе человеческого общения, которое является все более богатым и универсальным в условиях информационной цивилизации¹.

Однако эти силы общества, скрытые на его личностном, «атомарном» уровне, приравниваются по их мощности некоторыми учеными силе энергии расщепленного ядра в социальном выражении. Пока такие силы далеки от реализации. Более того, они подавляются, а следовательно, приобретают отрицательный «заряд», способный разрушить само общество. Поэтому сбалансированное, гармоничное в будущем развитие общества, о чем сейчас так много говорят, без гармонизации различных личностных потенциалов, без гуманистической работы всего общества, его профилактической деятельности на личностном уровне невозможно. Несомненно, эта проблема одна из самых насущных и перспективных для XXI века. В истории еще никогда человек не становился настолько интересным для познания и самопознания².

¹ См. Абдеев Р. Ф. *Философия информационной цивилизации*. М., 1994.

² См. Основы социального управления. Серия «Биоадекватные учебники XXI века». М., 2002. С. 14—20.

Следует подчеркнуть, что проблема раскрытия творческого потенциала личности, менеджера в особенности, — это проблема не только общества, но и во многом самого менеджера.

Для общества так же, как и для отдельной личности, первое условие всякого прогресса есть самопознание. Самопознание для социального менеджера — первое условие успешной профессиональной деятельности, ее эффективности и значимости. Поэтому в центре социального менеджмента находится индивидуальный менеджер, его личность, его судьба. Это новый пакет знаний в управленческой и организационной культуре, которые сегодня активно развиваются. По этому вопросу уже существует огромная литература. Отметим наиболее принципиальные черты личностного аспекта социального менеджмента.

Первое, что следует подчеркнуть, — это возрастание роли наукоемких технологий саморазвития личности, менеджера в частности, которые помогают человеку оптимизировать процесс самопознания.

Человек может сделать свою жизнь осмысленной, во-первых, с помощью того, *что мы даем жизни* (в смысле нашей творческой работы), во-вторых, с помощью того, *что мы берем от мира* (в смысле переживания ценностей), и, в-третьих, посредством *позиции, которую мы занимаем* по отношению к миру. Соответственно этому членению выделяются три группы ценностей: ценности творчества, ценности переживания и ценности отношения. Приоритет, по мнению всемирно известного психолога В. Франкла, принадлежит ценностям творчества¹.

Остановимся на ценностях творчества. Философия творчества имеет большую историю, ее основы, например, представлены в произведениях Н. Бердяева². Человечеством на протяжении веков разработаны специальные технологии развития творческих способностей личности в различных видах деятельности, например в сфере управления³. Именно в этой сфере произошла революция, а творческий человеческий фактор стал решающим условием достижения успеха. По этому вопросу в последнее десятилетие появилось огромное количество публикаций, монографий, проведены научные исследования.

В науке начался серьезный разговор, стали проводиться исследования в области духовного потенциала человека, цель которых — разбудить интерес личности к своему духовному здоровью как основе прочных успехов в жизни и смысла человеческого существования.

¹ См.: Франкл В. Человек в поисках смысла. М., 1990. С. 301—302.

² См.: Бердяев Н. Философия творчества, культуры и искусства. М., 1994. Т. 1.

³ См.: Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М., 1991.

Предлагаются психологические технологии самооценки своих способностей, интеллектуальных сил и пути самосовершенствования¹.

Здесь не ставится задача оценивать качество этой литературы, хотя в этом ряду немало «произведений» низкого качества, иногда на грани шарлатанства. Но такого рода литература, психологические технологии развития и защиты личностных сил необходимы. Религия не решает всех проблем в этой области, и прежде всего интеллектуальных. Вероятно, гению, яркой одаренности нужны не столько технологии, тренинги, мозговые коллективные штурмы, сколько благоприятные экономические, социально-политические и культурные условия для мотивации к творческой деятельности. В этих условиях каждый менеджер использует имеющиеся методики, технологии творчества, развивая, перерабатывая и обогащая ранее существовавшие.

Какие же качества личности необходимы социальному менеджеру в первую очередь?

Основным для самопознания и самореализации внутренних сил социального менеджера может быть теоретическая модель качеств личности социального менеджера, составленная применительно к сфере промышленного производства (см. таблицу 1). Из приведенных в модели качеств личности видно, что одни из них — результат обучения и опыта, другие представляют собой врожденные свойства, остальные — продукт развития природной предрасположенности.

Социальный менеджмент — особый вид деятельности, в основе которого лежит ряд неперенных условий и требований. Во-первых, его обязательным условием и признаком является *свобода в выборе направлений и методов деятельности, самостоятельность принятия решений*. Во-вторых, эта деятельность предполагает *ответственность за принимаемые решения, их последствия и связанный с этим риск*. В-третьих, ее признаком является ориентация на *достижение коммерческого успеха, получение прибыли, что связано с рыночной структурой экономики*. Функция, выполняемая менеджерами в социальной сфере, состоит в обеспечении и совершенствовании экономической системы, в ее постоянном обновлении за счет использования социальных ресурсов. Менеджеры являются движущей силой экономики. В этом смысле они представляют собой «золотой фонд» нации, ее редкий ресурс (6—8% населения страны), обладающий *определенным стилем и типом поведения, образом мыслей*. Поэтому менеджер — явление «штучное». Помимо благоприятных социальных, экономических и прочих условий, чтобы стать хоро-

¹ См.: Курс практической психологии. Ижевск, 1995; Иванов Ю.М. Как управлять собой и влиять на других людей. М., 1991; Познай себя: 30 популярных тестов. М., 1992; Психологические тесты. М., 1997.

Качества личности социального менеджера

Личностная характеристика, качество	Индикаторы качества
Ориентированность на поиск возможностей и инициативность	Видит и использует новые деловые возможности, действует до того, как его вынудят к этому
Упорство и настойчивость	Готов встретиться вызов или преодолеть препятствие, меняет стратегии, чтобы достичь цели
Готовность к уменьшению риска	Предпочитает ситуацию умеренного риска, взвешивает условия, предпринимает действия, чтобы уменьшить риск или контролировать результаты
Ориентация на эффективность и качество	Находит пути делать продукцию качественнее и дешевле, стремится достичь совершенства, улучшить стандарты эффективности
Вовлеченность в рабочие контакты	Принимает на себя всю ответственность и идет на личные жертвы для выполнения работы
Целеустремленность	Ясно выражает цели, имеет долгосрочное видение, ставит и корректирует краткосрочные задачи
Стремление быть информированным	Лично собирает информацию о клиентах, поставщиках, конкурентах, использует в этих целях личные и деловые контакты для своей информированности
Систематическое планирование и наблюдение	Планирует, разбивая задачи на подзадачи; следит за финансовыми показателями; разрабатывает или использует процедуры наблюдения за выполнением работы
Способность убеждать и устанавливать связи, быть социальным лидером	Использует осторожные стратегии для влияния и убеждения людей, а также деловые и личные контакты как средство достижения своих целей
Независимость и уверенность в себе	Стремится к независимости от правил и контроля других людей, полагается на себя, верит в свою способность выполнять трудные задачи

шим менеджером, им надо еще и родиться. Именно с таким типом поведения связана особая функция созидательного разрушения, выполняемая социальными менеджерами. Она состоит в обеспечении развития и совершенствования экономической и социальной системы, их постоянном обновлении, создании инновационной среды, ломающей традиционные структуры и открывающей дорогу новым преобразованиям.

Решению этих задач способствуют определенные личные качества менеджера-руководителя. В свое время Институт Гэллага провел опрос 782 руководителей высшего ранга крупнейших корпораций США и выявил сильные и слабые личностные стороны менеджера. Исследования показали, что *сильные руководители* обладают:

- а) честностью и прямоотой,
- б) способностью ладить с другими людьми,
- в) трудолюбием,
- г) интеллектом,
- д) знанием экономической деятельности,
- е) способностью быть лидером,
- ж) высоким уровнем образования,

слабые руководители проявляют:

- а) ограниченность взглядов,
- б) неспособность понимать других людей,
- в) неспособность работать с другими людьми,
- г) нерешительность,
- д) отсутствие инициативы,
- е) неспособность брать на себя ответственность.

В другом опросе исследователи выделили 10 черт, недопустимых для руководителей. «Ненадежность, вероломство», — по-видимому, наиболее общая черта плохого руководителя, к которому близко при-мыкает такая черта, как «подражание Аттиле». Такого руководителя легко распознать, но трудно остановить. Также трудно ужиться с руководителем, который доводит требовательность до садизма. За этими отталкивающими чертами выстраиваются эгоизм, плутовство, некомпетентность, халатность и прочие отрицательные черты.

С другой стороны, было выявлено пять общих черт суперлидера:

- 1) *проницательность* — способность создавать привлекательную картину желаемого состояния дел, которая воодушевляет людей на действие;
- 2) *коммуникативность* — способность четко изображать свое видение ситуации таким образом, чтобы оно нашло поддержку у клиентуры и потребителей;
- 3) *настойчивость* — способность идти выбранным курсом, не смотря на препятствия, встречающиеся на пути;

- 4) *воодушевление* — способность создавать структуру, которая использует энергию подчиненных для достижения желаемых результатов;
- 5) *организационные способности* — умение направлять деятельность групп, учиться на ошибках и использовать полученные из этого опыта знания для совершенствования деятельности организации.

Считается, что стремление к конкурентному превосходству — это факел, который указывает путь к обновлению, если судить по таким компаниям, как «Дженерал моторз» и «Ай-Би-Эм».

Новый стиль руководства предполагает наличие у менеджера специфических качеств.

Внимание к подчиненным. Сегодня в литературе по управлению мы читаем о гуманизации рабочего места, японской форме управления, качестве трудовой жизни и новаторских компенсационных системах. Все это является частью основной идеи, состоящей в том, что внимание к работникам, забота о них, так же как и интерес к производству, играет решающую роль в эффективном и умелом управлении. Мотивация работников к труду, что является ключом к успеху, не может быть достигнута без создания у них убеждения в том, что руководство действительно заботится о них. Ориентация руководителя на человека, применение политики «открытых дверей», консультирование со своими подчиненными, побуждение их к лучшему труду, реагирование на их личные нужды — такие методы дают разительные результаты.

Чуткость к запросам потребителей и ориентация на их удовлетворение. Одна из основных задач менеджера — постоянное контролирование запросов и требований потребителей, способность строить планы и вводить инновации, чтобы реагировать на прямые и косвенные запросы потребителя. Часто забывается, что и корпорации, и менеджеры существуют для того, чтобы удовлетворять определенные запросы потребителя.

Стремление к созданию и сохранению функциональной организационной культуры. Организационная культура может быть определена как система разделяемых всеми ценностей и убеждений, которой руководствуются члены организации. Считается, что эффективные культуры наделяют организацию особой компетентностью. Элементы эффективной культуры включают:

- а) сообщая разделяемую философию;
- б) внимание к индивидууму;
- в) признание выдающихся людей;
- г) веру в действенность ритуалов и церемоний;

- д) осмысленное следование неформальным правилам и ожиданиям;
- е) убежденность в том, что все, что делают работники, важно для других.

Стратегический подход в планировании. Весьма рекомендуется иметь долгосрочный план, который бы учитывал внешние возможности и опасности, сильные и слабые стороны организации. Предприятия и организации должны иметь актуальный, практический, работоспособный и эволюционный стратегический план в качестве «путеводной звезды».

Успех в обновлении компаний придет к лидерам, обладающим умением предвидеть, убеждать, вырабатывать стратегию, общаться с людьми и настойчивостью. Ожидается, что лидеры должны рассматривать технические, социальные, политические и культурные аспекты в деятельности организации как части составной картины. Они должны уметь так соединить эти части, чтобы картина получила смысл. Конечно, в этом деле не может быть какого-то одного подхода, а скорее, нужно многообразие подходов. Тем не менее новый лидер должен стремиться обладать такими способностями, как умение вовлечь в решение вопросов своих подчиненных, внимание к ним, новаторство, предприимчивость, реагирование на нужды потребителей.

Упомянутые выше факторы вызывают необходимость разработки новых форм управления людскими ресурсами и подготовки резерва, которые более правильно охарактеризовать как большее вовлечение персонала в процесс управления — от стратегического планирования до повседневной деятельности. Такой подход может дать плоды только в организации с сильной культурой.

Только организации с *сильной культурой*, как правило, мотивируют саморазвитие личности менеджера, создавая для этого атмосферу доверия, поддержки, «открытой карьеры» и т.п. Характерно, что передовая организационная и корпоративная культура оказывает влияние на «нерадивых». Так, под влиянием японской практики американские менеджеры переходят от индивидуалистических подходов к корпоративным, групповым и бригадным в решении возникающих проблем.

Сильные, «мужские» ценности, включая такие черты характера, как агрессивность, равнодушие к чувствам других, постепенно меняются в сторону увлеченности работой и повышения внимания к другим. Подчеркнем, *усвоение современных ценностей среды* — важнейший фактор самоменеджмента. Именно культивируемые ценности в обществе, в организации мотивируют личность к самосовершенствованию.

ванию, к саморазвитию, к выбору оптимальных технологий личной работы, планированию личного времени, утверждению принципов самоконтроля и самосовершенствования.

Наличие мотивационного климата в организации, соответствующих ценностей и условий позволяет сосредоточить внимание каждого социального менеджера на тех свойствах личности, которые ему необходимо развивать в себе для должной профессиональной деятельности в данной среде, сознательно строить свою служебную карьеру и личную судьбу.

С этой точки зрения, социальный менеджер должен быть способен к *объективной самооценке* имеющихся возможностей, к выявлению «больных точек» собственной личности (интеллектуальных, эмоциональных, черт характера, физического и психического здоровья и т.п.) и к составлению личного плана работы над собой на протяжении всей жизненной карьеры. Определяющими на этом пути являются интеллектуальные способности, волевые качества и личная организованность.

Если менеджер мотивирован к деятельности по самосовершенствованию — желает совершенствовать свои физические, интеллектуальные, морально-психологические силы, наращивать собственные ресурсы деятельности, — а социальная организация приветствует такое стремление, то препятствий на этом пути нет. Технологии выбора целей личной работы, планирования личного времени, переработки информации, самосовершенствования в целом сегодня хорошо известны, изложены в многочисленных учебниках и пособиях по личной тектологии¹, которые подбираются по вкусу в соответствии с требованиями, предъявляемыми к менеджеру в данных конкретных условиях.

Вопросы

1. Социальный менеджер — одаренная творческая самопознающая себя личность.
2. Возможности для самопознания у социального менеджера.
3. Качества личности социального менеджера.

¹ См. литературу к зачету по курсу «Личная тектология». Методические материалы. РАГС, очное отделение. Ч. I. М., 1995.

Вопросы для повторения

1. Почему социальный менеджер — это особый тип самопознающей личности?
2. Каковы возможности и условия для развития самопознания у социального менеджера?
3. Какие базовые качества личности сегодня особенно необходимы социальному менеджеру?

Вопросы для обсуждения

1. Почему вопросы самоменеджмента приобрели такое важное значение в современных условиях?
2. Приведите примеры использования принципов самоменеджмента в деятельности отдельных социальных лидеров.
3. Что мешает сегодня широкому использованию принципов самоменеджмента в управленческой практике в России?

Литература

1. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М., 1991.
2. Жуков В. И. Реформы в России. 1985—1995 гг. М., 1997.
3. Психологические тесты. М., 1997.
4. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. М., 1997.
5. Франкл В. Человек в поисках смысла. М., 1990.

Глава 15

МУНИЦИПАЛЬНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

В настоящее время в России наиболее не востребованными и ослабленными оказались ресурсы территорий, прежде всего такие, как социально-экономические, научно-технические, духовно-культурные. Отсюда вполне понятно, что для выхода из кризиса первоочередной задачей российского общества является подъем территорий, максимальное включение «регионального фактора» в процесс возрождения Отечества. Однако это только тенденция, которая пробивается через экономическое, социальное, политическое, культурное и национально-этническое напряжение во взаимоотношениях центра и территорий. Наиболее действенным средством снятия этого напряжения, на наш взгляд, может стать *муниципальный менеджмент*. Его принципы позволяют поднять управленческий статус территорий, правильно распределить полномочия и ресурсы, властные полномочия. Настало время понять — человек всегда живет на определенной территории (в данном городе, поселке), в местном сообществе, здесь реализуются его важнейшие потребности, определяющие качество жизни каждого гражданина. Задача центра — не мешать этому процессу, а создавать наилучшие условия для сбалансированного развития разных интересов: центральных и местных. В этом корень проблемы.

Целесообразная хозяйственная жизнь в местном сообществе, многообразная жизнедеятельность проживающих здесь людей не может регулироваться сверху. Главная задача центрального управления — не мешать местному сообществу развивать местное хозяйство, создавать условия и систему мотиваторов для налаживания социальных связей, улучшения самочувствия людей, их психического и физического здоровья. Мировой и отечественный опыт показывают, что никто лучше проживающих там людей свои проблемы не решит. Однако сегодня в России установилась уродливая вертикаль центральной власти, которая парализовала как социально-экономическую, так и духовно-культурную деятельность в этой первичной ячейке жизни людей. *Возрождение местного хозяйства, социальных связей, куль-*

туры в местном сообществе, формирование любви к своему краю — центральное звено в концепции муниципального менеджмента и его идеологии корпоратизма.

Местное сообщество, сохраняющее теплоту человеческого общения, непосредственного взаимодействия, экономического в особенности, несущее ответственность не только правовую, но и моральную, содержит в себе *огромный потенциал развития, дополнительный запас творческой энергии.* К сожалению, приходится констатировать, что в России жесткий всепроникающий централизм и бюрократизм привели к разрушению местного хозяйства сообществ, поселков, малых городов, парализовав здесь сферу социального взаимодействия людей, их волю к творчеству, к культурному и межличностному общению.

Эта уникальная сфера может быть восстановлена прежде всего путем развития и оздоровления местного хозяйства и развертывания реального местного самоуправления. Муниципальные образования (далее в тексте МО) — *это место совместного проживания людей, объединяющего сообщество в систему, состоящую из элементов (экономика, культура, политика и социальные отношения), функционирование которых направлено на достижение основной цели — роста качества жизни каждого человека.* МО можно рассматривать и как корпорацию людей, реализующую свои корпоративные интересы, обладающую правами и обязанностями, промышленно-финансовыми структурами, которые при определенных условиях управления могут быть самодостаточными.

Население-акционеры передают управление собственностью менеджерам и совету директоров, делегируя им право принятия оперативных решений по целому ряду аспектов деятельности корпорации, за исключением решений принципиальной важности. В условиях, когда корпорация основана населением (акционерами) муниципального образования, каждый владеет хотя и незначительной, но равной для всех частью ее капитала.

В развитии нуждается прежде всего эта клеточка жизнедеятельности общества, от которой и пойдут потоки всех инноваций, здесь открыты источники и резервы творческого саморазвития общества, зарождения инновационных технологий его преобразования с помощью муниципального менеджмента.

☞ Чтобы каждый человек был субъектом управления, участвовал в делах сообщества и стал активным носителем права и политических отношений, он прежде всего должен стать сознательным его членом.

Именно отсюда и начинается реализация его гражданских прав, прав на совместное владение и распоряжение собственностью, на реализацию своих коренных жизненных запросов.

Термин «муниципалитет» (муниципальное образование) происходит от латинского «municipium». Так в Древнем Риме назывались города, пользовавшиеся правами самоуправления. «Munis» с латыни переводится как «тяжесть», «тягота», «бремя», а «cipio», «gesipio» — «беру», «принимаю». Это означает, следовательно, что местное управление по поручению населения как бы берет на себя бремя общественной власти по выполнению общественных задач и распоряжению хозяйством на определенной территории. Это в современных условиях возможно только на основе менеджмента — управления.

Цель муниципального менеджмента — налаживание партнерских отношений между органами местного самоуправления, населением и частным капиталом, организация защиты социально-экономических интересов жителей муниципальных образований, привлечение самих граждан к финансированию программ развития своей территории, эффективному использованию местных ресурсов и формирование местной социально-экономической инфраструктуры.

Муниципальный менеджмент — особый тип профессиональной деятельности, основанный на конституции государства и муниципальном праве. Объектом его являются социально-экономические отношения, а методом их реализации — корпоративный тип экономики.

Организация социально-экономического развития сообщества как корпорации определяет следующую схему управления: «население — акционеры — совет — менеджмент», являющуюся зеркальным отражением системы «население — избиратели — представительная власть — администрация», реализованной в сфере политического управления, главная цель которой — создание ясно очерченной и эффективной системы контроля (отчетности и подотчетности).

Основная обязанность представительной власти и совета директоров — обеспечить ответственность и отчетность менеджмента перед населением за качество и результаты деятельности. Чтобы управлять социально-экономическим развитием территории, администрация и менеджеры должны иметь соответствующие полномочия, а чтобы эффективно управлять — быть компетентными и нести ответственность за исполнение делегированных им полномочий. Вне данной системы ответственности профессиональные администраторы и менеджеры становятся деспотичными чиновниками, которые деградируют как управленцы.

Муниципальный менеджмент несет ответственность перед населением за результаты деятельности по социально-экономическому развитию муниципального образования и повышению качества жизни каждого человека сообщества. Решения относительно целей развития МО принимаются избирателями и акционерами, формы и способы их достижения определяются представительной властью и советом директоров, а администрация МО и менеджеры реализуют эти цели. Есть существенная разница между «делать правильные вещи» и «делать вещи правильно». Муниципальному менеджменту доверяется именно последнее. После того как население в качестве избирателей и акционеров определило цели развития МО, администрация и совет директоров обязаны соблюдать прерогативы менеджмента, одновременно обеспечивая подотчетность менеджеров и администрации органу представительной власти.

Сам факт существования совета директоров и представительной власти еще не гарантирует эффективности корпоративного управления. С одной стороны, они являются только номинальными представителями населения территории, с другой — обладание значительной властью представляет известную опасность. Бесконтрольность может обернуться узурпацией представительной властью и советом директоров прав электората. Поэтому ключевым вопросом эффективного управления МО является обеспечение прочного равновесия между принципами подотчетности и невмешательства. Иными словами, чтобы контролировать менеджмент, представительная власть и совет директоров должны быть под пристальным постоянным вниманием населения.

Корпоративное политическое и хозяйственное управление, являясь частью общего процесса управления развитием МО, может быть организовано различными способами. Конкретные формы, возникшие в результате исторического развития, отражают специфические для каждого региона экономические и культурные факторы. С течением времени институционализация этих факторов приводит к формированию правил экономического взаимодействия и оформлению стандартов деловой активности.

Система управления МО призвана обеспечить компромисс между различными, зачастую противоположными, интересами. Представительная власть и совет директоров гарантируют исполнение воли самых разных слоев населения. Важнейший момент здесь — соотношение между тем, что население МО хочет (цели), и тем, что оно может иметь при наличии определенных ресурсов, компетенции и общепринятых ценностей.

Разделение функций владения и управления корпорациями МО не представляло бы никаких проблем, если бы интересы владельцев и менеджеров полностью совпадали, но они, как правило, расходятся.

Во-первых, менеджеры испытывают воздействие целого ряда факторов, таких, как власть, размер корпорации, престиж, связанный с занимаемым положением, которые не имеют прямого отношения к интересам владельцев (населению-акционерам).

Во-вторых, менеджеры и население, владельцы корпорации, различаются и размером материального вознаграждения. Первым гарантируется вознаграждение по контракту в форме заработной платы, в то время как население-акционеры могут получить ту часть прибыли, которая остается после того, как корпорация отчитается по исполнению всех своих обязательств. Один из механизмов, смягчающих эти противоречия, — независимость их вознаграждения от результатов работы (прибыли) корпорации, начисление менеджерам вознаграждения в форме привилегированных акций корпорации (акционеров) и др. Для более полного разрешения этого противоречия служит фонд «СЭ-ПИН» (социально-экономической поддержки интересов населения) — некоммерческая общественная организация, созданная при участии администрации МО и выполняющая в корпорации роль управляющей компании. Это по сути фонд населения-акционеров, передавших акции в доверительное управление.

Организационно-правовая основа муниципального образования как корпорации представляет собой социально-финансовую группу (СФГ) МО. Главная ее функция — обеспечение интересов населения, а главная задача корпоративного управления — это организация оптимального взаимоотношения ее участников.

Акционерный и заемный капитал СФГ МО представляет собой лишь один из типов инвестиций, а именно — финансовый капитал. В то же время ряд ее участников инвестируют другие формы капитала. Например, работающие по найму вносят, так сказать, свой «человеческий капитал».

Проблема корпоративного управления важна для значительного количества заинтересованных лиц: населения-акционеров, кредиторов, покупателей и т.д. Всех их можно назвать «участниками собственности корпорации». К их числу относятся прежде всего те, кто произвел различного рода инвестиции и, соответственно, заинтересован в конечных результатах деятельности корпорации.

Эффективность корпоративного управления прямо зависит от успешного развития различных аспектов акционерных отношений, формирования институтов, способных осуществлять финансирование,

управление и контроль за корпорацией. Вне этих предпосылок сектор корпоративной собственности не может возникнуть. Центральными вопросами здесь являются следующие: каким образом должны появиться эти институты, какие реформы следует предпринять и какие модели корпоративного управления и контроля за их деятельностью могут быть использованы в рамках экономики МО.

Ответить на эти вопросы помогает Программа «СЭПИН», которая сегодня осуществляется в ряде регионов страны и может быть охарактеризована как универсальная технология реализации корпоративного пути развития российского общества и выхода его из кризиса. Уникальность ее состоит в том, что она позволяет с помощью разработанных социально-экономических технологий решать коренные социально-экономические проблемы большинства населения России не в целом, а на данной территории, в конкретном муниципальном сообществе.

Реализация Программы «СЭПИН» позволяет:

- сформировать корпоративную собственность населения;
- создать реальную систему местного самоуправления как основу политической власти народа и его экономической самостоятельности;
- создать систему социальной, экономической, экологической и правовой защиты интересов населения муниципальных образований;
- увеличить объем социальной поддержки населения без роста бюджетных затрат;
- активизировать денежные средства населения как основного источника инвестиций в развитие местного производства;
- создать новые рабочие места в различных отраслях промышленности;
- сформировать социально-финансовые институты населения, работающие на его интересы;
- организовать конкурентоспособное местное производство товаров, продуктов и услуг с учетом существующих особенностей, потребностей и возможностей города (района);
- обеспечить товарами и продуктами питания по льготным и социально низким ценам наиболее незащищенные слои населения;
- выполнять социальные программы за счет увеличения источников и средств стабильно работающих предприятий и местных финансовых структур;
- осуществлять структурную перестройку экономики за счет значительного расширения социального слоя заинтересованных

жителей и сочетания государственного и частного начал, макро- и микроэкономики;

- создать надежную систему обеспечения сервиса и комфортной жизни населения города (района);
- повысить политическую активность населения в защите своих экономических и социальных интересов при проведении выборов во все органы власти;
- установить национальное и социальное согласие, сохранить территориальную целостность и единство;
- противодействовать распоряжению собственностью, если это противоречит интересам сообщества.

По каждой из этих задач в программе содержатся частные технологии, которые в совокупности представляют собой надежный механизм решения первоочередных проблем, стоящих сегодня перед каждым человеком на территории, где он проживает. Вот, например, по какой технологии создается сегодня система поддержки социально-экономических интересов населения в ряде районов Московской области:

- во-первых, утверждается правовая защита финансовых интересов населения;
- во-вторых, принимаются меры по росту доходов населения, чтобы после оплаты коммунальных услуг затраты из бюджета семьи на продукты питания составляли не более 10%;
- в-третьих, обеспечивается увеличение доходной части бюджета района;
- в-четвертых, в центр внимания ставятся проблемы здравоохранения, укрепления здоровья населения, увеличения продолжительности жизни населения без заболеваний;
- в-пятых, организовано формирование уставных капиталов собственных финансовых институтов и коммерческих организаций населения;
- в-шестых, проводится оценка (сертификация и мониторинг) социально-экономического состояния муниципального образования;
- в-седьмых, организуется рынок ценных бумаг по месту жительства населения (перекрытие «оттока» денежных средств, их аккумулирование и работа на интересы каждого человека и района);
- в-восьмых, выборы используются не как самоцель, а как эффективная кампания населения по защите своих интересов;
- в-девятых, обеспечивается рост качества жизни населения (увеличение числа собственников, рост ренты и т.д.).

В целом следует сказать, что Программа «СЭПИН» позволяет через развитие экономики муниципальных образований реально и эффективно решать такие болезненные для российского общества вопросы, как реформирование политической власти, укрепление ее связи с населением, достижение общественного согласия на основе преодоления негативных явлений, повышение уровня безопасности человека и рост могущества Российского государства.

Программа «СЭПИН» — это реальные возможности целенаправленного использования в соответствии с действующим законодательством организационных, финансово-экономических и социально-политических технологий для того, чтобы обеспечить:

- увеличение доходов населения (бюджета семьи), и в первую очередь пенсионеров, инвалидов, многодетных семей и «малоимущих» (к «малоимущим» отнесены граждане, которые после уплаты коммунальных услуг расходуют из бюджета семьи более 50% на продукты питания);
- рост качества жизни, выражающегося в создании условий комфортности и инфраструктуры сервиса;
- увеличение продолжительности жизни;
- увеличение доходной части местного бюджета;
- «перекрытие» оттока денежной массы из города (района), «запуск» механизмов аккумуляции и участия денежных средств населения в финансировании социально-экономических программ развития города (района);
- предупреждение банкротства предприятий и организации конкурентоспособного производства;
- сокращение безработицы и открытие новых рабочих мест;
- снижение общественной напряженности и антисоциальных проявлений;
- увеличение числа собственников-совладельцев финансовых институтов и коммерческих образований;
- формирование собственной финансовой инфраструктуры, работающей на интересы населения города (района).

Поэтому на одном из направлений структурной перестройки экономики муниципальных образований программа обеспечивает реальное повышение жизненного уровня населения не за счет привычной зарплаты, а благодаря реализации новых организационно-финансовых технологий, базирующихся на корпоративном методе хозяйствования, увеличивающих доходы каждого человека.

Программа «СЭПИН» выступает в качестве основы для реализации корпоративного пути развития сообществ и отражает новую пара-

дигму развития на современном этапе, она способна, используя многообразный исторический опыт, вовлечь огромный творческий потенциал в процесс обустройства и возрождения экономики России.

Между тем, как показывают исследования, в российской действительности у местных органов власти практически нет возможности управлять частью общественных дел в интересах населения в рамках закона и под свою ответственность. Для этого отсутствует материально-финансовая база, гарантирующая минимальные стандарты, соразмерность полномочий местного самоуправления ресурсам, составляющим совокупность взаимосвязанных принципов. Сравнивая эти условия с требованиями Европейской хартии о местном самоуправлении, в том или ином муниципальном образовании выявляется, во-первых, низкая степень демократизации российского общества, следовательно, незначительное влияние демократии на процессы общественного развития страны в целом, муниципальных образований в особенности и, во-вторых, неразвитость отдельных государственных полномочий, которыми по закону могут наделяться органы местного самоуправления. К их числу относятся:

- управление муниципальной собственностью и местным хозяйством, формирование и исполнение местного бюджета;
- выбор населением организационных форм самоуправления, реальное воплощение народовластия на своей территории;
- осуществление органами местного самоуправления отдельных переданных им государственных функций;
- реализация ими права на судебную защиту от неправомерных по отношению к ним действий и компенсацию понесенных затрат по переданным государственным функциям.

Между тем в центре внимания муниципальной политики зарубежных стран стоит именно кооперативное решение местных задач. В Швеции, Дании, Швейцарии и других странах *общинно-кооперативный принцип* стал структурным принципом государства. В результате демократия пронизывает всю общественную жизнь как по вертикали, так и по сферам жизнедеятельности. Важно отметить, что на протяжении столетий все функциональное многообразие российской общины было подчинено главной цели — коллективному выживанию в суровых природно-климатических условиях. Исторически сложилось так, что община была признана низовым совокупным субъектом правоотношений с государством, причем с достаточно широкой сферой самоуправления.

Именно поэтому корпоративные начала в развитии самоуправления могут стать одним из важнейших факторов стабилизации Россий-

ского государства, повышения степени управляемости общественными процессами.

Территории должны использовать свое конституционное право на возрождение местного самоуправления как ключевого средства в формировании полноценной среды обитания. Только через самоуправление в муниципальных образованиях, организацию *современного муниципального менеджмента* возможно создание и разумное использование ресурсной базы, других механизмов развития территорий, более справедливое владение муниципальной собственностью, прямое участие каждого жителя в формировании благоприятного социального пространства. Решение этих задач приближает нас к выявлению ресурсного обеспечения местного самоуправления, определению стратегии и приоритетов, что, в свою очередь, дает основания для более обстоятельного изучения механизма его правового регулирования. Вне системного анализа организации местного самоуправления трудно, на наш взгляд, понять и нормотворческий процесс, идущий снизу — от субъектов Федерации, органов местного самоуправления. А без этой обратной связи нет эффективных правовых основ местного самоуправления. Принятие Закона «Об общих принципах организации местного самоуправления» еще не означает их реального создания. К сожалению, бывшая административно-командная система воссоздается в еще более уродливом и отсталом виде, а демократическая, самоуправленческая, с широкими функциями управления на местах, предоставлением материально-технических, кредитных, финансовых и других рычагов — не создана.

Мировой опыт корпоративного общественного развития показывает, что главным в избавлении развитых стран от бедности стало не само по себе процветание капитализма, а изменения, произошедшие в сознании миллионов политиков, инженеров, юристов, педагогов, но прежде всего — менеджеров. Ведь, подчеркнем еще раз, именно знания, умение, желание и возможности специалистов, а также избранных и назначенных руководителей эффективно осуществлять менеджмент определяют темпы социально-экономического развития территорий и регионов, оптимальное использование всех видов ресурсов.

Для того чтобы изменить темпы общественного развития, социально-экономическое состояние территорий (муниципальных образований) и регионов (субъектов РФ), следует привести уровень компетентности менеджеров в соответствие с высоким уровнем качества жизни населения.

Проведенный Стэнфордским университетом США и экспертами ЕЭС анализ показал, что разница в эффективности экономики, в каче-

стве жизни населения США и Западной Европы не связана с фондовооруженностью. При равных основных фондах производительность труда существенно отличается. Базовый фактор в развитии экономики — норма «накопления мозгов», темпы, которыми страна производит людей, обладающих современным образованием, воображением, теоретическим и аналитическим мастерством. Сегодня в развитых странах работник знания — это одушевленный результат очень высоких инвестиций.

Профессионалом является тот, кто имеет достаточный потенциал для самореализации. Компетентностью обладает только конструктивная личность, формула ее жизнедеятельности — «я знаю», «я умею», «я желаю», «я могу».

Каждый муниципальный менеджер, независимо от того, какое место он занимает в иерархии исполнительной власти и какие цели перед ним поставлены, рассматривается как руководитель конкретного участка. Он имеет собственное представление об идеальной организации работы. Каждый из них нанят по контракту, согласно которому имеет права и обязанности, несет ответственность за результаты работы.

Деятельность менеджера направлена на решение конкретных задач по достижению той или иной цели Программы «СЭПИН».

Нужно «тиражировать» не лозунги и проекты хороших систем на бумаге, а специалистов, обладающих корпоративным мышлением.

Организация этой работы на местах может быть поэтапной.

1. Можно начать с организации и проведения однодневных инновационных семинаров с заинтересованными руководителями областей, краев и республик (по согласованному графику), с персоналом аппарата администрации и с главами администраций городов, районов (второй день).

На таких встречах с экспертами идет работа по выяснению источников роста экономического потенциала территорий и повышения качества жизни каждого человека, заключается договор о сотрудничестве и соглашение о проведении трехдневного семинара по разработке территориальной Программы «СЭПИН».

2. В соответствии с договором утверждается программа основных этапов работы. На всех этапах осуществляется управленческое консультирование.

Под руководством специалистов в режиме управленческого консультирования осуществляется инновирование органов управления, ведется подготовка команды менеджеров, отрабатываются эффективные механизмы развития территории.

Эффективность всех осуществляемых мероприятий определяется по критериям и показателям, к числу которых относятся устойчивый рост экономического потенциала муниципального образования, качество жизни каждого человека, его социальное самочувствие.

Вопросы

1. Роль муниципального менеджмента в современных условиях.
2. Сущность и содержание социального муниципального менеджмента.
3. Программы социально-экономической поддержки интересов населения (СЭПИН) — универсальная технология муниципального менеджмента.

Вопросы для повторения

1. Почему возрастает роль муниципального социального менеджмента в современных условиях?
2. В чем сущность и содержание муниципального социального менеджмента?

Вопросы для обсуждения

1. Каким образом соотносятся понятия «муниципальный социальный менеджмент» и «стратегический менеджмент»?
2. Каковы приоритетные технологии реализации муниципального социального менеджмента?

Литература

1. Васютин Ю. С., Иванов В. Н. Проблемы соотношения федеральных и региональных структур. Орел, 1997.
2. Иванов В. Н. Социальные технологии в современном мире. М., 1996.
3. Афонин Ю. А., Иванов В. Н., и др. Россия: объединяющая идея, путь выхода из кризиса, улучшение качества жизни каждого. М.— Самара, 1997.
4. Иванов В. И., Патрушев В. И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М., 2001.
5. Фадеев В. И. Муниципальное право в России. М., 1994.
6. Государственное и муниципальное управление: Справочник. М., 1997.

Глава 16

АНТИКРИЗИСНЫЕ СТРАТЕГИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Местное самоуправление по праву рассматривается как антипод бюрократической власти чиновников. Однако становление подлинного самоуправления оказалось делом сложным, несмотря на значительный отечественный и международный опыт. Ныне по сути более или менее обозначились субъект-объектные властные отношения на уровне местных сообществ. Сделаны первые шаги на пути формирования органов местной власти: избраны главы администраций муниципальных образований, советы депутатов, складывается местный управленческий аппарат в виде муниципальных служб. На этом целостный процесс становления системы местного самоуправления как бы остановился, не получают дальнейшего развития горизонтальные — *субъект-субъектные* отношения.

Традиционный подход к развитию местного самоуправления только «сверху» сегодня исчерпал себя и не может быть признан достаточным. Стало очевидным, что само население местного сообщества должно быть включено в решение местных проблем, для этого ему необходимо получить властные полномочия, материально-финансовые ресурсы, что порождает у людей принципиально иную мотивацию к развитию местного хозяйства, рациональному использованию имеющихся ресурсов, не только природных, но и интеллектуальных, управленческих, кадровых и других, относящихся к числу нетрадиционных. Только при условии активности самого населения может быть преодолен давно устаревший подход к социальной защите людей, проживающих в местном сообществе, путем оказания денежной и материальной помощи из центра. Население местного сообщества должно, наконец, включиться в активное зарабатывание средств на свои социальные нужды, в создание современной социальной инфраструктуры, благополучной окружающей среды через развитие рыночных отношений. Возникающие в этом случае новые ценностные ориентации на развитие, возрождающийся коллективный интеллект, духовно-нравственные побудители, чувство сопричастности к «малой Родине» и соци-

ального оптимизма станут мощными источниками саморазвития и самодвижения населения на пути к разрешению возникших сегодня противоречий и сложившихся диспропорций. Эти социальные и духовные резервы местного сообщества сегодня еще не могут быть «распакованы» только через властные отношения, они не регулируются муниципальным правом и могут быть приведены в движение только через активное участие людей в решении собственных дел и под их ответственность.

Пока имеющееся местное самоуправление плохо связано с решением принципиальных вопросов местной жизни: с развитием местной промышленности, распоряжением муниципальной собственностью, водными, земельными, лесными и другими природными ресурсами. Поэтому население, проживающее на территории местного сообщества, как и прежде, выступает в виде просителя, жалобщика перед администрацией города, района, поселка.

В таком качестве местное самоуправление опять превращается в продолжение вертикали государственного управления, теряя свою подлинную сущность. По существу опять насаждается устаревшая концепция местного управления, уже доказавшая свою несостоятельность. Именно поэтому усиливается отчуждение людей от государственной власти, нарастают явления социальной аномалии, преступности, не решаются острейшие проблемы занятости, охраны здоровья, труда россиян, развития культуры и образования, наконец, обеспечения личной безопасности.

Такая концепция «верхнего» развития местного самоуправления, как показал прошлый опыт, является одной из причин углубления системного кризиса в обществе, в государственном управлении в частности. Положение усугубляется состоянием повышенной социальной напряженности в обществе, вызванным отсутствием продуманной государственной социальной политики и средств ее осуществления, что приводит к разрушению социальной инфраструктуры городов и поселков, введению еще в больших размерах порочной системы финансирования социальных нужд по остаточному принципу. И дело не только в отсутствии ресурсов, прежде всего материально-финансовых, а в неумении их правильно использовать, найти приоритеты развития, открыть внебюджетные источники финансирования местных программ, дополнительные источники роста и т.п.

Словом, низкий профессионализм в области муниципального менеджмента порождает и другие пороки современного управле-

ния — безответственность и безнравственность. Поэтому богатейшие местные ресурсы, в том числе природные, земельные, потенциал местной промышленности, аграрного комплекса, муниципальной собственности используются неудовлетворительно, а зачастую просто разбазариваются. Нужны другие стратегии развития местных сообществ, обеспечивающие их устойчивое и антикризисное развитие.

Стратегия — современный ресурс антикризисного управления. Стратегия (греч. *strategia stratos* войско + *ago* веду) — искусство ведения крупных операций, кампаний и войны в целом. В настоящее время под стратегией может пониматься искусство политического руководства и перспективного управления общественными делами, где решаются принципиальные вопросы целеполагания, выявляются закономерности и тенденции общественного развития, разрабатываются приоритетные направления накопления ресурсов развития и концентрации усилий в необходимом месте общественного прорыва, в том числе и антикризисного. Стратегия развития тесно связана с общественной доктриной и политикой государства. Последняя задает стратегии политические цели, а стратегия обеспечивает их выполнение, разрабатывает технологии получения оптимального результата в различных сферах общественной жизни. Поэтому наряду с общей стратегией развития общества есть частные стратегии: экономическая, социальная, финансовая, кредитно-денежная, социальная, правовая, духовно-культурная.

В современных условиях глобальной конкуренции все большее значение приобретает стратегическое планирование на разных уровнях управления не только федерального центра, но и субъектов Федерации, районов, городов, муниципальных образований и отдельных социальных организаций. Все субъекты управления сегодня определяют *перспективные цели развития*, выделяют методы, сроки, ресурсы их достижения, выявляют критерии оценки деятельности по достижению поставленных целей. Обычно разрабатывается несколько альтернативных стратегий, одна из которых становится рабочей и является основой для стратегического планирования, выделения *организационных концепций*¹, составления плана действий и механизма реализации, т.е. основы современного управления, прежде всего антикризисного. Давно известны технологии разработки и реализации та-

¹ *Концепция* — определенный характер понимания проблемы, центральная идея системы взглядов, которая включает различные формы научного знания: научные факты, теории, научные принципы, законы, понятия. В системе концептуального знания, обращенного к пониманию проблемы и *пути ее решения*, всегда присутствуют три элемента знания: эмпирический, теоретический, философско-мировоззренческий.

ких стратегий. Они включают анализ внешней среды и ресурсов самой организации, ее организационной структуры.

Организация (фирма, местное сообщество, город, район) формирует видение того состояния, в котором она находится, и на основе лучших образцов (теоретических моделей) составляет представление о том, *чего она хочет достичь к определенному моменту времени*. Такое видение в самом сжатом виде определяет *стратегические цели* организации, ее прообраз по истечении определенного времени, который характеризует ее не только в целом, но и отдельные структурные элементы, функции, параметры деятельности.

Следующим этапом стратегического планирования является определение методов достижения целей, шагов, осуществляется поиск ресурсов, то есть формируется *концепция развития организации*, которая и является стратегией для руководства, ее социального проектирования. При этом используются различные методы анализа среды и внутреннего состояния организации, когда выявляются сильные стороны системы, недостатки, возможные угрозы. На этой основе разрабатываются стратегии, учитывающие сильные стороны организации, возможности, предоставляемые внешней средой и нейтрализующие ее слабые стороны, блокирующие или снижающие действие «угроз». Затем разрабатываются организационные компетенции: способность к инновациям, профессиональный потенциал.

Беда нашего управления (федерального, регионального и местного) состоит в том, что оно работает на «коротких программах», прагматических установках, в режиме «пожарного вызова», без выделения приоритетов, выявления перспективных ресурсов развития и поэтапных мер решения постоянно возникающих проблем. Многие наши беды — результат кризиса управления, *лишенного современного стратегического мышления, концептуальных проработок*. Наше отставание в этой области управления гораздо больше, чем в научно-технической сфере.

Суть менеджеральной революции, осуществленной в цивилизованных странах, состоит в том, что стратегическая власть *перестала быть привилегией центра*, стала достоянием всех субъектов управления, гражданских институтов, социальных организаций, регионов, районов, городов, местных сообществ, отдельных фирм и промышленных предприятий. Появился многочисленный слой профессиональных управляющих — менеджеров, в своей практике широко использующих методы стратегического планирования и концептуального мышления, которые лежат в основе применения и разработки *инновационных социально-экономических и политических технологий*.

Преодоление отчуждения населения от власти на местном уровне, реформирование ее оргструктур и включение населения в решение собственных проблем под свою ответственность и укрепление местной власти на этой основе — главная стратегия антикризисного развития. Основная концептуальная идея — усиление местной власти — в проекте оснащена рядом инновационных технологий, которые включают в себя укрепление организационных основ местного самоуправления, законотворчества о местном самоуправлении, разработку и введение в действие уставов местного самоуправления, регламентов применительно к тому или иному муниципальному образованию, создание материально-технической базы, местного бюджета, налоговых поступлений, местного хозяйства и рынка и т.п. Разработан пакет инновационных технологий рационального использования нетрадиционных ресурсов: интеллектуальных, управленческих, кадровых.

Технологии в области повышения эффективности организации местного самоуправления на основе рационального использования местных ресурсов апробированы, работают в ряде регионов России и способствуют реформированию местной власти, поднимают авторитет органов местного самоуправления. Специалистами Академии социальных технологий и местного самоуправления совместно с экспертами фонда «СЭПИН» проведены десятки инновационных семинаров, «круглых столов», деловых внедренческих игр. Некоторые результирующие оценки по этому стратегическому направлению содержатся в работах ученых и практиков местного самоуправления — разработчиков данного проекта¹.

Инновационные технологии позволяют постепенно преодолевать старые стереотипы мышления в организации местного самоуправления, которые сводятся к следующим.

1. Ошибки формального отношения — суть местного самоуправления подменяется его организационно-правовой формой, когда местное население фактически выключено из практического участия в решении местных вопросов.

2. Подмена явления его предпосылками. Местное самоуправление возможно при наличии определенных нормативно-правовых, организационных условий. Можно иметь эти предпосылки, но без нали-

¹ См.: *Гладышев А. С.* Правовые основы местного самоуправления. М., 1996; *Иванов В. Н., Мальцев В. А., Патрушев В. И.* Ресурсы региона: инновационные технологии реализации. М.— Н. Новгород, 1995; *Афонин Ю. А., Иванов В. Н. и др.* Россия: объединяющая идея, путь выхода из кризиса, улучшение жизни каждого. М.— Самара, 1997; Программа социальной и экономической поддержки интересов населения (Программа «СЭПИН») в вопросах и ответах. М., 1997.

чия материальной базы, финансовых средств, муниципальной собственности и при низкой мотивации населения к участию в решении принципиальных вопросов территории никакого местного самоуправления быть не может.

3. Ошибки ускорения — нарушение естественного темпа формирования местного самоуправления, когда не учитывается степень готовности местного сообщества как субъекта самоуправления.

4. Ошибки административного нажима состоят в навязывании «сверху» местному сообществу форм, режима, правил игры. Организация местного самоуправления — исключительная прерогатива местного сообщества. Компетенция органов федеральной и региональной власти — обеспечение условий и создание необходимых предпосылок для этого.

Концептуальная идея организации местного самоуправления — сочетание инициативы «снизу» с финансово-правовым обеспечением «сверху» — дополняется новой концепцией корпоратизма местного самоуправления. С помощью промышленно-финансовых групп, муниципального менеджмента, которые аккумулируют средства населения и объекты собственности муниципальных образований, создают *иную мотивацию участия людей в решении местных вопросов*, порождают источники получения финансовых средств из внебюджетных поступлений.

Данная концепция развития горизонтальных связей местных сообществ и технологии ее реализации изложены в Программе «СЭПИН». В ней предлагается иная технология антикризисного управления местных сообществ, которая позволяет сделать население территории субъектом управления, мотивирует его к разработке и поддержке местных, региональных и федеральных программ и к более эффективному использованию местных ресурсов. Схематично она может быть представлена на рис. 1.

Она принципиально отличается от ныне действующей, которая углубляет кризисное развитие общества (см. рис. 2).

Укрепление местного самоуправления — принцип организации самой власти, более эффективной ее демократизации, подконтрольности населению МО и построения самой федеральной власти «снизу», превращение государства в цивилизованный институт гражданского общества.

Такова социальная технология организации всей конструкции новой российской государственности: либо она примет социальный и правовой вектор развития, либо неизбежен новый тоталитарный диктат власти чиновников.

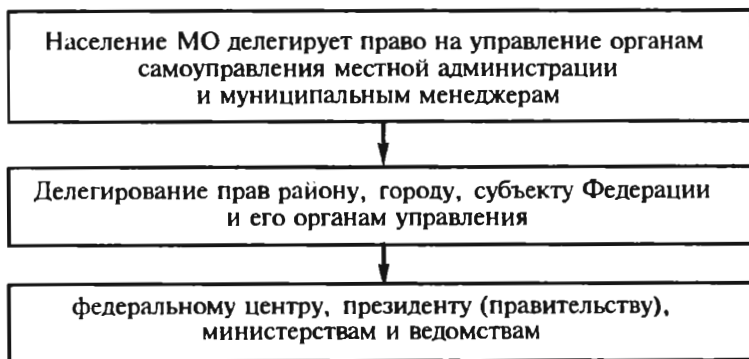


Рис. 1. Схема антикризисного управления муниципальными образованиями



Рис. 2. Существующая схема управления

Развитие демократических принципов от муниципальных образований, регионов на основе договорных отношений и закона, делегирования центру необходимых властных полномочий — такова универсальная технология реформирования самой власти, которая в стратегии МО, ее концептуальной схеме подкреплена рядом специальных технологий, развертывающихся по этапам, по шагам, по мере готовности самого населения МО взять на себя ряд властных полномочий.

Анализ мирового и отечественного опыта показывает, что в основу системной модели местного самоуправления должны быть положены прежде всего *выборность и ответственность органов местного самоуправления перед населением*.

Обязательное наличие представительного органа власти предполагает принцип разделения властей и на этом уровне. Право и способ-

ность местных органов власти регулировать и управлять частью общественных дел в интересах населения в рамках закона и под свою ответственность, территориальная целостность, многообразие организационных форм осуществления местного самоуправления, материально-финансовая достаточность в части гарантированности минимальных социальных стандартов, соразмерность полномочий местного самоуправления ресурсам составляют совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных принципов, интегрируют своеобразную системную модель (см. рис. 3). Сравнивая меру воплощения этой модели в жизнь с требованиями Европейской хартии о местном самоуправлении в том или ином муниципальном образовании, можно говорить о степени демократизации местного управления, его влиянии на демократические процессы в стране в целом.



Рис. 3. Системная модель местного самоуправления

В целом органы местного самоуправления, осуществляющие различные функции, помогают эффективной деятельности государства.

Новизна нашего подхода к развитию местного самоуправления в том, что он основывается на *принципах корпоратизма, корпоративной экономике, углублении корпоративных связей через практическое осуществление следующих шагов:*

- 1) на федеральном уровне в законодательном порядке четко определяются вопросы децентрализации и деконцентрации власти;
- 2) законодательно решаются вопросы собственности, земли, финансово-бюджетной политики, закрепляются специфические функции государства (разграничение полномочий между Российской Федерацией и субъектами Федерации) и функции местного самоуправления;
- 3) четко определяются понятия муниципальной власти, муниципальных образований, муниципальной собственности, муниципальных земель, муниципальных лесов и других ресурсов, что определяет понятие «муниципальная политика России»;
- 4) при делегировании государством отдельных функций органам местного самоуправления последние в обязательном порядке наделяются соответствующими материально-финансовыми и иными ресурсами;
- 5) законодательные органы:
 - создают правовое пространство для деятельности всех субъектов отношений, в том числе и местных сообществ, органов местного самоуправления;
 - определяют прерогативы и гарантируют вопросы муниципальной политики (закрепление муниципальной собственности, финансовой базы и т.д.), принимая отдельные (адресные) законы и иные нормативно-правовые акты;
 - принимают Государственную программу муниципальной политики России, где на основании законодательной базы выдвигают цели и задачи проводимых реформ местного самоуправления, в том числе и на муниципальном уровне;
 - гарантируют законодательно общегосударственные социальные стандарты, т.е. тот минимум благ, которые граждане должны получать от государства. Такой подход обеспечит научность социальной политики России. В русле последней разрабатывается и осуществляется муниципальная политика, которая позволяет:
 - а) осуществлять в рамках закона эффективное регулирование социально-экономических процессов на благо гражд-

дан, обеспечивать доступность, всеобщность, адресность и гарантии как государственной власти, так и власти местного самоуправления;

- б) создавать условия социального развития муниципальных образований в соответствии с международными стандартами путем поддержки интересов населения.

Населению территории местного самоуправления может быть предоставлена возможность самостоятельно:

- определять пути, формы и стадии перехода к реальному самоуправлению с учетом специфики данного населенного пункта и города, а также степени готовности населения взять на себя ответственность за управление развитием территории, решением местных задач;
- создавать структуру и организацию местного самоуправления с учетом исторических, национальных и местных традиций и обычаев;
- находить способы осуществления собственных инициатив по вопросам, отнесенным к ведению местного самоуправления. Представляется весьма перспективным обсуждать вопросы правового обеспечения муниципального менеджмента, участия населения в финансировании социально-экономических программ развития своего города (района).

Только через самоуправление в кварталах и микрорайонах, поселениях и их объединениях, организации современного муниципально-менеджмента возможно создание и разумное использование ресурсной базы, других основ и механизмов развития территорий, более справедливое владение муниципальной собственностью, прямое участие каждого жителя в формировании благоприятного социального пространства.

Использование аналитических моделей местного сообщества: функциональных, организационно-управленческих, материально-финансовых и правовых механизмов и элементов — позволяет более обстоятельно описать контуры, структуру и функции местного самоуправления, оценить его реальное состояние и качество правовой базы. Мониторинг качественного измерения различных переменных приближает нас к выявлению и оценке ресурсного обеспечения местного самоуправления, определению стратегии и приоритетов, что в свою очередь дает основания для более обстоятельного анализа механизма правового регулирования местного самоуправления. Не проделав данной аналитической работы, изучение особенностей правового

регулирования местного самоуправления на территории становится малопродуктивным, так как там имеют место не только специфические черты, но и отражающиеся как в капле воды общие закономерности и тенденции развития местного самоуправления в целом.

Общей характеристикой всех функций с точки зрения системного подхода является то, что качество их выполнения сказывается непосредственно и сразу на самочувствии местного населения, которое всецело зависит от состояния его материально-финансовой базы.

Некоторые территории располагают избыточной налоговой базой, другим не хватает средств для обеспечения минимальных социальных стандартов.

Базовый же принцип — презумпция невиновности граждан, оказавшихся жителями данного поселения. Предполагается, что какое-то минимальное количество жизненных благ и условий должно быть обеспечено усилиями всего государства. Государственное регулирование создает лишь возможность экономического успеха всем, кто захочет и сможет жить лучше, ибо финансовая сила общин даже в таких странах, как Австрия, Швеция, Финляндия, весьма различны. Для России такая неравномерность базовых условий особенно характерна. Выход из положения видится в создании наиболее благоприятных условий для выравнивания экономического и социального положения, в поддержке предпринимательства, мелкого и среднего бизнеса, в развертывании системы экономической и социальной поддержки интересов населения конкретных территорий на принципах корпоратизма.

Корпоративная модель местного самоуправления, организация жизнедеятельности местного общества, в чем убеждает отечественный и зарубежный опыт, могут быть самые различные. Корпоратизм углубляет и регулирует многообразные связи и отношения в системе местного самоуправления. И здесь важно обратить внимание на сущность и содержание муниципального права. Эта новая отрасль права Российской Федерации регулирует отношения, возникающие в процессе реализации, во-первых, «собственных» полномочий местного самоуправления (т.е. тех, которые необходимы для решения вопросов местной жизни) и, во-вторых, отдельных государственных полномочий, которыми законом могут наделяться органы местного самоуправления. Речь идет прежде всего о регулировании следующих отношений:

- управления муниципальной собственностью и местным хозяйством, формирования и исполнения местного бюджета;

- выбора населением организационных форм самоуправления, структуры и формирования его органов, реального воплощения народовластия на своей территории;
- осуществления органами местного самоуправления отдельных переданных им государственных функций;
- реализации органами местного самоуправления права на судебную защиту от неправомерных в отношении их действий и компенсации понесенных затрат по переданным государственным функциям.

Все сказанное обуславливает системный характер местного самоуправления, взаимосвязь и взаимообусловленность всех элементов, в том числе его материально-финансовой базы.

Хорошо известно, что местные органы самоуправления направляют материально-финансовые средства на те нужды населения, которые обычно являются наиболее заброшенными со стороны государства в силу его оторванности от местных потребностей и специфических интересов. К их числу относятся приоритетные для развития территорий ресурсы — не только местное хозяйство, которое нередко подчиняется развитию культуры, образования, медицинского обслуживания, но и качество жизни населения местного сообщества.

Только при этом условии и в духовной сфере местного сообщества будет наблюдаться рост образованности, нравственности и становление идеологии местного сообщества на принципах корпоративности, общности, которые являются цементирующим стержнем духовной жизни МО, его объединяющей идеей, что в свою очередь укрепляет все социальные связи на местном уровне, улучшает образ жизни каждого и его социальное самочувствие.

Все структурные элементы и принципы построения стратегии МО находятся во взаимосвязи, неразрывном единстве и определяют успех ее реализации на пути защиты коренных интересов населения МО.

Такой корпоративный менеджмент является антикризисным, способствует нормальной ротации управленческих кадров «снизу вверх», росту их профессионализма и ответственности перед населением. Реализация современных стратегий управления МО предполагает разработку ряда инновационных технологий.

В основе общественных преобразований на Западе лежит известная концептуальная «Программа прорыва», которая построена не на всеобщем нагнетании и без того сложной обстановки, а на поиске путей выхода из тупика. Механизмы, представляющие суть инновационного прорыва, — системы взаимодействующих экономических, политических, социальных, духовных явлений — возникают под воздейст-

вием начального импульса — управления. Теоретически механизмов может существовать столько, сколько существует различных мотиваторов — импульсов развития в каждой системе взаимосвязанных явлений при заданных условиях. Нас интересуют инновационные механизмы, где импульсами в системе являются новые явления (открытия, изобретения, управленческие новации, ноу-хау). Как результат их взаимодействия возникает иное, отличное от исходного состояния, явление. В такой ситуации сам результат закладывает основу интеграционной зоне экономических, политических и духовных процессов. Поскольку возникает новый импульс и новый импульс-результат, то и весь механизм будет иным инновационным, который не воспроизводит исходное явление, а кладет начало новой серии явлений.

Что же может быть положено в основу нового качества МО и достижения интегрального результата? Приоритетной стратегией, задающей цели развития всем остальным частным стратегиям местного сообщества, является *социальная стратегия*. Универсальная технология реализации принципиально иной концепции развития МО заключается в том, чтобы не подменять цель его развития, повышение качества жизни граждан адекватными средствами (рыночное хозяйство, реформы). Меняется сама парадигма общественного развития МО — не само по себе развитие местного хозяйства, наращивание или сокращение его объемов в соответствии с национальными требованиями, а развитие производства для оздоровления жизни населения МО. Использование социального ресурса МО выступает не только как средство развития, но и как его основной смысл и главный рычаг подъема территории, ее «прорыва» и накопления потенциала развития, антикризисной стратегии.

Такое положение дел, во-первых, соответствует требованиям мировой тенденции — не экономика определяет цель развития МО, а социальные параметры, улучшение которых является главным источником повышения качества самих экономических показателей эффективности, надежности, конкурентоспособности. Во-вторых, меняет всю систему выдвижения и построения стратегических целей МО, в качестве которых в социальном проекте выступают:

- во-первых, увеличение доходов МО, создание условий, когда нет нищих и бедных, а есть население с высоким уровнем достатка, есть богатые и очень богатые;
- во-вторых, укрепление здоровья, обеспечение условий, при которых средняя продолжительность жизни МО возрастает до мирового стандарта — 85 лет, а заболеваемость снизится до 1 дня в год в расчете на работающего;

- в-третьих, социальная безопасность.

Достижению этих целей и служит корпоративный метод организации хозяйственной жизни. В результате решаются следующие задачи:

- высокая продолжительность жизни без заболеваний, творческая и социальная активность;
- высокие доходы населения, когда семья расходует из своего бюджета менее 10% на питание;
- сервис и комфортность жизни обеспечивают полноценные условия для самосовершенствования и творческого развития человека как личности;
- подрастающее поколение, согласно принятым муниципалитетами (городами и районами) правилам, становится полноправным собственником наряду с работающим населением и пенсионерами;
- население — хозяин и собственник территории, на которой оно проживает.

В проекте разработана универсальная технология реализации этих целей, которая меняет привычный механизм распределения и поступления финансовых средств на социальные нужды населения МО только «сверху». Появляются источники их добывания на местном уровне, доходы населения быстро растут и используются на нужды развития местной промышленности, сельского хозяйства, всего хозяйственного комплекса. Последний перестраивается под социальное обустройство граждан, создание необходимых рабочих мест, использование муниципальной собственности для нужд местного сообщества, которое определяет не только *стратегию собственного развития*, но и *принципиальные механизмы ее реализации*.

Впервые стратегические цели МО, механизмы их реализации соотнесены с коренными интересами населения, что открывает современные мотивы к деятельности, к установлению прочных социальных связей в МО, иному качеству жизни и социальному самочувствию людей и является мощным катализатором экономики МО, развития подлинного самоуправления. *Инновационная стратегия МО*, основанная на защите коренных интересов населения (экономических и социальных), базируется на иных принципах организации всей общественной жизни МО.

1. Население МО (общность людей, историческая, культурная, территориальная) — не просто территория, пространство в рамках определенных границ, а важнейшая социальная общность людей, способная как субъект управления на основе совместных ценностей (со-

причастности к «малой Родине» и ответственности перед обществом и т.п.) преобразовать местное хозяйство, номенклатуру и качество услуг, местное производство в соответствии с коренными интересами своих граждан, постоянно улучшая качество их жизни в лучшую сторону.

2. Корпоративные интересы реализуются последовательно через интересы каждой семьи и каждого человека.

3. Экономическая самостоятельность населения выступает как *необходимое условие решения социально-экономических проблем города (района)*.

4. Связь муниципальных образований в единое региональное образование осуществляется на договорных началах, регулирующих экономические отношения. Эти принципы определяются сущностью корпоратизма как особого типа организации всей общественной жизни территории.

Процесс разработки стратегий и технологий его реализации в исследовательском проекте имеет ряд этапов.

Предплановый:

- а) изучаются предпосылки для стратегического планирования хозяйственного развития. В основу кладутся иные ценностные ориентации и установки — повышение качества жизни населения, укрепление его физического и нравственного здоровья, а структура местного хозяйства развивается под его ориентиры. В рамках стратегии разрабатываются технологии вовлечения разных категорий населения МО (через ряд программ) в решение первоочередных задач территории;
- б) реализуются процедуры демократического принятия решения вопросов на местном уровне.

На первом этапе осуществляется диагностика социально-экономического положения МО, определяется позиция — где мы находимся сейчас, кто мы (численность, состав, занятость, доходы, структура местного хозяйства, потребности и возможности роста и т.п.).

Второй этап предполагает технологии выбора стратегии развития, отвечающей коренным интересам жителей. Технологически решаются следующие вопросы:

- а) как ускорить развитие местной экономики с учетом имеющейся ресурсной базы конкретного сообщества;
- б) как осуществить выбор стратегии с учетом возможных приобретений и потерь, плюсов и минусов от ее реализации;
- в) как оценить уже существующие программы и проекты с учетом новой стратегии.

Третий этап. Из числа возможных альтернатив принимается стратегия развития и технологии ее реализации, что позволяет определить:

- а) достаточны ли ресурсы для достижения поставленных целей;
- б) что нужно сделать, чтобы мобилизовать имеющиеся ресурсы (использовать их более рационально) либо найти недостающие и где;
- в) предлагается ряд программ, методик, которые отвечают на вопрос, каковы конкретные действия по реализации программ развития;
- г) отрабатываются показатели развития МО, к их числу относятся:
 - стабильность развития производства и аграрного сектора экономики (рентабельность, прибыль, качество продукции);
 - темпы внедрения инноваций, технологий;
 - приватизация государственной собственности и ее социальные последствия;
 - демократизация общественной жизни, стабильность, поддержка решений и политики местных органов власти и управления со стороны различных групп и категорий населения;
 - характеристика общественного мнения, оценка деятельности органов управления и местного самоуправления, зоны напряженности;
 - оценка кадрового потенциала МО, местных органов власти;
 - состояние финансовой и материально-технической базы МО;
 - эффективность использования имеющихся в МО (районе) ресурсов: показатели социальной поддержки и защиты наиболее нуждающихся групп населения (уровень дохода, размеры социальной помощи и др.);
 - социальные показатели развития сферы культуры, науки, образования, торговли, здравоохранения, жилищно-бытового обеспечения населения (города, села) и их использование в деятельности органов управления (органов статистики);
 - показатели экологической ситуации (состояние окружающей среды, воздуха, воды) и эффективность мер по ее оздоровлению;
- д) выдвинутая система индикаторов качества жизни репрезентируется через:

- степень (норму) социального обеспечения активного работника (в том числе и учет уровня заработной платы);
- степень (норму) социального обеспечения неработающего;
- уровень социальных ресурсов, поступающих из местных и государственных источников.

Исходным критерием в нормах удовлетворения интересов членов МО может быть:

- минимальный прожиточный уровень;
- общенациональная среднестатистическая потребительская корзина (удовлетворение самых необходимых нужд);
- среднепланетарная продолжительность жизни;
- степень экологической загрязненности;
- степень общественно-политической и духовно-патриотической активности;
- формы проявления социальной напряженности.

Четвертый этап — технологии действия. К ним относятся ресурсы организации, основные модели организации и управления, обеспечивающие стратегию развития МО с участием местных органов власти, промышленно-финансовых групп, муниципальных менеджеров и всего населения МО.

В целом разработка концепции МО предполагает выделение основных признаков МО, подробную характеристику экономической жизни, местного хозяйства, рыночный анализ сообщества и на этой основе определение механизмов развития МО.

В концепции авторы не только предлагают саму программу социально-экономического развития, но и уточняют функции социального управления в МО, обосновывают количественные и качественные параметры материально-технических и финансовых средств, необходимых для организации социальной защиты населения, предлагают перспективные меры в русле региональной социальной модели развития МО.

В приоритетном порядке оцениваются:

- качество жизни человека по уровню здоровья каждого и дохода семей (бюджета);
- интегральный показатель качества жизни в МО:
 - 1) экология, здоровье и питание населения;
 - 2) доходы и материальная обеспеченность всего населения;
 - 3) результаты хозяйственной деятельности;

4) состояние социальных связей, социальное самочувствие, уровень социального напряжения.

Также выделен интегральный индекс оценки социально-экономического развития МО, он приспособлен для расчета индекса данного города, района, муниципального образования и соотнесен с качеством жизни населения¹.

В концепции антикризисного развития МО представлены и другие механизмы, прежде всего *технология корпоративного управления муниципальным образованием*.

Важнейшей стратегией, которая обеспечивает накопление потенциала развития и выход из кризиса, являются управленческие действия, направленные на рациональное использование *экономических ресурсов, прежде всего финансовых, без которых все остальные сегодня неэффективны в МО*. Основная концептуальная идея финансово-экономических ресурсов — отказ от политики быстрого наращивания государственного долга и активное воздействие на уровень доходности реального сектора экономики, ориентация на производство и удержание интеллектуальной ренты как ведущего механизма извлечения сверхприбыли и решающего фактора конкурентоспособности.

В проекте представлен ряд финансово-экономических технологий, которые в совокупности направлены на реализацию этой идеи в соответствии с социальными целями, определенными в социальной стратегии как целеполагающие.

В связи с этим в проекте предлагаются: 1) технологии оздоровления финансовой инфраструктуры МО, обеспечивающие нормальное развитие экономики МО; 2) методики оценки имеющихся финансовых ресурсов, информационной и технологической базы МО и ноу-хау, способствующие стабилизации и развитию экономики на среднесрочный период (4 года), разрабатывается и утверждается график создания здоровой финансовой инфраструктуры МО.

В целом стратегия антикризисного развития, отвечая на вопрос, каково основное направление выхода из системного кризиса как каждого местного сообщества, так и общества в целом, утверждает корпоративный метод организации хозяйственной жизни².

¹ См.: Муниципальное образование: стратегии и технологии антикризисного развития. М., 1997.

² См. подробнее: Стратегия вывода экономики муниципального образования из кризиса. М., 1997.

Корпоративный метод хозяйствования характеризуется сбалансированным взаимодействием центральной власти и органов местного самоуправления, рациональным распределением ресурсов, в том числе и финансовых, распоряжением и использованием собственности, прежде всего муниципальной, на основах согласия и договора. По существу корпоративные формы хозяйствования создают благоприятные предпосылки для создания среднего класса собственников — совладельцев природных ресурсов, совместного капитала.

Только тогда общество в целом и каждый гражданин получают дивиденды от коммерческого использования природных ресурсов. Рента и экспортные пошлины распределяются по счетам не только частных лиц, но и членов корпорации, общества как ассоциации корпоративных образований. Только при этом возможно рациональное, правильное использование материальных средств, в том числе и финансовых. Часть из них идет на личное потребление, обеспечивая материальную основу прав человека, его экономическую, политическую, духовную независимость, остальное распределяется по фондам развития и социального обеспечения федерального и регионального значения. Вместо громоздкой системы социального обеспечения включается мощный механизм оздоровления экономики — распределение ресурсов через корпоративные банки, коммерческие структуры, словом, через корпоративные финансово-промышленные группы населения. Как показывает мировой опыт, это магистральный путь выхода из экономического кризиса, который позволяет сделать большинство населения хозяевами средств производства, субъектами рынка или создать для этого соответствующие условия. Нет необходимости доказывать, что в России население отстранено от реального участия в распоряжении собственностью, результатами своего труда, осуществлен быстрый переход собственности в руки небольшой группы лиц. Это тупиковый путь экономического развития и важнейшее обстоятельство, определяющее углубление экономического кризиса в России.

Вопросы

1. Стратегия развития местного самоуправления.
2. Социальная стратегия местного сообщества.
3. Современные технологии реализации антикризисных стратегий развития местных сообществ.

Вопросы для повторения

1. В чем сущность стратегического управления и самоуправления в местном сообществе?
2. Каков механизм преодоления отчуждения населения от власти на местном уровне?
3. Какова современная концепция развития местного сообщества?

Вопросы для обсуждения

1. В чем состоят, на ваш взгляд, главные недостатки в организации местного самоуправления?
2. Каковы главные механизмы преодоления слабостей современного местного самоуправления?

Литература

1. *Васютин Ю. С., Иванов В. Н.* Проблемы соотношения федеральных и региональных структур. Орел, 1997.
2. *Винокуров В. А.* Организация стратегического управления на предприятии. М., 1997.
3. *Забелин П. В., Моисеева Н. К.* Основы стратегического управления. М., 1998.
4. *Муниципальное право: Учебник.* М., 1997.
5. *Муниципальное образование: стратегии и технологии.* М., 1997.

Глава 17

СОЦИАЛЬНАЯ ИНЖЕНЕРИЯ — СРЕДСТВО РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В социологии вопросы научного обоснования и организации общественно-преобразовательной практики связаны с развитием и использованием социоинженерного подхода. В рамках этого направления социологической деятельности создаются специальные средства и методы, которые позволяют не только исследовать, но и активно способствовать решению актуальных проблем общественной жизни.

В структуре социологии социальная инженерия представляет четвертый, преобразовательный блок. Проводя аналогию с медициной, можно с достаточной степенью точности представить I-й блок социологии (фундаментальную теорию), как общую анатомию человеческого организма; II-й блок (отраслевые социологические теории) — как специальные дисциплины, изучающие функционирование отдельных органов человека; III-й блок (метод социологического исследования) — как методы диагностики конкретного состояния человеческого организма с целью выявления функциональных нарушений; IV-й блок (социоинженерия) — средства и способы лечения заболеваний, а также их профилактика.

Социальная инженерия представляет собой способ организации воздействия на человеческую деятельность, направленный на ее преобразование с помощью социальных технологий. Термин “социальная инженерия” впервые встречается в работе Р. Паунда “Введение в философию права” в 1922 году. Более развернутое обоснование социоинженерной деятельности дал английский философ Карл Поппер. Он же ввел в научный оборот понятие “социальные технологии”. Свои взгляды он сформулировал в 30—40-е годы в работах “Нищета историцизма” и “Открытое общество и его враги”. К. Поппер проводил четкую грань между “утопической социальной инженерией” и “позапной социальной инженерией”. Он выступал за рациональные общественные преобразования “позапными”, “мягкими”, ненасильственными методами воздействия

на объективную реальность с целью ее совершенствования. Его концепция противопоставлялась марксистской методологии методом радикальных, крупномасштабных, насильственных преобразований, которые он назвал “утопической социальной инженерией”. Именно поэтому его взгляды не были популярны в нашей стране. Его критиковали за технократизм в подходах к социальным объектам¹, за классово-манипуляторские взгляды на общество².

Главное возражение К. Поппера против утопической социальной инженерии состоит в том, что при осуществлении крупномасштабных социальных проектов неизбежны насилие и, следовательно, диктатура. Утопическая попытка достигнуть идеального государства, используя проект в целом, писал Поппер, требует концентрации власти в руках небольшой группы людей и чаще всего ведет к диктатуре³. “Перестройка общества — это грандиозное мероприятие, которое многим — и надолго — неизбежно доставит неудобства. Поэтому сторонник утопической инженерии будет вынужден игнорировать многие жалобы. Более того, подавление необоснованных возражений станет частью его служебных обязанностей. Он будет говорить, как некоторые слишком решительные политики: “Нельзя сделать омлет, не разбив яиц”. Однако он вынужден будет подавлять и критику обоснованную”.⁴ “Утопическая инженерия претендует на рациональное планирование всего общества, хотя мы вовсе не располагаем эмпирическим знанием, необходимым для того, чтобы реализовывать это честолюбивое намерение, так как не обладаем достаточным практическим опытом в такого рода планировании, а предвидение социальных фактов должно основываться именно на таком опыте. В настоящее время просто не существует социологического знания, необходимого для крупномасштабной инженерии”⁵. “Общественная жизнь так сложна, что лишь немногие, а может быть, вообще никто, могут оценивать проекты широкомасштабной социальной инженерии — иначе говоря, решать вопросы, осуществимы ли такие проекты, приведут ли они к действительному улучшению, какого рода возможные страдания могут наступить в процессе их воплощения,

¹ Иконникова Г.И. Технологические фальсификации общественного прогресса. М., 1986.

² Социальная инженерия // Краткий словарь по социологии / Под общ. ред. Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапина; Сост. Э.М. Коржева, Н.Ф. Наумова. М., 1989.

³ Макаревич В.Н. Игровые методы в социологии: теория и алгоритмы. М., 1994. С. 80.

⁴ Поппер К. Открытое общество и его враги. М., 1992. Т. 1. С. 202.

⁵ Там же. С. 204.

каковы будут практические средства их реализации”¹. “У нас нет оснований полагать, что полная перестройка нашего социального мира незамедлительно приведет к хорошо работающей социальной системе. Напротив, следует ожидать, что при недостатке опыта будет сделано много ошибок, которые можно устранить лишь путем долгого и трудного процесса мелких исправлений, другими словами, тем рациональным путем постепенной инженерии, который мы здесь отстаиваем”². поэтапная инженерия Поппера предполагает реализацию относительно простых социальных проектов, касающихся отдельных областей человеческой деятельности, отдельных организаций, институтов и т.п. В случае “провала” такого проекта ущерб от него не несет больших социальных потрясений.

В нашей стране социоинженерный подход начал складываться в 20-е годы последнего столетия и был связан с именами А.К. Гастева, П.М. Керженцева, М.М. Бирштейн. С середины 60-х годов по развитию методов социоинженерной деятельности (СИД) были возобновлены и осуществлялись по следующим направлениям:

- теория и практика социального планирования;
- разработка целевых комплексных программ регионов, отраслей, сфер общественной жизни (с 70-х годов);
- социальное проектирование: разработка социальных технологий для обеспечения процессов воспроизводства и совершенствования деятельности, связанной с типовыми процедурами управления, методиками подбора и оценки управленческих кадров, сценариев проведения имитационных деловых игр, математических моделей социальных объектов на базе ЭВМ (70–80-годы);
- управленческое и иные виды консультирования, которые ориентируются на решение конкретных проблем или на процесс их решения (80-е годы);
- игротехническая деятельность, основанная на инновационных, организационно-деятельностных и других играх, создающих средства коллективной, межпрофессиональной, мыслительной деятельности по организации процессов решения сложных социальных проблем (80-е годы).

Однако следует отметить, что отношение к социальной инженерии с точки зрения ее сущности и масштабности остается неоднозначным как среди западных, так и среди отечественных ученых. Никто практически не отрицает необходимости преобразовательного

¹ Поппер К. Открытое общество и его враги. М., 1992. Т.1. С. 201.

² Там же. С. 210.

воздействия на социальные объекты, но опасение быть обвиненным в “технократизме”, “большевизме”, “манипулировании социальными системами” приводит к тому, что это же самое действие называют другими терминами: “social policy” в западной социологии, “социальными технологиями” (в широком смысле) — в отечественной. Можно согласиться с тем, что термин “инженерия” действительно предполагает разработки и использование технологий преобразовательных воздействий. В технике мы действительно имеем разработанные и утвержденные в качестве документа технологии (обработки металла, сборки технического узла и т.п.), нарушение которых недопустимо. Однако в данном случае мы имеем дело со словосочетанием, в котором первое слово — “социальная” говорит о том, что действие направлено на человека, во имя человека, его блага, поэтому ни о каких жестких методах воздействия не может быть и речи. Это скорее всего многовариантный комплекс мер, который может быть использован с учетом индивидуальных особенностей конкретной социальной системы. Социоинженерию характеризуют нежесткая регламентация и алгоритмизация социальных процессов и явлений, тесная связь с неформальным по своей сущности поведением людей, ориентация на неоднозначные требования к технологическому процессу, допускающему возможность творческой активности субъекта управления.

Итак, мы исходим из того, что социоинженерная функция социологии — созидательная функция. Ее назначение заключается в создании и передаче субъектам деятельности средств выработки научно-обоснованных управленческих решений и оценки их возможных последствий, а также методов организации преобразовательной практики социальных субъектов, что резко усиливает продуктивный характер социологии в целом. Социоинженерный подход позволяет на основе глубокой диагностики социальной реальности преобразовывать ее, строить перспективные, реальные социальные проекты на уровне международных образцов, адаптировать их к конкретной отечественной практике, насыщать современными и инновационными социальными технологиями, создавать научную основу для принятия адекватных управленческих решений.

Социоинженерная деятельность представляет собой логически связанную цепочку последовательных процедур:

- диагностика состояния объективной реальности;
- социальное прогнозирование;
- моделирование социальной конструкции и осуществление эксперимента;
- разработка социального проекта нового состояния социальной реальности;

- социальное планирование в соответствии с проектом;
- реализация проекта с помощью алгоритмизированных и инновационных социальных технологий;
- социология управления.

Средства социологической диагностики направлены на оценку состояния социального объекта, включенного в целенаправленную управленческую деятельность в соответствии с поставленными целями. Основное отличие социологической диагностики от традиционного социологического исследования состоит в том, что исследование всегда имеет целью получения нового знания об объекте, а диагностика — лишь описание состояния объекта и прогнозирование его поведения. Эта информация используется для выработки решения о необходимости воздействия на объект и направленности этого воздействия. Описание объекта ведется в целом. При этом основная цель диагностики состоит в повышении эффективности изучаемого объекта. Этим и объясняется сфера применения социологической диагностики — сфера управления. Технология осуществления диагностики социальной организации, кроме ее описания, предполагает процедуру соотнесения реального состояния этой организации с “идеальным”. Такой диагноз дает нам возможность оценить степень “заболевания” организации, отклонения от желаемого состояния, а значит и направление преобразовательных воздействий.

Приоритетными методами социальной инженерии являются методы социального проектирования и прогнозирования. Социальное прогнозирование реализует следующие функции:

- ориентирующая функция, определяющая наиболее реалистичские тенденции развития социального объекта;
- нормативная функция, состоящая в выявлении основных социальных потребностей будущего объекта и возможностей их реализации;
- предупредительная функция, которая призвана описать и проанализировать возможные негативные последствия изучаемых тенденций развития системы.¹

Социальное прогнозирование классифицируется по времени упреждения: до года — оперативное прогнозирование; от 1 года до 5-ти лет — краткосрочное прогнозирование; от 5-ти до 15-ти — среднесрочное; свыше 30-ти лет — долгосрочный прогноз.

¹ Слепенков И.М., Аверин Ю.П. Основы теории социального управления: Учеб. пособие для вузов. М., 1990. С. 195.

Моделирование социального объекта связано с выбором типа модели: трендовая (экстраполярная) модель; факторная (аналитическая) модель и эвристическая (имитационная, игровая) модель.

Построение трендовых моделей основано на выявлении тенденций изменения какого-либо прогнозируемого показателя, количественном его описании в виде математической зависимости, с помощью которой рассчитывается значение этого показателя в будущем на ту или иную дату упреждения в прогнозе. Такие модели часто используются для установления перспектив демографических изменений, спроса на определенный вид товара и т.п.

Факторные модели строятся путем выявления взаимодействия различных факторов: зависимости выходных параметров от входных. Такие модели могут использоваться для прогноза потребностей, интересов и ценностных ориентаций определенных социальных групп в зависимости от изменения их социального статуса или внешних социально-экономических условий.

Эвристические методы представляют собой средства организации интеллектуальной деятельности, основанные на интуитивных способностях человека. Интуиция позволяет человеку находить удачные решения проблем, минуя этап сознательного рационального поиска, например, в результате "инсайта" (озарения). Одним из наиболее эффективных методов решения перспективных проблем человека и организации является метод инновационной игры. Специфика моделирования в этом случае заключается в том, что в игре создаются ситуации, в которых воспроизводятся существующие в организации нормы и отношения, начинают работать стереотипы, установившиеся в обычных рабочих условиях. Игровые ситуации выступают, как фрагменты жизни, несущие в себе "гены" организационного порядка данной конкретной организации. Этот порядок становится объектом пристального изучения и практического изменения.¹

Социальное проектирование — это особый вид проектной деятельности, связанный с преобразованием окружающей социальной реальности в соответствии с некоторым идеалом посредством создания выраженной в знаковой форме и ориентированной на реализацию смысловой общности реального и идеального, которая называется социальным проектом. Любое управленческое решение,

¹ Дудченко В.С. Инновационные игры: практика, методология и теория. Таллинн, 1989.

направленное на изменение реальности, всегда требует учета идеала этого изменения, а проектное решение всегда обеспечивает преобразующее изменение реальности в соответствии с идеалом.¹

Проектировщик, получив тот или иной объект в качестве социального заказа, ставит себя в проектную ситуацию, воспринимая объект в форме проблематизированной потребности и помещая его в поле проектного поиска. В это же поле могут быть помещены прототипы объекта и его аналоги в сходных социальных сферах. Существование и развитие объекта, как правило, детерминировано целым рядом условий, которые непременно должны учитываться. С другой стороны, степень заданности объекта проектирования может быть различной и определяться целой совокупностью противоречивых ограничений, которые могут устанавливаться как в начале, так и в процессе проектирования. Социальное проектирование всегда требует участия многих специалистов, обладающих глубокими знаниями в различных профессиональных областях. Каждый из участников творческой группы рассматривает проектный объект через призму своего мировоззрения, личной культуры, идеалов, нравственных ценностей и норм, различных стратегий проектного поиска — всего того, что составляет их социокультурную позицию в социальном проектировании. На пересечении этих позиций и возникает замысел решения проектной проблемы.

Социальное проектирование — это самостоятельная область соционженерной деятельности, которая имеет свои методы и методики. Их разработка позволяет объективизировать и систематизировать процесс проектирования, уменьшать цикличность и увеличивать линейность в его стратегии, повышать управляемость самим процессом, применять ЭВМ, ускорять и повышать качество проектных работ.

Социальное планирование — это специфическая форма управленческого воздействия, которая связана с сознательной и целенаправленной реализацией научно-обоснованного проекта преобразования социального объекта в определенные сроки и при использовании конкретных средств достижения новых параметров объекта.

Идея планирования по своему происхождению — идея социалистическая. Ее в наиболее полном виде высказывали представители утопического социализма А. Сен-Симон, Ш. Фурье и Р. Оуэн. В рамках нашей страны эта идея претерпела такие изменения, которые к началу 90-х гг. привели к полной ее дискредитации. Однако совершенно очевидно, что любое общество, заботящееся о будущем, постоянно должно разрабатывать и претворять в жизнь программы обеспечения соци-

¹ Крючков Ю.А. Методология и методы социального проектирования. Учебно-методическое пособие для студентов социологического факультета. М., 1997.

ального развития. При этом очень важно, чтобы используемые средства и методы реализации поставленной цели совпадали с основными тенденциями и потребностями общественного прогресса. Именно степень научности, обоснованности отражения интересов большинства выступает критерием, показателем жизнеспособности и прогрессивности социальных преобразований и находит свое воплощение в эффективном управлении социальными процессами.¹

Социальное планирование осуществляется на различных уровнях и на каждом из них имеет свою специфику. Первый уровень — уровень планирования социального развития трудового коллектива. Второй уровень — уровень социального планирования в регионе, то есть регулирования социальных процессов в районе, городе, крае — административной единице. Проблемы, стоящие перед тем или иным регионом, не всегда актуальны для других регионов или страны в целом. Третий уровень — уровень планирования социальных процессов отдельных сфер общественной жизни, связанных с профессиональным разделением труда.

Существуют две формы социального планирования: адресное планирование и планирование при помощи косвенных рычагов. При адресном планировании задания доводятся до сведения конкретных организаций с целью нормализации соотношения, установления приемлемых пропорций в развитии социальных процессов. Планирование с помощью косвенных рычагов предполагает подробное изучение условий, потребностей и возможностей с целью определения конкретных рычагов воздействия на систему, выявления их регулируемости и подчинения законам планирования преобразовательной деятельности с целью возможной нейтрализации отрицательных эффектов. Выявление объектов социального планирования и регулирования — процесс достаточно сложный в морально-этическом плане и требует большой продуманности и научной обоснованности. При этом всегда надо учитывать необходимость соблюдения приоритета прав и интересов социальных групп, наполняющих систему, а также ненарушение других явлений и процессов, с которыми взаимодействует объект.

Известно значительное число методов социального планирования — балансовый метод, нормативный, аналитический, метод вариантов, комплексный метод, проблемно-целевой, метод социального эксперимента, экономико-математические методы, каждый из которых имеет свою специфику, область и время применения.²

¹ Тоценко Ж.Т. Социология. Общий курс. М., 1994. С. 328—340.

² Там же.

Эффективность социального планирования во многом зависит от разработанности и обоснованности применяемых социальных показателей-характеристик состояния, тенденций и направления социального развития.

Организовать воздействие на человеческую деятельность можно разными способами. Социальная инженерия использует для этой цели **социальные технологии** — отработанные, алгоритмизированные модели воздействия, представляющие собой взаимосвязанные, проверенные процедуры, операции, приемы, пригодные для конкретной сферы человеческой деятельности.

Само слово “технология” имеет греческое происхождение и означает “мастерство”, “искусство”. При повторении одного и того же вида деятельности человек отрабатывает каждую процедуру до некоего совершенства, максимальной оптимизации. Она-то и превращается в алгоритм его поведения, т.е. социальную технологию достижения того или иного намеченного результата. Дудченко В.С. и Макаревич В.Н. определяли понятие “социальная технология”, как откристаллизованную человеческую деятельность или ее фрагмент, как способ осуществления человеческой деятельности по достижению общественно значимых целей.¹ Иванов В.Н. в своей книге “Социальные технологии в современном мире” говорит, что социальная технология “может быть раскрыта, как система методов выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы в соответствии с целями ее развития, социальными нормативами. Они также могут быть рассмотрены, как совокупность операций, процедур социального воздействия на пути получения оптимального социального результата (укрепление социальной организации, улучшение условий жизни людей, предотвращение конфликта и т.п.)”.² Обязательными условиями технологизации социальных процессов Иванов В.Н. называет следующие: объект обладает определенной степенью сложности; известны элементы его структуры, особенности их строения и закономерности функционирования; субъект управления способен формализовать реальные процессы и представить их в виде показателей, операций, процедур, создать инновационную среду для воспроизводства и обеспечить необходимый уровень управления. При этом характер социальной технологии, ее особенности будут обусловлены внутренней природой самого объекта технологизации и социальной установкой личности на ее разработку и внедрение.

¹ Марксистско-ленинская социология /Под ред. Н.И. Дряхлова, Б.В. Князева, В.Я.Нечаева. М., 1989. С. 152—168.

² Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире. М., 1996. С. 25—26.

В работах Патрушева В.И. проведена достаточно доскональная структурализация социальных технологий.¹ Все многообразие их он дифференцирует по классам и типам:

Классы	Типы
<p>1. По видам специальных социологических теорий.</p> <p>2. По сферам общественной жизни:</p> <ul style="list-style-type: none"> - экономическая; - политическая; - социальная; - духовная; - экологическая; - социокультурная. <p>3. По уровням социологического знания:</p> <p>3.1. Макросоциологические:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методологические; - традиционные; - переходные; - инновационные; - креативные. <p>3.2. Микросоциологические:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общественного мнения; - социальных гарантий; - удовлетворенности социальных потребностей; - формирование ценностных ориентаций; - регулирование социальной адаптации и др. <p>4. По уровням управления:</p> <ul style="list-style-type: none"> - глобальные; - континентальные; - национальные; - региональные; - местные. <p>5. По назначению:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учебные; - информационные; - правоохранительные; - ресурсосберегающие. <p>6. Личностные</p>	<p>1. По характеру действия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стратегические; - тактические; - оперативные. <p>2. По времени действия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - долгосрочные; - среднесрочные; - краткосрочные. <p>3. По уровню социальной зрелости объекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - низкого; - среднего; - высокого. <p>4. По уровню социального эффекта и практической эффективности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокоэффективные с долговременным эффектом; - среднеэффективные со среднесрочным эффектом; - низкоэффективные с кратковременным эффектом. <p>5. По методам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - прогнозирования; - социодиагностики; - моделирования; - проектирования; - планирования; - социального контроля. <p>6. По типу социального действия личности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - самореализации; - самообразования; - самовоспитания; - самоадаптации; - самовыражения и др.

¹ Социология. Социальность. Современность. Вып. 3. Социальные проблемы современного этапа реформ: социологический анализ. М., 1997. С. 58—60.

Социальные технологии обеспечивают научное обоснование выбора способов воздействия социальных субъектов на объект с целью создания благоприятных условий жизнедеятельности людей. Если социальные технологии строятся не на достаточно выверенной базе данных социальных наук и социальной статистики и необоснованных прогнозах, проверить которые весьма проблематично, то в таких случаях правомерно говорить о квазитехнологиях. В тех же случаях, когда при воздействии на социальные процессы получаются совершенно противоположные поставленным целям результаты, вполне очевидно квалифицировать такие технологии как антитехнологии.

Динамика жизни меняющегося социального пространства ставит перед нами требования разработки новых и новейших технологий, адекватных сегодняшним проблемам. Эти технологии получили название инновационных.¹ Нештатные ситуации всегда требуют инновационного подхода. Специфика каждой конкретной ситуации требует серьезной модификации и приспособления сложившихся средств, то есть принципиально нового их использования. В России инновационный метод начал складываться в 1980 году и основной предпосылкой его создания было осознание проблемы несоответствия потребностей социальной практики и возможностей средств современной науки.

Все этапы социоинженерной деятельности могут эффективно и слаженно работать только при хорошей их организации, “стыковке”, использовании материалов и наработок одного этапа для проведения последующего. Разработка управленческих решений и организация их выполнения во многом определяется организацией управленческих отношений, используемыми формами и методами социального управления². Эти вопросы рассматривает социология управления — наука о взаимосвязях и взаимодействиях, которые складываются в системе управления с учетом различных предметных сфер и уровней деятельности; форм, методов и средств управленческих взаимодействий субъектов; отношений руководства-подчинения; стиля руководства; проблем дисциплины, ответственности, исполнительности, как проявлений социальных отношений в процессе управления. Исходя из этого, объектом социологии управления являются системы управленческих взаимодействий, а предметом — складывающиеся в них управленческие отношения.³

¹ Дудченко В.С. Инновационные технологии: / Учебно-методическое пособие. М., 1996; Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. (Социальные проблемы инноватики). М., 1989.

² См.: Основы современного социального управления / Учебное пособие под ред. В.Н. Иванова. М., 2000.

³ Уржа О.А. Социология управления, как теоретико-методологическая база техиологизации соцнального пространства / Учебные записки. М., 1997. С. 97—100.

Изменение в обществе, дисбаланс его основных сфер жизнедеятельности и институтов, трансформация социальной структуры, появление новых типов организаций и отношений в них: коопераций, ассоциаций, корпораций и т.д., изменение соотношения “центра” и “регионов”, образование новых социальных групп, высокая динамика процессов, требуют кардинальных изменений в управленческих отношениях. Типология управленческих отношений на всех уровнях и во всех сферах жизнедеятельности общества во многом зависит от стиля управления на высшем — социетальном уровне. Можно утверждать, что состояние этого уровня определяет тип общества, формирует его социальную структуру, а значит потребности и интересы общества, его группы, типы организаций и т.п. Деятельность субъектов управления на этом уровне в большей мере связана с разработкой концептуальных подходов, глобального видения способов реализации задач, вытекающих из конкретной цели — развития общества по определенной модели. Эффективность этой деятельности во многом зависит от четкого определения реального состояния общества и его элементов, характеристик создаваемой обновленной модели, траектории между этими двумя состояниями, а значит средств, способов, технологий достижения новых характеристик. Это во многом определяет функции субъектов управления этого уровня, а следовательно, предъявляет специфические требования к их структуре и качеству. Прежде всего, это всегда должна быть команда, т.е. группа людей, действия которых направлены на реализацию единого замысла. В этом случае неверны как точка зрения на то, что концептуальное развитие общества подвластно одному лицу, так и точка зрения на возможность управления большинством. Исходя из многоуровневости социальных систем и управленческих отношений в них, а также из дифференциации управленческого труда, типологизируются отношения руководства-подчинения в зависимости от уровня власти. Различным типам государственного управления соответствуют строго определенные типы субъектов власти и объектов управления. В свою очередь объекты власти (уровень социальных групп различного типа), будучи детерминированы высшим уровнем управления, сами являются самоуправляемыми системами и одновременно управляющими более простыми системами.

Различные сферы жизнедеятельности предполагают определенную специфику управленческих отношений в них. Так, управленческие отношения в политической сфере напрямую зависят от типа общества, которое определяет субъектов управления, их функции, структуру власти, централизованность или корпоративность отношений и т.д. Система отношений в экономической сфере, соответствующая опре-

деленному типу общества, имеет адекватные взаимодействующие структуры: отраслевое ли развитие, корпоративное ли, частное или государственное — это во многом определяет стиль управленческих отношений в организации. Соответствующую зависимость имеют управленческие отношения в культурно-духовной, идеологической сфере, от которых во многом зависят формируемые в обществе ценностные ориентации, идеалы социальных групп и индивидов, их уровень культуры и развития. Управленческие отношения в социальной сфере во многом определяют формирование уровня и качества жизни людей, их социального положения и самочувствия, менталитета, представлений об образе жизни, нормах поведения и морали.

Структура управленческих отношений предполагает строгую взаимосвязь отношений “руководства-подчинения”. И здесь вырисовывается целая гамма сочетаний стилей, во многом определяющих качество совместной работы, а значит и результатов труда. Вопросы, связанные с работой с персоналом, подбором и расстановкой кадров, играют здесь существенную роль. Управленческие отношения предполагают определенные образцы поведения, закрепленные в нормах, и систему факторов, влияющих на их эффективность, проблематичность и конфликтность. Оптимизация управленческих отношений связана с введением новых форм организации управленческого труда, инновированием субъектов и объектов управления, компьютеризацией, информатизацией и технологизацией управленческих отношений.

Итак, социальная инженерия является средством социального менеджмента, представляющим собой логически связанную цепочку процедур, нарушение или пренебрежение этапами которой, их последовательностью, может привести в итоге к непоправимым результатам.

Вопросы

1. Суть социальной инженерии, как метода преобразовательного воздействия на социальную реальность.
2. История становления понятия “социальная инженерия” и причины неоднозначности его восприятия.
3. Логика социоинженерных процедур преобразовательного воздействия.

Вопросы для повторения

1. В чем заключается сущность социальной инженерии?
2. Какова история появления понятия “социальная инженерия”?

3. В чем состоит логика и связь этапов социоинженерного преобразовательного воздействия?

Вопросы для обсуждения

1. Почему понятие “социальная инженерия” неоднозначно воспринимается рядом отечественных и зарубежных ученых? Какие альтернативные понятия используются у нас и за рубежом?

2. Докажите необходимость восприятия всех, достаточно самостоятельных, этапов преобразовательной деятельности (диагностики состояния социальной организации, прогнозирования последствий, моделирования новой социальной конструкции, разработки социального проекта, планирования возможностей его реализации, технологизации осуществления проектного замысла, выстраивания адекватных управленческих отношений для принятия научно-обоснованных решений), как единой, логически связанной цепочки процедур, получившей в целом название “социоинженерной деятельности”.

Литература

1. Дудченко В.С. Инновационные технологии: / Учебно-методическое пособие. М., 1996.
2. Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире. М., 1996.
3. Крючков Ю.А. Методология и методы социального проектирования. / Учебно-методическое пособие для студентов социологического факультета. М., 1998.
4. Макаревич В.Н. Игровые методы в социологии: теория и алгоритмы. М., 1994.
5. Патрушев В.И. Структуризация социальных технологий. / Социология. Социальность. Современность. Вып. 3. Социальные проблемы современного этапа реформ: социологический анализ. М., 1997.
6. Поппер К. Открытое общество и его враги. / Пер. с англ., Международный фонд “Культурная инициатива”. М., 1992. Т. 1.
7. Основы современного социального управления / Учеб. пособ. под ред. В.Н. Иванова. М., 2000.
8. Тощенко Ж.Т. Социология. Общий курс. М., 1994.
9. Уржа О.А. Социальная инженерия. / Учебно-методическое пособие для студентов социологического факультета. М., 1998.
10. Щербина В.В. Средства социологической диагностики в системе управления. М., 1993.

Раздел IV

ИННОВАТИКА СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В XXI ВЕКЕ

Глава 18

КОНЦЕПТУАЛЬНО-СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ФИРМОЙ

Основным организационным звеном экономики является предприятие (фирма). Перестройка внутрифирменного управления в последние два-три десятилетия стала сердцевинной реорганизации всего хозяйственного механизма развитых в экономическом отношении стран, прежде всего Северной Америки, Японии, Западной Европы.

Очередной пересмотр управленческих постулатов в этих странах начался как поиск путей разрешения ряда противоречий, особенно обострившихся в конце 70-х гг. В их числе: исчерпание возможностей экстенсивного роста; энергетический кризис; обострение конкретной борьбы; падение темпов роста производительности труда.

Ресурсосбережение, ориентация на потребительский спрос и качество стали основополагающими идеями новой концепции управления (менеджмента). Речь идет о преодолении чрезмерной централизации и формализации сложившихся за десятилетия оргструктур и управленческих процедур, раскрытии творческого потенциала всех работников, демократизации кадровой политики корпораций, приведении ее в соответствие с возросшим образовательным и культурным уровнем кадров.

С переходом нашей страны к рыночной экономике оказалось, что все отечественные управленческие постулаты и практический опыт, "как-то работавшие" в условиях командно-административной систе-

мы управления, не только не “работают удовлетворительно”, но вообще не пригодны в условиях рыночных отношений. Попытки многих руководителей предприятия реформировать управление производством на основе “здорового смысла” не дают заметных успехов. Поэтому сегодня стоит задача — опираясь на новую философию управления, с учетом опыта западных фирм быстро (не растягивая на годы), освоив постулаты менеджмента, с учетом отечественной специфики и ментальности — перестроить внутрифирменное управление и на этой основе вытащить предприятия из застоя, уберечь от банкротства.

При этом, как свидетельствует опыт, всегда необходимо остерегаться механического копирования практики даже передовых компаний. Предприятие должно само ощутить потребность в изменениях и в необходимости формирования своей собственной системы управления на современной концептуальной основе и на соответствующих ей стратегиях и технологиях. Сегодня, изучая опыт Запада, было бы большим упрощением сказать, что современные фирмы-лидеры просто переняли опыт конкурентов, не *омыслив глубоко логики их действий, не проанализировав свои неудачи, не разработав своего пути с учетом собственной специфики.*

Сегодня одним из наиболее популярных понятий менеджмента стало понятие “неопределенность”, понимаемое не как незнание, а как постоянная “изменчивость” условий поведения (в частности, возникновение новых связей), быстрая и гибкая переориентация производства и сбыта. В современных условиях полный учет и расчет заранее, до мелочей, становится малореальным, и задача руководителей заключается в создании адаптивных, быстрореагирующих управленческих механизмов, в реализации “органичных” подходов.

Поэтому менеджмент не отвергает при долгосрочном видении проблемы в целом определяющих тенденций изменения рационалистической модели. Более того, последняя была и остается методологической основой формирования организационных структур, планирования, проведения предпроектных исследований, экономических расчетов и т.п. Элементы жесткого командного управления должны использоваться в определенных экстремальных условиях при переходе страны на рельсы рыночной экономики, требующей например, быстрой концентрации усилий на каком-либо участке работ. Однако тезис А. Файоля “...умение управлять — это умение менять стиль руководства” приобретает во многом новое звучание. Это означает, что там, где надо экспериментировать, искать, творить в условиях повышенного хозяйственного риска, налаживать разнообразные рабочие связи между партнерами, только административные рычаги становят-

ся малоэффективными — требуется новое, более гибкое инновационное управление. Подчеркнем, инновационное управление фирмой не может не быть концептуально-стратегическим.

С развитием новой философии управления стала осознаваться ошибочность одного, довольно распространенного в отечественной практике, положения: решение сложных управленческих проблем достигается простыми средствами (например, путем смены руководителя предприятия или перестановки кадров). Поэтому современный менеджмент требует обновления методологического инструментария, концептуально-стратегического осмысления проблемы. и в частности:

- широкого практического (а не декларативного) использования принципов системного подхода;
- пересмотра как понятия, так и основных критериев эффективности управления;
- освоения новых принципов построения организационных структур.

Еще в 70-е гг. в развитых странах Запада все более явно стали обнаруживаться недостатки традиционных организационных структур, например, линейно-функциональных. Это в основном было связано с тем, что обострились проблемы распределения полномочий и ответственности в научно-технической и внедренческой областях деятельности.

Эти и другие обстоятельства обусловили дальнейшие поиски эффективных организационных структур в сторону повышения их гибкости, целенаправленности, разнообразия. Поэтому менеджмент все в большей мере исходит из того, что идеальная организационная структура фирмы — понятие весьма относительное и организационные формы должны динамично изменяться по мере развития фирмы и ее хозяйственной стратегии и постоянно адаптироваться к новым условиям работы компании.

Действительное выживание бизнеса, конкурентоспособность предприятия и внедрение антикризисного управления возможно только в том случае, если основной целью менеджмента становится обеспечение постоянной конкурентоспособности предприятия, что требует наличия эффективной стратегии и использования инновационных ресурсов и методов управления. Внедрение стратегического управления требует пересмотра организационно-управленческих ценностей руководства и формирования новой организационной культуры управления.

В 80-х гг. сформировалась новая парадигма, получившая название “тихая управленческая революция” так как ее основные положения могут применяться, не приводя к немедленной ломке и разрушению

сложившихся структур, систем и методов менеджмента, а как бы дополняя их, постепенно приспособливая к новым условиям.

В соответствии с *новой парадигмой управления* и велением времени все большее использование в западном менеджменте получают системы управления на основе предвидения и применения гибких, экстренных решений. Менеджеры все чаще обращаются к стратегическому управлению, рассматривая внезапные и резкие изменения во внешней среде как реальность современной экономической жизни, требующей новых подходов.

Термин “стратегическое управление” был введен в обиход на рубеже 60—70-х гг. для того, чтобы ввести различие между текущим управлением на уровне производства и управлением, осуществляемым на высшем уровне.

Выделение долгосрочной перспективы очень важная составляющая стратегического управления. Однако это ни в коей мере не означает экстраполяции существующей практики и существующего состояния внешней среды на много лет вперед.

Стратегическое управление в каждый данный момент фиксирует, что организация должна делать в настоящем, чтобы достичь желаемых целей в будущем, исходя при этом из того, что окружение постоянно изменяется тоже. При стратегическом управлении как бы осуществляется взгляд из будущего в настоящее. Определяются и осуществляются действия организации в настоящее время, обеспечивающие ей перспективное будущее, а не вырабатывается жесткий раз и навсегда данный план или описание того, что организация должна делать в будущем.

В процессе реализации стратегического управления проводится анализ внешней и внутренней среды, который обычно считается исходным процессом стратегического управления. Так обеспечивается основа для определения миссии, целей организации и для выработки стратегий поведения, позволяющих ей выполнить миссию и достичь поставленных целей. Анализ среды связан с изучением трех ее частей: макросреды (макροокружения), микросреды (непосредственного окружения) и внутренней среды.

Всесторонний анализ среды позволяет сформировать *миссию, credo и цели* организации.

Миссия в концентрированной форме выражает смысл существования организации, предназначение, необходимость и полезность для окружающей среды, сотрудников, общества в целом.

Анализ миссий организаций различных стран позволяет рекомендовать при формулировании миссии: отражать социально-экономическую ориентацию бизнеса; направленность (область) деятельности

(вид или сфера бизнеса, продукция, услуги); круг потребителей; качество продукции и услуг; ценовую доступность.

Не менее важным моментом, чем миссия, является формирование кредо организации, под которым понимается главная “идеальная” общая цель. Кредо призвано высветить “высшие” устремления организации. Оно может расширять или конкретизировать какие-либо положения миссии, отражать особенности взаимоотношений с внешней средой, демонстрировать социальную приверженность, выражать ценностные ориентации бизнеса и т.п.

Общие цели определяют долгосрочные устремления организации в отношении взаимодействия с внешней средой, положение на рынке, приоритеты развития организации в соответствии с ее ориентирами и использованием трудовых ресурсов и др. Например:

- завоевание лидирующих позиций в своем регионе (своей отрасли);
- вхождение в лидирующую тройку организаций, занимающихся консалтинговой деятельностью в области организации и управления производством;
- получение достаточной прибыли и постоянный рост благодаря взаимной выгоде для бизнеса и покупателей;
- непрерывный прогресс и завоевание доверия учредителей, покупателей, поставщиков и посредников;
- повышение благосостояния всех работников организации.

Для достижения целей разрабатываются стратегические альтернативы действий, среди которых выбираются приоритетные стратегии.

Стратегия рассматривается как долгосрочное качественно определенное направление развития, касающееся той или иной сферы деятельности организации, средств и форм ее осуществления, системы взаимоотношений и позиции организации с окружающей средой. Если цели организации определяют то, к чему она стремится, что хочет получить в результате своей деятельности, то стратегия дает ответ на вопрос, каким способом, с помощью каких действий организация сумеет достичь своих целей в условиях изменяющегося и конкурентного окружения.

Исходные предпосылки современной стратегии сводятся к следующему:

- ставка делается на творческого, самореализующегося человека;
- предприятие рассматривается как живой организм, состоящий из людей, объединенных совместными ценностями, т.е. как “клан” — “большая семья”;

- организации должно быть присуще постоянное обновление, нацеленное на приспособление к внешним факторам, главным из которых является потребитель.

Современная стратегия должна базироваться на системном и ситуационном подходах. В эффективном менеджменте для выработки стратегии, с точки зрения эксперта по стратегическому планированию Джона Зиммермана, используются 10 движущих сил:

- 1) поиск новых рынков;
- 2) разработка новых продуктов и услуг;
- 3) улучшение сервиса для потребителя;
- 4) разработка инновационных технологий;
- 5) улучшение возможностей продукции;
- 6) улучшение методов продажи;
- 7) улучшение методов распространения;
- 8) получение природных ресурсов;
- 9) увеличение производства и прирост;
- 10) увеличение возврата капиталовложений и прибыли.

М. Портер выделил три основные области выработки стратегии поведения фирмы на рынке:

- лидерство в минимизации издержек производства;
- специализация в производстве продукции;
- фиксация определенного сегмента рынка и концентрация на нем усилий фирмы.

Основными эталонными стратегиями развития являются:

- стратегия концентрированного роста (изменения продукта, рынка);
- стратегии интергрированного роста (расширение организации путем добавления новых структур);
- стратегии диверсифицированного роста (производство новых продуктов для старых или новых рынков и использованием старых или новых технологий);
- стратегии целенаправленного сокращения бизнеса.

По отношению к инновациям выделяют следующие типы стратегий:

- традиционная (повышение качества продукции);
- оппортунистическая (поиск стратегического продукта, который не требует слишком больших затрат на исследования и разработки);
- имитационная (приобретение новых технологий по лицензии);
- оборонительная (не допускать отставания в технико-технологическом развитии от конкурентов);

- зависимая (получение мелкими предприятиями от крупных метода изготовления продукции);
- наступательная (инновации для первенства на рынке).

В стратегическом управлении, действующем в динамичной внешней среде, исключительно важную роль играет маркетинг. Именно маркетинг, пронизывая все процессы стратегического управления, обеспечивает более гибкое и адаптивное включение организации в окружающую среду.

Маркетинг в стратегическом управлении выполняет две важные роли:

- средства сбора и обработки информации для разработки и определения стратегии;
- средства выполнения стратегии.

Внедрение стратегического менеджмента практически невозможно осуществить без изменения организационной культуры.

Западные специалисты в области менеджмента уделяют чрезвычайно серьезное внимание этим вопросам, считая, что именно уровень и сила организационной культуры в основном и определяют эффективность функционирования организации.

Организационная культура представляет собой так называемый “невидимый фактор” в бизнесе, “питательную среду” для менеджмента. Сильная роль невидимого фактора в бизнесе наиболее ярко видна из достижений японского менеджмента. Именно акцентирование повышенного внимания к формированию организационной культуры предприятия со стороны японских предпринимателей и менеджеров привело их к возможности выхода за достаточно короткий период времени после Второй мировой войны на передовые позиции в мировой экономике.

Под *организационной культурой* понимается сложная композиция важных предположений и установок, принимаемых и разделяемых членами коллектива. Стержнем ее является философия бизнеса (менеджмента), включающая философию маркетинга, а также ценностные ориентации, верования, ожидания, нормы и систему традиций, обрядов, ритуалов, лежащих в основе отношений и взаимодействий как внутри предприятия, так и за его пределами.

Концептуальные подходы к формированию организационных культур управления базируются на анализе лучших результатов японского, американского и западноевропейского менеджмента с адаптацией их опыта к условиям российского общества.

- В стратегическом управлении четко выделяются три уровня:
- стратегический уровень управления (высшее руководство и группы специалистов, решающие стратегические вопросы, ответственные за развитие организации);

- тактический уровень управления (руководители функциональных подразделений и группы специалистов, решающие тактические вопросы);
- оперативный уровень управления (руководители линейных подразделений, специалисты и рабочие, обеспечивающие выполнение текущих плановых заданий и получение прибыли).

Для организационной культуры стратегического уровня управления, ответственного за будущее организации, функционирующей в условиях быстрых изменений во внешней среде и высокой степени ее неопределенности, преимущественными ориентациями являются:

1) стратегическая ориентация, обеспечивающая преобладание управленческих воздействий на сохранение конкурентоспособности организации в будущем;

2) инновационная ориентация, которая определяет непрерывный поиск и внедрение перспективных ноу-хау во всех сферах деятельности;

3) потребительская ориентация, связанная с целенаправленной работой с сегодняшними и завтрашними потребителями, с прогнозированием их нужд, желаний и запросов, формированием их будущих потребностей;

4) децентрализованная ориентация — предоставление нижестоящим руководителям и их подразделениям определенной степени свободы в принятии решений по выполнению плановых заданий (делегирование полномочий);

5) предпринимательская ориентация, при которой поощряется предприимчивость руководителей и всех сотрудников, создаются условия для коллективной “игры в бизнес”, организуются автономные группы (центры прибыли), непосредственно взаимодействующие с потребителями;

6) гуманитарная ориентация, устанавливающая приоритетность личности в организации;

7) открытые коммуникационные ориентации, проповедующие гласность системы управления, возможность эффективного делового общения между руководителем любого ранга и подчиненным;

8) демократическая ориентация, приветствующая демократический стиль взаимоотношений, привлечение подчиненных к принятию решений, компетентную консультацию;

9) лидерская ориентация, определяющая, что в сегодняшних условиях только лидеры способны рисковать, брать на себя ответственность, принимать решения и вести за собой коллективы;

10) групповая ориентация, исходящая из того, что групповая или командная работа при наличии лидера, общих ценностей и целей, сплоченности, сработанности и профессионализма членов команды на любом уровне управления дает синергетический эффект, успешно ре-

шает сложные проблемы, генерирует и воплощает в жизнь “прорывные” идеи. Особенно важна результативная командная работа на верхнем уровне управления, от которой зависит выработка концепции и стратегии бизнеса, обеспечивающих его выживаемость в будущем.

Современные тенденции в производстве, связанные с научно-техническим прогрессом, ужесточением конкуренции, необходимостью повышения гибкости и мобильности производства, возрастающими требованиями к профессионализму работников, повышением их культурного и интеллектуального уровня, требуют соответствующего пересмотра управленческих ориентаций руководителей. К их числу относятся: повышение оперативного уровня управления в сторону гуманизации и демократизации организационной культуры управления, привлечение работников к принятию решений, вовлечение их в процесс улучшения качества работы на каждом рабочем месте и в подразделениях, обеспечение роста инициативы работников и их предприимчивости.

Освоение современных технологий управления — главная задача для менеджеров всех уровней.

Успешными для организации управления на микроуровне при возникновении кризисных явлений и ситуаций можно считать следующие из них:

- организация перспективного планирования;
- постоянное отслеживание внешней и внутренней обстановки, выявление факторов, которые могут вызвать кризис, угрожающий деятельности предприятия;
- разработка предварительных мер по снижению уязвимости предприятия, в том числе по предотвращению аварий, экологических бедствий, природных катаклизмов (наводнений, гроз, сильных дождей, местных паводков и т.п.);
- создание резервов — финансовых, сырьевых и т.п.;
- сокращение текущих расходов на производство;
- создание дублирующих систем управления;
- диверсификация.

Основным механизмом выхода из кризиса является активная инновационная политика.

По мнению современных менеджеров и специалистов в области экономики и управления, только активная инновационная политика в сочетании с использованием инвестиций для внедрения новых технологий, продуктов, товаров позволяет успешно решать проблемы выхода из кризисных ситуаций.

Следует отметить, что значительную роль в успешном функционировании и всестороннем развитии предприятия играют способность управленцев (менеджеров) компетентно ориентироваться в вопросах

общего состояния экономики, конъюнктуры рынка и природы, становления и взаимосвязи рыночных процессов, их умение воспринимать произведенную рынком информацию, сопоставляя с внутренней, правильно оценивать ее и эффективно использовать.

Анализ подобной информационной деятельности показывает, что, исходя из особенностей хозяйствования в условиях формирования рыночной экономики, информация, в первую очередь, социально-экономическая, в основном порождается самим рынком, а информационные потоки во внешней среде направлены по горизонтали. Происходит обмен информацией между участниками рынка: производителями и потребителями, поставщиками и получателями, банками, предприятиями и информационными центрами. Посредством информации рынок регулирует производство и определяет дальнейшие действия руководителей предприятий. Происходит превращение информации в товар высокого спроса, *в редкий ресурс и в один из факторов экономического благополучия субъекта хозяйствования независимо от формы собственности.*

Специалисты связывают данный факт со вступлением нашей цивилизации в новую фазу развития, когда информация перестала быть лишь средством, передающим знания, превратилась в могущественный самостоятельный фактор. В связи с этим резко усилилось внимание к организации информационной деятельности, созданию и функционированию автоматизированных информационных систем, рациональной организации информационного обслуживания и информационного обеспечения. При этом особое внимание уделяется формированию информационной системы руководителя. На основе анализа форм и методов работы руководителей, факторов, влияющих на принятие управленческих решений, оценивается организация информационной службы самого руководства.

В этом аспекте предприятие, стремящееся к успешному выходу на рынок, закреплению на нем, а в перспективе — к лидерству, должно в первую очередь обладать как можно более полной информацией о состоянии и динамике внешней среды — о конъюнктуре, потребительских ожиданиях, действиях конкурентов, объеме и структуре рынков, а также о состоянии внутренней среды, о возможностях реализации практических и стратегических задач.

Следует отметить, что в процессе разработки информационного обеспечения развития предприятия нельзя обойтись без систематизации, обработки и анализа как внешней, так и внутренней информации.

При организации этой работы необходимо в первую очередь структурировать ее по признаку функционирования в пространственно-временной среде.

1. Внешняя информация:

- сведения о научно-технических достижениях в сфере деятельности предприятия и в смежных областях;
- информация об изменениях в политике, законодательстве и социальных процессах (текущая, прогностическая);
- показатели мониторинга основных, смежных и перспективных рынков продукции;
- информация о состоянии рыночной конъюнктуры;
- прогностико-аналитическая информация о вероятных “плацдармах захвата” в сфере деятельности предприятия и в смежных областях.

2. Внутренняя информация:

- экономико-статистические показатели текущего состояния деятельности предприятия;
- экономико-статистические показатели производственного потенциала предприятия;
- показатели интенсивности вложения средств;
- данные о состоянии научно-исследовательских работ и опытно-конструкторских разработок создания новой продукции;
- сведения о прогностическом развитии предприятия — данные о потребительских ожиданиях, рыночной конъюнктуре, выгодных сферах вложения средств и т.д.;
- данные о трудовых ресурсах и кадровом обеспечении;
- информация о состоянии патентно-лицензионной деятельности и защите промышленной и интеллектуальной собственности, смежных прав.

Согласно результатам, полученным в данном направлении исследований, хозяйствующим субъектам рекомендуется иметь в своей структуре специальное подразделение, в задачи которого входит подготовка условий успешного развития предприятия. Оно может быть самостоятельным (именоваться “служба развития”, “отдел информационного обеспечения”) подразделением или входить в структуру органа информации (отдела, бюро) маркетингово-рекламной службы. Обобщенный анализ организации, задач и функций таких структур позволяет выделить основные направления их деятельности.

1. Основные задачи:

- информационный маркетинг внешней среды, мобильное реагирование на происходящие и ожидаемые в ней изменения;
- разработка мероприятий по адаптации деятельности предприятия к требованиям внешней среды (выпуск конкурентоспособной продукции, анализ потребительского спроса, диверсификация хозяйственной деятельности).

2. Основные функции:

- разработка перспективных планов развития предприятия;
- товарно-финансовый менеджмент;
- маркетинг;
- разработка бизнес-планов;
- поиск потенциальных инвесторов, деловых партнеров;
- патентно-правовая защита промышленной и интеллектуальной собственности;
- аналитико-синтетическая подготовка информации;
- мониторинг законодательства.

Хотелось бы обратить внимание на последнее: сюда включаются прежде всего обязательная информация о деятельности предприятия, предназначенная для государственных структур, и специальная информация, предназначенная для распространения во внешней среде как в коммерческих целях (например, реклама продукции), так и в целях создания и поддержки благоприятного имиджа предприятия и общения с общественностью, потенциальными пользователями. Предприятие обязано распространять о себе сугубо официальную информацию для размещения ее в базах данных, каталогах, справочниках, реестрах. Это может содействовать расширению круга клиентов и партнеров.

Руководителю, заинтересованному в развитии предприятия и завоевании новых рынков сбыта своей продукции с минимальным риском потерь и задавшемуся целью эффективно управлять развитием предприятия в условиях рыночной экономики, необходимо прежде всего четко сформулировать цели, которые следует поставить перед “подразделением развития”, а также сформулировать его структуру, которая позволит реализовать эти цели. Можно предложить следующие основные структурные элементы такого подразделения и их функции:

- сектор инвестиций, в функции которого входит определение перспективных направлений и способов вложения средств, мониторинг эффективности инвестиционной деятельности, разработка планов развития;
- сектор маркетинга — мониторинг конъюнктуры и рынка, формирование моделей потребительских ожиданий, разработка бизнес-планов, реклама;
- нормативно-технический сектор — патентно-правовая защита промышленной и интеллектуальной собственности, рекомендации по организации конкурентной борьбы на рынках продукции предприятий;

- сектор аналитико-синтетической подготовки информации — информационный анализ и синтез документальной информации: изучение документов, извлечение из них наиболее существенных сведений, подготовка результатов обобщения в той или иной форме для передачи во внешнюю среду;
- сектор информационных ресурсов — сбор, систематизация, классификация информационных ресурсов; создание, целенаправленное и непрерывное комплектование справочно-информационных фондов, справочно-поискового аппарата к ним; подготовка дифференцированной тематической, избирательной информации для руководителей.

Указанные функции могут быть детализированы с выделением соответствующих структур. Описанная модель в целом рациональна для крупных предприятий рыночной ориентации, имеющих широкий спектр работ, услуг, клиентов, что характерно для фирм, работающих на рынке высоких технологий.

Таким образом, теоретическая модель инновационного управления фирмой включает в себя следующие компоненты:

- рационалистическую;
- инновационную;
- стратегическую;
- организационную культуру;
- гуманитарную;
- информационно-аналитическую;
- антикризисную;
- управление персоналом.

Такая теоретическая модель, базирующаяся на новой философии управления и являющаяся продуктом “тихой управленческой революции”, может быть положена в основу проектирования современных фирм и их поведения на рынке с учетом еще одного компонента — управления качеством.

Суть современного подхода к управлению качеством может быть выражена словами “удовлетворение запросов потребителей”. В этот не новый по форме лозунг вкладывается нетрадиционное содержание: под потребителем имеется в виду уже не только конечный пользователь продукции фирмы, но и каждый последующий участник производственного процесса. Иными словами, главной задачей каждого работника становится обеспечение такого качества труда, которое удовлетворит следующего участника технологической цепочки. Понятно, что соблюдение такой философии управления качеством на всех стадиях научно-производственно-сбытового цикла гарантирует удовлетворение конечного потребителя продукции.

В свете рассмотренного представляет практический интерес обеспечение конкурентоспособности товара на основе методологии системного подхода.

При применении системного подхода на основе маркетинговых исследований сначала формируются параметры выхода товара или услуги — что производить, с какими показателями качества, с какими затратами, кому продавать и по какой цене и т.п. Выход должен быть конкурентоспособным по нормативам.

Затем определяются параметры входа — какие нужны ресурсы и информация для процесса. Потребность в ресурсах и информации прогнозируется после изучения организационно-технического и социального уровней производства: уровня техники, технологии, организации производства, управления персоналом и параметрами внешней среды.

Таким образом, для обеспечения конкурентоспособности товара необходимо, чтобы:

- результаты маркетинговых исследований гарантировали лучшие мировые достижения к моменту поставки товара потребителю;
- “вход” системы был отличного качества;
- организационно-технический и социальный уровни системы смогли переработать качественный “вход” системы в качественный “выход”.

Для обеспечения высокого качества “выхода” системы сначала необходимо обеспечить высокое качество “входа”, затем высокое качество процесса и внешней среды. Если, например, качество “входа” предприятия удовлетворительное, то, какие бы ни были на предприятии технология, оборудование, кадры и т.п., качество “выхода” тоже будет удовлетворительным. Если качество “входа” отличное, а качество процесса удовлетворительное, то и качество “выхода” будет удовлетворительным, т.е. оценка качества “выхода” равна низшей оценке предыдущих элементов системы. Поэтому возрастает проблема кадров, которые “организуют” качество. Превращение слова “качество” в ключевое слово новой философии управления подразумевает, что обеспечение высокого уровня качества станет наиболее приоритетной задачей каждого руководителя. Для этого необходимо, как отмечают западные специалисты, сломать привычные стереотипы управленческого мышления, ориентирующие менеджеров прежде всего на снижение производственных и других издержек, а вместо нее “внедрить” идею о том, что с повышением качества издержки в конечном итоге снижаются. Это — во-первых.

Во-вторых, ориентация менеджмента предприятий на решение исключительно оперативных вопросов является стратегической ошибкой, которая обрекает предприятия на прозябание, на постоянную борьбу за элементарное выживание, а не на инновационное развитие и процветание.

Включение социальных резервов производства в их органичной связи с технико-экономическими аспектами в концептуально-стратегическое управление фирмой стало ведущим требованием, во многом определяющим жизнеспособность фирмы на рынке, ее конкурентоспособность.

Вопросы

1. В чем сущность концептуально-стратегического управления фирмой?
2. Как определяются цели, принципы и ориентиры деятельности производственной организации?
3. Каковы принципы разработки современной стратегии развития фирмы?
4. Особенности теоретической модели инновационного управления фирмой?

Вопросы для повторения

1. В чем сущность новой философии управления фирмой в современных условиях?
2. Организационный и человеческий ресурсы в системе управления современной фирмой. В чем их взаимосвязь?
3. В чем суть современной организационной культуры?
4. Роль информационных технологий в разработке и реализации стратегического управления фирмой.

Вопросы для обсуждения

1. Почему, на ваш взгляд, концептуально-стратегическое управление сегодня стало определяющим?
2. Есть ли альтернативы концептуально-стратегическому управлению фирмой; если есть, то какие?
3. В чем, на ваш взгляд, состоят особенности инновационного управления фирмой в современных условиях?

Литература

1. *Армстронг Майкл.* Основы менеджмента. Ростов-на-Дону, 1998.
2. Современное управление. Энциклопедический справочник: В 2 т. М., 1997.
3. *Дизель П.М., Мак-Кинли У.* Поведение человека в организации. М., 1993.
4. Основы современного социального управления / Учеб. пособ. под ред. В.Н. Иванова. М., 2000.
5. *Иванов В.Н., Патрушев В.И.* Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М., 2001.

Глава 19

ПОИСК СОВРЕМЕННОГО ПУТИ ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ

Одним из кардинальных вопросов для всего мира, и для России в особенности, является выбор исторического пути в будущее, который предстоит сделать человечеству. Сегодня всем очевидно, что от его решения зависит судьба человеческой цивилизации.

Исторический опыт свидетельствует о том, что мир, отдельные страны и народы находятся в постоянном поиске присущего им пути развития, соответствующих моделей социального поведения в контексте постоянно меняющихся внешних и внутренних обстоятельств, возникающих новых общественных потребностей. Правильно выбранный путь позволяет отдельной стране трезво оценить сложившуюся ситуацию и сконцентрировать средства и ресурсы на преодолении возникающих трудностей, дисбалансов. И чем активнее в этот процесс вовлечены интеллектуальные силы сообщества, чем демократичнее обсуждаются различные альтернативы выхода из кризисного тупика, тем эффективнее работает складывающаяся под этим влиянием система социального управления.

Так, на протяжении последних двух десятилетий проблемы снижения конкурентоспособности американской экономики, постепенной утраты лидирующих позиций постоянно и открыто дебатировались на страницах печати в США и в других странах. Например, в работе “Американский менеджмент на пороге XXI века” дается объективный анализ резкого замедления темпов роста производительности труда в США и потери конкурентоспособности. В частности, отмечалось, что с 1973 по 1986 г. Япония развивалась почти в 6 раз быстрее, Франция в 4 раза и даже Англия в 3 раза быстрее, чем США. На основе жесткой оценки положения дел в работе излагается программа корректировки курса, подробно анализируются этапы и технологии его реализации¹. В 30-е годы на Западе широко обсуждалась “шведская модель” общественного развития. Как известно, для большинства населения Запада 30-е годы были весьма суровыми. В 1933 г. уровень безработицы в США составлял 25 %, и еще в 1938 г., несмотря на “новый курс” президента Рузвельта,

¹ См.: *Грейсон младший Дж., О. Делл К.* Американский менеджмент на пороге XXI века. М., 1991.

19 % рабочих по-прежнему не могли найти работу. “Ширилось недовольство, — подчеркивал известный шведский исследователь Свен-Отто Литторин, — и многие считали, что глобальный спад есть исполнение Марксова пророчества о последнем кризисе, который повлечет за собой смерть капитализма”¹. В этой ситуации Западу был необходим некий реально ощутимый противовес Советскому Союзу и столь привлекательному для многих миллионов людей социализму. Швеции было суждено стать одной из таких моделей². Активно пути развития обсуждались в середине 20-х годов и в СССР. Шли жаркие дискуссии о том, “что же тогда произошло со страной? Термидор; измена ленинизму, апокалипсис и тому подобное или “научно обоснованный” поворот от нэповской России к России социалистической, “великий перелом”... Был ли фателен избранный путь, или существовала реальная альтернатива? Если да, то какая?”³ С тех пор поиск наиболее эффективных путей развития приобрел глобальный характер. Переживаемая нами эпоха — это эпоха поиска современного пути общественного развития и соответствующей ему управленческой парадигмы для всего мира, но особенно для России.

Проведенные в последние годы под эгидой ООН на уровне глав государств и правительств всемирные конференции и встречи по окружающей среде и развитию (Рио-де-Жанейро, июнь 1992 г.), по проблемам народонаселения (Каир, сентябрь 1994 г.), социального развития (Копенгаген, март 1995 г.), климата (Берлин, апрель 1995 г.) подтверждают озабоченность мирового сообщества кризисным состоянием цивилизации. Летом 2002 г. запланировано проведение мирового экологического форума под эгидой ООН — “Саммита Земли”. Это будет третье по счету в истории международных отношений совещание глав государств, правительств с обсуждением не только экологической ситуации в глобальном масштабе, но и возможного исторического пути выхода из нее.

Правительствам рекомендовано создавать национальные подготовленные комитеты, которые готовили бы национальные обзоры и оценки результатов деятельности соответствующих государств по выполнению решений ЮНЕСД, организовывали другие мероприятия по подготовке “Саммита Земли”.

¹ См.: Литторин Свен-Отто. Крушение социалистического мифа. М., 1991. С. 19.

² Там же. С. 20.

³ См. подробнее: Преображенский Е.А., Бухарин Н.И. Пути развития: дискуссии 20-х годов. Л., 1990. Вступительная статья “Выбор пути”.

Государства мира, международная общественность все с большей ясностью осознают, что ни традиционная капиталистическая социально-экономическая модель, реализованная для достижения нынешнего уровня благополучия развитыми странами, ни социалистическая не могут преодолеть нарастающих глобальных экономических, экологических, социальных и других угроз человечеству.

Активно ведется поиск новой модели, которая должна строиться с учетом неразрывности задач социального, экономического, культурного развития и охраны природной среды всех стран и народов, основываться на изменении шкалы ценностей ведущих центров мирового сообщества, на оптимальных концептуальных подходах к разработке стратегии устойчивого развития мира, самобытных ее национальных моделях. Это в полной мере относится к России, которая находится в центре мировых противоречий, глобальных проблем и пока не определила своего места в геополитическом пространстве. Ей, как никогда раньше, необходима *современная доктрина общественного развития*, которая определит стратегию управления общественными переменами на будущее, обретет форму государственной идеологии и, наконец, консолидирует общество на пути решения созидательных проблем.

Об этом свидетельствует мировой опыт, в частности США, Японии, Германии, Китая, которые в тяжелые для них времена сумели выдвинуть и реализовать продуктивные управленческие парадигмы, обращенные не в прошлое, а в будущее с учетом имеющихся ресурсов. Разрабатывая доктрину общественного развития и соответствующей ей управленческую парадигму, субъекты управления определяют общий взгляд на решение главных проблем, осмысливают принципиальные пути их решения. Например, в начале 60-х годов этого столетия перед парламентом, правительством и народом Японии встал вопрос, по какому пути направить развитие страны — по пути потребительского общества или информационно-интеллектуального развития, наращивания информационного ресурса и передовых технологий?

Выбор был сделан. Япония с 1964 г. предпочла материальному богатству богатство информационных ресурсов, положив тем самым отсчет мировой истории информатизации. С конца 60-х начала 70-х годов США также приняли на вооружение японский информационный путь развития. Сегодня перед важнейшим вызовом современности — глобальной угрозой экологической катастрофы человечеству, каждой стране предстоит дать достойный ответ на возникающие проблемы. И кто-то должен сделать выбор первым, начав тем самым новый этап в мировой цивилизации — ноосферный!

Первый шаг в этом направлении сделан на конференции ООН по окружающей среде и развитию (ЮНСЕД) в Рио-де-Жанейро в 1992 г.

Значимость этого мирового события трудно переоценить. Здесь впервые в мировой общественной мысли на основе глубокого научного анализа, с участием глав государств и правительств, государственных деятелей высшего ранга были сделаны неординарные выводы и закреплены в принятой “Повестке дня на XXI век”. В ней подчеркивалось, что если человечество не найдет нужного ключа к своим взаимоотношениям с природой, то оно обречено на гибель в обозримом будущем. Поэтому необходимы смена парадигмы общественного развития и рождение новой современной стратегии развития человечества, в основу которой был бы принцип Sustainable development (развитие, согласованное с состоянием природы и ее законами), что на русский язык переведено как “устойчивое развитие”. Даже при разночтениях понятие “устойчивое развитие” выполнило роль первотолчка в мировом общественном мнении, обозначило смертельную опасность всему человечеству на краю экологической пропасти. Был предложен ряд первоочередных упреждающих мер, совокупных действий, способных предотвратить наступление экологической катастрофы. Ясно, что поиск должен быть продолжен, а его эффективность резко повышена.

Однако, по оценкам специалистов, инициативы конференции не были достаточно поддержаны в национально-государственных стратегиях. Экологическая обстановка в мире продолжает ухудшаться. Мировым сообществом и отдельными странами, в том числе Россией, не принимаются меры по предотвращению всепланетарной катастрофы. Как справедливо подчеркивал академик Н.Н. Моисеев, “речь идет о выживании всего человечества, и никакой народ не может надеяться на то, что именно его не постигнет общая участь”.

Наука предупреждает мировую общественность, политиков, что при таком поведении, когда человечество производит отбросы органического происхождения в 2000 раз интенсивнее, чем вся остальная биосфера, при непомерном росте нагрузок, связанных с вовлечением в биосферные циклы ископаемых энергоносителей, увеличении выбросов углекислого газа, метана и других газов, сокращении продуктивности основных житниц планеты, увеличении генетической неполноценности человечества естественное равновесие природных циклов может быть настолько нарушено, что человечество, являющееся частью биосферы, стремительно сорвется в бездну и исчезнет с лица Земли.

Это может произойти уже в середине XXI века. И если возможны споры о сроках этого явления, числовых оценках, то одно очевидно — при экстраполяции современных тенденций, их сохранении в буду-

щем, через несколько поколений, человечество неизбежно подойдет к опасному порогу, когда обратного хода эволюции уже не будет¹.

Надвигающаяся угроза глобальной экологической катастрофы резко поднимает ответственность ООН, всех правительств мира, России, бескомпромиссность, в частности, за постановки и принципиальность решения этих проблем на предстоящем “Саммите Земли” летом 2002 г.

Существует опасность того, что значимость назревших проблем опять будет принижена, необходимые и адекватные меры не будут приняты, мировая общественность останется в неведении относительно масштабов беды, которая неотвратимо надвигается. Изучение национальных концепций устойчивого развития свидетельствует: сложные проблемы природосообразного развития многие страны, в том числе США и Россия, пытаются решать односторонне, чисто техническими декларативными средствами, что подтверждает факт низкого уровня осознания грозного вызова времени и неадекватности мер в ответ на этот вызов. Видимо назрела потребность в решении давно возникших проблем, в переводе качества их решения на принципиально иной уровень — конструктивного управления, принятия ряда конкретных программ и нормативных актов, упреждающих надвигающуюся угрозу. И кто-то должен быть первым на этом пути “прорыва”.

В ситуации замалчивания проблемы, Россия может сказать свое слово на “Саммите Земли” в 2002 г. Во-первых, в российской науке сегодня сформировалось целостное представление о предстоящем выборе исторического пути в будущее и технологиях его реализации. Поэтому она в состоянии предложить для обсуждения на Форуме стратегию современного безопасного развития человечества, в том числе технологические разработки преобразования производительных сил, экологической политики, экологического образования и воспитания, ноосферного развития, что сегодня активно разрабатывается рядом научных центров, в том числе в РАЕН.

Во-вторых, Россия находящаяся на переднем крае мирового кризиса, не только острее оценивает сложившуюся ситуацию, но и активнее, на мой взгляд, конструктивнее ищет пути выхода из кризиса, предлагая системное виденье того исторического пути, на котором возможен “прорыв” мировой цивилизации в будущее.

Попробуем изложить пока еще контуры того исторического пути, в начале которого мы все находимся. Определяя его общий вектор, российские ученые считают, что “человечество начинает движение из

¹ Выводы основаны на исследованиях академиков РАН В.А. Коптьога и Н.Н. Моисеева и разделяются рядом их учеников из числа академиков РАЕН.

“мира вещей” в “мир духовных ценностей”, из мира, где доминирует потребность “взять”, в мир, где будет доминировать потребность “отдать” для блага людей”¹.

Гражданам мира еще предстоит понять, что сегодняшняя мощь человека не в производстве ненужных продуктов и услуг, не в экономике, подавляющей жизненные силы человека, а в создании второй или искусственной природы — культуры, духовности, или принципиально иной цивилизации — не потребления, а творчества, установления гармонии человека с природой. На мой взгляд, это положение является доктринальным для понимания той цивилизации, которая должна придти на смену существующей — потребительской, агрессивно-воинствующей, подавляющей жизненные силы большинства и разрушающей равновесие в природе и обществе. В чем объективная причина вступления человечества в новую стадию своего развития — ноосферную?

Блестяще на этот вопрос в начале XX века ответил В.И. Вернадский. Он доказал, что парадигма спонтанного поведения человечества, путь от одних ошибок к другим, взлетов и потрясений на основе амбиций национального эгоизма или профессионального невежества в управлении общественными и природными процессами себя исчерпала. Человек поднялся в своем развитии выше всего живого на планете Земля, стал хозяином, но пока не осознавшим свою возросшую ответственность за сохранение окружающей его биосферы и сохранение человеческого рода. “На протяжении веков, — писал В.И. Вернадский, — биосфера не раз переходила в новое эволюционное состояние... Это переживаем мы и сейчас, за последние 10—20 тысяч лет, когда человек, выработав в социальной среде научную мысль, создает в биосфере новую геологическую силу, в ней не бывшую. Биосфера перешла или, вернее, переходит в новое эволюционное состояние — в ноосферу, перерабатывается научной мыслью социального человечества”². Великий ученый говорит о необходимости коренным образом изменить вектор общественного развития от потребительского, спонтанного использования ресурсов планеты Земля, безудержной эксплуатации ее недр, природных и производственных ресурсов — к целесообразному их расходованию на основе коллективного интеллекта — мировой науки, и не только технической, но и гуманитарной. Ученый гениально предвидел иную социальность человечества, заключающуюся в творческом саморазвитии как всех землян, так и каж-

¹ См.: Кузнецов О.Л., Кузнецов П.Г., Большаков Б.Е. Устойчивое развитие: синтез естественных и гуманитарных наук. Дубна, 2001. С. 153.

² См.: Вернадский В.И. Философские мысли натуралиста. М., 1988. С. 30.

дой личности, духовно-творческой индивидуальности на основе утверждения нового образа жизни и соответствующего ему стиля мышления — природосообразного или ноосферного. Таковы контуры новой цивилизации или нового исторического пути, на который должно было вступить человечество уже в XX веке. Отметим, что если в начале XX века необходимость превращения биосферы и в ноосферу выглядела только как тенденция, обусловленная усложнением социальной деятельности человечества и ростом научной мысли,¹ то в конце XX и начале XXI веков она окончательно превратилась в основную стратегию выживания и развития человечества, которая до сих пор осмыслена недостаточно современной моделью управления. Между тем в конце XX и начале XXI века установление равновесия между социальной средой и биосферой стихийным образом становится совершенно невозможным. Под влиянием научно-технической революции потребительское основание мира неизбежно ведет к экологической катастрофе, близость которой становится главным вызовом XXI века.

Может ли человечество достойно ответить на этот вызов, предотвратить надвигающуюся беду? Наука дает утвердительный ответ на этот вопрос, но это все в большей мере зависит от того выбора, который еще пока могут сделать отдельные страны, цивилизации, особенно глобально определяющие его судьбы. Важно понять, что научно-техническая и следующие за ней информационная и управленческая революция не только обострили необходимость такого выбора, но и подготовили условия для его скорейшего осуществления, более четко определили контуры новой цивилизации — ноосферой и технологии ее становления и развертывания.

Во-первых, сегодня практически доказано, что научная мысль, став в результате научно-технической революции основной производительной силой общества, может минимизировать издержки спонтанных столкновений, неоправданных катаклизмов и потрясений на основе осмысления исторического опыта, трезвой оценки проблемной ситуации, прогнозных данных, инновационных методов управления.

Во-вторых, создав новый вид собственности — интеллектуальный, доля которой постоянно растет и уже сегодня составляет более 50% в совокупном общественном продукте в разных странах, НТР породила в массовом масштабе ее носителей — творческих самодельных людей, новые формы их социальной организации — институты гражданского общества, общественные и политические движения, способные включить в управление устойчивым развитием созидательную энергию многих людей на основе разума.

¹ См.: Вернадский В.И. *Философские мысли натуралиста*. М, 1988. С. 30.

В-третьих, в самой науке подготовлен коренной качественный сдвиг — органическое объединение технических и гуманитарных знаний, что позволяет поставить в практическую плоскость управление сложной системой Космос – Биосфера – Общество – Человек.

Уже сегодня усилиями ученых РАН, университета Природа – Общество – Человек, кафедры устойчивого развития разрабатывается модель управления устойчивым развитием. Ученые уточняют не только концепцию устойчивого развития, но и технологии ее реализации, в том числе в области экологически чистого производства, природосообразной теплоэнергетики транспорта, строительства жилья и т.п. Российской наукой и педагогической общественностью разрабатывается серия биоадекватных учебников XXI, направленных на формирование природосообразного мышления¹.

И что особенно важно для управления процессами устойчивого развития, разрабатывается система диагностики экологической ситуации в мире, в каждой стране, регионе, местном сообществе. Так интегральные процессы, порождающие загрязнение окружающей среды, напряжение экологической ситуации, предлагается измерять интегральным показателем — полезной мощностью на душу населения².

В-четвертых, данные науки, усилия гражданских институтов общества, требования общественных движений, которые все в большей мере объединяют свои усилия, дают свои результаты. Властные институты, от политической воли которых во многом зависит выбор того или иного пути, значительно продвинулись в своем понимании этой проблемы. Многие страны мира в соответствии с рекомендациями ООН приняли доктрину устойчивого развития, возведя ее в ранг государственной политики и идеологии, хотя пока мало что сделали на пути ее реализации. Видимо здесь еще предстоит принять ряд управленческих решений, точность и эффективность которых зависит от понимания сущности того пути, на который предстоит перейти с учетом национальной специфики. Сегодня, когда рождается стратегия развития России на ближайшие 10 лет, очень важно, чтобы она разрабатывалась с участием науки, а не в коридорах власти, широко обсуждалась обществом, которым она должна быть принята, и только затем, став президентской и правительственной, обрела соответствующий механизм реализации, определив функции и состав государственных органов, а не наоборот.

¹ См.: Маслова Н.В. Биоадекватные учебники. М., 2001.

² См.: Кузнецов О.Л., Кузнецов П.Г., Большаков Б.Е. Система: Природа – Общество – Человек. Устойчивое развитие. М.–Дубна, 2000.

В этой связи важно подчеркнуть, что в российской науке формируется свое понимание ноосферной формации, основанное на особенностях российской жизни. Первая из них — состояние духовно-культурной жизни российского общества, которому в силу целого ряда причин легче сменить мировоззрение и идеологию потребительства и бездуховности на приоритетные ценности — удовлетворения разумных, а не безудержных потребностей.

Появление ноосферного сознания и ноосферной идеологии, с чего, видимо, и начнется “прорыв” в ноосферную цивилизацию, имеет глубокие корни в российской народной культуре. Веками российский образ жизни был природосообразным, что определяло и образ мыслей народа, интеллигенции, в частности российских космистов, которым и принадлежит сама идея ноосферного развития.

Поэтому концепция устойчивого развития, ноосферной цивилизации в России разрабатывается с учетом российского космизма, традиционных принципов народной культуры, соборности, восходящих к особому типу социально-экономических отношений, которые исследуются пока явно недостаточно.

Между тем механизм торможения общественного развития и самодestructивных сил общества, разбалансированности социального пространства и дисгармонии мира заложен прежде всего в экономических отношениях, отношениях собственности. Именно по вопросу собственности на протяжении всего XX в. идет ожесточенная борьба разных сил, но человек пока по-прежнему отчужден от собственности, не является ее хозяином и не может распоряжаться результатами своего труда, а следовательно, отвечать за все, что происходит вокруг, быть сознательным творцом своих собственных социальных и преобразователем природных структур.

Мировая практика убедительно свидетельствует о том, что *преодоление монополии одной из форм собственности — необходимое условие более полной реализации творческого потенциала людей, отдельных регионов, коллективов и предприятий.* Действие этой тенденции постепенно стало доминирующим на рынке труда и капитала.

Прежде всего предстоит осознать сущность той революции, которая в условиях информационной эпохи произошла в отношениях собственности. До сих пор существует заблуждение, что частная собственность занимает ведущее место в рыночной экономике, хотя это далеко не так. Типичным для развитых стран стало примерно такое соотношение: 10—15% — частная собственность на средства производства, 60—70% — корпоративная в разных формах (коллективно-кооператив-

ная, кооперативная, акционерная, общественная и т.п.), 10—15% — государственная. Под влиянием управленческой и научно-технической революции в мире происходит интегрирование различных форм собственности. Приоритет получает та из них, которая лучше мотивирует человека к труду и жизни в целом, дает наибольший эффект в создании социальных условий для жизни каждого совокупного национального продукта. Таким видом собственности, на наш взгляд, является *корпоративная*. Именно она сегодня в *конкурентном поле разных видов собственности является наиболее прогрессивной, потому что позволяет наиболее полно связать результаты хозяйственной деятельности с ее социальным смыслом, а следовательно, и смыслом человеческого существования вообще*. Если социалистический и капиталистический методы хозяйствования — две противоположности, то корпоративный является их синтезом. Корпоративное хозяйство — это общественное согласие, при котором каждый обретает доступ к владению и распоряжению собственностью через участие в собственности региона, местного сообщества.

Издревле корпоратизм в России развивался как совладение собственностью. Идеи корпоратизма своими корнями глубоко уходят в российскую историю. Нельзя отрицать, что большим национальным достоянием россиян была община — прообраз демократического союза сегодняшних местных сообществ, трудовой демократии, совместного владения землей и реального самоуправления. Исторически россияне учились в процессе совместного распоряжения собственностью строить основы социального взаимодействия, делать хозяйственную жизнь социально целесообразной, а, следовательно, управлять капиталом и социально-нравственно ограничивать рыночную практику. Сегодня это стало тенденцией для большинства развитых стран, где создаются социальные государства, регулируемая рыночная экономика.

Мировой опыт свидетельствует, что если средства производства принадлежат не капиталу, не государству, а людям, работающим на основе совладения собственностью и соучастия в управлении общественными делами, то открываются источники экономического и общественного роста, новые, **ранее неизвестные** и не существовавшие. Именно они мотивируют творческий труд, который становится в наше информационное время определяющим. Будет побеждать та цивилизация, группа стран, которые возьмут все то лучшее, что добыто человечеством и включают эти живые источники в механизмы собственного развития с учетом особенностей национальной культуры.

Представляется, что будущее экономики России в корпоративном методе хозяйствования, он становится социально-экономической основой новой цивилизации — ноосферной, которая поэтому может быть названа ноосферно-корпоративной.

Сущность корпоративного метода хозяйствования может быть выражена как корпоративная собственность + регулируемый обществом рынок + корпоративное (демократическое) устройство публичной власти¹.

Корпоратизм как современный способ организации хозяйственно-экономической жизни создает, наконец, условия для цивилизованного развития экономики, техники, всего хозяйственного уклада. Заметим, что большая часть истории человечества прошла в условиях ущербной по социальным результатам экономики. XXI век властно требует изменить ее приоритеты — не собственность должна доминировать над экономической жизнью, не экономика — над социальностью, духовностью, а социальность, духовность — над экономикой, экономика — над собственностью.

Формирование гражданского общества и всей политической системы на принципах корпоратизма поставит под свой контроль государство, публичную власть, которые все в большей мере будут выполнять свои главные функции не перераспределения ресурсов и обеспечения хозяйственной жизни, а защиты безопасности общества, каждого гражданина на основе закона. Многие функции государственного управления будут делегированы гражданам, территориям, хозяйственным союзам и ассоциациям на основе подлинного самоуправления, что позволит значительно сократить государственный аппарат и поставить его под контроль гражданского общества. При корпоративной форме организации власти она будет создаваться населением и защищать его интересы на всех уровнях. Это единственный способ изменить государственно-правовое отчуждение, существующее в обществе. Государственно-правовое регулирование может быть организовано на основе гражданского договора, при котором каждый гражданин, семья, трудовая ассоциация часть прав отчуждают в пользу сообщества для решения общественно значимых дел.

Идеология корпоратизма — это не инструмент захвата и удержания власти, а метод установления власти населения, которая создается населением и защищает его интересы.

В России пока нет подлинного местного самоуправления. А уверенность народа выражается через органы государственной власти, которая, во-первых, перестала быть подконтрольной обществу,

¹ См. подробнее: *Афонин Ю.А., Иванов В.И., Мельников С.Б. и др. Россия: объединяющая идея, путь выхода из кризиса – улучшение жизни каждого. М.–Самара, 1997.*

во-вторых, приобрела искаженный характер, сосредоточилась преимущественно в исполнительных органах власти. Преобразование экономических отношений на корпоративной основе создает предпосылки для перестройки существующей пирамиды власти: не общество существует для власти, а власть — для общества, следует сделать власть ответственным распорядителем общественными делами, а не владельцем собственности граждан, вершителем жизненных судеб, собственником общенародных ресурсов. Утверждение корпоративной формы организации власти, реальный механизм ее демократизации, подконтрольности обществу и становления подлинного самоуправления. Именно здесь мы видим созидательную основу всей конструкции новой российской государственности: либо она примет правовой вектор развития, либо неизбежен новый тоталитарный диктат власти чиновников, в условиях которого ни о каком устойчивом развитии говорить не придется.

В настоящее время главная цель реформирования общественных отношений — повышение хозяйственной и трудовой активности населения в решении собственных проблем, в создании условий, позволяющих каждому человеку реализовать свой потенциал, свои способности, обеспечить благосостояние семьи — не только не достигнута, но и во многом дискредитирована. По нашему мнению, теория “корпоративных начал” в политической жизни может стать одним из важнейших факторов стабилизации и повышения уровня управляемости общественными делами и достижения целей устойчивого развития.

При корпоративном устройстве власти результатами труда, наконец, станет распоряжаться не государство, не коррумпированный чиновник, не “новый русский”, а местное сообщество, а через него и каждый человек как равный участник властных отношений. Государство из работодателя и наемника превратилось в государство-ассоциацию совладельцев и “сохозяев” собственности и результатов труда. Граждане получают возможность свободно создавать корпоративные предприятия, ассоциации, в том числе и финансовые (муниципальные банки, страховые компании, пенсионные фонды, торговые дома и т.п.).

Для того чтобы этот выбор стал реальностью, гражданам следует проявлять общественную политическую волю и добиваться реализации властных отношений, заимствованных не из западного опыта, а из российской жизни, основанной на корпоративных формах собственности и общинных началах, на первичных ассоциациях гражданского типа “вечной и земской демократии”, природосообразном образе и ответствующих сознанию и поведению.

Таковы лишь некоторые характеристики (экономические, социальные, политические, духовно-культурные), которые в своем интегральном качестве дают представление о том историческом пути, на который должна стать Россия в XXI веке во имя обеспечения достойного будущего. Ей предстоит резко сократить варварскую эксплуатацию природных ресурсов, рационально используя их, обеспечить механизм запуска новой цивилизации — ноосферной, опираясь на духовные, интеллектуальные, информационные и творческие ресурсы российского общества, запас которых, наряду с природными, огромен.

Сегодня, как и в любой другой кризисный период своей истории, России нужна идея, способная мобилизовать все ресурсы: материальные, организационные, а главное — духовные для выхода из острейшего кризиса. Она не может и не должна повторять как собственные заблуждения, так и ошибки других стран и провалы мировой цивилизации и призвана найти свой **самобытный и перспективный путь общественного развития.**

Таким, наконец, правильно выбранным ориентиром общественного развития для России, который позволит не только трезво оценить сложившуюся ситуацию, но и сконцентрировать ресурсы на оздоравливающем обществе направлении “прорыва”, является ноосферный путь развития, на котором реализуются цели устойчивого развития и определяется содержание российской объединяющей идеи. В ее основе лежит объективная закономерность, проверенная опытом развитых стран, освоивших многие элементы этой системы: корпоративной государственности, **социально ориентированной экономики**, демократии, принципов гражданского общества. По существу, рождается новая общественная формация, утверждающая баланс интересов в обществе (национальных, групповых, частных) и открывающая простор инициативе разных субъектов социального действия.

Вспомним, что именно Россия открыла миру “третий путь” — в модель народотворческого развития. Это открытие проверено исторической практикой многих стран (Германии, Японии, Южной Кореи и др.), разработавших и реализовавших прорывные проекты выведения стран из разрухи и кризиса.

Ноосферно-корпоративный путь развития России — не только современная объединяющая российская идея, внутренне скрепляющий духовный стержень, без которого, как показал горький опыт, возрождение России невозможно, но и реальный путь выхода из системного кризиса. В его основу положены не вчерашние, во многом ложные ценности (реконструкция, реформирование, введение рынка и т.п.), а современные цели — повышение качества жизни людей,

улучшение их физического и духовного здоровья, безопасности и творческого самовыражения, природосообразного поведения. Взяв идеологию устойчивого развития на вооружение, Россия имеет хорошие перспективы на достижение прочного гражданского согласия, своего рода общественного договора, базирующегося на столь необходимом нашему обществу единстве совести и разума. Идеология ноосферного развития может стать основой сплочения всех здоровых политических сил общества, партий и движений, создания единого фронта национального возрождения.

На базе объединяющей идеи российское государство, политические партии и движения получают прочную основу для разработки стратегии своего поведения в обществе. **Прагматизм, отсутствие современных социальных проектов, прогностических оценок, перспективных действий — главная беда современных политических сил.**

Возрождение России начнется с возрождения регионов, местных сообществ, “малой Родины”, где предстоит воссоздать местное хозяйство, социальную инфраструктуру, местное самоуправление, культуру, словом, подготовить благоприятные условия жизнедеятельности для каждого человека на основе региональных и местных концепций устойчивого развития.

В заключение отметим, что ноосферная цивилизация, как динамичная сила в истории развития мира, со временем станет международной системой, но наиболее дальновидным политикам уже сегодня предстоит сделать выбор. Это особенно важно подчеркнуть накануне предстоящего “Саммита Земли” летом 2002 года, где будут обсуждаться экологические проблемы в глобальном масштабе и приниматься рекомендации, нормативные документы. Следует, наконец, ноосферную парадигму сделать практическим достоянием международной системы, определяющей экономическую, социальную, политическую и культурную судьбу человечества. Но начать движение в этом направлении предстоит России и ее политическим лидерам.

Вопросы

1. Кардинальный вопрос социального менеджмента.
2. Главный вызов конца XX и начала XXI века.
3. Контуры новой, ноосферно-корпоративной цивилизации.
4. Российский вариант концепции устойчивого развития.

Вопросы для повторения

1. Почему назрела необходимость смены пути общественного развития?
2. Какие усилия предприняты мировым сообществом, Россией в частности, в направлении поиска современного пути общественного развития?
3. В чем состоит объективная необходимость вступления человечества на новый путь исторического развития?

Вопросы для обсуждения

1. Каковы причины перехода человечества к ноосферной цивилизации?
2. Что, на ваш взгляд, необходимо предпринять, чтобы достойно и своевременно ответить на вызовы XXI века?
3. Каков вклад российской науки в разработку концепции устойчивого развития?
4. Почему России необходимо вступить на путь ноосферного и устойчивого развития?

Литература

1. *Вернадский В.И.* Философские мысли натуралиста. М., 1988.
2. *Кузнецов О.Л., Кузнецов П.Г., Большаков Б.Б.* Система: природа – общество – человек. Устойчивое развитие. М.–Дубна, 2000.
3. *Кузнецов О.Л., Кузнецов П.Г., Большаков Б.Б.* Устойчивое развитие: синтез естественных и гуманитарных наук. Дубна, 2001.
4. *Левашов В.К.* Устойчивое развитие общества: парадигма, модели, стратегия. М., 2001.
5. *Афонин Ю.А., Иванов В.Н., Мельников С.Б.* и др. Россия: объединяющая идея, путь выхода из кризиса – улучшение жизни каждого. М. – Самара, 1997.

Глава 20

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПАРАДИГМА XXI ВЕКА

История объективно поставила перед человечеством проблему, которая должна быть решена в XXI веке — необходим переход от механизмов стихийного достижения равновесия между обществом и природой к управляемому регулированию протекающих процессов. Одним словом, назрела потребность смены управленческой парадигмы, резкого повышения качества управления, поскольку существующая система управления отстала от требований времени и требует замены.

Можно сказать, что наличие устойчивого равновесия между субъектом и объектом управления, способность субъекта управления отвечать на вызовы постоянно изменяющейся среды (внутренней и внешней) является одной из основополагающих закономерностей управления, обуславливающей все остальные его общие законы и принципы.

Нарушение равновесия между объектом и субъектом управления приводит к кризису управления. Угроза такого кризиса постоянно нарастает: а) внутренняя и внешняя среда объекта управления сегодня очень подвижна, динамична; б) ее изменения зависят от очень многих взаимосвязанных факторов, учесть и предвидеть которые становится все труднее.

Все это предъявляет повышенные требования к субъекту управления, который должен наиболее точно улавливать суть происходящих перемен в общественной жизни. Общество постоянно наращивает свой потенциал субъективности, состоящий из коллективного интеллекта в целом, из его отдельных социальных организаций и составляющих их людей. Можно утверждать, что чем выше (в количественном и качественном выражении) коллективный интеллект общества, его стремление к саморазвитию, тем все более адекватными становятся управленческие отношения и действующие в их рамках субъекты управления: все общество, органы управления, государство, отдельные люди, призванные адекватно отвечать на перемены во внутренней и внешней среде со стороны социальных организаций.

Состояние, когда процессы развиваются в одном направлении, а действия субъектов управления в другом, нередко прямо противоположном, характеризуется как кризисное состояние системы

управления. Именно таково, на наш взгляд, положение в российском управлении социальными делами.

Отсутствие должной управленческой культуры в российском обществе, в том числе и ее правящей политической элиты, которая обычно заказывает науке разработку современной управленческой парадигмы и реализует ее, одна из главных такого положения дел.

Движение истории, считал Арнольд Тойнби — определяется полнотой и интенсивностью ответов общества, его политической элиты на исторические вызовы времени. Последние, с одной стороны, порождают стимулы к росту, с другой, угрозы. Если вызов повторяется вновь и вновь, но остается без ответа, то, по мнению Тойнби, общество утрачивает творческую силу, жизненную энергию, результатом чего является надлом (кризис) цивилизации¹. Ответственность за это лежит на управленческом аппарате и совести лидеров, которые сами теряют свой энергетический и творческий потенциал и не позволяют обществу в целом, творчески одаренным лицам из новой генерации реализовать жизненную энергию. Именно эта причина явилась основной, одной из главных в том надломе российской цивилизации, который не был исторически неизбежным, но назревшие в обществе общественные проблемы с конца 50-х по 80-е годы не получали адекватного управленческого ответа.

Действительно, вызовы были современными, а ответы оказались вчерашними — на уровне опыта XX и даже XIX веков.

Так, под влиянием двух революций, научно-технической и информационной, возникла принципиально другая экономика, в создании которой решающую роль стали играть не материальные факторы, а знания, информация, инновационный тип мышления и поведения творческого человека, создающего ноу-хау.

Появился новый двигатель прогресса — социальный и информационно-интеллектуальный, что и явилось причиной еще одной революции — управленческой, которая коренным образом изменила субъект управления, призвав в эту сферу творческих людей, управленцев-менеджеров XXI века, основным капиталом которых стали современные управленческие знания, стратегическое мышление и умения создавать сильные социальные организации, направленные на реализацию социального потенциала работников, на создание современной системы мотивации к труду.

Россия осталась в стороне от этих революций, если конечно исключить многочисленные декларации на их счет.

В общественном производстве продолжилось преимущественное использование традиционно-индустриальных факторов (минерально-сырьевых), достижение науки и техники слабо проникали в массовое производство, остановилось развитие качества жизни людей, сле-

¹ Современная российская цивилизация. Кинга И. М., 2000. С. 156, 157 и др.

довательно, постепенно исчезали источники рационального использования социальных ресурсов, усиливались элементы застоя в политической и духовно-культурной жизни общества. Все это объективно способствовало стагнации тех организационно-управленческих отношений, которые складывались и являлись тормозом формирования инновационной управленческой культуры, современной парадигмы управления. Что же нужно сегодня, чтобы коренным образом изменить положение дел в управлении общественными делами в России? В решении этой проблемы много слагаемых. Назовем лишь некоторые из них, которые являются приоритетными.

Во-первых, назрела необходимость перевода общественного производства России в русло современного типа развития, широкого использования информационно-аналитических ресурсов, социальных, а не только природно-сырьевых, что в корне меняет объективную основу для формирования современной управленческой культуры.

Во-вторых, в России необходимо восстановить на новой основе целевое управление. Последнее — прямая противоположность административно-командному. В конце XX столетия преимущество этого вида управления было не только хорошо понято на Западе, но и использовано в практике управления, в том числе и на уровне фирм.

Почему? Прежде всего потому, что оно открывает новые источники мотивации человека к деятельности — творческой и сознательной самодетельности. “Необходимо подчеркнуть,— пишет Дэвид Паккард,— что успешная реализация целевого управления напоминает улицу с двусторонним движением, руководители всех уровней должны быть уверены в том, что их люди ясно понимают целевые установки компании, так же как и конкретные задачи их собственного предприятия или отдела. Следовательно, на руководителях лежит непреложная обязанность способствовать налаживанию хороших связей и взаимопонимания. И, наоборот, работающие под их руководством люди должны быть настолько заинтересованы в своей работе, чтобы им хотелось ее планировать, предлагать новые решения старых проблем и горячо браться за дело, когда у них появляется возможность внести какой-то вклад”¹. Мотивы самостоятельности, творчества, доброжелательности в межличностных и групповых отношениях, во многом являющиеся следствием целевого управления стратегического планирования, в конце XX века стали одним из основных факторов, обеспечивающих не только надежность и качество продукции, ее высокую конкурентоспособность на рынке, но и социальную стабильность в обществе на основе

¹ Паккард Дэвид. Завоевание пространства: как это делается у нас в “Хьюлетт-паккард”. М., 1997. С. 153.

социального партнерства. Этот механизм социального управления, несомненно, получит дальнейшее развитие в XXI веке, явится основополагающим, ибо стало очевидным, что побеждать будет та цивилизация, отдельная страна, которые обеспечат лучшую мотивацию людей не только к труду, но и всем остальным видам жизнедеятельности.

В-третьих, необходимо увеличить усилия по преодолению кризиса государственного управления. Его основная причина — отсутствие выверенного политического курса, отвечающего как коренным потребностям российских граждан, так и грозным вызовам времени, связанных с негативными процессами глобализации.

Важнейшей тенденцией XXI века, его доктринальным требованием является, с одной стороны, возрастание роли государственного управления в регулировании общественных дел, с другой, коренное изменение его содержания. Во всех странах социальной стабильности, с одной стороны, резко вырос государственный сектор собственности, его объем, с другой — коренным образом изменилось качество государственного регулирования, которое все в большей мере гармонизирует управленческие и властные отношения. В разных странах государства стали важнейшими факторами преодоления кризисных явлений поддержания целостности общества. В тех странах, где высока доля государственных расходов в ВВП (иногда выше 50%), наблюдается высокий уровень жизни населения, решения социальных проблем, накопления стратегических ресурсов развития. В условиях глобализации объективно усиливается роль государства как гаранта национальной безопасности своих граждан. Россия, как всегда, страна крайностей. Если в СССР госсобственность достигала 95 %, то после обвальной приватизации ее доля в ВВП упала до 10 %, резко снижены финансовые возможности государства, что не позволяет ему властные отношения наполнять профессионализмом и ответственностью перед гражданскими институтами общества, наращивать свои инструментально-управленческие возможности.

Без коренных перемен в отношениях власти и управления дальнейшее развитие управленческой революции невозможно. Исторический опыт свидетельствует, что управленческая наука нередко деформировалась политической властью, исключалась из механизма нормального функционирования общества и не востребовалась для поддержания его целостности. Но до сих пор существует иллюзия тождества и управления. Но иллюзия рассеивается и на деле оказывается: властных институтов много, количество чиновников растет, а уровень управляемости общественными делами падает. Не секрет, что профессиональная деятельность властных структур (исполнительных и законодательных) нередко не связана с целеполаганием, со стратегическим и коинцептуальным мышлением, а потому формализуется и бюрократизируется, кор-

румпируется. А люди на государственных должностях (госслужащие) теряют профессионализм, дискредитируют гражданские ценности и нравственные устои. Это приводит к удорожанию стоимости содержания государственного аппарата (сегодня это около 25% от государственного бюджета) и к резкому снижению эффективности его управленческой деятельности. Выход из данного положения — укрепление политического управления, которое всегда начинается с выработки и согласования с обществом политического курса, который в свою очередь определяет конкретный механизм его реализации, целостность организационно-управленческих усилий (целеполагание, планирование, организацию, контроль и т.п.). Следующий шаг на этом пути — укрепление центральной власти, особенно в федеральном многонациональном государстве, которое, как правило, усиливает свою концептуально-стратегическую и информационно-аналитическую деятельность.

В-четвертых, сегодня речь должна идти о серьезном повышении роли управленческих знаний в жизни российского общества. Начать, видимо, стоит с того, что наука социального управления в России обрела самостоятельный статус, включена наконец в перечень как научных специальностей, так и специальностей, изучаемых в средней школе, средних и высших учебных заведениях. Отсутствие в стране современной системы исследования теории и практики современного управления и обучения управленческим знаниям во многом обуславливает низкий уровень управленческой культуры в обществе, недостаточный запас “критической массы управления” способствует деградации государственного, правового, финансово-экономического управления, являющихся эффективными только при системном подходе к явлениям общественной жизни.

В-пятых, в России необходим быстрый рост сферы управления, которая давно стала приоритетным ресурсом развития не только экономики, но и всей общественной жизни в странах Запада. Этот сектор значительно вырос в числе занятых работников не только в сфере производства, но науки, культуры, медицины, отдыха и спорта. В этот вид деятельности пришли наиболее талантливые люди, “золотой фонд” нации, вступающие теперь объективно в иную управленческую среду, ставшую информационно-аналитической, концептуально-стратегической, программно-целевой, что позволяет эффективно использовать творческий потенциал главного субъекта управления — личности на современной технической основе (ЭВМ, АСУ, Интернет, робототехнических комплексов, иных баз данных).

В-шестых, нужна иная система отбора и формирования кадров управления, которая призвана теперь привлечь к управлению и распоряжению общественными делами наиболее творческий человеческий капитал. Появилось непрерывное управленческое обучение и воспитание (управленческая гимназия, колледж, управленческий факультет

или ВУЗ), развивается раньше допрофессиональное выявление и развитие управленческих способностей детей.

В России пока отсутствует как современная система социального управления на всех уровнях, так и соответствующая ее кадровая политика.

Все это во многом определяет тот консерватизм управленческого мышления и поведения, который сегодня господствует в управленческой практике и сдерживает распространение управленческих инноваций, использование наукоемких технологий.

Всеми миру, России в первую очередь, в XXI веке предстоит понять, что в свете глобальных требований времени должен появиться принципиально иной тип управления, в центре которого теперь находится единая целостная глобальная система: космос – биосфера – общество – человек. Наука предупреждает, если сегодня человек не научится управлять на основе прогнозирования, моделирования, словом, на основе разума гармонизировать свои отношения с природой и между людьми, он окончательно разрушит себя и исчезнет с лица Земли. К сожалению, этот вызов времени, который давно уже стал приоритетным, плохо слышит человечество, Россия в частности. Между тем предотвращению катастрофы должны быть подчинены сегодня усилия как отдельных стран, прежде всего таких как США и Россия, так и всего человечества. Именно это определяет сегодня главное содержание общественного развития, его концепцию и стратегию. Устойчивое развитие — есть исторический факт, цель и основной смысл истории, который выражен в возможности удовлетворения все возрастающих потребностей не только настоящих, но и будущих поколений. Это достижимо при одном условии: законы глобальной эволюции живой природы и законы исторического развития должны быть согласованы, что позволит удовлетворять потребности настоящего времени и не ставить под угрозу возможности будущих поколений¹.

Политикам пора понять, что законы космоса, природы, общества и человека, с чем имеют дело науки, не может отменить ни Конгресс США, ни Государственная Дума, ни Европарламент, ни Ассамблея ООН. Их необходимо знать и использовать при принятии властных решений. Иначе последствия будут непредсказуемы и необратимы, а возможный ущерб превзойдет размеры всех потрясений, в том числе и войн, имевших место во всей истории человечества. Однако разработки науки, поступающая от нее информация не слышна на политическом олимпе, а потому не востребованы управленческой практикой в мире в целом, в России в частности.

¹ См.: Кузнецов О.Л., Кузнецов П.Г., Большаков Б.Е. Система: Природа – Общество – Человек. Устойчивое развитие. М.–Дубна, 2000.

Совершенно очевидно, что высокое качество управления, его эффективность во многом обусловлены управленческой парадигмой, которая определяет общий взгляд исследователя на проблему, ее теоретическое осмысление, выбор не только принципиальных методов исследования, но приоритетных социальных технологий, использование которых позволит получить наиболее благоприятный социально-экономический результат.

“Осваивая парадигму, — отмечает Томас Кун, — ученый овладевает сразу теорией, методами и стандартами, которые самым тесным образом переплетаются между собой”¹.

Какие же направления являются наиболее перспективными для разработки и реализации управленческой парадигмы XXI века?

Отвечая на этот вопрос, в числе приоритетных следует назвать ресурс социальной субъективности, освоение стратегии поведения и рефлексии, выходящих за пределы стихийности к подлинной ответственности каждой личностью как перед миром, так и перед самим собой, своими близкими.

Говоря о свободе личности, мы нередко забываем о ее ответственности. Между тем свобода и ответственность неразрывно связаны. Уровень свободы в человеческом поведении значительно вырос, а мера ответственности каждого, живущего на Земле, которая в этой связи должна увеличиваться многократно, увы, продолжает падать.

Наличие этой проблемы в своеобразной теоретической форме предвосхитил русский космизм. Его представители остро поставили проблему расширения реального участия человека в истории и повышения меры ответственности за все происходящее на планете на основе реализации жизненных сил каждого, раскрытия творческих потенциалов многих². Поэтому проблема адекватной самореализации жизненных сил каждой личности, особенно талантливой или одаренной, повышения меры ее ответственности перед миром и самим собой, это проблема проблем, которая должна быть решена в XXI веке на пути разработки и освоения новой управленческой парадигмы. “Обществу угрожает опасность застоя, если оно заглушает в себе критически мыслящие личности, — говорил еще П.Л. Лавров. — Органом прогресса является развивающаяся личность, вне деятельности которой прогресс невозможен, которая в процессе развития своей мысли открывает законы общественной солидарности, законы социологии, прилагает эти законы к современности”³. Сегодняшний застой обще-

¹ Большой энциклопедический словарь. В 2-х т., М., 1991, С. 174.

² Вернадский В.И. Философские мысли натуралиста. М., 1998.

³ Бартакова К.Г., Бартакова О.М. Политика и интеллигентность // Муниципальный мир. 2000. № 3. С. 90.

ственного развития, социального управления в частности, во многом объясняется отсутствием творчески мыслящих и духовно развитых личностей в массовом масштабе как главных субъектов управления, как в обществе в целом, так и на “олимпе” политического управления.

Мир продолжает существовать в режиме выживания за счет эксплуатации талантов, в том числе и управленческих, немногих людей, пробивающих себе дорогу за счет невероятных усилий в атмосфере консерватизма и потребительской психологии большинства. “Мышление среднего человека подобно обезьянке, которая прыгает с места на место, любит проказы, может укусить, может быть коварной и злой, — справедливо утверждает Поль Вайнувайг. — Силы личности человека развиваются лишь при осознании им ответственности за собственные мысли и при умении контролировать их в творческих целях”¹. Следовательно, за счет расширения возможностей интеллекта многих, а они неисчерпаемы, как доказала современная наука, сегодняшние социальные и экологические проблемы могут быть решены более рационально, с меньшими растратами имеющихся ресурсов, а развитие человека поднялось бы на более высокий уровень².

Думается, речь сегодня идет о повышении уровня управляемости в экосоциальном пространстве за счет интеллекта не избранных, а многих людей, их участия в историческом процессе, более полного раскрытия творческих созидательных сил каждого живущего на планете человека, повышения его меры ответственности за все происходящее вокруг. Решение этой коренной задачи в XXI веке тем более необходимо, что “выход из кризиса не может произойти сам собой по воле стихии, как это произошло в палеолите. Недостаток ресурсов породит борьбу, в которой будет пущен в ход весь запас технических средств, включая ядерное оружие”³. Такое положение дел на планете Земля многие ученые объясняют кризисом управления, суть которого в сложившемся антагонизме между объектом и субъектом управления. Каков же выход из него? Прежде всего каждый субъект управления должен обогатиться интеллектом творчески мыслящих людей, которые возьмут на себя ответственность за все происходящее вокруг и найдут средства решения сложнейших вопросов современности.

Каковы приоритетные социальные технологии раскрытия творческих потенциалов многих, в том числе и их управленческих способностей, организационных навыков. Во-первых, это работа общества по формированию современного мышления у многих людей. Именно ра-

¹ Вайнувайг П. Десять заповедей творческой личности. М., 1990. С. 154.

² Там же. С. 135.

³ Муссеев Н.Н. С мыслями о будущем России. М., 1997. С. 42.

зум способен предупредить каждого человека в отдельности и общество в целом о грозящей опасности, сделать “разумный выбор”, не подчиненный инстинктам. Именно просвещенному разуму дано понять те трудности, которые стоят перед человечеством и найти способы их преодоления. Российскому человеку в силу целого ряда причин, в том числе экстремальности ситуации, в которой он оказался, легче вызовы XXI века. Востоку же труднее снять самоограничения в силу традиционности своей культуры, а Западу — в силу сытости, самодовольства, несовместимых с творчеством и неординарностью решений возникших проблем. Он предпочитает решать их в русле вчерашних социальных парадигм развития общества и управления.

Во-вторых, человечеству необходимо осознать, что достигнутые миром успехи в научно-технической области, в освоении космоса и современных средств жизненного комфорта, обустройстве жилья, средств связи и передвижения, организации отдыха получены во многом на фоне разрушения духовных ценностей, культуры, образования, что привело сегодня к “великим” разочарованиям: усиливающейся безнравственности, росту социальных аномалий (алкоголизма, наркомании, преступности и т.п.). Возрождение духовности как общества в целом, так и каждой личности — одна из самых актуальных проблем. Ее решение — это тот приоритет, с которого начинается смена парадигмы общественного развития и управления, ограничение вектора агрессивно-потребительского развития общества и его системы управления в сторону духовно-творческого саморазвития и самоорганизации.

В-третьих, односторонний характер управленческого воздействия — следствие одностороннего, далекого от целостности, восприятия мира.

Появляются голоса, которые трезво оценивают сложившуюся управленческую ситуацию. Так, в 80-х годах вопрос ставился так: возможна ситуация, когда затраты на прирост мирового валового продукта будут превышать цену, которую общество согласно заплатит за этот прирост. Уже тогда президент Всемирного банка отмечал: “Мировой банк контролирует оборот капитала, а экологическая обстановка в мире все хуже и хуже, то есть кредитно-финансовая система и международное право не обеспечивают экологическую безопасность”.

В условиях мирового экономического спада 90-х годов согласия общества “платить” непомерной ценой своих “жизненных сил”, здоровья людей, и прежде всего России, никто не спрашивает, ибо речь идет о поглощении реальных доходов мирового производства рос-

том затрат на компенсацию экологической деградации биосферы и других последствий патологического развития цивилизации.

Получаемая прибыль становится все дороже для человечества, ее получение переходит в рост массы отчуждаемых от инвестиций средств, количество спекулятивно “прокручиваемых” денег растет и ведет к краху оборота “производителей, производимого и оборотчиков”.

Материалы Экономического и Социального совета ООН убеждают, что экологическая инфляция все интенсивнее съедает те доходы, которые должны служить научно-техническому и гуманитарному обновлению, социальной стабилизации, экологии, культурному и духовному обновлению мира. И поскольку Россия сегодня включена в мировой финансовый оборот, то она прежде всего и страдает от этого. Для нее проблемы поиска инвестиций в преобразование способа жизнедеятельности, создания жизнеспособной промышленной политики, базиса экологической безопасности, укрепления здоровья нации, следовательно, национальной безопасности — проблемы выживания и самосохранения. Однако российская политика, российские граждане пока слабо ищут пути выхода из тупика, работают на стереотипах прошлого мышления и односложного поведения.

Сегодня идет пока борьба со следствиями патологической модели развития. Миру, России прежде всего, предстоит сформировать новую нерелефторную логику **ноосферного мышления**, образа жизни и управления. В этой связи в основу современной парадигмы управления должны быть заложены принципы **профилактики социального и физического здоровья**, социального и духовного возрождения, а не **профилактики социальных болезней**. Поэтому российскому обществу необходима серьезная государственная программа **естественного оздоровления общества, духовного, психического и физического**, где приоритет принадлежит физическому и духовному здоровью каждого человека, защите его личной безопасности.

Односторонний, линейный подход к социальному и духовному здоровью нации, народа — главная беда существующей сегодня парадигмы управления. Управление сегодня — это линейная система методов (экономических, финансовых, социальных, политических, правовых, духовно-культурных и т.п.) на единой концептуальной основе. Когда управление сводится только к абсолютизации одних, например, финансовых или правовых, то оно становится разрушающим, неадекватным объекту, целостность которого субъект управления игнорирует, не улавливает в своем управленческом воздействии.

В мировом сознании все в большей мере утверждается простая истина — человек высшая ценность, “мера всех вещей”. Но тогда каждый должен стать не объектом воздействия, а субъектом управления. Человек на Земле сам создал себе среду обитания и сам должен преобразовать ее и себя в пределах возможностей жизненных сил своего вида¹. Усиливающемуся росту социального и психологического напряжения, прессу конкуренции, страху безработицы и другим внешним факторам разрушения личности каждый должен противопоставить огромные внутренние силы своей личности. При каких условиях это возможно?

В современных условиях утраты многими людьми социально значимых целей необходим иной уровень самоорганизации личности, которая является во многом самодостаточной, способна притивостоять разрушающим внешним воздействиям. Речь идет о том, что человек может рационально использовать свои физические и духовные силы (энергетические, двигательные, чувства, разум, волю) в условиях саморегуляции для достижения высших целей: творческого развития, духовного самосовершенствования, укрепления здоровья и т.п.

Сегодня необходим качественно иной уровень человеческой субъективности, можно сказать, что назрел ее взрыв, когда каждая личность, защищая свои жизненные силы, станет субъектом управления, ответственным за все происходящее вокруг. Каждый человек, являясь носителем идеальных сил жизни, коллективного интеллекта, социальных идей, чувств, настроений в своей жизненной программе, “Я-концепции”, способен активизировать их обратное воздействие на гармонию катастрофической ситуации, вносить свой вклад в ее прогностирование и способствовать преодолению состояния экокатастрофы на основе утверждения социальной гармонии, состоящей в конечном итоге из “я-гармоний” многих. Словом, потребность в осмысленной самореализации своих жизненных сил является коренной потребностью каждого человека. Всем известно изречение великого философа Иммануила Канта, высеченное на его могиле: “Две вещи поражали меня: звездное небо надо мною и нравственный закон во мне”.

В целом современная парадигма управления, которая должна утвердаться в XXI веке, это управление духовно-творческих индивидуальностей, которых становится все больше. Именно они возьмут весь груз ответственности в принятии судьбоносных решений и найдут эффективные пути их реализации.

¹ См.: Современное общество и личность в социологии жизненных сил человека. Барнаул, 1999.

XX век подготовил для этого необходимые предпосылки:

а) ноосферное мировоззрение стало достоянием многих;

б) интеллектуально-творческий потенциал общества неизмеримо вырос;

в) силы гражданского общества, которые во многом определяют прохождение передовых идей в сферу политики и управления, серьезно окрепли.

Для становления новой парадигмы управления складываются благоприятные научные предпосылки: формируется современная социологическая теория, социология управления в частности, которая позволит не только измерять творческий потенциал людей, который равен запасам атомного ядра, но и создать инновационные технологии его эффективного выявления и использования. Словом, создав социальные средства творческого саморазвития, человек получает возможность превращать себя в духовно-творческую индивидуальность — творца ноосферного образа жизни, что снимает угрозу экокатастрофы и будет способствовать достижению устойчивого, затем и гармоничного развития общества на основе адекватной ему системы управления.

И наконец, идея самоуправления и саморазвития должна получить в XXI веке свою полную реализацию. Можно сказать, что если XX век был эпохой управленческой революции, то XXI должен стать следующим этапом ее развертывания, а возможно, и ее нового качества — самоуправленческой революции, которую российское общество не должно просмотреть, как оно просмотрело управленческую в XX веке. Мир идет к новой практике раскрытия жизненных сил человека через местные сообщества. Их эволюция развивается от естественных границ, традиционных общин к открытым производственным сообществам — новому типу организации жизни граждан, которые способны обеспечить каждому проживающему в пределах микротерритории полную свободу личной инициативы, доступ к современным знаниям, удовлетворению основных человеческих потребностей.

Сегодня появление территориальных сообществ на основе информационных технологий, более полного использования местных ресурсов и новых видов энергии может быть связано не только с национальными или местными культурными центрами, но и со всем человечеством. Поэтому силы самоуправления неправительственных организаций, гражданских институтов общества набирают дополнительные источники саморазвития и все более способны к свободной и добровольной деятельности, направленной на раскрепощение потенциалов, запасы которых неисчерпаемы как и запасы личностей, объединенных в этих ассоциациях.

Вопросы

1. Что включается в понятие “управленческая парадигма”, почему назрела необходимость ее смены в XXI веке?
2. Вызовы XXI века. Какие из них остались неуслышанными в России и почему?
3. Основные направления формирования и реализации управленческой парадигмы XXI в.

Вопросы для повторения

1. Как соотносятся категории “путь общественного развития” и “управленческая парадигма”?
2. Какие объективные предпосылки сложились для перехода к новому типу управления общественными целями в России?
3. Что является приоритетным на пути управленческого “прорыва” России в будущее?

Вопросы для обсуждения

1. Почему, на ваш взгляд, вопросы управления, полного использования управленческого потенциала общества приобретают такую значимость?
2. В чем причины кризиса управления в России?
3. Что, на ваш взгляд, необходимо предпринять, чтобы обеспечить выход из кризиса общества в целом и его отдельных субструктур (регионов, местных сообществ, трудовых ассоциаций)?

Литература

1. *Кузнецов О.Л., Кузнецов П.Г., Большаков Б.Е.* Система: Природа – Общество – Человек. Устойчивое развитие. М.–Дубна, 2001.
2. *Иванов В.Н., Патрушев В.И.* Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М., 2001.
3. *Основы современного социального управления / Учеб. пособ. ред. В.Н. Иванова.* М., 2000.

ПРОГРАММА КУРСА «МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ»

ТРЕБОВАНИЯ

**к обязательному минимуму содержания
и уровню подготовки специалиста — менеджера,
предъявляемые образовательным стандартом
высшего профессионального университетского
образования по курсу «Введение в специальность
“Менеджмент в социальной сфере”»**

Специалист должен:

уметь:

— провести оценку проблемной ситуации в социальной области (социальные процессы, социальная сфера, социальные ресурсы); построить стратегию социального действия и найти адекватные инновационные методы решения социальных проблем в контексте всех имеющихся регуляторов (экономических, финансовых, правовых, культурно-нравственных, психологических и т.п.);

— разработать и внедрить инновационные методы решения социальных проблем и получить оптимальный как социальный, так и хозяйственный, коммерческий результат на основе правильного использования социальных ресурсов;

— прогнозировать и моделировать социальные последствия принимаемых решений, на этой основе добиваться оптимальных управленческих решений, сочетающих в себе как повышение качества жизни людей, развитие социальных организаций, так и решение институциональных задач;

владеть:

— совокупностью способов, методов, средств воздействия на социальные объекты проектирования, инновирования социальных организаций, мотивирования поведения людей к творческой деятельности;

знать:

— теорию социальных организаций;

— основы построения социальной доктрины общества, разработки и реализации социальной политики государства;

— основные законы, принципы и технологии инновирования как субъектов управления, так и социальных организаций, поведения в них отдельных людей, раскрытия их творческого потенциала в соответствии с социальными целями и требованиями конкурентной рыночной среды;

— современные ноу-хау в социальной области, наукоемкие технологии, способные практически обеспечить становление российского социального государства, социально ограничить рыночные отношения и на деле обеспечивать достижение социального партнерства на разных уровнях социальной организации: федеральном, региональном, местном.

Индекс	Основные дидактические единицы, с помощью которых определяется основное содержание предмета	Примеч.
	<p>Социальный менеджмент. Соотношение понятий «социальное управление» и «социальный менеджмент». Социальное пространство. Социальная сфера, социальные процессы, социальные резервы, социальные ресурсы. Управленческая и организационная культура. Современные концепции и стратегии управления. Социальные цели, социальная доктрина, социальная политика. Организационная структура социального менеджмента, управляющая и управляемая подсистемы. Самоорганизация социальных систем. Методы социального менеджмента. Система социального менеджмента. Социальная организация. Социальное проектирование. Информатизация и технологизация социального пространства. Мотивация творческого поведения. Региональный социальный менеджмент. Социальный самоменеджмент. Инновационные стратегии социального менеджмента</p>	

1. ПРОГРАММА КУРСА

Раздел I. История и теория социального менеджмента

Лекция 1. История появления социального менеджмента

Эпоха стремительных перемен — эпоха менеджеральной революции. Причины менеджеральной революции. Новый тип управленческой культуры, ее сущность и содержание. Организационная культура. Особенности российского социального пространства и возможные выходы из социального тупика.

Лекция 2. История становления социального менеджмента и его научные школы

Возрастание роли «человеческого фактора» в теории и практике управления. Научные школы менеджмента. Школа «человеческих отношений», «социальных систем», менеджмент «человеческих ресурсов». Общее и особенное в различных школах социального менеджмента. Определяющее значение «человеческого фактора», начиная с известного Хотторнского эксперимента Э. Мейо (1927–1939 гг.). Основные положения и представители научных школ менеджмента.

Лекция 3. Социальный менеджмент — феномен управленческой культуры конца XX и начала XXI века

Новые элементы управленческой и организационной культуры в конце XX века. «Человеческий ресурс» — главное содержание управленческой и организационной культуры. Общие принципы формирования социального менеджмента в конце XX века. Стратегии антикризисного развития на федеральном, региональном, местном уровнях. Содержание программ выхода из кризиса. Технологии освоения социальных ресурсов.

Лекция 4. Современная российская доктрина социального менеджмента и технологии ее реализации

Социальная доктрина как разновидность глобальной технологии развития общества. Логика построения социальной доктрины, цели и задачи стратегического социального менеджмента. Сущность и особенности теории и методологии социального менеджмента в России. Существующие теории и методы, положенные в основу современного социального менеджмента. Корпоратизм — основной метод реализации социальной доктрины менеджмента в России. Цели корпоративного пути развития общества.

Лекция 5. Социальная политика — универсальная технология осуществления менеджмента

Сущность и содержание социальной политики, механизмы и принципы ее разработки и реализации. Критерии оценки эффективности осуществления социальной политики. Необходимость осуществления социальной политики и муниципального социального менеджмента. Особенности разработки и реализации социальной политики в России.

Раздел II. Предмет, методология и система социального менеджмента

Лекция 6. Предмет и содержание социального менеджмента

Социальное пространство (социальная сфера, социальные процессы, социальные ресурсы) как объект управленческого воздействия. Сущность социального менеджмента, как разновидности социального управления. Суть главного вопроса социального менеджмента. Основные составляющие теории социального менеджмента. Малое предпринимательство и социальный менеджмент. Личность социального менеджера. Взаимосвязь корпоратизма и социального менеджмента.

Лекция 7. Законы и принципы социального менеджмента

Единство и различие управляющей и управляемой подсистемы в социальном менеджменте. Сущность и особенности законов социального менеджмента. Процессы самоорганизации социальных систем. Различные подходы к изучению проблем социального менеджмента. Принципы социального менеджмента. Система принципов социального менеджмента.

Лекция 8. Методы социального менеджмента

Сущность и специфика методов социального менеджмента. Их место и роль в совокупности методов управленческого воздействия. Организационно-административные методы управления, тенденции их изменения под влиянием социального менеджмента. Самоуправление — один из наиболее эффективных методов социального менеджмента. Необходимость сочетания разных методов — принцип социального менеджмента.

Лекция 9. Научные методы социального менеджмента — основа повышения его эффективности

Сущность научных методов социального менеджмента. Их организационная взаимосвязь и приоритеты. Необходимость более полного использования социального проектирования, прогнозирования, информационно-анализирующих систем и количественных методов в современном социальном менеджменте. Уровень использования научных методов в практике российского социального менеджмента. Соотношение самоуправления, саморегулирования и научных методов в социальном менеджменте.

Лекция 10. Система социального менеджмента

Элементы системы социального менеджмента, их социальная взаимосвязь. Главные элементы системы социального менеджмента. Организационная структура социального менеджмента, критерии ее рациональности. Функции социального менеджмента. Кадры и нормы социального менеджмента. Пути совершенствования системы социального менеджмента.

Р а з д е л III. Технологии осуществления социального менеджмента

Лекция 11. Организационные отношения в социальном менеджменте

Сущность организационных отношений. «Формальные» и «неформальные» организации. Возрастание роли неформальных организаций в современных условиях. Основные принципы построения социальных организаций. Корпоратизм — инновационный метод развития социальных организаций в современных условиях.

Лекция 12. Социальные ресурсы менеджмента

Сущность и структура социальных ресурсов, их специфика. Возрастание роли социальных ресурсов в современных условиях. Причины невостребованности социальных ресурсов. Пути оптимального использования социальных ресурсов средствами социального менеджмента. Программа социально-экономической поддержки интересов населения (СЭПИН) — современная универсальная технология рационального использования социальных ресурсов.

Лекция 13. Мотивационный ресурс социального менеджмента

Изменение структуры и содержания мотивации к деятельности в современных условиях. Революция в формах собственности и иная мотивация к деятельности. Возрастание роли корпоративной и интеллектуальной собственности — основное условие изменений в мотивации к труду. Мотивация повышения доверия населения к органам власти. Новые мотивационные возможности и необходимость использования наукоемких социальных технологий для их реализации. Состояние современной мотивации к труду в России.

Лекция 14. Социальный самоменеджмент

Социальный менеджер — одаренная творческая самопознающая личность. Качества личности социального менеджера. Социальное лидерство. Современные возможности самопознания и саморазвития социального менеджера. Базовые качества личности, необходимые социальному менеджеру. Инновационные технологии самопознания и саморазвития социального менеджера. Состояние использования принципов самоменеджмента в управленческой практике России.

Лекция 15. Муниципальный социальный менеджмент

Возрастание роли муниципального менеджмента в современных условиях. Сущность и содержание муниципального социального менеджмента. Правовая и материально-финансовая база муниципального социального менеджмента. Приоритетные технологии реализации муниципального социального менеджмента. Местное самоуправление и муниципальный менеджмент. СЭПИН — универсальная технология становления и развития муниципального социального менеджмента.

Лекция 16. Антикризисные стратегии муниципального менеджмента

Ущербность современного управления на «коротких программах». Современные концепции антикризисного развития местного сообщества. Стратегии управления и самоуправления. Механизмы преодоления отчуждения населения от власти. Сущность социальной стратегии развития местного сообщества и технологии ее реализации. Развитие правовой и материально-технической базы местного самоуправления. Этапы стратегического планирования в местном сообществе. Технологии комплексного использования ресурсов территорий, антикризисного развития местного сообщества.

Лекция 17. Социальная инженерия — средство реализации социального менеджмента

Сущность социальной инженерии как метода преобразования социальной реальности. История становления и причины неоднозначного восприятия понятия “социальная инженерия”. Социальноинженерные процедуры и связь этапов социоинженерного воздействия. Социоинженерные и социальнотехнологические методы воздействия.

Раздел IV. Инноватика социального менеджмента в XXI веке

Лекция 18. Концептуально-стратегическое управление фирмой

Сущность новой философии управления фирмой в XXI веке. Сущность и содержание концептуально-стратегического управления фирмой. Осуществление миссии, принципов и целей производственной организации. Принципы разработки современной стратегии развития фирмы и особенности теоретической модели инновационного управления. Организационный и человеческий ресурсы в системе управления современной фирмой.

Лекция 19. Поиск современного пути общественного развития

Главный вызов конца XX и начала XXI веков. Необходимость смены пути исторического развития. Кардинальный вопрос социального менеджмента. Контуры новой, ноосферной цивилизации. Российская модель концепции устойчивого развития. Причины, сдерживающие переход к ноосферной цивилизации, реализацию целей устойчивого развития.

Лекция 20. Управленческая парадигма XXI века

Понятие “управленческая парадигма”. Необходимость смены управленческой парадигмы в XXI веке. Основные направления ее разработки и реализации. Объективные предпосылки, необходимые для перехода к иновому типу управления общественными делами в России XXI века. Кризис управления и его причины в России в конце XX и начале XXI веков.

II. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПО КУРСУ «ВВЕДЕНИЕ В СПЕЦИАЛЬНОСТЬ “МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ”»

№ п/п	Тема учебных занятий	Аудиторных занятий			
		всего	лекций	групп.	лабор.
1	2	3	4	5	6
1. История и теория социального менеджмента					
1.	Истоки появления социального менеджмента	2	2	—	—

1	2	3	4	5	6
2.	История становления социального менеджмента и его научные школы	2	1	1	—
3.	Социальный менеджмент — феномен управленческой культуры конца XX и начала XXI века	2	1	1	—
4.	Современная российская доктрина социального менеджмента и технологии ее реализации	2	1	1	—
5.	Социальная политика — универсальная технология осуществления менеджмента	2	1	1	—

**2. Методология, предмет и система
социального менеджмента**

6.	Предмет и содержание социального менеджмента	2	1	1	—
7.	Законы и принципы социального менеджмента	2	1	1	—
8.	Методы социального менеджмента	2	2	—	—
9.	Научные методы социального менеджмента — основа повышения его эффективности	2	1	1	—
10.	Система социального менеджмента	2	1	1	—

**3. Технологии осуществления
социального менеджмента**

11.	Организационные отношения в социальном менеджменте	2	1	1	—
12.	Социальные ресурсы менеджмента	2	1	1	—
13.	Мотивационный ресурс социального менеджмента	2	2	—	—
14.	Социальный самоменеджмент	2	1	1	—
15.	Муниципальный менеджмент	2	1	1	—
16.	Антикризисные стратегии муниципального менеджмента	4	2	2	—
17.	Социальная инженерия — средство реализации социального менеджмента	2	1	1	—

4. Инноватика социального менеджмента в XXI веке

18.	Концептуально-стратегическое управление фирмой	2	1	1	—
19.	Поиск современного пути общественного развития	2	4	1	—
20.	Управленческая парадигма XXI века	2	4	1	—

ЭКЗАМЕН

	Всего по курсу	40	29	17	—
--	----------------	----	----	----	---

III. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ГРУППОВЫХ ЗАНЯТИЙ ПО КУРСУ «ВВЕДЕНИЕ В СПЕЦИАЛЬНОСТЬ «МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ»»

На групповое занятие выносятся, как правило, ключевая проблема лекционного курса согласно учебно-тематического плана. В начале занятия определяется проблемное поле. Затем учебная группа делится на рабочие группы в количестве 4—5 студентов. В каждой рабочей группе выделяется организатор групповой работы — докладчик. Каждой рабочей группе из проблемного поля дается проблема для технологического решения. Методом мозгового штурма рабочая группа в течение 30 минут предлагает определенную технологию, сценарий или проект решения обозначенной проблемы. По истечении определенного регламентом групповой работы времени каждая рабочая группа докладывает о своих наработках. Другие рабочие группы участвуют в обсуждении доклада. Руководитель групповой работы оценивает качество, новизну подходов к решению выбранных проблем. Возможно продолжение работы в случае сложности обсуждаемого вопроса в качестве домашнего задания.

IV. ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО КУРСУ «ВВЕДЕНИЕ В СПЕЦИАЛЬНОСТЬ «МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ»»

1. Социальный менеджмент — инновационная теория и практика управления.
2. Содержание управленческих революций, характеристика их особенностей.

3. Научные школы социального менеджмента.
4. Школа «человеческих отношений», менеджмент «человеческих ресурсов». Их значение для развития современного социального менеджмента.
5. Современная управленческая культура: сущность и важнейшие структурные элементы.
6. Основные причины возникновения социального менеджмента.
7. Основы современной российской доктрины социального менеджмента.
8. Методы реализации социальной доктрины.
9. Стратегический социальный менеджмент, его цели и задачи.
10. Социальная политика — универсальная технология осуществления менеджмента.
11. Механизмы выработки и реализации социальной политики.
12. Региональная социальная политика и муниципальный менеджмент.
13. Социальное пространство как объект управленческого воздействия.
14. Сущность социального менеджмента как разновидность социального управления.
15. Сущность и особенности законов социального менеджмента.
16. Принципы социального менеджмента.
17. Единство управляющей и управляемой подсистем.
18. Система и классификация методов социального менеджмента.
19. Сочетание разных методов управления — принцип социального менеджмента.
20. Научные методы социального менеджмента.
21. Социальное программирование и проектирование.
22. Элементы системы социального менеджмента.
23. Функции социального менеджмента и их анализ.
24. Организационная структура социального менеджмента, критерии рациональности.
25. Организационные отношения в социальном менеджменте.
26. Роль социальных организаций, организационное проектирование в социальном менеджменте.
27. Основные принципы проектирования социальных организаций.
28. Сущность и структура социальных ресурсов.
29. Пути рационального использования социальных ресурсов.
30. Необходимость современной мотивации к деятельности.
31. Инновационные технологии современной мотивации к труду.

32. Социальный менеджер — одаренная творческая самопознающая личность.
33. Профессиональные и личностные качества социального менеджера.
34. Современные возможности для самопознания и самоорганизации у современного социального менеджера.
35. Муниципальный социальный менеджмент: сущность и содержание.
36. Программа социально-экономической поддержки интересов населения (СЭПИН) — универсальная технология муниципального социального менеджмента.
37. Антикризисные стратегии муниципального менеджмента.
38. Современные технологии реализации антикризисных стратегий развития местных сообществ.
39. Социальная инженерия как метод воздействия на социальную реальность.
40. Логика и этапы социоинженерных процедур.
41. Сущность концептуально-стратегического управления фирмой.
42. Особенности теоретической модели инновационного управления фирмой.
43. Необходимость смены пути общественного развития.
44. Контурь новой цивилизации.
45. Понятие “управленческая парадигма”. Необходимость смены системы управления в России.
46. Направленная разработка и реализация управленческой парадигмы в России.

V. ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Истоки появления социального менеджмента.
2. Менеджеральная культура: сущность и содержание, тенденции развития.
3. Особенности управленческой и организационной культуры в России.
4. Научные школы социального менеджмента.
5. Особенности современной социальной доктрины в России.
6. Российская социальная политика. Пути ее реализации методами социального менеджмента.

7. Стратегический социальный менеджмент. Особенности его становления и развития в России.
8. «Человеческий ресурс»: сущность и возможности использования.
9. Механизм выработки и реализации социальной политики в регионах.
10. Региональный социальный менеджмент: сущность, тенденции развития.
11. Социальный менеджмент в системе развития местного самоуправления.
12. Сущность и структура социального менеджмента: тенденции развития.
13. Теория и методология социального менеджмента в России.
14. Законы и принципы социального менеджмента. Особенности их проявления в России.
15. Методы социального менеджмента. Пути их оптимального применения и рационального сочетания.
16. Социальная сфера менеджмента: пути рационального использования и проектирования.
17. Управление социальными процессами средствами менеджмента.
18. Социальное проектирование, как один из важнейших методов менеджмента.
19. Информационно-аналитическое обеспечение социального менеджмента.
20. Кадры социального менеджмента. Пути формирования кадрового корпуса.
21. Мотивационная сфера социального менеджмента: тенденции развития.
22. Социальные ресурсы менеджмента: пути рационального использования.
23. Личность социального менеджера.
24. Технологии самопознания и самоорганизации в социальном менеджменте.
25. Проблемы формирования менеджера современного типа в России.
26. Муниципальный социальный менеджмент: состояние и тенденции развития в России.
27. Развитие программных методов управления в социальном менеджменте: состояние и тенденции развития в России.

28. Программа социально-экономической поддержки интересов населения (СЭПИН) — универсальная технология развития муниципального менеджмента.
29. Антикризисные стратегии развития местного сообщества.
30. Роль муниципального менеджмента в развитии местного самоуправления.
31. Методы стратегического планирования в муниципальном социальном менеджменте.
32. Современные источники материально-финансовых средств муниципального социального менеджмента.
33. Концепция антикризисного развития местного сообщества: пути реализации.
34. Корпоративный муниципальный менеджмент: сущность, тенденции развития.
35. Социальная инженерия как метод решения современных социальных проблем.
36. Концептуально-стратегическое управление фирмой: пути разработки и реализации.
37. Теоретическая модель инновационного управления фирмой.
38. Новая философия управления фирмой: миссия, принципы и цели производственной организации.
39. Путь общественного развития и кардинальные вопросы социального менеджмента.
40. Контурь новой, ноосферной цивилизации.
41. Современная управленческая парадигма: сущность, направления разработки и реализации.
42. Приоритеты на пути управленческого прорыва России в будущее.

VI. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТОВ

1. В качестве темы реферата студент по своему усмотрению выбирает одну из предложенных в перечне тем или совместно с преподавателем формулирует свою, но соответствующую программному материалу курса «Введение в специальность “Менеджмент в социальной сфере”».

2. После ознакомления с содержанием выбранной темы реферата студенту следует ознакомиться со справочной, научно-методической

специальной и дополнительной литературой, необходимой для написания работы. Перед написанием реферата студент должен обязательно продумать и составить четкий план его изложения, который при необходимости можно уточнить с преподавателем. Важно помнить, что чем четче план работы, тем он логичнее составлен, тем легче автору изложить свои мысли, сделать обоснованные выводы. В свою очередь, план реферата является отражением ее структуры, под которой понимается четкий порядок ее построения, взаимосвязь ее отдельных частей.

3. Структура реферата, как правило, включает: титульный лист; план работы; введение (где излагается актуальность и основные положения выбранной темы, степень ее разработанности, объект и предмет анализа, цель и задачи, новизна, теоретическая и практическая значимость); основную часть (где рассматриваются вопросы содержания, структуры, форм и методов теории и практики социального менеджмента, раскрывающие тему реферата), содержащую 3—5 вопросов; заключение (где формулируются выводы и рекомендации по данной теме) и список использованных литературных источников.

4. Реферат выполняется студентом самостоятельно, он должен быть написан понятным языком и технически правильно оформлен. Работа выполняется только в отпечатанном виде. На правой стороне страницы должны быть оставлены поля, а страницы должны быть пронумерованы. Приводимые в тексте цитаты или другие данные из литературы должны быть точными, их необходимо давать в кавычках с обязательным указанием внизу страницы приводимого источника (автора, названия работы, издательства, года издания и номера страницы).

Объем реферата не должен превышать 24 страницы, в конце работы ставится подпись студента и дата выполнения.

5. Реферат рецензируется преподавателем и оценивается им, как правило, по пятибалльной шкале. При получении отрицательной оценки работа вместе с рецензией отдается студенту на доработку и с учетом замечаний возвращается для повторной проверки вместе с рецензией.

**Примерный план реферата на тему:
«Руководитель предприятия в системе
социального менеджмента»**

Введениестр.
1. Социальные аспекты управленческой деятельностистр.
2. Основные функции и роль руководителя трудовой ассоциациистр.
3. Управленческое взаимодействие руководителя с подчиненными и социальными менеджерамистр.
4. Социальные аспекты стратегии руководства организацией.стр.
5. Формирование современного стиля руководства — функция социального менеджерастр.
Заключение.стр.
Список использованной литературыстр.

КРАТКИЙ СЛОВАРЬ БАЗОВЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ТЕРМИНОВ

Управленческая культура — часть общей культуры общества, связанная преимущественно с формированием управленческих знаний, суждений, чувств, настроений, управленческих концепций, навыков управленческого и организационного поведения. Она может быть понята как единство управленческих знаний, чувств, ценностей, управленческих и организационных отношений на данном этапе развития общества, управленческой деятельности.

Элементы управленческой культуры:

а) управленческие знания (теории управления, соответствующее сознание, чувства, настроения);

б) общественные отношения, прежде всего управленческие и организационные, в которых материализуются знания, нормы, ценности общества и в процессе социализации личности становятся достоянием культуры каждого;

в) управленческая деятельность, имеющая творческий характер, позволяющая также переводить нормы и ценности общества в мотивы личного управленческого поведения, в устойчивые черты личности, творить саму личность как самостоятельный субъект управления.

Механизм ее формирования может быть представлен следующим образом:

формирование знаний, управленческих концепций, проектов программ и т.д.;

развитие управленческих отношений;

мотивация творческой деятельности в сфере управления;

утверждение уважения в обществе к общественным институтам, государству, законам, морали, праву;

разработка и внедрение управленческих управлений, которые оптимизируют сам процесс управления и объединяют в одно целое управленческие знания, отношения и творческую деятельность, работу общественных институтов.

Управление — процесс усиленного воздействия субъекта управления на объект для обеспечения его эффективного функционирования и развития.

Аппарат управления — система органов управления, совокупность организаций, обеспечивающих управление в той или иной уп-

равленческой деятельности; совокупность работников (руководителей, специалистов, технических исполнителей) какой-либо организации, выполняющих управленческую работу.

Бит — единица измерения количества информации и объема памяти. Измеряет минимальное количество информации.

Бод — единица скорости передачи информации, исчисляется как бит в секунду.

Власть — право и возможность распоряжаться, определяемые совокупностью полномочий, обеспечивающих с помощью правовых норм, силовых структур, мотивационных факторов организацию согласованных действий людей и организаций.

Воздействие управляющее — сознательное действие субъекта управления по отношению к объекту управления с целью перевода его в новое желательное состояние.

Дерево целей — графическое представление взаимосвязи и подчинения целей одной или нескольких. При построении ДЦ вначале определяются цели верхнего уровня, далее они последовательно разукрупняются на подцели следующего уровня.

Деятельность управленческая — совокупность действий субъекта управления (руководителя, аппарата управления), направленная на изменение объекта управления в заданном направлении. Включает в себя: постановку цели управления, сбор и анализ информации, оценку проблемной ситуации, организацию системы управления, подготовку и принятие управленческих решений, оценку эффективности управления, осуществление функций социального контроля.

Должность управленческая — первичный структурный элемент в органе управления, определяемый установленными задачами, правами и обязанностями, обусловленный также формами разделения и кооперации труда в управлении.

Задача управления — предмет решения, предполагающий необходимость действий по переводу объекта управления в иное состояние.

Закономерности управления — объективные, необходимые, устойчивые и существенные отношения, связи, определяющие развитие и функционирование систем управления.

Законы науки управления — общие, существенные и необходимые связи явлений, изучаемые наукой управления. Законы науки управления выражают наиболее важные внутренние черты, особенности процесса управления. Например, закон необходимого разнообразия требует, чтобы разнообразие управляющей системы было не меньше разнообразия управляемого объекта.

Звено управления — элемент системы управления, в качестве которого может быть ее структурный элемент или отдельный специалист.

Иерархия управления — последовательность уровней управления с указанием их подчиненности друг другу.

Интенсификация управления — совершенствование управления путем улучшения организации управленческого труда, методов разработки и реализации управленческих решений, рационального сокращения количества информации, унификации документов и т.д.

Информация — сведения, знания, сообщения, которые содержат необходимые данные для принятия управленческих решений и его реализации.

Искусство управления — умение применять научные знания по управлению, использовать накопленный опыт и полученные навыки творчески, применительно к данной конкретной управленческой ситуации.

Кадры управления — работники (служащие), профессиональная деятельность которых полностью или преимущественно связана с выполнением функций управления.

Качество управления — оценка процесса управления, определяемая степенью достижения поставленной цели.

Кибернетика — наука об общих закономерностях управления в природе, обществе, живых организмах и технических системах.

Коллегиальность — совместное выполнение управленческих функций коллегиальным органом управления.

Коммуникация — процесс обмена информацией в социальной системе.

Контроль — функция управления, устанавливающая степень ответственности принятых решений фактическому состоянию социальной системы, выявляющая отклонения и их причины.

Концепции — совокупность понятий и связей между ними, определяющая основные направления развития и свойства какого-либо явления.

Координация — согласование действий элементов внутри социальной системы и внешних систем по отношению к рассматриваемой системе для достижения общих целей.

Критерий — признак, на основании которого выполняется оценка, сравнение альтернатив, классификация объектов управления.

Лидер управления — человек, способный выдвигать продуктивные цели развития, находить оптимальные пути их достижения и объединять разных людей в социальные организации для решения общих задач, максимально использовать творческие возможности как своей

личности, так и окружающих его людей, в том числе талантливых, одаренных, неординарных.

Метауправление — управление самой системой управления, направленное на обеспечение ее эффективной работы, как в целом, так и отдельных подсистем управления.

Методы управления — способы воздействия субъекта управления на объект для достижения поставленных целей.

Механизм управления — способ организации управления общественными делами, где взаимосвязаны методы, средства и принципы управления, что и обеспечивает эффективную реализацию целей управления.

Моделирование — исследование объекта управления путем построения и изучения его модели, применение существенных свойств моделируемого объекта к познанию мало изученных реальных социальных систем.

Мотивация управления — побуждение работника к управленческой деятельности путем воздействия на всю систему потребностей и интересов личности, группы, организации, возбуждение их осознанной социальной активности.

Научность управления — степень использования в процессе управления общественными делами достижений науки управления, особенно инновационных социальных технологий.

Нововведение управленческое — процесс освоения новых управленческих знаний, идей, организационных форм, методов и техники управления.

Норма — минимальное или предельное количество чего-либо, допускаемое к использованию в процессе достижения целей, например, норма времени, норма ресурсов, в том числе не только природных, но и социальных, информационных, организационных и т.п.

Объект управления — управляемая подсистема (социальные процессы, ресурсы, социальные организации, люди), воспринимающая воздействия со стороны субъекта управления (системы управления, органа управления, руководителя).

Оптимизация управления — процесс выработки оптимальных решений.

Организационная структура — структура объекта управления (системы, организации), отражающая взаимодействие между его элементами. Она может быть линейной, функциональной, функционально-линейной, программно-целевой, матричной.

Организационное проектирование — разработка и внедрение проектов и программ рационализации управленческого труда.

Организация — объединение людей, совместно реализующих программу или цель, действующих на основе определенных правил (формальных и неформальных). Различаются две формы организации — формальная и неформальная.

Организация управления — создание, образование системы управления или внесение прогрессивных изменений в порядок ее функционирования и развития.

Организованность — наличие определенного порядка или степень упорядоченности социальной системы.

Ответственность управленческая — необходимость, обязанность отвечать за принятие или непринятие управленческих решений.

Отношения управленческие — складывающиеся между людьми в процессе управленческой деятельности.

Планирование — функция управления, процесс разработки планов, где предусматриваются сроки, этапы и показатели управленческой деятельности, просчитываются необходимые ресурсы и возможный конечный результат.

Перспектива в управлении — взгляд в будущее, выработка соответствующей стратегии.

Подсистема — часть системы, которая изучается и рассматривается самостоятельно и сама обладает системными свойствами.

Потребность — нужда в чем-нибудь, требующая удовлетворения.

Правила — совокупность обязанностей и требований, выполнение которых гарантирует создание определенных условий (дисциплины, порядка).

Праксиология — наука о принципах и методах эффективной деятельности.

Приватизация — передача государственной или муниципальной собственности в коллективную или частную собственность.

Принципы управления — основные правила, которые должны соблюдаться субъектами управления при принятии различного рода управленческих решений. Принципы являются основной формой целенаправленного использования объективных законов в практике управления.

Проблема управленческая — сложная теоретическая или практическая задача, для решения которой не существует общепринятых методов. Проблема требует изучения, анализа проблемной ситуации, получения полной информации, выработки концепции подхода к ее решению.

Прогноз — научно обоснованное суждение о возможном состоянии (состояниях) объекта или процесса в будущем, альтернативных путях и сроках их достижения.

Программа — комплекс мероприятий по реализации одной или нескольких целей. Оценка и выбор вариантов программ по различным критериям.

Программно-целевой метод управления — совокупность приемов и способов согласования целей с имеющимися ресурсами. Разработка программы предполагает: построение дерева целей, мероприятий, определение ресурсов, сравнение альтернативных вариантов и выбор наилучшего.

Проект социальный — совокупность расчетов для построения социального объекта по его модели. Реализация проекта требует наличия:

- а) замысла плана;
- б) управленческой концепции;
- в) разработки совокупности действий, исполнителей и средств не только определения целей, но и их достижения.

Процесс управления — управленческая деятельность объединенных в определенную структуру субъектов управления, направленная на достижение определенных целей путем реализации функций управления, применения соответствующих принципов и методов управления.

Разделение труда в управлении — форма его организации в аппаратах управления, при которой управленческий процесс делится на отдельные элементы, функции, каждая из которых выполняется той или иной группой или отдельными работниками.

Резервы — ресурсы, находящиеся на хранении (не используемые в данный момент) и предназначенные для удовлетворения спроса на эти ресурсы в будущем.

Ресурсы — запасы сырья, земли, кадров, управленческих знаний и навыков, научных данных и т.п., которые используются в процессе управления.

Решение управленческое — социально-психологический и интеллектуальный акт выбора одной или нескольких альтернатив из множества возможных вариантов.

Руководство — ведущая, направляющая, организующая и регулирующая деятельность субъекта управления (орган управления, отдельного руководителя).

Саморегулирование — способность системы самостоятельно без воздействия извне реагировать на внешние воздействия, нарушающие ее нормальное функционирование. Саморегулирование достигается

ется с помощью обратной связи и осуществляется в форме самонастройкой и самоорганизации.

Самоуправление — самостоятельность социальных организаций, заключающаяся в реальной возможности и праве самостоятельно, под свою ответственность, решать важные вопросы своей жизнедеятельности и принимать управленческие решения для достижения конечных результатов. Самоуправление связано с изменением соотношения централизации и децентрализации в системе управления.

Связь — категория управления, отражающая формы взаимодействия элементов системы. Посредством связи формируются отношения, определенные для данной структуры.

Сетевое планирование — система управления, широко применяемая в строительстве, в разработке крупных научно-технических проектов, использующая сетевой график как форму представления информации об управляемом объекте.

Система — множество взаимодействующих элементов, находящихся в отношениях связи друг с другом, составляющих целостное образование. Организованная система характеризуется тем, что ее целостность всегда больше составляющих ее элементов подсистем.

Системный подход — совокупность методов и средств, позволяющих исследовать свойства и структуру объекта в целом, представив его в качестве системы, подготовить и обосновать комплексные управленческие решения с учетом всех взаимосвязей, отдельных структурных частей, их взаимовлияния и выявления воздействия системы в целом на каждый элемент системы.

Социология управления — раздел социологии, изучающий закономерности и проблемы построения и функционирования социальных отношений в процессе управления.

Социальные технологии — инновационный раздел социологии управления, изучающий систему методов выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы, получения социального результата при наименьших управленческих издержках.

Способности — предрасположенность, склонность и умение выполнять какие-либо действия. В основе способностей лежит одаренность. Для системы управления важно своевременно выявлять и использовать способности работника, в том числе и управленческие, создавать условия для их проявления и развития.

Стиль управления — совокупность наиболее характерных устойчивых методов решения проблем, используемых руководителями в практической управленческой деятельности.

Стратегия — определение направления деятельности организации. Выражается в обосновании, разработке и претворении в жизнь

концепции в решении социальных задач. Присуща любому уровню управления, хотя и отличается определенной спецификой в зависимости от уровня управления (центр, регион, муниципальное образование, трудовая ассоциация, каждая личность).

Субъект управления — управляющая подсистема, звено, элемент в системе управления, воздействующий на другие элементы субъекта управления; в зависимости от целей исследования может рассматриваться и как объект для вышестоящего звена в иерархии управления. **Субъективный фактор** в управлении — воздействие сознания людей, действующих в соответствии со своими целями и интересами, на принятие управленческих решений.

Труд — целесообразная деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных ценностей, необходимых для жизни людей.

Труд управленческий — целесообразная деятельность человека, выполняемая в процессе управления. В процессе управленческого труда материальные ценности непосредственно не создаются, но он имеет производительный характер потому, что его затраты общественно необходимы и постоянно возрастают, так как без управления никакое общественное производство и нормальная жизнедеятельность невозможны.

Управляемость — отношение между управляющей способностью органа управления и сложностью объекта управления. **Кризис управления** — это результат острого противоречия между объектом и субъектом управления, который сегодня углубляется во всем мире, особенно в России.

Устойчивость системы — способность системы поддерживать намеченный режим функционирования, сохранять равновесие, несмотря на возмущающие внешние и внутренние воздействия.

Фактор — причина, источник воздействия на систему, определяющий ее состояние, условие управленческой деятельности.

Функция управления — определенный вид управленческой деятельности, объективно необходимой для обеспечения установленного воздействия субъекта управления на объект управления.

Функциональный подход — подход, основанный на изучении функций системы, т.е. алгоритма поведения системы.

Целевая комплексная программа — комплекс мер, направленных на достижение заданных конечных результатов и решений конкретных общественных проблем.

Цель управления — желаемое, возможное и необходимое состояние системы, которое должно быть достигнуто.

Определенне целей управления — начальный и важнейший этап процесса управления. Цель управления определяется с учетом имеющихся коренных потребностей и реальных возможностей их удовлетворения.

Целеполагание — процесс обоснования и формирования целей развития управляемого объекта на основе анализа общественных потребностей в продукции и услугах и учета имеющихся реальных возможностей их наиболее полного удовлетворения.

Цикл управления — полная совокупность периодически следующих друг за другом составляющих процесса управления:

- а) получения информации;
- б) принятия управленческого решения;
- в) передачи решения для реализации.

Этика управления — система нравственных норм, которые определяют поведение субъекта управления в любой управленческой ситуации. Последние требуют совмещения основных управленческих принципов с общегуманистическими, нравственными требованиями, что предполагает не только знание основных нравственных норм взаимоотношений между людьми, но и соблюдение их в практической управленческой деятельности.

Эффективность социального управления — результативность управления, характеризующаяся степенью использования имеющихся ресурсов для достижения поставленных целей. Это результат управленческой деятельности, который оценивается системой критериев и показателей (экономических, социальных, культурных и др.), позволяющих определить состояние объекта управления количественно и качественно.

ИСТОЧНИКИ КРАТКОГО СЛОВАРЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ТЕРМИНОВ

- Афанасьев В.Г.* Общество: системность, познание, управление. М., 1981.
- Социальные технологии. Толковый словарь. М., 1995.
- Толковый словарь по управлению. М., 1994.
- Социальный менеджмент. Учебник / Под ред. В.Н. Иванова и В.И. Патрушева. М., 1998.
- Государственное и муниципальное управление. Справочник / Под ред. Н.И. Глазуновой, Ю.М. Забродина, А.Т. Поршнева. М., 1997.

ЛИТЕРАТУРА ПО КУРСУ

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Социальные технологии: Толковый словарь / Отв. ред В.Н. Иванов. М. — Белгород, 1995.
2. Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире. М., 1996.
3. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Социальные технологии. М., 1999.
4. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М., 2001.
5. Иванов В.Н., Матвиенко В.Я., Патрушев В.И., Молодых И.В. Технологии политической власти. Зарубежный опыт. Киев, 1994.
6. Марков М. Технологии и эффективность социального управления. М., 1982.
7. Основы современного социального управления. Учебное пособие / Под ред. В.Н. Иванова. М., 2000.
8. Патрушев В.И. Введение в теорию социальных технологий. М., 1999.
9. Социология на пороге XXI века: новые направления исследования. М., 1998.
10. Кузнецов О.Л., Кузнецов П.Г., Большаков Б.Е. Система: Природа — Общество — Человек. Устойчивое развитие. М.—Дубна, 2000.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Аганбегян А.Г. Управление и эффективность. М., 1981.
2. Актуальные проблемы разработки и внедрения социальных технологий в трудовых коллективах: материалы Всесоюзной научно-практической конференции, Феодосия, 23—25 сентября 1990. Выпуск 1. М., 1991.
3. Ансофф И.Н. Стратегическое управление. М., 1989.
4. Антоненко Н.В. Русская литература. М., 2002.
5. Антонюк Г.И. Социальное проектирование. Минск, 1978.
6. Армстронг М. Основы менеджмента. М., 1998.
7. Атаманчук Г.В. Новое государство: поиски, иллюзии, возможности. М., 1996.
8. Атаманчук Г.В. Управление, социальная ценность и эффективность. М., 1995.
9. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: Курс лекций. М., 1997.
10. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом. М., 1973.
11. Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание и управление. М., 1981.
12. Афанасьев В.Г. Социальная информация и управление обществом. М., 1975.
13. Афанасьев В.Г. Человек в управлении обществом. М., 1977.
14. Афонин Ю.А., Иванов В.Н., Мельников С.Б., Могилевский Л.М., Сильверстов С.Н. Россия: объединяющая идея, путь выхода из кризиса, улучшение жизни каждого. М., 1997.
15. Бесналько В.П. Слагаемые педагогической технологии. М., 1989.
16. Бестужев-Лада И.В. Нормативное социальное прогнозирование. М., 1987.
17. Блейк Р., Моутон Д. Научные методы управления. М., 1989.
18. Богдан В.В., Иванова А.В. Социальные технологии повышения надежности и безопасности техногенных и атомных объектов. М., 1997.
19. Богданов А.А. Тектология: всеобщая организационная наука. М., 1989.
20. Вебер М. Избранные произведения. М., 1990.

21. Винер Н. Кибернетика и общество. М., 1958.
22. Винокуров В.А. Организация стратегического управления на предприятиях. М., 1996.
23. Ворожейников А.В., Прохожаев А.А. Безопасность России: современное понимание, обеспечение. М., 1998.
24. В поисках своего пути: Россия между Европой и Азией. Хрестоматия по истории российской общественной мысли XIX и XX веков. М., 1947.
25. Вудков М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М., 1991.
26. Вятр Ежи. Социология политических отношений. М., 1979.
27. Галиев Г.Т., Галимов Р.А., Иванов В.Н., Патрушев В.И. Региональный социум: проблемы социальной технологии. М., 1993.
28. Гарнер Д. Великобритания: центральное и местное управление. М., 1984.
29. Гладышев А.Г. Правовые основы местного самоуправления. М., 1995.
30. Глуценко Е.В., Захаров Е.В., Тихомиров Ю.В. Теория управления: Учебный курс. М., 1997.
31. Государственное и муниципальное управление. Справочник / Отв. ред. Н.И. Глазунов. М., 1993.
32. Грейсон Дж. К. мл., О'Дейл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. М., 1991.
33. Гришак Л.П. Резервы человеческой психики. Введение в психологию активности. М., 1987.
34. Гурней Б. Введение в науку управления. М., 1969.
35. Давыдов А.А. Модульный анализ и конструирование социума. М., 1994.
36. Даянкин Н.С., Дятченко Л.Я. Организационная технология: Учебное пособие для студентов по курсу "Социальная технология". Белгород, 1993.
37. Даянкин Н.С., Шеденков С.А. Технология принятия управленческих решений. Белгород, 1996.
38. Дейнеко О.А. Технология управленческих работ в машиностроении. М., 1987.
39. Джонсон Р., Каст Ф., Розенцвейг Д. Система и руководство. Теория систем и руководство системами. М., 1971.
40. Джунусов М.С. Национализм: Словарь-справочник. М., 1998.
41. Дудченко В.С. Инновационные технологии. М., 1996.
42. Дудченко В.С., Макаревич В.Н. Социоинженерная деятельность, социальное проектирование, социальная технология. М., 1997.
43. Дятченко Л.Я. Социальные технологии в управлении общественными процессами. Белгород, 1993.
44. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород, 1999.
45. Жуков В.И. Реформы в России: 1985—1995 годы. М., 1997.
46. Забелин П.В., Монеева Н.К. Основы стратегического управления: Учебное пособие. М., 1998.
47. Зайцев А.К. Внедрение социальных технологий в практику управления // Социальное развитие предприятия и работа с кадрами. М., 1989.
48. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. М., 1986.
49. Иванов В.Н., Лесников Г.П., Зайченко В.Л. Проблемы информатизации социального пространства (Механизмы сбалансированности федеральных и региональных программ). М., 1994.
50. Иванов В.Н., Патрушев В.И., Кулагин А.С. Диагностика социальных резервов коллектива. М., 1990.
51. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Социальный менеджмент. Учебное пособие. М., 1998.
52. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Социальные технологии. Учебное пособие для студентов. М., 1998.

53. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Социальные технологии. Учебно-методическое пособие. М., 1998.
54. Россия: объединяющая идея, путь выхода из кризиса, улучшение жизни каждого. М., 1997.
55. Иванцевич Д., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. М., 1993.
56. Иванов В.Н., Мятвиенко В.Я., Патрушев В.И., Молодых И.В. Технологии политической власти. Зарубежный опыт. Учебное пособие. Киев, 1994.
57. Игнатов В.Г. Становление государственного и муниципального управления. Ростов-на-Дону, 1998.
58. Иконникова Г.И. О понятии социальной технологии. // Философские науки. 1984. № 5.
59. Инновационный менеджмент / Под ред. С.Д. Ильенковой. М., 1997.
60. Ильенков Э.В. Диалектическая логика: очерк истории и теории. М., 1984.
61. Ильин И.А. Путь к очевидности. М., 1993.
62. Ильин И.А. О сущности правосознания. М., 1993.
63. Информатизация и технологизация социального пространства. Материалы к I Международному симпозиуму по социальным технологиям. М.—Новгород, 1994.
64. Ионин Л.Г. Технология социальная // Современная Западная социология: Словарь. М., 1990.
65. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента. Уч. пособие. М., 1999.
66. Капитонов Э.А. Социология XX века. История и технология. Ростов-на-Дону, 1996.
67. Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей. М., 1989.
68. Карлоф Б. Деловая стратегия. М., 1991.
69. Керженцев П.М. Принципы организации. М., 1968.
70. Киллен К. Вопросы управления. М., 1981.
71. Клаус Д., Кинг У. Системный анализ и целевое управление. М., 1974.
72. Козелецкий Ю. Психологическая теория решений. М., 1979.
73. Курс для высшего управленческого персонала. М., 1970.
74. Кольев А.А. Идеология абсурда. Симптомы и лечение. М., 1995.
75. Копнин П.В. Диалектика, логика, наука. М., 1973.
76. Котельникова Г.А. Социолого-синергетический подход к разработке социальных технологий. // Российский журнал социальной работы. 1995. № 2. С. 19—22.
77. Кравченко С.А. и др. Социология: парадигмы и темы. М., 1997.
78. Кравченко С.А. Учебный социологический словарь. М., 1997.
79. Крючков Ю.А. Теория и методы социального проектирования. М., 1992.
80. Ксенчук Е., Князова М. Технология успеха. М., 1993.
81. Кузьмин И.А. Психотехнологии и эффективный менеджмент. М., 1994.
82. Кунн Г., О'Доунел. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. М., 1981.
83. Куринский В.А. Автодидактика. Ч. I. М., 1994.
84. Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития. М., 1987.
85. Макаревич В.Н. Игровые методы в социологии: теория и алгоритмы. М., 1994.
86. Мальцев В.А. Современный тип госслужащего. Н.Новгород, 1995.
87. Макмиллан Ч. Японская промышленная система. М., 1988.
88. Манко Марко. Технология и эффективность социального управления. М., 1982.
89. Мир управления проектами / Под ред. Х. Ремке. М., 1994.
90. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. М., 1968. Т. 23.
91. Маслова Н.В. Ноосферное образование. М., 1999.
92. Маслова Н.В. Методология и технология ноосферного образования. М., 2000.
93. Маслова Н.В. Школа — колыбель национальной идеи. М., 2000.

94. Маслоу У. Самоактуализация. Технология личности. Тексты. М., 1982.
95. Маркович Д. Социология труда. М., 1988.
96. Марцинкевич В.И. США: человеческий фактор и эффективность экономики. М., 1991.
97. Мендоуз Д.Х., Мендоуз Д. и др. Пределы роста. М., 1991.
98. Мескон Л.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1992.
99. Мерсер Д. ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира. М., 1991.
100. Мильнер Б.З., Евенко Л.И., Рапопорт В.С. Системный подход к организации управления. М., 1993.
101. Мицин П. Как проводить целевые беседы. М., 1987.
102. Монсеев Н.Н. Человек, среда, мир управления проектами. М., 1994.
103. Мондем Я. "Тоета". Методы эффективного управления. М., 1989.
104. Наука и технология: Методологические и социально-экономические аспекты взаимодействия. М., 1990.
105. Некредин Г.Д., Галиев Г.Т., Бушин Н.И. Технология управление социальными процессами. Уч. пособие. Уфа, 1997.
106. Некредин Г.Д. Социальные технологии в системе производственной деятельности. Методология, методика, практика. Волгоград, 1992.
107. Общая теория управления. М., 1974.
108. Осипов Г.В. Россия: национальная идея. Социальные интересы и приоритеты. М., 1997.
109. Основы социальных технологий. Белгород, 1992. Ч. 1.
110. Основы социальных технологий: прикладная социология и психология. Белгород, 1992. Ч. 2.
111. Основы управления персоналом: Учебник для вузов. М., 1996.
112. Остром Винсент. Смысл американского федерализма. Что такое самоуправляющееся общество? М., 1983.
113. Панясюк А.Ю. Управленческое общение. М., 1990.
114. Паркинсон С. Законы Паркинсона. М., 1989.
115. Патрушев В.И. Введение в теорию социальных технологий. М., 1998.
116. Печчен Аурелио. Человеческие качества. М., 1985.
117. Питерс Т., Уолтерман Р. В поисках эффективного управления. М., 1986.
118. Планкетт Л., Хейл Г. Выработка и принятие управленческих решений. М., 1984.
119. Подмарков В.Г. Человек в трудовом коллективе // Проблемы социологии труда. М., 1989.
120. Подшивалкина В.И. Социальные технологии: проблемы методологии и практики. Кншинзу, 1997.
121. Плотский Ю.М. Теоретические и эмпирические модели социальных процессов. Уч. пособие. М., 1998.
122. Полякова В.А. Технология карьеры: Практическое руководство. М., 1995.
123. Поппер К. Открытое общество и его враги. М., 1992.
124. Правила игры. М., 1994. № 4.
125. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса: новый диалог с природой. М., 1986.
126. Проблемы методологии. Сб. научных статей. Самара, 1988.
127. Производитель труда "белых воротничков". М., 1986.
128. Профсоюзы и проблемы социальной технологии: Тезисы международной научно-практической конференции. Уфа, 1994.
129. Психологические аспекты управления. М., 1984.
130. Пцоловский Т. Принципы совершенной деятельности. К., 1989.

131. Рабочая книга практического психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности. М., 1996.
132. Радченко А.И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход. М., Ростов-на-Дону, 1997.
133. Раушер А. Частная собственность в интересах человека труда. М., 1994.
134. Русская идея. М., 1992.
135. Русский геополитический сборник. 1998. № 3.
136. Самореализующиеся системы. М., 1964.
137. Санталайнен Т., Воутилайнен Э., Порене П., Ниссиен Й. Управление по результатам. М., 1988.
138. Сарагоса Ф.М. Завтра всегда поздно. М., 1989.
139. Свириденко С.С. Информация, информационные технологии в современном обществе. М., 1993.
140. Скидмор М.Д.Ж., Трипп М.К. Американская система государственного управления. М., 1993.
141. Старосьцк Е. Элементы науки управления. М., 1965.
142. Страссман П. Информация в век электронки. Проблемы управления. М., 1987.
143. Слепенков И.М., Аверин Ю.П. Основы теории социального управления. М., 1991.
144. Современные социальные технологии: сущность, многообразие форм и внедрения: Материалы международной научно-практической конференции в Белгороде, 18—20 апреля 1991 г. Белгород, 1991. Т. 1—4.
145. Социальное управление: Словарь. М., 1994.
146. Социальные технологии: вопросы теории и практики. Материалы международного симпозиума. Киев, 1994. Кн. 1—2.
147. Социальные технологии в системе производства зарубежных стран: Хрестоматия. Под ред. Г.Д. Никредина, Е.М. Бабасова, Н.И. Бушина и др. Минск—Волгоград, 1993. Т. 1—2.
148. Стефанов Н. Общественные науки и социальная технология. М., 1976.
149. Социальные технологии. Толковый словарь. М., 1995.
150. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. М., 1997.
151. Социальная безопасность. Уч. пособие. М., 1997.
152. Социальный менеджмент. М., 1997.
153. Социальные технологии. Толковый словарь. М.—Белгород, 1995.
154. Столыпин П.А. Нам нужна великая Россия. Полн. сбор. речей в Государственной Думе. М., 1992.
155. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М., 1991.
156. Тихомиров Н.П., Райцми В.Я., Гаврилец Ю.М., Спиридонов Ю.П. Моделирование социальных процессов: Учебное пособие. М., 1993.
157. Тарасов В.К. Персонал — технология: отбор и подготовка менеджеров. Л., 1989.
158. Тер-Акопов А.А. Безопасность человека. М., 1998.
159. Тихомиров Ю.А. Управленческое решение. М., 1972.
160. Толковый словарь по управлению. М., 1994.
161. Трапезников В.А. Управление и научно-технический прогресс. М., 1983.
162. Гощенко Ж.Т. Социальные резервы труда. Актуальные вопросы социологии труда. М., 1989.
163. Уотермен Р. Фактор обновления. Как сохраняют конкурентоспособность лучшие компании. М., 1988.
164. Управление, информация, интеллект. М., 1987.
165. Управленческое консультирование. Т. 1—2. М., 1992.
166. Учебный социологический словарь / Под ред. С.А. Кравченко. М., 1997.

167. Управленческие процедуры. М., 1998.
168. Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление — это наука и искусство. М., 1992.
169. Файоль А. Общее и промышленное управление. М., 1992.
170. Фальмер Р.М. Энциклопедия современного управления. В 5 т. М., 1992.
171. Франкл В. Человек в понских смыслах. М., 1990.
172. Франселла Ф., Баннистер Д. Новый метод исследования личности: Руководство по репертуарным личностным методикам. М., 1987.
173. Франчук В.И. Основы построения организационных систем. М., 1997.
174. Франчук В.И. Общая теория управления. М., 1994.
175. Форд Генри. Моя жизнь. Мои достижения. М., 1989.
176. Форд Генри. Сегодня и завтра. М., 1992.
177. Фрейд З. Психология бессознательного. М., 1989.
178. Фром Э. Иметь или быть? М., 1993.
179. Фрои Г. Рационально управлять. М., 1972.
180. Хайке Ф.А. Пагубная самонадеянность. Ошибки социализма. М., 1992.
181. Хакен Г. Синергетика. М., 1990.
182. Харрингтон Дж. Х. Управление качеством в американских корпорациях. М., 1990.
183. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Т. 1, 2. М., 1986.
184. Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр: Учебное методическое пособие. М., 1991.
185. Чавес М.С., Кулей Х.В. Социальная наука и социальная технология // Общественная наука и современность. 1992. № 6. С. 101—103.
186. Человеческий фактор. В 6 т. М., 1993.
187. Швырев А.В. Технология творчество решения проблем (эвристический подход, или книга для тех, кто хочет думать своей головой). Белгород, 1995.
188. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Уч.-практическое пособие. М., 1997.
189. Шепень В.М. Управленческая этика. М., 1989.
190. Шепень В.М. Имиджелогия: секреты личного обаяния. М., 1994.
191. Шушански Я. Методология рационализации. М., 1992.
192. Шедровицкий Г.П. Избранные труды. М., 1995.
193. Шедровицкий Г.П. Организационно-деятельностная игра как новая форма организации коллективной исследовательности. М., 1993.
194. Эрхард Л. Благополучие для всех. М., 1991.
195. Эрхард Л. Полвека размышления Речи. Статьи. М., 1993.
196. Эшби У. Введение в кибернетику. М., 1959.
197. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. Самара. 1995.
198. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. М., 1987.
199. Язык рынка. Словарь. М., 1992.
200. Якола Л. Карьера менеджера. Тольятти, 1995.
201. Ясперс К. Смысл и назначение истории. М., 1992.
202. Японский менеджмент: конспект лекций по теории управления. М., 1971.

Содержание

<i>Предисловие</i>	3
Раздел I. История и теория социального менеджмента	5
Глава 1. Истоки появления социального менеджмента	5
Глава 2. Становление социального менеджмента и его научные школы	16
Глава 3. Социальный менеджмент — феномен управленческой культуры конца XX — начала XXI вв.	31
Глава 4. Современная российская доктрина социального менеджмента и технологии ее реализации.	48
Глава 5. Социальная политика — универсальная технология осуществления менеджмента.	57
Раздел II. Методология, предмет и система социального менеджмента	69
Глава 6. Предмет и содержание социального менеджмента.	69
Глава 7. Законы и принципы социального менеджмента	80
Глава 8. Методы социального менеджмента	89
Глава 9. Научные методы социального менеджмента — основа повышения его эффективности	100
Глава 10. Система социального менеджмента	107
Раздел III. Технологии осуществления социального менеджмента	117
Глава 11. Организационные отношения в социальном менеджменте	117
Глава 12. Социальные ресурсы: пути реализации	123
Глава 13. Мотивационный ресурс социального менеджмента	127
Глава 14. Социальный самоменеджмент.	140
Глава 15. Муниципальный социальный менеджмент.	151
Глава 16. Антикризисные стратегии муниципального менеджмента	163
Глава 17. Социальная инженерия — средство реализации социального менеджмента	183

Раздел IV. Инноватика социального менеджмента в XXI веке	197
Глава 18. Концептуально-стратегическое управление фирмой	197
Глава 19. Поиск современного пути общественного развития	212
Глава 20. Управленческая парадигма XXI века	227
Программа курса «Менеджмент в социальной сфере»	240
Краткий словарь базовых управленческих терминов	255
Литература по курсу	264

Учебное издание

**Иванов Валентин Николаевич, Патрушев Владимир Иванович,
Данакин Николай Семенович и др.**

СОЦИАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Под ред. В.Н. Иванова и В.И. Патрушева

Руководитель объединения «Слово» Г.Н. Усков

Редактор О.В. Кирьязов

Художественный редактор Ю.Э. Иванова

Технический редактор Н.В. Быкова

Оператор С.Н. Жигунова

Компьютерная верстка О.М. Чернова

Лицензия ИД № 06236 от 09.11.01.

Изд. № РИФ-211. Подп. в печать 26.04.02. Формат 60×88¹/₁₆

Бум. газетн. Гарнитура «Таймс». Печать офсетная.

Объем 16,66 усл. печ. л., 16,91 усл. кр.-отт., 15,85 уч.-изд. л.

Тираж 5000 экз. Заказ № 136.

**ФГУП «Издательство «Высшая школа», 127994, Москва, ГСП-4,
Неглинная ул., 29/14.**

Тел.: (095) 200-04-56

E-mail: info@v-shkola.ru <http://www.v-shkola.ru>

Отдел реализации: (095) 200-07-69, 200-59-39, факс: (095) 200-03-01.

E-mail: sales@v-shkola.ru

Отдел «книга-почтой»: (095) 200-33-36. E-mail: bookpost@v-shkola.ru

Набрано на персональных компьютерах издательства.

Отпечатано в ОАО «Оригинал», 101990, Москва, Центр, Хохловский пер., д. 7.