

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Стахановский инженерно-педагогический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Луганский государственный университет имени
Владимира Даля»

Кафедра социально экономических и педагогических дисциплин

КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

по дисциплине

**«ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ И
ТЕХНИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ»**

для студентов направления подготовки

44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

магистерские программы: «Безопасность технологических процессов
ипроизводств», «Экономика и управление», «Управление персоналом»,
«Информационные технологии и системы», «Электроснабжение»,
«Профессиональная психология», «Горное дело. Подземная разработка
пластовых месторождений», «Горное дело. Электромеханическое
оборудование, автоматизация процессов добычи полезных ископаемых»,
«Горное дело. Технологическая безопасность и горноспасательное дело».

*Рекомендовано к изданию Учебно-методическим советом
ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»
(протокол № от . .2023 г.)*

Конспект лекций по дисциплине **«Теория и практика управления социальными и техническими системами»** для студентов направления подготовки **Профессиональное обучение (по отраслям)** магистерские программы: «Безопасность технологических процессов и производств», «Экономика и управление», «Управление персоналом», «Информационные технологии и системы», «Электроснабжение», «Профессиональная психология», «Горное дело. Подземная разработка пластовых месторождений», «Горное дело. Электромеханическое оборудование, автоматизация процессов добычи полезных ископаемых», «Горное дело. Технологическая безопасность и горноспасательное дело». / Сост.: Е.С. Гречишкина. – **Стаханов**: ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля», 2023. – 76 с.

Конспект лекций содержит 23 лекций, описание которых сопровождается теоретическими сведениями. К каждой теме приведены вопросы и задачи для самопроверки, список рекомендованной литературы. Предназначены для студентов инженерно-педагогических направлений образовательных организаций профессионального высшего образования и представляют интерес для учащихся колледжей и лицеев.

Составитель:	доц. Гречишкина Е.С.
Ответственный за выпуск:	доц. Карчевская Н.В.
Рецензент:	доц. Черникова С.А.

Содержание

I. Управление как функция организованных систем: цель, механизмы и принципы .	4
Управление государственное	5
Предмет и содержание науки социального управления	6
Принципы социального управления	9
Методы социального управления	13
Функции социального управления	17
II. Социальная система: сущность и основное содержание	21
Понятие «система», «структура», «функция»	21
Основные компоненты общества как системы	23
Основные сферы жизни общества как сложной системы	30
III. Управление производством. .	39
Предприятия и их основные виды	40
Управление социальными процессами на производстве	43
Воспитательная работа в трудовом коллективе	49
IV. Социология управления. .	57
Введение: суть социологии управления	57
Социальное предвидение	59
Методы и требования к процессу социального предвидения. .	60
Социальное прогнозирование	62
Методы социального прогнозирования	63
Социальное проектирование	66
Социальное планирование	69
Социальные технологии	72
Литература	76

I. Управление как функция организованных систем: цель, механизмы и принципы

Логика изложения: - 1. Понятие управления: основное содержание. - 2. Предмет и содержание науки социального управления. - 3. Принципы социального управления - 4. Методы социального управления и его основные функции.

Управление (управление) — объективный процесс упорядочения систем, суть которого состоит в обеспеченности их целостности, поддержании заданного режима их деятельности и достижение цели путем обмена информацией между их подсистемами (управляющей и управляемой системами) по каналам прямой и обратной связи.

Социальное управление как действие на общество с целью его упорядочения, сохранение качественной специфики, усовершенствование и развитие есть непременно, внутренне присущее свойство любого общества, которое вытекает из его системной природы, общественного характера работы, необходимости общения людей в процессе их трудовой деятельности и жизни, обмене продуктами их материальной и духовной деятельности. Трудовая деятельность, материальное и духовное производство, распределение и потребление невозможны без определенной организации, порядка, установленного места и функций человека в коллективе с помощью управления. Управлению по необходимости подлежит и социальное поведение людей, и социальные отношения в целом. Общество всегда предъявляло к человеку, к социальным коллективам определенные требования, которые вытекали из его характера.

В обществе сложились два типа механизма управления: стихийный и осознанный. При *стихийном механизме* упорядоченным, управляющим действием на систему является усредненный результат столкновения и пересечения разных, часто густо сил, что противоречат друг другу, массы случайных единичных актов; это действие является автоматическим по своей природе и не требует вмешательства людей. Таким является, например, рынок - основной регулятор современной экономики, главная управляющая сила производства.

Следует отметить, что под влиянием современного производства и научно - технической революции в индустриально развитых странах широко распространены государственно - монополистическое программирование, регулирование экономики, общественного отношения и духовной жизни. Эти средства способны ослабить рыночную стихию, но не способны отменить ее.

Вместе со стихийными факторами на какой-либо степени развития общества действуют осознанные факторы управления, постепенно формируются специфические общественные институты - субъекты управления, то есть система организаций, которые осуществляют целенаправленное действие на общество.

Осознанные факторы управления в ходе истории потерпели глубоких изменений - от управления через традиции, обычаи, которые сложились и передавались от поколения к поколению еще в первоначальном обществе, к управлению обществом на научной основе в современных условиях.

Критерием эффективности управления является мера адаптации управляющей

системы к изменению внешней среды, которая дает возможность обеспечить самоорганизацию, самосохранение и достижение цели, или оптимизация заданного параметра, управляющая система должна иметь не меньшее разнообразие состояний, чем управляемая.

Системы управления разделяются на: жестко (ригидно) детерминированные (руководящее действие однозначно определяет реакцию управляемой системы) или статистически детерминированные (задается относительно широкий диапазон реакций). *Биологическим системам* присущи два уровня управления - организменный (он воспроизводится наследственно и ориентированный на самосохранение популяции, биогеоценоза) и поведенческий (ориентированный на обеспечение нужд системы во взаимодействии с внешней средой). Проблему управления философия рассматривает в плане анализа понятий „управление“, „информация“, „целесообразность“, „регулирование“, „обратная связь“ и т.п., а также исследования природы и функции механизмов управления (особенно в социальных системах). Эти понятия выработали кибернетика, теория

автоматического регулирования и т.п., которые осуществляют разного уровня абстрактные подходы к изучению качественно разных систем и процессов. Особое значение приобретают в философии вопросы, связанные с проблемой „человек-машина“ в связи с созданием автоматических систем управления (АСУ), способных заменить человека в управлении сложными процессами.

Отдельные аспекты управления, сначала только в применении к социальным (политическим) системам, рассматривались, начиная с античности (Платон), особенно же с 18-19 в. Серьезное стимулирующее действие на научную разработку проявила промышленная революция и постановка вопросов о плановой организации общества, которое возникло на ее основе.

При современном уровне развития техники и науки неуправляемыми остаются некоторые стихийные силы природы, которые существенным образом влияют на развитие некоторых областей экономики, в особенности сельского хозяйства. Не подвергаются также строгому регулированию такие явления, как цены на рынке, вкусы и потребности людей и др. Вместе с тем хоть каждое из названных явлений во многом является случайным, в массе своей они носят статистический характер и достоверность их наступления может быть более или менее точно высчитана. Это дает возможность учитывать влияние одно явление на другое.

Управление государственное

Государственное управление - одна из форм деятельности государства, которая обеспечивает реализацию государственной власти через соответствующие управленческие органы; это является важной частицей социального управления. В государственном управлении принимают участие в той или другой мере все органы государства, которые осуществляют его внутренние и внешние функции, которые обеспечивают защиту экономических, политических и социальных интересов граждан (в прошлом — господствующих классов). Система этих органов, распределение между ними управленческой компетенции (обязанностей и прав), установление иерархии и соподчиненность определяются конституциями,

законами и другими правовыми актами. В ежедневной деятельности эти органы в пределах их компетенции обеспечивают реализацию законов (исполнительная деятельность), а также осуществляют собственные действия, необходимые для поддержки общественного порядка и государственной дисциплины (распорядительская деятельность). Есть и государственные органы, основное назначение которых состоит в ежедневном осуществлении государственного управления в общегосударственном масштабе или в определенном регионе, в экономике, образовании, здравоохранении, в охране внутренней и внешней безопасности и других сферах. Деятельность таких чисто управленческих органов по своему содержанию отличается от деятельности законодательной, судебной, прокурорско-надзорной, которая в целом также может рассматриваться как государственное управление.

В современных индустриально развитых государствах основной тенденцией государственного управления является *расширение полномочий* исполнительной власти.

В Украине система органов государственного управления в широком смысле слова возглавляется представительными органами государственной власти (например, народные депутаты разных уровней). Представительные органы формируют исполнительно-распорядительные системы управления.

Предмет и содержание науки социального управления

Процессы управления как особый вид человеческой деятельности возникают из необходимости обеспечить целеустремленность и согласованность работы коллективов людей. Управление всегда характеризуется двумя взаимосвязанными сторонами: организационно - техническими и социально - экономическими. Если организационно-техническая сторона управления порождается разделением труда, ее специализацией и кооперацией и зависит от уровня развития производства, то социально-экономическая определяется социально-экономическими условиями, которые сложились в данном обществе. Поэтому сущность управления необходимо рассматривать и оценивать с позиции единства отношений управления, его двух сторон. В условиях современного общества социальное управление становится деятельностью, которая охватывает весь процесс общественной жизни: политическую сферу, а также сферы материального и духовного производства.

Цели социального управления. Начальным пунктом социального управления является формирование и выбор целей управления. Любой вид социального управления тем и отличается от управления в технических и биологических системах, что действие субъекта управления (управляющей подсистемы) на объект управления (на подсистему, которой управляют) происходит путем определения цели деятельности. Формирование целей и задач социального управления выходит из глубокого и всестороннего анализа развития общества. Социальное управление воплощается в системе целей: перспективных и текущих; организационно-технических и социально-экономических; народнохозяйственных, отраслевых, региональных и

т.д. При этом оно призвано планировать, организовывать, координировать, стимулировать, контролировать деятельность коллективов и отдельных людей, направленную на достижение поставленных целей.

Предмет науки социального управления. При определении предмета науки социального управления исходят из сущности управления как особой функции, возникающей из необходимости руководства совместной деятельностью. Поэтому изучать управление означает изучать, прежде всего, отношения между людьми в ходе целенаправленного воздействия на общественные процессы, выявлять законы формирования отношений управления с тем, чтобы на их основе установить принципы управленческой деятельности, формы и способы их осуществления. Таким образом, *предметом* науки социального управления являются отношения управления, которые представляют собой сложный комплекс стойких взаимосвязей и взаимодействий людей и коллективов в процессе управленческого взаимодействия. Отношения управления реализуются через информацию, отражающую формы связей в процессе управления социальными системами.

Результатом управленческой деятельности являются решения, а также направленные на реализацию стоящих перед управляемым объектом задач такие функции управления, как планирование, организация, координация, стимулирование и контроль над совместными действиями людей в процессе коллективной деятельности на основе учета общественных и личных интересов. При этом социальное управление охватывает разнообразные общественные отношения (политические, экономические, культурные) и находится под воздействием совокупности факторов как объективного, так и субъективного характера. Вопрос о сочетании объективного и субъективного в управлении - это вопрос о взаимодействии механизма объективного развития социальной системы и механизма сознательного использования социальных законов в системе управления.

Содержание науки социального управления. Содержанием науки социального управления является выявления законов, закономерностей, разработка принципов, функций, форм и методов целенаправленной деятельности людей в процессе управления обществом. Поэтому в основу науки управления должны быть положены социальные и экономические законы. Однако в ней используется также некоторые специфические законы, закономерности и методы.

Теория социального менеджмента. Теория социального управления - комплексная система знаний, которая использует разные методы кибернетики, теории систем, различных социальных наук. Она изучает и разрабатывает пути комплексного применения методов воздействия на людей в социальных процессах.

Теория социального менеджмента включает:

1. Методологические основы социального управления (раскрывается сущность социального управления, его содержание, законы, закономерности и принципы менеджмента).
2. Учение о системе социального управления (освещаются организационные формы систем менеджмента, функции и структура социального управления).
3. Учение о механизме и методы социального управления как о совокупности

средств и рычагов воздействия (рассматриваются экономический, организационно-распорядительный, социально-технологический механизмы менеджмента; их совокупность и взаимное действие).

4. Учение о процессе социального управления, его свойствах и динамике; типология его частей, целей процесса социального управления, связь со структурой; информационное обеспечение процесса управления.
5. Учение о качестве и эффективности социального управления (освещается культура и стиль менеджмента, научная организация управленческой работы, искусство управления, дается оценка эффективности и указываются пути ее повышения).

Характерными особенностями научного социального управления являются:

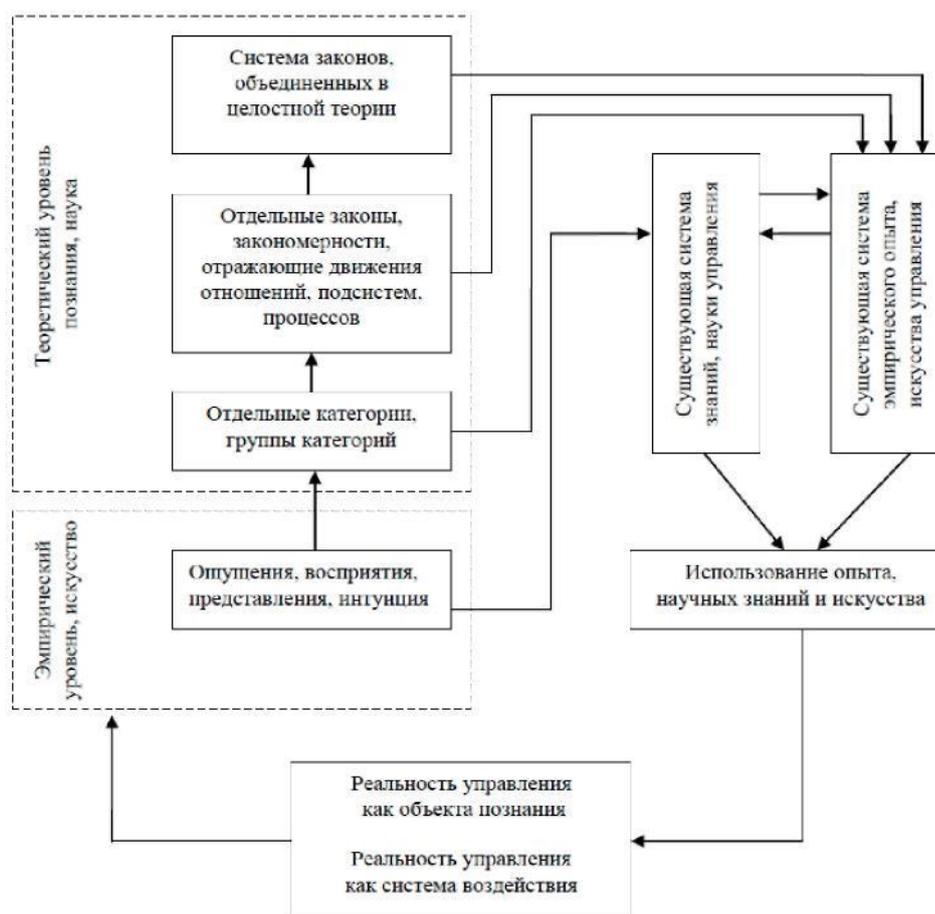
- познание и сознательное использование социальных законов, законов и закономерностей управления;
- обеспечение системности и непрерывности процесса управленческих действий;
- моделирование объектов, которые управляются и субъектов управления, количественные и качественные измерения явлений;
- взаимосвязь и взаимодействие государственного, хозяйственного и гражданского менеджмента.

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

Наука и искусство социального управления.

Необходимо различать науку управления от искусства управления. Искусство менеджмента определяется привычками, интуицией, способностями людей, их умением творчески применять науку управления в социальной практике с учетом конкретных особенностей функционирования объекта и субъекта социального управления. Хотя социальное управление подчиняется объективным законам и закономерностям, индивидуальные особенности личности (должностные, профессиональные, возраст), обусловленные одаренностью, знаниями, жизненным опытом непосредственно влияют на управление. Именно поэтому социальное управление - наука и искусство, поскольку в нем всегда объединено объективное и индивидуальное. Роль науки и искусства в социальном управлении схематично показана на рисунке №1.

Принципы социального управления



Основные подходы к изучению проблем социального управления:

- конкретно-исторический, который предполагает изучение отношений социального управления как процессов, развивающихся и изменяющихся 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 управления относятся: моделирование (применяются различные виды моделей - вербальные, физические, графические, математические и др.), эксперимент, методы социологические и психологические (опросы, тестирование, наблюдение и т. д.) и экономико-математические (программирование, теории игр и информации, анализы корреляционный, факторный и др.).

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

Типы отношений социального управления

Различают следующие отношения управления:

- между управляющей и управляемой подсистемами, т. е. между субъектом и объектом непосредственного социального 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;
- между руководителями и подчиненными: в каждом звене управления - в (отношения субординации) и в разных звеньях управления (отношения координации).

Кроме того, отношения социального управления подразделяются на следующие:

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

Законы социального управления. В системе законов социального управления ведущую роль играют объективные, то есть такие, которые не зависят от сознания и воли людей социальные и экономические законы. Их действие проявляется только в деятельности людей и, следовательно, зависит от того, насколько полностью 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 такие: социального развития; социальной мобильности; 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. Основные положения теории социального управления группируются вокруг ее законов и закономерностей, через которые обнаруживают взаимосвязь, так как именно в них раскрывается содержание теории менеджмента, основные функции, методы и структуры, а также особенности процесса управления.

К основным законам социального управления относятся:

- Закон единства системы социального управления, обусловленный культурными, политическими и экономическими условиями общественного развития. Системе социального управления органически присуще единство, определяющее основные процессы ее функционирования, характер формирования и развития. Система социального управления едина, что проявляется в неразрывной цепи отношений управления от высших органов административно-государственного управления до низших его звеньев, в единстве социального управления всеми составными глобальных целей и интересов общества, в единстве основных функций и методов менеджмента.
- Закон пропорциональности управляемой и управляющей подсистем социальной системы, предполагающий рациональную соотносительность внутри них, а также между ними с целью обеспечения наиболее эффективного функционирования этих подсистем.
- Закон оптимального соотношения централизации и децентрализации функций социального управления. Уровень централизации управления изменяется в процессе общественного развития, и это изменение является законом социального управления. Для каждого этапа общественного развития должен быть свой оптимальный уровень централизации (децентрализации). При этом чем выше уровень, на котором принимается решение, и ниже ступень, для которой оно предназначено, тем выше уровень централизации управления.
- Закон участия населения в социальном управлении, повышении его эффективности и ответственности, поскольку общественное производство материальных и духовных благ подчинено цели удовлетворения потребностей населения.

Принципы социального управления. Под принципами социального управления следует понимать правила, основные положения и нормы поведения, которыми руководствуются органы управления в процессе руководства в силу экономических условий, которые складываются 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, присущим им общим черт, характерных фактов и признаков, которые становятся общим началом их деятельности.

Следовательно, принципы социального управления - это руководящие идеи, исходные положения, которые отображают законы развития отношений управления. Взаимосвязь принципов, законов и закономерностей можно представить в такой последовательности: законы социального развития - социальные и экономические законы соответствующего периода (этапа) социального развития - законы и закономерности социального управления - принципы социального управления. При этом важное различие принципов и методов социального управления состоит в том, что принципы управления не выбирают - им следуют. Принцип позволяет формировать систему методов и каждый метод в отдельности, но каждый отдельный метод не имеет такого же воздействия на

принцип управления.

Таким образом, принципы социального управления должны быть следующими:

- основываться на законах развития общества, его социальных и экономических законах и законах менеджмента;
- соответствовать целям социального управления, отражать основные свойства, связи и отношения менеджмента;
- учитывать временные и территориальные аспекты процессов социального управления;
- иметь правовое оформление, т. е. быть закрепленными в различных нормативных документах, поскольку каждый принцип социального управления целенаправлен, т. е. его применяют для решения конкретных организационно-политических и социально-экономических задач.

К основным относятся следующие принципы социального управления:

- единоначалия в принятии решений и коллегиальности при их обсуждении;
- единства административно-государственного, хозяйственного и социально-культурного менеджмента;
- сочетания отраслевого и территориального социального управления;
- научности социального управления;
- прогнозирования социального управления;
- мотивации (стимулирования) труда;
- ответственности за результаты социального управления;
- рационального подбора, подготовки, расстановки и использования кадров;
- экономичности и эффективности социального управления;
- системности (рассмотрение объекта или субъекта управления как систем, состоящих из различных звеньев, т. е. систем, стремящихся к реализации различных целей);
- иерархичности (рассмотрение систем как многоступенчатых, многоуровневых, требующих деления на элементы. При этом каждая ступень управляет нижестоящей ступенью и одновременно является объектом управления вышестоящей ступени);
- необходимого разнообразия (управляющая система должна быть не менее сложной и разнообразной, чем управляемая);
- обязательности обратной связи (получение информации о результатах воздействия управляющей системы на управляемую 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.

Методы социального управления

Методы управления - это способ осуществления управляющего действия или способ реализации (достижения) целей социального управления. В наиболее

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

К *основным методам* 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 этой связи различают методы управления экономические, организационно-административные и социально-психологические.

Экономические методы. Экономические методы управления представляют собой способ достижения целей управления (средства) на основе реализации требований экономических законов. Иными словами, под экономическими методами менеджмента в современном значении понимают экономический расчет, основанный на сознательном использовании системы экономических законов и категорий рыночной экономики. (Напомним, что *рыночная экономика* - это экономическая система, цели которой достигаются в процессе функционирования свободного рынка с минимальным государственным вмешательством. - См.: Современная западная социология: Словарь. - М., 1990. - с. 432).

Среди многообразия экономических методов управления можно выделить, например, методы экономического стимулирования (См.: Организация управления общественным производством: Учебник (Под ред. Г.Х.Попова, Ю.И.Краснопляса. М., 1984.-256 с.).

Экономическое стимулирование представляет собой метод социального управления, которое опирается 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 наибольшей прибыли. Экономическое стимулирование базируется на следующих основных принципах:

- взаимосвязи и согласованности целей экономического стимулирования с целями развития организации;
- дифференциации экономического стимулирования, направленной на реализацию необходимых изменений в структуре производства;
- сочетания экономического стимулирования с другими методами мотивации;
- сочетания экономического стимулирования с экономическими санкциями, предусматривающими материальную ответственность организаций и отдельных работников.

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

- 1) приемы, которые ориентированные на работников. К ним относятся:
 - а) постановка перед работником четких таких целей, которые можно достичь (например, рабочим, которые превысили договоренную норму выработки, выплачиваются премии);
 - б) модификация поведения (применение наказаний и поощрений с целью улучшения поведения человека);
 - в) переподготовка (прохождение курса обучения перспективным специальностям за счет организации);
- 2) приемы, ориентированные на работу. Это:
 - а) усовершенствование рабочих мест и расширение сферы деятельности работников ((т. е. такое распределение обязанностей в организации, при котором на работников возлагается больше ответственности за ее деятельность в целом);
 - б) гибкий график работы (то есть такой режим работы, при котором работники могут самостоятельно планировать время начала и конца работы);
 - в) телекоммуникация и домашние офисы (т. е. работа на дому с подключенными к офису телефоном, компьютером и факсом);
 - г) сокращение рабочего времени и распределение функциональной нагрузки как средства минимизировать число появлений;
- 3) приемы, которые ориентированы на организацию. К ним относятся:
 - а) расширение полномочий (то есть предоставление работникам больших возможностей для участия в повседневных делах организации);
 - б) участие в достижении целей (то есть получение регулярных денежных вознаграждений за успешные результаты коллективной работы).

Организационно-административные методы. Данные методы управления основываются на власти, дисциплине и ответственности. Организационно-административное действие 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 осуществление рекомендаций по организации и совершенствованию тех или иных процессов, подвергаемых организационно-административному воздействию;
- контроль и надзор за деятельностью организации или отдельных работников.

Основной формой реализации и применения организационно-

административных методов социального управления являются распорядительство и оперативное вмешательство в процесс управления с целью координации

усилий его участников для выполнения поставленных перед ними задач.

Выделяют три основные группы организационно-административных методов:

- организационно-стабилизирующие. Содержание этих 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 этим 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 этим 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 - распорядительных методов менеджмента используются как отдельно, так и совместно, дополняя друг друга. (См.: Щекин Г.В. Теория социального управления. - К., 1996. - с. 328).

Социальные и психологические методы. Социальными и психологическими методами управления называются способы управляющего действия, которые опираются 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. Условно социальные и психологические методы управления можно разделить на три основные группы:

- *социальные методы управления*, которые включают широкий спектр социально-политических методов, методов социального нормирования, социального регулирования, морального стимулирования и др.

Методы социального нормирования дают возможность упорядочить социальные отношения между коллективами и отдельными работниками путем введения разных социальных норм.

Социально-политические методы включают политическое образование и привлечение работников к участию в социальном управлении.

К конкретным методам социального нормирования относятся правила внутреннего трудового распорядка, правила внутрифирменного этикета, формы дисциплинарного воздействия.

Методы социального регулирования используются для упорядочения социальных отношений путем выявления и регулирования интересов и целей различных коллективов, групп и индивидуумов. К ним относятся договоры, взаимные обязательства, системы отбора, распределения и удовлетворения социальных потребностей. Методы морального стимулирования используются для

поощрения коллективов, групп, отдельных работников, достигших

определенных успехов в профессиональной деятельности:

- *социально-психологические методы управления.* Представляют собой конкретные способы и приемы воздействия на процесс формирования и развития коллектива, также на процессы, протекающие внутри него. Эти методы основаны на использовании социально-психологического механизма, действующего в коллективе, куда входят формальные и неформальные группы, роль и статус личности, система взаимоотношений, социальные потребности и другие социально-психологические аспекты. Социально-психологические

методы управления отличаются прежде всего мотивационной характеристикой, определяющей направление воздействия. Среди способов мотивации выделяют: внушение, убеждение, подражание, принуждение, побуждение и др. Цель применения социально-психологических методов - обеспечить растущие социальные потребности человека, его всестороннее гармоничное развитие и повысить на этой основе трудовую активность личности и деятельность коллективов.

- *психологические методы управления.* Направлены на регулирование отношений между людьми путем оптимального подбора и расстановки персонала. К ним относятся такие методы: комплектования малых групп; гуманизации труда, профессионального отбора и обучения и др. Методы комплектования малых групп позволяют определить оптимальные количественные и качественные соотношения работников 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 психологическим характеристикам наиболее соответствуют требованиям выполняемой работы.

Выводы:

1. Различают конкретно-исторический, аспектный, комплексный и системный подходы к изучению проблем менеджмента, а также различные типы отношений социального управления. В системе законов социального управления ведущую роль играют социальные законы, к которым относятся закономерности социального развития, стратификации, мобильности, формирования социального характера и др. Основными законами менеджмента являются законы единства системы управления, пропорциональности управляемой и управляющей подсистем, оптимального соотношения централизации и децентрализации, участия различных слоев в социальном управлении и др.

2. Принципы менеджмента - это руководящие идеи, основные положения, отражающие закономерности развития отношений управления. Системы принципов управления применяются в процессе общественного развития, хотя основные из них (принципы единоначалия, подбора и мотивации персонала, эффективности, системности, иерархичности, необходимого разнообразия, обратной связи и др.) действуют на всех исторических этапах.

3. Методы менеджмента - это различные способы достижения целей

социального управления. По содержанию методы управления отражают требования основных законов социального развития, в связи с чем их подразделяют на три большие группы: экономические, административные и социально-психологические. (Щекин Г.В. Теория социального управления. -К, 1996).

Функции социального управления

Содержание любого вида и направления управленческой деятельности конкретно проявляется в его функциях. Если исходить из того, что функциями называют определенную деятельность, обязанности, назначения, роль, то функциями управления могут быть определенные виды управленческой деятельности, сущность которых состоит в целенаправленном влиянии на объект управления. Функции управления обеспечивают выявление и обоснование характеристик цели и путей развития объекта управления, а также соответствующих образов достижения целей развития объектов управления. Если цели и задачи отображают содержание деятельности субъектов управления, то функции отображают формы и методы управленческой деятельности.

Управление вообще можно представить как непрерывную серию

взаимосвязанных и осуществляемых на практике управленческих функций. Управление можно рассматривать как процесс, поскольку работа по достижению целей не является разовым действием, а является серией непрерывных влияний. Каждое действие и влияние, которое осуществляется в процессе управления, в свою очередь выступает как процесс целенаправленного влияния на социальные структуры и отношения.

Один из авторов первой разработки функций управления, *А.Файоль*, выделил пять исходных функций. По его мнению, управлять — это значит прогнозировать, планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать. Другие авторы предлагают другой перечень функций: планирование, организация, командование, мотивация, руководство, координация, контроль, коммуникация, исследование, оценка, принятие решений. Несмотря на различие и в новом перечне функций управления, наиболее важные из них остались неизменными.

Это обусловлено социальной природой управления. Социальное управление как регулирование процессов развития систем, которые создают социальную сферу общественной жизни, состоит из функций, присущих именно данным разновидностям социальной управленческой деятельности.

В соответствии с этим существует два подхода к определению функций: *первый* вытекает из назначения и направленности влияния, второй - из характеристики самого процесса управления. Относительно первого подхода выделяют три группы конкретных функций социального управления:

- 1) изменения в условиях, качестве и в образе жизни людей;
- 2) формирование и развитие социальных качеств личности;
- 3) формирование, функционирование и развитие социальных систем как целостных образований.

В соответствии со вторым, процессным подходом выделяют диагностическую, организационную, регулятивную, учетно-контрольную функции по их органическому единству.

Функции назначения и направленностей влияния ориентированы преимущественно на создание благоприятных условий жизни людей и последовательное их улучшение. Важно подчеркнуть, что создание благоприятных условий жизнедеятельности зависит, прежде всего, от самого человека, и он в первую очередь должен использовать такую возможность, имея во внимании то, что полнейшего равенства в обществе не может быть. В свою очередь, социальное управление одной из своих целей имеет стремление смягчить следствия естественной и социальной неровности людей путем приведения соответствующей социальной политики. Путем управления в данном случае могут быть отняты частицы доходов у богатой частицы населения для помощи бедным, предоставление последним некоторых льгот для получения образования, трудоустройства, здравоохранения и т.д. Но размеры такой помощи ограниченные и не могут быть значительными, а также не должны приводить к потерям стимулов к работе. В противоположном случае может возрасти безработица и даже наступить деградация некоторых пластов общества.

Функциями социального управления первой группы являются также создание условий, которые гарантируют права и свободы человека, поддержку и усовершенствование условий участия граждан в управлении социальными процессами.

Функции второй группы охватывают процессы внутренних изменений в самом содержании жизнедеятельности, то есть в самом образе жизни людей, а не в его условиях, а также в их социальных качествах, а не в условиях их формирования. К этой группе относятся такие функции: формирование, поддержка, развитие творческой энергии, инициативы, самостоятельности, а также восприимчивости к инновациям и росту образовательного и культурного уровня человека.

Третья группа связана с целенаправленным влиянием на процессы формирования, функционирования и развития социальных систем как целостных образований на смену их социальной организации и структуры. Будучи результатом естественного развития общественных изменений, социальной системы (классы, этносы, семья, демографические группы и т.д.), воспринимают в процессе своего формирования и развития, разные управленческие влияния, которые могут радикально повлиять на их изменения.

Второй подход к анализу функций социального управления определяют как процессный. Срок „второй“ не означает, что можно использовать только первый или второй подход, их применяют одновременно, и первый без второго они не осуществляются. Формула их применения такая: определенные общественные назначения находят определенные формы и методы осуществления. Особенности функций при процессном подходе заключаются в том, что они формулируются не

спонтанно, а представляют собой определенную систему.

Последовательно выполняемые функции в единстве и взаимосвязи создают управленческий цикл. Он осуществляется таким образом.

Все начинается из сбора информации. Именно эта функция открывает управленческий цикл. Сущность ее заключается в том, что она обосновывает цели управления, разработку задач и способы их реализации, информационно обеспечивая социальную диагностику. *Социальная диагностика* — это вид оперативного анализа социального субъекта с целью определения его состояния, оценки конкретной ситуации, в которой он существует, проблемных характеристик. Результатом такого анализа является описание социального объекта путем использования адекватной ему системы показателей, то есть количественных и качественных характеристик отдельных свойств и состояний этого объекта.

Следующим этапом и функцией социального управления выступает принятие управленческих решений. *Управленческое решение* — это не просто документ, который представляет собой определенный план действий. Это развернутый во времени, логический, эмоционально психологический, правовой - организационно-правовой процесс, который осуществляется в пределах компетенций субъекта управления. Результатом этого процесса является определенным образом зафиксированный проект любых изменений в конкретных системах общества. Учитывая то, что управленческое решение не просто принимается на втором этапе управленческого цикла, но и сопровождает следующие этапы, проблема решения имеет особое решение.

Третьим этапом и функцией управления является организация. Она направлена на создание и взаимодействие двух систем: системы, которая управляет (субъект управления) и системы, которой управляют (объект управления). Оптимальная организация, с помощью которой координируется деятельность людей на достижение определенных целей, значение повышает эффективность социального управления за счет, во-первых, систем призванного и сознательного объединения людей, а во-вторых, наличия комплекса организационных положений (регламентов, нормативов, инструкций, требований, системы ответственности), которые определяют порядок управления.

Четвертый этап и функцию управления представляет регулирование, направленное на сохранение, поддержку и усовершенствование системы, которой управляют. В этой системе действуют тенденции организации и дезорганизации, именно поэтому необходимо регулирование. Оно всегда связано с правом, с влиянием на сознание и поведение людей, с обеспечением стабильности функций управления. На этом этапе снова принимается управленческое решение, но регулятивного характера.

Управленческий цикл завершает функции учета и контроля. Учет - это получение, обработка, анализ и систематизация информации, которая, по общему правилу, выражается в количественной форме. К *основным видам учета* относятся: статистический, бухгалтерский, оперативно-технический и т.д.

Контроль представляет систему наблюдений и проверки соответствия процесса функционирования системы, который управляется принятым решением,

а также определением результатов управления. Контроль — это процесс, с помощью которого выясняется, достигает ли общество или определенная система

(организация) своих целей, определяются ли проблемы, которые возникают, для принятия новых решений. Все это предусматривает принятие мер для предотвращения возможного вреда социальной системе.

Контроль дает возможность определить, есть ли потребность просматривать предыдущие планы, поскольку они не выполнены, или их нельзя реализовать в принципе. Такая связь между планированием и контролем завершает управленческий цикл, благодаря которому управление представляется как процесс

реализации взаимосвязанных функций. Понятно, что такое деление

управленческого цикла на функции и соответствующие этому этапы управления является условными. Все они взаимосвязаны, переплетаются и накладываются друг на друга. Ни одна функция отдельно не дает представления об управлении. Только все они вместе и составляют процесс социального управления. (Социология. Учебник (под ред. Проф. Н.Ф.Осиповой). - Харьков, 2007).

Контрольные вопросы:

Управление государственное.

Предмет и содержание науки социального управления.

Принципы социального управления.

Методы социального управления.

Функции социального управления.

Список использованной литературы:

1. Кохановский А.Г. «Основы теории управления социальными системами». - Харьков, 2001.
2. Сальгин С.И., Столяренко Л.Д. «Психология управления». - М., 1997.

II. Социальная система: сущность и основное содержание *Логика изложения:* - 1. Понятие «система», «структура», «функция». - 2. социальная система и ее особенности. - 3. Основные компоненты общества как системы.

Понятие «система», «структура», «функция»

Наиболее сложной социальной системой является *общество*, а его элементами выступают люди, социальная деятельность которых обусловлена определенным социальным статусом, который они занимают, социальными функциями (ролями), какие они выполняют, социальными нормами и ценностями, принятыми в данной системе, а также индивидуальными особенностями (мотивы деятельности, ценностные ориентации, интересы и т.п.). Детальный анализ общества возможный только при условии применения системного подхода.

Системный подход это исследования любого объекта, который состоит из

простых элементов, между которыми существует закономерная связь или взаимодействие. Прежде чем перейти к анализу общества как системы, дадим определение основных понятий, которые используются при системном подходе.

Система — это совокупность взаимосвязанных элементов, которые составляют автономный объект. Можно сказать, что под системой понимают определенным образом упорядоченное множество элементов, связанных между собой, составляющих конкретную целостность.

Одной из специфических задач системного исследования состоит в объединении различных знаний относительно объекта в целостную систему, которая стала бы единой теорией этого объекта. Например, любая социальная группа представляет собой сложную систему, не говоря уже об обществе. Такие объекты можно изучать только методом системного анализа.

Каждая система имеет свою структуру. *Структура* — это совокупность элементов объекта. В социологии под структурой понимают стойкие социальные образования, отношения, связи. Структура общества как системы может быть представлена в трех аспектах.

Первый аспект - это большое количество индивидов, в основе взаимодействия которых лежат те или те обстоятельства : (город, село, трудовой коллектив), пол, возраст, семейное положение и т.п.; второй - как иерархия социальных позиций (статусов), которые занимают личности, включенные в деятельность данной системы, и социальных функций (ролей), какие они выполняют в соответствии с социальными позициями, третий - это совокупность норм и ценностей, которые определяют характер и содержание поведения элементов данной системы.

Первый аспект связан с понятием *социального сообщества*, второй - с понятием *социальной организации* и третий - с понятием *культуры*. Таким образом, социальная система выступает как органическое единство трех сторон - социального сообщества, социальной организации и культуры. *Функция* - это и роль, которую выполняет элемент в системе. В обществе постоянно или на протяжении продолжительного времени существуют и функционируют социальные организации, социальные сообщества.

Относительная стойкость и функциональная целесообразность социальных структур содействует стабильности общества. Каждая структура

регламентирует и воссоздает определенные виды жизнедеятельности и связей.

Институт финансов регулирует обмен товаров, институт семьи - брачные отношения, социально-профессиональные сообщества поддерживают

общественное разделение труда и т.п.

Нужно иметь в виду то, что социальные структуры реализуют свою роль, поддерживая стабильность общества только при условии их законности, то есть тогда, когда их целесообразность признается большинством населения.

Системы могут быть : *техническими* (автомобиль, самолет, космический корабль) *биологическими* (какой-либо живой организм - человек, животное, насекомое); *физические* (солнечная система) и т.п. Социальная система является наиболее сложной в сравнении с ними. Сложность социальной системы

заключается в том, что ее основным элементом является человек. И если в других системах явления в соответствии с действующими законами всегда повторяются в подобных условиях : (22 июня - кратчайшая ночь и самый длинный день, 22 декабря наоборот, 22 сентября - день осеннего солнцестояния день и ночь становятся равными за протяжностью, 22 марта - день весеннего солнцестояния, так было 100 лет назад, так будет и через тысячу лет и т.п.).

В январе 1986 г. ученые наблюдали комету Галлея, которая через каждое 76 лет подходит близко к Солнцу и поэтому становится видимой с Земли. С точностью до часа можно вычислить, когда данная комета снова появится в ночном небе. А вот действия и поведение людей всегда субъективны. Поэтому хоть и люди приступают к конкретным действиям, необходимость которых обусловлена определенными законами, их поведение имеет большой диапазон степеней свободы. Попробуйте с точностью спрогнозировать, где вы будете и что будете делать через год в те минуты, когда вы читаете эти строки. Очень сложно спрогнозировать возможные перемены.

Социальные системы бывают:

- а) гомогенные (однородные);
- б) гетерогенные (разнородные).

Гомогенные социальные системы состояются из людей и связей между ними.

Гетерогенные - это люди плюс элементы другой природы. В одном случае можно выделить *социотехнические системы* (человек в единстве с техникой), *социально-экологические* (человек и окружающая среда). Необходимо напомнить, что какая-либо социальная система может быть представлена и как гомогенная, и как гетерогенная. Например, если говорить о Стахановском учебно-научном институте горных и образовательных технологиях, имея в виду коллектив преподавателей, сотрудников и студентов, то в этом случае она будет классифицироваться как гомогенная система (люди и связи между ними). Если же, говоря об СУНИГОТ, мы имеем в виду коллектив преподавателей, сотрудников и студентов, то в этом случае она будет классифицироваться как гомогенная система (люди и связи между ними). Если же, говоря об СУНИГОТ, мы имеем во внимании заведение, то это уже будет гетерогенная система (люди, здания, приборы, технические средства, материальные ценности и т.п.).

Основные компоненты общества как системы

Основными типами выделения и анализа социальных систем являются социальные сообщества, социальные институты, социальные организации.

В западной социологии общепринятым есть определения сообщества, данное американским социологом Джоном Марселем: «*Сообщество - это функционально связанное объединение людей, которые живут на определенной географической территории в определенное время, которые имеют общую культуру и которые составляют определенную социальную культуру и проявляют чувство своего единства в составе отдельной группы*». *Человеческое общество не*

может существовать, не создавая сообществ.

Это обусловлено биологической взаимозависимостью людей, преимуществами сотрудничества и разделения труда, а также исключительной способностью устанавливать общение с помощью символических коммуникаций. Общая деятельность людей порождает сложную систему социальных связей, которая (система) объединяет индивидов в единое социальное целое - социальное сообщество и через нее в социальную систему.

Из давних времен социальные сообщества, такие как род, племя, семья и т.д., обеспечивали людям средства существования, репродукцию человека, общее противодействие силам природы, другим (вражеским) племенам. Все это помогало человечеству не только попасть; а и заложить основы дальнейшего прогресса, развития цивилизации.

Социальные сообщества отличаются большим многообразием видов и форм. За *количественным составом* они меняются от сообщества двух людей (*диады*), к таким, которые насчитывают десятки миллионов; за *продолжительностью существования* - от таких, которые существуют недолго (конкретная аудитория), к таким, которые существуют сотни лет (этносы); за *плотность связей* между индивидами - от разноразмерных объединенных коллективов (протестантская секта) к довольно расплывчатым, аморфным организациям (клуб любителей стиля в музыке). *Функционально* социальные сообщества направляют действия своих членов на достижение групповой цели. Эта цель может мыслиться довольно широко - от назначения, которое должны выполнить военный коллектив, к необходимости определенного количества людей, которые проживают на общей территории (социально-территориальное сообщество).

Социальные сообщества могут возникать спонтанно (своевольно),

институализованно (организованно), быть формальными, или неформальными. Если учитывать, что индивид одновременно может быть членом сразу нескольких сообществ, их классификация является довольно важной и в определенной мере условной. Но, как и любая систематизация, эта классификация призвана содействовать более глубокому пониманию сущности объекта или явления. За

наиболее общей совокупностью признаков можно выделить два широких подкласса социальных сообществ - массовые и групповые.

Массовое социальное сообщество - это совокупность индивидов, которых объединяют общие взгляды, склонности, вкусы и т.п. Например, широкие движения за чистоту окружающего среды, каналов массовой информации, потребители модных, престижных товаров, члены любительских клубов, болельщики спортивных команд, почитатели эстрадных „звезд“.

Массовые социальные сообщества имеют в основном *статистический характер*. В значительной мере они являются неструктурированными, аморфными образованиями ситуативного происхождения, функционируют на основе и в пределах конкретной деятельности. Поэтому они не очень стойкие, им в значительной мере присуща *гетерогенность*, разнородность состава.

В современных условиях массовые сообщества могут серьезно влиять на

жизнь общества. Например, движение „зеленых“ в западных странах, которое направлено на защиту окружающей среды, деятельность Народного Руха Украины в начале 90-х годов XX ст. Современные средства массовой коммуникации создают условия для быстрого формирования социальных сообществ массового характера. Поэтому общество должно изучать эти процессы и направить их в конструктивное русло, лишаясь возможной социальной дестабилизации.

Групповое социальное сообщество (социальная группа) - это совокупность индивидов, которая существует реально, характеризуется целостностью и самостоятельным субъектом исторического и социального действия и поведения.

В обществе существует значительное количество *типов*, видов групп: в зависимости от численного состава различают социальные группы *большие и малые*; от характера связи внутри группы, его прочности, форм осуществления — *первичные и вторичные*; от природы, личности индивидов, которые входят в группу, - *демографические, этнические, региональные*.

Первичная социальная группа - это небольшая группа людей, между которыми существуют прямые контакты, которые отображают разные аспекты их личностей. К первичным социальным группам можно отнести семьи, группу друзей, небольшие производственные коллективы.

Вторичная социальная группа — это группа людей, между которыми почти нет эмоциональных связей и их взаимодействие обусловлено стремлением достичь определенной цели.

В большой группе тяжело установить непосредственные контакты и невозможно создать условия для тесного личного контакта всех членов. Основное значение в таких группах предоставляется не личностными качествами людей, а их умению выполнять определенные функции. Личность отдельного человека почти ничего не значит для такой группы. В качестве примера в данном случае может рассматриваться коллектив большого предприятия.

Для первичной группы, наоборот, ее члены являются уникальными, ни одного из них невозможно заменить другим, например, экипаж самолета, где есть пилот, штурман, бортинженер, бортрадист. Итак, эмоциональные факторы имеют важное значение для существования и функционирования первичной группы.

Малая группа насчитывает от двух до нескольких десятков лиц. Наименьшей социальной группой является диада, которая составляется из двух человек (например, брачная пара). Такая группа характеризуется некоторыми уникальными чертами. Она является непрочной и разваливается с убытием одного члена. Поэтому диада требует положительного, более упорядоченного, более тесного взаимодействия между ее членами, чем группа любого другого типа. Вместе с тем у нее более благоприятные условия для более глубокого эмоционального удовлетворения, чем в любой группе.

Если к группе, которые состоят из двух человек, присоединится третий, создается *триада*, в которой, по обыкновению, создаются непростые отношения. Рано или поздно происходит сближения между двумя членами группы и отмежевания третьего. Третий член группы может играть одну из трех ролей: равнодушного *посредника*, *оппортуниста*, который использует других в своих

интересах; *тактика* по принципу „разделяй и владей". Например, первый ребенок в семье может укрепить связи между родителями, становится объектом их общей любви. С другой стороны, появление ребенка может спровоцировать ревнивость, конфликты, то есть содействовать разъединению родителей.

Социологи обращают внимание на то, что группы с парным числом участников отличаются от групп с непарным числом. В парных более заметны расхождения, противоречия, поэтому они менее стойкие.

Некоторые исследователи считают оптимальной по числу группу из пяти человек. В таких группах, как правило, отсутствуют острые проблемы. Их участники не страдают от шаткости отношений и напряжения, которые присущи диадам и триадам. Если в группу входит больше пяти людей, отдельные из них могут чувствовать себя в изоляции.

Особое место среди малых групп занимают коллективы. Под термином *коллектив* (от лат. соПеспуш — сборный) понимают группу людей, которая достигла в процессе общей деятельности высокого уровня развития.

Интегрирующей основой коллектива является *принцип коллективизма* (выявление интереса к делам и потребностям других людей, добрые отношения и т.п.). Для коллектива характерна сплоченность, которая характеризуется системой внутренних групповых связей, основой которых является мера единства установок членов группы и оценок ими идей, целей, задач и путей их реализации.

Вместе с интегративными признаками в коллективе наблюдаются и *дифференциация* - разделение членов группы на служебно - административной, правовой, лидерской, моральной основе.

Любое внутреннее распределение членов коллектива (формальный или неформальный) прежде всего, должны учитывать возможности *сотрудничества* и взаимопомощи, а также способность к саморегуляции и творчеству.

Каждый член коллектива, владея комплексом социальных установок (под этим термином понимают стойкую целесообразную деятельность личности, направленную на объект, которым является группа людей в составе коллектива), влияет на коллектив. Вместе с тем он сам находится под влиянием коллектива.

В.А. Сухомлинский, характеризуя структуру коллектива, говорил, что это сложная конструкция, в которой переплетаются мысли, чувства, стремления, интересы, влечения очень разных людей. Поэтому в производственных коллективах, кроме формальных групп, предусмотренных структурным

распределением, могут создаваться неформальные группы... Это социальное сообщество, которое формируется на фундаменте межличностных отношений, не имеет официального статуса. Объединение людей осуществляется с учетом общих интересов, а также межличностных симпатий.

Неформальные группы, где есть *неформальный лидер*, могут превращаться в референтные группы со сравнительно жесткими общепринятыми ориентирами. Сущность *референтности* заключается в том, что личность в своей деятельности и поведении ориентируется не только на симпатии и антипатии относительно отдельных лиц, а и на коллективные цели, мысли, оценки. Итак, референтная группа - это социальная группа, которая референтирует ценности общества и по

нормам которой живет и действует индивид, который входит в состав этой группы.

Социологи выделяют три варианта влияния референтных групп на коллектив: *генеративные* (здоровье в социальном аспекте); *дегенеративные* (негативные); *приспособленческие* с признаками социальной мимикрии.

Доказано, что оптимальной для управления является группа из 7-8 лиц. В ее состав должны входить мужчины и женщины разного возраста с разными темпераментами и характерами. Чем разнообразнее по составу коллектив, тем проще им управлять.

Говоря о вековой структуре коллектива, можно привести высказывание *Френсиса Бекона* о том, что человеческое общество как организм, в котором разные представители функционируют как органы. Если кого-то из них нет, организм болеет. В общественном организме молодежи любят, надеются и борются, зрелые люди исследуют и направляют, старики проверяют, подвергают критике и сдерживают.

Мысли *Ф. Бекона* могут стать хорошей основой для раздумий и выводов относительно сохранения в коллективе высокого творческого потенциала, предостережение от необдуманных решений в проведении кадровой политики.

В реальной жизни человек, группа людей, которые занимают разное положение в обществе и принимают неодинаковое участие в экономической, политические, духовной сферах жизнедеятельности, вступают между собой в разные отношения. Чтобы обеспечить стабильность социальных отношений, общество выработало своеобразную систему, которая согласовывает

взаимодействие его элементов. В этой системе особенно важную роль выполняют *социальные институты* - довольно стойкие формы организации и регулирования общественной деятельности людей.

Социальный институт — это исторически закрепленная форма организации общественной жизни. В обществе социальные институты выполняют функции *социального управления* и социального контроля как одного из элементов управления. Социальные институты могут характеризоваться как с точки зрения их

внешней, формальной („материальной“) структуры, так и внутренней, содержательной.

С внешней стороны социальный институт выглядит как совокупность личностей, учреждений, которые имеют в распоряжении определенные материальные средства и осуществляют конкретную социальную функцию. Например, институт образования по формальному боку может быть охарактеризован как совокупность детских садов, школ, ПТУ, техникумов, колледжей, ВУЗ, научно-исследовательских и других организаций, которые входят в систему министерства образования, средств, которые находятся в их распоряжении, сотрудников, притянутых к работе в этих учреждениях и т.п.

С *внутренней*, содержательной стороны социальный институт представляет собой определенную систему целеустремленно ориентированных стандартов поведения личностей в конкретных ситуациях. Например, в системе высшего

образования стандарты поведения воплощены в ролях характерных для данной системы (роль министра, ректора, профессора, заведующего кафедры, доцента, ассистента, лаборанта, студента).

Таким образом, социальный институт определяет ориентацию социальной деятельности и социальных отношений через согласованную систему

целесообразно ориентированных стандартов поведения, их возникновение и обоснование в систему зависит от содержания тех задач, которые решает социальный институт. Каждый такой институт характеризуется наличием цели деятельности, конкретными функциями, которые обеспечивают достижение этой цели, набором *социальных позиций* (статусов) и ролей, а также *системой санкций*, которые обеспечивают поощрение желательной и предотвращение девиантного поведения.

Цель деятельности социального института состоит в удовлетворении конкретной потребности общества. Так, институт юстиции должен удовлетворить потребность общества в соблюдении законности и правопорядка, институт образования - в подготовке подрастающего поколения к зрелой жизни, институт здравоохранения - в поддержке здоровья граждан на надлежащем уровне и т.д.

Социальный статус, или позиция, представляет собой элемент, клеточку социальной структуры общества. Различают приписные социальные статусы (позиции) и те, которые достигаются.

Приписные статусы - это такие статусы, замещения которых не зависят от способностей, усилий, заслуг или стремлений индивида, например, статус женщины в обществе. *Статусы, которые достигаются*, наоборот, это такие позиции, замещение которых непосредственно зависит от лица, например, рабочий – инженер - главный инженер - директор.

Если социальная позиция определяет конкретное место, которое занимает индивид в системе связей данной социальной организации, то *совокупность требований*, которые выставляет индивиду общество, создает содержание социальной роли, соответствующей данной позиции.

Социальная роль - это совокупность действий, которые должен выполнить человек, занимая определенную социальную позицию в организации (роль рабочего, инженера, главного инженера, директора). Ролевые требования (предписания, ожидания, желание соответствующего поведения) воплощаются в конкретные социальные нормы, сгруппированные вокруг социальной позиции.

В нормативной структуре социальной роли по обыкновению выделяются четыре элемента: описание типа поведения; требования, связанные с данным поведением; оценка выполнения этих требований; санкции - социальные результаты действий в пределах этих требований, которые вытекают из социальной роли.

Социальные санкции понимаются в социологии как механизмы, которые устанавливаются и применяются в целом или отдельной социальной группой с целью защиты социальной организации, обеспечения соблюдения норм поведения или других гражданских или групповых установок. Социальные санкции

являются одним из главнейших элементов социального *регулирувания*. Смысл их заключается в том, что они представляют собой внешний стимул, который побуждает к определенному поведению и отношению к деятельности. По своему характеру санкции могут быть *моральными*. Они реализуются непосредственно социальной группой через формы ее поведения, отношение к индивиду. Также практикуют санкции *юридические, политические, экономические*, которые реализуются через деятельность разных социальных институтов, в том числе и тех, которые создаются специально для осуществления этой функции (судебно следственные и другие органы).

Система социальных институтов определяет общественный порядок социума, и, соответственно, его экономический, политический порядок, тип культуры, образования и т.п. Во многом развитие общества осуществляется посредством развития социальных институтов. Чем шире институализованная сфера в системе социальных связей, тем большими возможностями отличается общество. Его зрелость и определяется богатством социальных институтов, уровнем их развития и способностью, готовностью надежно, стойко, профессионально удовлетворять всесторонние нужды индивидов и социальных сообществ.

Развитие социальных институтов проходит в двух основных вариантах. *Во-первых*, создаются новые социальные институты. Так, в условиях формирования государственности Украины возникли такие важные социальные институты: финансы, армия, дипломатия, социальные институты образования, науки и т.п.

Во-вторых, развиваются и совершенствуются уже существующие социальные институты. У них есть значительный потенциал разнообразия и формирования новых социальных институтов. Так, в Украине из недр общей судебной системы развивается *конституционный суд*.

Социальные институты классифицируются на основании содержания, функций, которые они выполняют. В этой связи выделяют экономические, политические, воспитательные, культурные, религиозные институты.

К экономическим социальным институтам относятся те, которые заняты производством и распределением благ, услуг, регулированием денежного обращения, организацией работы и т.п.

Политические социальные институты связаны с установлением, выполнением и поддержкой власти. Политическими институтами являются, например, правительство, парламент, полиция (милиция).

Воспитательными и культурными являются институты, созданные для развития культуры, социализации молодого поколения, передачи ему культурных ценностей общества. К ним относятся семья, школа, научные, художественные заведения.

Религиозные социальные институты помогают удовлетворить потребности, запросы, связанные с пониманием того, что считается сверхъестественным и священным.

Социальные институты играют очень важную роль в обществе. Они выполняют функции социального управления и социального контроля.

С помощью социальных институтов поддерживается социальный порядок

или определенное равновесие в процессе общественной жизни. *Стабильность* в обществе зависит от удовлетворения нужд, в пределах, определенных системой социальных институтов. В случае тотального неудовлетворения интересов, нарушения процесса функционирования социальных институтов в обществе наступает кризис, система контроля разлагается.

Социальные организации - это относительно автономная группа людей, которые хотят достичь, прежде всего, поставленной цели. Основные *признаки* социальной организации - это наличие цели, совокупность статусов и ролей, наличие правил внутри организации, иерархическая структура, подчиненность организациям, которые находятся выше.

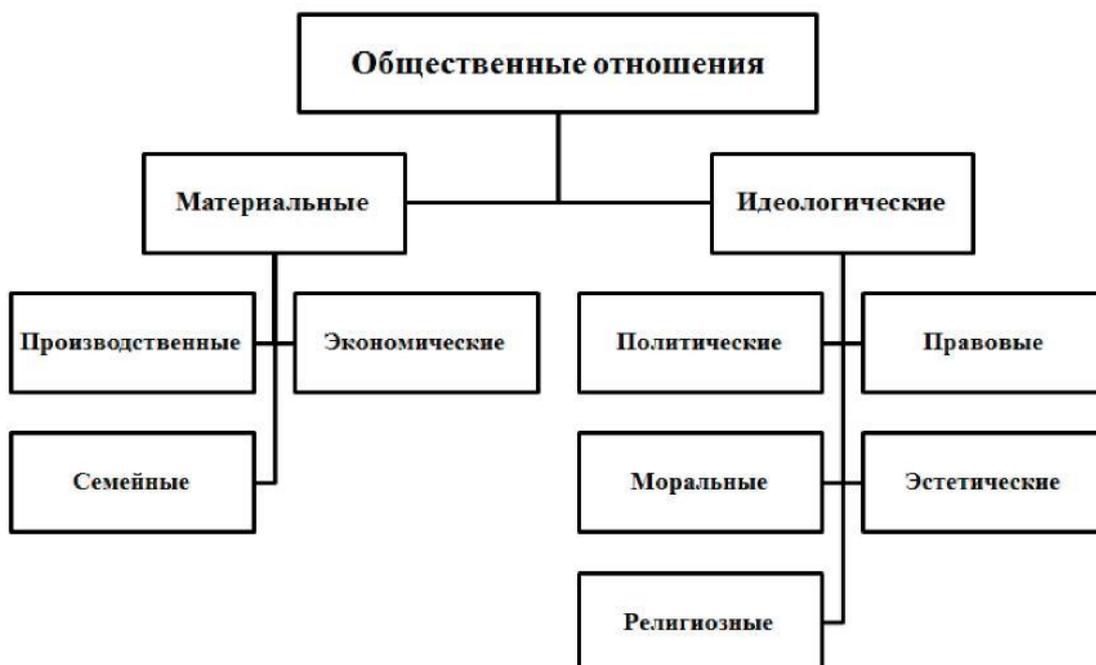
Социальная организация - это форма существования социальных институтов. Например, институт образования в Украине функционирует в таких социальных организациях, как детские садики, школы, профтехучилища, колледжи, техникумы, университеты, академии.

Общество рассматривает социальную организацию как инструмент для достижения определенных целей - экономических, социальных, политических, идеологических. Социальная организация предоставляет человеку возможность реализовать свои нужды и интересы, но в строго определенных границах. Эти границы устанавливаются социальным статусом человека, социальными ролями, которые ей определены, социальными ценностями и нормами, которые приняты в данной социальной организации.

Социальные организации являются ни чем другим как иерархическими социальными системами. Их элементами, как и элементами всех социальных систем, являются люди, связанные между собой на основе иерархии социальных статусов и социальных ролей (например, элементами, которые представляют СУНИГОТ как организацию, являются преподаватели, сотрудники, студенты, которые взаимосвязанные иерархией соответствующих статусов и ролей: ректор, проректоры, деканы, заведующие кафедрами, профессора, доценты, старшие преподаватели, ассистенты, лаборанты, студенты и т.п.).

Основные сферы жизни общества как сложной системы

Сложный характер развития общества обусловлен его довольно сложной структурой, действием в нем многих неоднородных факторов. Прежде всего, в обществе осуществляются разные по своему характеру и содержанию виды общественной деятельности: производственно-экономическая, социально-бытовая, политическая, религиозная, эстетическая и прочие, которые имеют свое социальное пространство. Это пространство очерчивается соответствующим видом общественного отношения, в пределах которых происходит и общественная деятельность. В наиболее обобщенном виде общественные отношения можно представить следующей схемой.



В результате составляются разные сферы жизни общества.

Экономическая сфера включает в себя производство, распределение, обмен и потребление материальных благ. Это сфера функционирования производства, непосредственного воплощения в жизнь достижений научно-технического прогресса, реализации всей совокупности производственных отношений людей, в том числе отношений собственности и средств производства, обмена деятельностью и распределения материальных благ.

Экономическая сфера выступает как *экономическое пространство*, в котором организовывается хозяйственная жизнь страны, осуществляется взаимодействие всех областей экономики, а также международное экономическое сотрудничество. Здесь непосредственно воплощается в жизнь *экономическое сознание* людей, их материальная заинтересованность в результатах своей производственной деятельности, а также их творческие способности. Здесь же реализуется деятельность *институтов управления* экономикой. Значение экономической сферы для развития общества является основополагающим.

Социальная сфера - это сфера взаимоотношений социальных групп, из которых состоит общество, в том числе классов, профессиональных и социально-демографических пластов населения (молодых, лиц зрелого возраста, лиц преклонного возраста и т.п.), а также национальных сообществ по поводу социальных условий их жизни и деятельности.

Социальная сфера - обеспечиваемая обществом система поддержки постоянного воспроизведения субъектов социального процесса. Генетическим источником социальной системы есть семья, которая выполняет функцию социального воспроизведения человека. Генезис социальной системы - это процесс взаимодействия спонтанных и целеустремленно организованных обществом (государством) социальных институтов, которые осуществляют непосредственное жизнеобеспечение, взаимодействие и воспроизведение социальных субъектов. Субстанциональной основой социальной сферы есть социальная деятельность из

возрождения жизни и регулирования социальных отношений между субъектами этой деятельности. Социальная сфера как пространство реализации социальной функции общества охватывает совокупность условий и факторов, которые обеспечивают воспроизведение, развитие и

усовершенствование

взаимодействующих общественных групп и индивидов; ее функционирование тесно связано с другими сферами.

Речь идет о создании здоровых условий производственной деятельности людей, об обеспечении необходимого уровня жизни всех слоев населения, о решении проблем здравоохранения, народного образования и социального обеспечения, о соблюдении социальной справедливости при реализации каждым человеком своего права на работу, а также при распределении и потреблении создаваемых в обществе материальных и духовных благ, о решении противоречий, которые возникают из-за социального расслоения общества, о социальной защите соответствующих слоев населения. Речь идет о регулировании всего комплекса социально-классовых и национальных отношений, которые касаются условий работы, быта, образования и уровня жизни людей.

Компоненты социальной сферы имеют разную степень сложности, находятся в

иерархической зависимости и являются производными от социальной сферы как целостной системы. Их специфика, возникновение и существование обусловлены основной функцией социальной сферы - воспроизведением разных слоев и групп населения как субъектов исторического процесса, их

всесторонним

жизнеобеспечением и поддержкой перспектив их развития.

Анализ социальной сферы предусматривает анализ потребностей индивидов и групп. Противоречивость этих потребностей определяет противоречивость самой социальной сферы и является источником ее самодвижения и саморазвития. Противоречивость между возрастающими нуждами и возможностями является основной в процессе саморазвития, самореализации каждого социального субъекта. Характер и направленность этого процесса детерминирована личными возможностями людей и уровнем развития социальной сферы общества.

Итак, функционирование социальной сферы связано с удовлетворением особого круга социальных нужд. Возможность их удовлетворения обусловлено социальным состоянием человека или социальной группой, а также характером существующего общественного отношения. Мера удовлетворения указанных нужд определяет уровень и качество жизни того или иного человека, семьи, социальной группы и т.п. Это - обобщающие показатели достигнутого уровня благосостояния людей и эффективности функционирования его социальной сферы. На это должна быть направлена социальная политика государства.

Функционирование социальной сферы в обществе определяется, с одной стороны, особенностями культуры и природно-географической средой, а с другого

- базисными социальными универсалиями, что отображают основные нужды человека. Сущность ее развития зависит от уровня цивилизованности конкретного

общества и уровня социально-экономического развития человека и каждого конкретного региона, особенностей социальной инфраструктуры, характера и типа

собственности на предприятиях, социально-политической ситуации в стране, правовых норм и правовых отношений в сфере регулирования социальных отношений, уровня правосознания населения, системы моральных и культурно-духовных ценностей, норм и традиций, которые властвуют в обществе, региональных и природно-климатических особенностей региона и экологической ситуации, и жизни населения, социально-демографической ситуации,

национального менталитета и др.

Политическая сфера — это пространство политической деятельности классов, других социальных групп, национальных сообществ, политических партий и движений, разного рода общественных организаций. Их деятельность происходит на основе политических отношений, которые сложились, и направлены на осуществление их политических интересов.

Эти интересы касаются, прежде всего, политической власти, а также реализации их политических прав и свобод. В интересах одних субъектов - укрепление существующей политической власти. Вторых - ее устранение. Третьи идут к тому, чтобы разделить политическую власть с другими субъектами. В результате все желают в той или той форме влиять на политические процессы в собственных интересах.

Для этого каждый из действующих в политической сфере субъектов, то ли класс, политическая партия или отдельная личность, хотят расширить свои политические права и свободы. Это расширяет границы их политической деятельности, создает больше возможностей для реализации их политических интересов и воплощения их политической воли.

Современные политические процессы существенным образом политизируют сознание многих людей и повышают их политическую активность. Это усиливает роль и значение политической сферы в жизни общества.

Духовная сфера — это сфера отношений людей по поводу разного рода духовных ценностей, их создание, распространение и усвоение всеми пластами общества. При этом под духовными ценностями понимаются не только, скажем, предметы живописи, музыка или литературные произведения, а и знания людей, наука, моральные нормы поведения и т.п., словом, все то, что составляет духовное содержание общественной жизни или духовности общества.

Общественное сознание как основной компонент духовной сферы общества - это отображение общественного бытия в виде мифов, сказок, легенд и т.п. в первоначальном обществе; научных знаний, правовых, политических, этических, эстетических теорий в классовом обществе, а также религиозных верований на определенном этапе развития человеческого общества.

Относительно

общественного бытия, то это, прежде всего, совокупность материального общественного отношения (производственных, экономических, семейных) и богатая людская практика по преобразованию природы и общества.

Прежде всего, выделяют уровни общественного сознания: будничный и теоретический. Будничный уровень, или как еще говорят, повседневный, это отображение общественного бытия большими массами людей в виде мифов, сказок, легенд, притч, пословиц и т.п., а также отображение психического склада личности. Компонентами последнего являются: традиции, обычаи, привычки, стойкий вкус и временные психические явления: паника, мода, слухи и т.п.

Теоретический уровень включает научные, политические, правовые, этические, эстетичные теории и сформированные религиозные взгляды

К формам общественного сознания относятся: политическое, правовое, моральное, эстетическое, религиозное сознание.

Политическое сознание. Среди форм общественного сознания политическое сознание занимает особое место уже потому, что в нем наиболее отчетливо, непосредственно проявляются экономические отношения и классовые интересы, те социальные связи, которые в других формах общественного сознания находят тем более опосредствованное проявление, чем более значительно они отдалены от экономической основы, на которой, наконец основываются все проявления человеческого духа.

Кроме того, специфика политического сознания, социально-преобразующий потенциал, который содержится в ней, обусловлены тем, что эта форма общественного сознания, во-первых, непосредственно цепляет сферу государства и власти, охватывает область отношений всех классов и прослоек до государства и правительства, во-вторых, не только активно действует на экономику, борьбу и взаимоотношения классов, но и формирует влияние на другие формы общественного сознания. Отобразив политические отношения, которые сложились в обществе, политическое сознание реализуется в деятельности политических партий, классов, в массовых движениях, органически вплетаясь в существующую политическую систему, являясь фактором ее функционирования и развития.

В сфере политического сознания, и прежде всего в политической идеологии, отображаются и получают идейно-теоретическое обрамление социальные проблемы и противоречия эпохи, общества.

Политическое сознание активно включено в исторические действия. Оно взаимодействует со всеми экономическими, политическими и социальными факторами. Идеи, овладевшие сознанием миллионов, организуют большие массы людей.

Управление политикой - это руководство государством, деятельностью политических партий, общественных организаций, согласование деятельности социальных групп и институтов, всех членов общества. Политическое руководство состоит из определения и постановки главных целей, изготовления политической линии, стратегии и тактики, создания системы организационных структур и обеспечения ее, системы, эффективного функционирования, развития политической системы, организации контроля, воспитания внешнеполитической деятельности. Политическое руководство со

стороны правящей партии осуществляется, прежде всего, через государство.

Правосознание непосредственно и органически связано с правом, в одном с ним комплексе формируется, воспроизводится, движется. И потому концепция правосознания в наиболее существенных своих аспектах прямо зависит от трактовки права, которое лежит в фундаменте этой концепции. Право находится в самой близкой связи с такими завоеваниями цивилизации, как свобода, демократия, справедливость, мораль и т.п. Обязательный компонент права — ряд присущих участникам правовых отношений социальных качеств, которые формируются как результат их воплощенности в разные общественные связи: экономические, политические, этнические, демографические, профессиональные и др. Эти социальные качества являются претензиями субъектов, которые адресуются общественному целому, государству, своим ближайшим предметом имеют ту частицу материальных, духовных и других ценностей, усвоение которых обеспечивает возможность нормально функционировать в условиях конкретной общественно-исторической среды. Удовлетворение (или неудовлетворение) этих претензий равнозначно реализации (или блокирование) нужд и интересов самого общества и классов, что его составляют.

Правовая деятельность (или деятельность в сфере права) — одна из разновидностей социального общения. Она направлена на покорение поступков, действий, поведения общественных субъектов нормам, которые отображают социальную природу права, закономерности его структуры и существования. Вместе с тем правовая деятельность опосредствует разные экономические, политические, демографические и другие процессы.

И производство (порождение) правосознания, и отображение в сознании объективных характеристик права по своим механизмам представляют собой один и тот же процесс, одну и ту же деятельность. Стремление удовлетворить определенные нужды с помощью права заставляет людей с помощью соответствующих операций, поступков, действий овладеть им, понять его природу. Акты использования права, которые постоянно воспроизводятся, приводят к тому, что человеческое сознание начинает постепенно выделять его объективные признаки, воспринимать и осмысливать их как родственно близкие; то есть подводить их под одно понятие. Постепенно люди учат эмпирически отличать правовую деятельность (а тем самым и право) от другой социальной деятельности, от других социальных объектов. Потом наступает время, когда право приобретает свое собственное словесное наименование.

Так в ходе практически - действенного усвоения людьми особой формы социокультуры, которой выступает право, и возникает (составляется) правосознание.

Суммируя все изложенное, можно сделать следующее умозаключение: правосознание представляет собой результат отображения (умственного воспроизведения) права в сознании людей (общества, классов, индивидов), воплощенный в совокупности знаний и оценок как относительно самого права, так и опосредующих его социальных институтов (государства, законности, правопорядка и др.).

Как известно, самыми архаическими формами отображения в сознании „правовой природы вещей“, которая начала составляться в процессе общественного производства людьми своей жизни, являлись сакральные представления о „порядке“, „законе“, „справедливости“, „правде“, „запрете“ („табу“) и т.п. Сначала эти представления закреплялись в устной форме, а позднее фиксировались письменно.

Кроме правосознания практического, которое прямо стыкуется с внешней, предметной деятельностью индивидов, которые принимают участие в правовом общении индивидов, является правосознание, которое существует относительно независимо от такого типа деятельности. Это вторая форма (второй уровень) правосознания - процесс и результат умственной деятельности, направленной на осмысление права, его границ и нормативов, на прояснение образов и средств, на упорядочение и усовершенствование знаний о праве. Такая умственная деятельность своей ближайшей задачей имеет не регуляцию поступков, предметных действий, поведения людей в сфере права, а преобразование, изменение правового сознания, с тем, чтобы оно (по смыслу и построению) отвечало параметрам права, правовым нормативам. Эти два уровня правосознания не являются разделенными глухой стеной.

Однако в процессе познания и понимания права при наличии определенных социально - исторических и духовных предпосылок возможно появление у субъекта ошибочного правового сознания, юридических иллюзий. Субъекты, которые познают право, отличаются друг от друга классовой принадлежностью, социальными позициями и ролями, профессией и общеобразовательной подготовкой, имущественным состоянием, этическими признаками, мировоззренческой платформой и т.п. Отсюда чрезвычайный разброс конкретных приемов и процедур, объемов и уровней познания права у разных субъектов (индивидов, групп, классов).

Итак, формированием правового сознания нужно управлять. Исследование современного общественного самосознания показывает, что его уровень еще не во всем отвечает требованиям сегодняшнего дня. Здесь есть свои негативные явления, нерешенные проблемы. А в условиях переходного периода в Украине, при кризисе духовности эти негативные явления имеют тенденцию к росту.

Так, несмотря на значительный интерес граждан к законодательству (вспомним перипетии вокруг налогового кодекса, жилищного кодекса, пенсионной реформы), только почти 10% из числа опрошенных считают необходимым

использовать в жизни и полученные о нем сведения, почти 42% отводят довольно незначительную роль праву, юридической информации в своей жизнедеятельности. В представлении отдельных категорий населения сравнительно низкий престиж правовых форм социальной практики, небольшим является авторитет некоторых юридических учреждений и т.п.

Как управлять правовым воспитанием? Во-первых, государственный аппарат должен исходить из того, что общественные интересы в обществе реализуются через права и законные интересы отдельных социальных групп и граждан.

Единство прав и обязанностей закономерно вырастает на грунте демократии. Там, где это единство каким-нибудь образом нарушается

, становится более слабой правовая основа общественной и государственной жизни, затрудняется правовое воспитание граждан.

Во-вторых, значительную роль в воспитании правосознания призваны сыграть *средства массовой информации* газеты, журнальные статьи, специальные программы телевидения и радиовещания. Это содействует планомерному, целенаправленному изменению сферы правосознания общественных субъектов (их чувств, убеждений, идей). Однако, признавая воплощение информации о правах и обязанностях в сознании членов общества важным инструментом воспитания правосознания, нужно предостеречь от свободных или несвободных попыток в «облучении» сознания потоками информации о правах единым и универсальным методом правового воспитания.

Не является тайной, прямое обращение к сознанию, действию, которое носит сугубо вербальный (словесный) характер, само по себе мало проталкивает вперед воспитательный процесс. Воспитание может быть результативным только тогда, когда люди, проявляя свою практическую энергию, овладевают приемами соответствующей предметной деятельности, нормами определенного общения, когда они используют усвоенные знания и приобретенные привычки в решении жизненных задач, которые стоят перед ними. Вот почему *правовая пропаганда*, изучение права и другие подобные меры составляют только одно звено правовоспитательного процесса. Другое его важное звено — *непосредственное включение субъекта в правовую деятельность*, участие в осуществлении права. Там, где пропаганда права не подкрепляется живой практической работой по обеспечению соблюдения и охраны права, законодательства, - там всегда будут негативные последствия.

Необходимость строить систему правового воспитания в соответствии с принципом *единства сознания и деятельности* приобрела чрезвычайную остроту сегодня, когда мы строим новое правовое, демократическое государство.

Мораль (от лат. тогаИз) - это область из царства этических ценностей, которая, прежде всего, признается каждым взрослым человеком. В словарях и энциклопедиях этот феномен по обыкновению определяют как форму общественного сознания, совокупность принципов, правил, норм, которыми люди руководствуются в своем поведении. Эти нормы являются выражением определенных реальных отношений людей друг к другу и к разным формам человеческих сообществ: к семье, трудовому коллективу класса, нации, общества

в соответствии с которым бытие общественных индивидов только целиком

гарантировано и в человеческом смысле является совершенным, когда в их деятельности в качестве невидимой сверхцели присутствует человечество, которое выступает в лице каждого из его представителей. Потребность эту можно было бы назвать потребностью в человечестве.²

Управление усовершенствованием морального сознания слишком не простое

дело. Действие морали на развитие человека и общества, в частности моральное воспитание, сталкивается с одним фундаментальным противоречием. С одной стороны, как уверяет жизненный опыт, тайна морали находится вне морали. Моральное воспитание вписано, органически присутствующее в любой общественно значащей предметной деятельности и является ее попутным (побочным) результатом. Любое дело (его характер, образ организации и т.д.) действует на втянутых в него людей морально, со своим прямым результатом имеет еще и сопутствующий воспитательный эффект. Один человек влияет на другого прежде всего и главным образом своим примером - поступком, поведением, биографией, своим практическим отношением к делу, к жизни. Задача огромного искусства воспитания заключается в том, чтобы моральные проблемы и противоречия сводить к их практической основе (экономике, политике и т.д.) и там ждать их решение. В этом смысле, эта проблема не является сугубо академической, а в конец жизненной.

С другой стороны, морально воспитательное действие практики может быть разным - приподнятым, бодрым, ровным и таким, что разлагает воздействие. Иначе говоря, воспитатель сам должен быть воспитанным.

Выходит будто бы парадокс: мораль формируется в практической, предметной деятельности, а для этого самая практическая, предметная деятельность должна быть моральной. Речь идет, собственно, о частном случае давно известного круга в теории воспитания: среда, обстоятельства меняют людей, а люди меняют среду, обстоятельства.

В воспитании морального сознания значительную роль играет семья. Именно в семье начинают формироваться моральные нормы, которые передаются из поколения к поколению. Процесс воспитания длится в учебных детских заведениях, в школах, техникумах, высших учебных заведениях. И здесь много зависит от учительского и преподавательского коллектива.

Управление формированием и усовершенствованием морального сознания должно быть научным, учитывая достижения в этой сфере в мировой культуре, а также опыт в практике воспитания в отечественной культуре.

Контрольные вопросы:

Понятия «Система», «Структура», «Функции».

Основные компоненты общества как системы.

Основные сферы жизни общества как сложной системы.

Список использованной литературы:

1. Кохановский А.Г. «Основы теории управления социальными системами». - Харьков, 2001.
1. Сальгин С.И., Столяренко Л.Д. «Психология управления». - М., 1997.

III. Управление производством.

Логика изложения: - 1. *Предприятия и их основные виды.* - 2. *Управление социальными процессами на производстве.* - 3. *Воспитательная работа в*

трудовом коллективе.

Исторический экскурс. Управление производством — это конкретно-историчный образ упорядоченного действия на процесс общественной работы в соответствии с объективными законами развития производства; это один из основных видов социального управления.

Начальные формы упорядочения и организации общественной работы возникают еще на стадии *первоначального порядка*. Функция управления осуществлялась совместно всеми взрослыми членами рода, племени, общины. Старейшины и вожди родов и племен олицетворяли собой руководящее начало в организации общей работы и распределении продуктов.

С возникновением классового общества управление приобретает двойной характер. С одной стороны, хранится функция организации общей работы, с другой - управление становится орудием эксплуатации. В условиях *рабовладельческого* и *феодалного* образов производства управление в основном сводилось к надзору за процессом работы, к физическому или административному (внеэкономическому) принуждению.

В условиях *капитализма* выделяются три основных этапа управления производством. В *период становления капитализма* капиталистической мануфактурой, фабрикой управляет сам владелец, а всеобщим регулятором капиталистического производства выступает стихийный механизм рынка. На *стадии крупного машинного производства* функция управления отделяется от капиталиста — владельца. Управление осуществляют нанимаемые управляющие.

Период государственно-монополистического капитализма характеризуется

формированием института профессиональных организаторов производства — *менеджеров*, внедрением в процесс управления современных технических средств, попытками государственного вмешательства в экономику. Элементы научного управления капиталистическим производством возникают и развиваются на стадии крупного машинного производства и в эпоху государственно-монополистического капитализма.

В развитых капиталистических странах (США, Япония, Франция, Германия и др.) накоплен интересный опыт использования электронно-вычислительной техники в управлении, усовершенствовании структур управления отдельными фирмами, компаниями, конгломератами (управление по проектам, матричные структуры, структуры построены по принципу „внедрение нововведений" и др.), использования новейших методов организационно-технического управления (системы „планирование - проектирование-разработка бюджета", исследование операций, системный анализ и т.п.). Однако сфера научного управления здесь

ограниченная рамками частной собственности и распространяется только на отдельные предприятия, компании, конгломераты.

Предприятия и их основные виды

Вследствие общественного разделения труда народное хозяйство любой страны делится на отдельные сферы (например, сферы материального и нематериального производства), области. Количество областей зависит от глубины общественного разделения труда. В бывшем СССР насчитывалось близко 400 областей народного хозяйства, в США почти 700 лишь в сфере промышленности.

Предприятие — это основное звено народного хозяйства, которое обеспечивает производство основной массы товаров и услуг, осуществляет научно-исследовательскую и коммерческую деятельность с целью присвоения дохода (прибыли).

Как в первичном звене народного хозяйства на предприятии сосредоточена определенная совокупность продуктивных сил (средств работы, работников, земли, сырье и т.п.) и отношений собственности. Последние функционируют по поводу присвоения имеющихся на предприятии объектов собственности и распределения созданного работниками необходимого и дополнительного продукта. Субъектами отношений собственности являются само предприятие как юридическое лицо, его работники. Каждое предприятие вступает в отношения с другими предприятиями (покупая комплектующие изделия, сырье, предоставляя и получая услуги), государством (платя налоги в бюджет и др.), банками (получая кредиты и платя проценты за них).

Кроме того, на предприятии происходит единичное разделение труда. В зависимости от технологического процесса производства, размера предприятия на нем функционируют основные, вспомогательные цеха, участки, разные службы, отделы. Единичное разделение труда между работниками осуществляется за профессиями, специальностями. Предприятие вступает в отношения кооперации, специализации, комбинирования с другими предприятиями, то есть является важным звеном технико-экономических отношений. Так, предприятия Украины имели постоянные хозяйственные связи с 33 тыс. предприятиями других республик бывшего СССР.³

На предприятии происходит объединение работников со средствами производства, причем от характера такого объединения в значительной мере зависит тип предприятия. Если, например, средства производства принадлежат отдельному собственнику или группе владельцев и работники нанимаются на условиях продажи рабочей силы за определенную заработную плату, такие предприятия являются капиталистическими. Если средства производства выкупили работники, как это имеет место на 11 тыс. фирм США, то становится коллективным трудовым предприятием. Итак, основной критерий размежевания предприятий - тип собственности.

Виды предприятий. Согласно указанному критерию в Украине

функционируют такие основные виды предприятий:

- *Государственные* - основанные на государственной форме собственности. Поскольку она делится на общегосударственную и коммунальную, соответственно выделяют *общегосударственные и коммунальные предприятия*.
- *Коллективные* - основанные на собственности трудового коллектива. Они

делятся на коллективные трудовые предприятия, кооперативные, предприятия общественных организации и др.

- *Частнокапиталистические* — основанные на собственности отдельного лица (капиталиста), которое нанимает рабочую силу.
- *Коллективные капиталистические предприятия* — основанные на собственности нескольких владельцев капитала, которые нанимают рабочую силу.
- *Индивидуальные* — основанные на частной собственности физического лица и его личной работе.
- *Семейные* - основанные на работы членов одной семьи.
- *Общие* (или смешанные) — основанные на объединении разных форм собственности, в том числе с привлечением иностранного капитала.

С правовой точки зрения выделяют договорные общества, общества с ограниченной ответственностью, открытые и закрытые акционерные компании и др.

Так, *договорное (полное или смешанное) общество* основывают юридические и физические лица, которые не объединяют свои капиталы и не создают новое юридическое лицо, сохраняют хозяйственную и юридическую самостоятельность, имеют самостоятельные балансы и т.п. Участники договорного общества на основании договора об общей деятельности передают общее имущество в управление одного из них. Участники такого общества делятся на действительных членов (которые являются равноправными) и членов-вкладчиков (которые имеют лишь совещательный голос). Кроме того, в полном содружестве полную ответственность за обязательство несут всё имущество всех участников, а в смешанном - один или несколько действительных членов.

Вкладчики такую ответственность несут лишь в пределах своих вкладов. Прибыль распределяется согласно договоренности, зафиксированной в договоре. Договорное общество не имеет права выпускать ценные бумаги.

Общество с ограниченной ответственностью создается путем объединения паевых взносов, и согласно их величине распределяется прибыль. Члены этого общества отвечают по обязательствам предприятия лишь размером вложенного в пай капитала. Такие общества могут создавать предприятия, организации, граждане и другие субъекты. Учредительные документы этих обществ – статут и уставной договор.

В западной экономической литературе по критерию собственности выделяют лишь частные и государственные (или публичные) предприятия. Наиболее распространенными в развитых странах мира являются частные предприятия.

Частное предприятие - это форма предпринимательской деятельности, в которой субъектом является одно физическое лицо, которое несет полную ответственность перед кредиторами и самостоятельно управляет всеми стадиями производственной и коммерческой деятельности. Название частного предприятия должно содержать фамилию и имя основателя. Если собственных средств для ведения не достаточно, владелец может воспользоваться кредитом. При этом он будет платить проценты за кредит. Расширяя предприятие, владелец может частицу функций управления передавать другому лицу, например, из числа

нанимаемых работников. Преимущества частных предприятий состоят в том, что решение принимаются лично и безотлагательно, не нужно согласовывать действия с другими лицами, вся прибыль присваивает одно физическое лицо.

Недостатками частных предприятий являются, прежде всего, то, что риск деятельности ложится на самого владельца, ответственность перед кредиторами он несет всем своим имуществом, размеры предприятия небольшие, величина присваиваемой прибыли незначительная. Целесообразно создавать частные предприятия для производства небольших партий изделий, предоставления индивидуальных услуг, интеллектуальной деятельности относительно

изобретений, отдельных товаров, других работ, где наиболее эффективна индивидуальная работа.

Существуют также другие критерии классификации предприятий. Так, за наличием власти на рынке они делятся на конкурентные, олигопольные и монопольные. По характеру экономической деятельности — на

производственные, торговые, финансово-кредитные, посреднические, научно-производственные объединения и др. По сфере деятельности — местные, региональные, национальные, международные предприятия. По количественным показателям - малые, средние и большие.

Во всех индустриально развитых странах мира количественно преобладают малые предприятия, причем к ним в той или другой стране относят разные по величине предприятия: в США, например, это предприятия, на которых занято до 500 работников, в Украине в промышленности и строительстве - до 200, а в других областях сферы материального производства - до 50 работников. Из приблизительно 20 млн. предприятий в 1994 г. к категории мелких принадлежали свыше 15 млн. Но их частица в доходах приближалась до 8%. В Украине в начале 90-х гг. малые предприятия составляли приблизительно 45% общей численности (свыше 7,5 тыс.) предприятий, но они вырабатывали меньше 10% валовой продукции.

В Великобритании приблизительно 96% фирм являются малыми, в Италии с 800 тыс. промышленных предприятий 99% - малые и средние.

Своеобразный „ренессанс" малого бизнеса начался с развертыванием НТР, который усиливает процесс специализации, кооперирования производства, формирует большой спрос на узкоспециализированную продукцию. Малые предприятия — мобильнее в управлении, в переориентации на выпуск новых товаров и услуг, в создании новых образцов продукции, для экспериментаторства. Поэтому крупные компании часто перекладывают на них роль испытателей новой техники и т.п. Кроме того, малые предприятия в США на протяжении 1981-1990 гг. создали 60% новых рабочих мест, а большие сократили членство работников на 3 млн.

Вместе с тем на подавляющем большинстве малых предприятий низшая производительность работы, они несостоятельны внедрять новейшие достижения науки и техники, повышают интенсивность работы за счет использования семейной работы, продолжения рабочего дня. Эти предприятия также экономят

на технике безопасности, улучшении условий работы и др.

В Украине малые предприятия в сфере материального производства только начинают формироваться. В 1990 г. было зарегистрировано лишь 10 тыс. предприятий (в Великобритании каждую неделю - близко 900), в 1994 — 70 тыс. Однако почти 40% этих предприятий не включается в производственную деятельность, большинство занимается торговлей, посреднической деятельностью. Основные причины этого - несовершенство законодательства (прежде всего налогового), практика создания малых предприятий на базе государственных и др.

В бывшем СССР в экономической науке и практике властвовала мысль об абсолютных преимуществах крупных предприятий. Это было обусловлено политикой государства на искусственное увеличение (путем объединения) количества больших предприятий и уменьшения малых. Политика гигантомании проявлялась и в экономически необоснованном укрупнении колхозов и совхозов, которое привело к появлению неперспективных, „вымирающих" сел.

Нужна научно взвешенная политика, направленная на создание предприятий оптимальных размеров, то есть таких, которые создают благоприятные условия для использования науки и техники минимальных затрат и изготавливают высококачественную продукцию.

Критерий оптимальности неодинаковый для разных областей промышленности. Так, в автомобильной промышленности оптимальными являются предприятия, которые ежегодно выпускают не меньше 500 тыс. легковых и 130-150 тыс. грузовых автомобилей. В обувной промышленности - те, что выпускают 4-5 млн. пар обуви в год. На предприятиях, ориентированных на разработку новой продукции (на Западе их называют венчурными), оптимальное количество работников до 15 чел.

Управление социальными процессами на производстве

В науке об управлении производством есть понятие областей деятельности предприятия (объединение). Это те сферы, в которых протекают процессы, связанные с производством и необходимые для его осуществления. По обыкновению выделяют такие области деятельности:

- 1) изготовление и поставка продукции;
- 2) повышение качества продукции;
- 3) формирование и использование продукции;
- 4) научно-техническое развитие производства;
- 5) социальное развитие трудового коллектива;
- 6) охрана окружающей среды;
- 7) усовершенствование организации производства и управление.

Социальное развитие трудового коллектива — одна из наиболее важных областей деятельности предприятия. Однако процессы во всех областях

производственной деятельности, в том числе и в области социального развития, должны протекать не стихийно, а сознательно управляться. Управление — это целенаправленное действие на объект или процесс для изменения его поведения или залога с учетом изменений в окружающей обстановке. Управлять социальным

развитием (или социальными процессами на производстве) - значит действовать на

них (на него) с целью их стабилизации на каком-то заданном уровне или изменения в желательном направлении. Основные цели управления социальными процессами - повышение меры удовлетворения работников работой,

удовлетворение материальных и духовных нужд членов трудового коллектива, улучшение условий работы, быта и отдыха, развитие социальной активности каждого работающего.

Главное в социальном управлении — учитывать и на основе интересов всего общества объединять специфические интересы рабочих, инженерно-технических работников, служащих, представителей разных социальных групп и коллективов, всех поколений, разрабатывать такие формы организации работы, ее оплаты и стимулирования, которые побуждали трудящихся повышать эффективность производства.

Управление социальным развитием трудового коллектива - одна из главных функций аппарата управления предприятия.

Разрабатывая и осуществляя меры по стабилизации одних или изменению в желательном направлении других социальных процессов на предприятии, аппарат управления тем и действует на ход производства и его результаты, то есть социальная работа выступает с этой точки зрения своеобразным образом влияния на производство. Образы влияния на производство со стороны аппарата управления для достижения поставленных им целей, то есть для обеспечения непрерывного и эффективного процесса производства и его развития, в науке об управлении называют методами управления.

Кадры управления. К кадрам управления относятся работники, которые осуществляют функции управления или те, что содействуют их осуществлению, то есть работники, которые профессионально принимают участие в процессе управления и входят в аппарат управления.

Существуют разные классификации кадров управления: по должностным признакам, по уровням (степеням) в иерархии управления, по специальному образованию, по областям производства и др. Однако базовой классификацией является классификация работников в процессе принятия и реализации решений. По этим признакам кадры управления делят на три больших группы: руководителей, специалистов и вспомогательный персонал. Каждая из названных групп кадров управления характеризуется специфическим местом в системе управления, особенностями профессиональной деятельности, а также системой профессиональной подготовки.

Руководители. Руководители - это работники, которые олицетворяют соответствующий коллектив, направляют и координируют работу всего аппарата

управления или отдельных его звеньев, осуществляют контроль и регулируют деятельность коллектива по выполнению поставленных задач и достижению целей. *Линейные руководители* - это лица, которые действуют на основе единоначалия, ответственные за залог и развитие организации, или ее организационно оформленную частицу (объединение, предприятие, цех, участок, бригаду). К *функциональным руководителям* относят лиц, ответственных за определенную функциональную единицу работы в системе управления и которые возглавляют подразделения, которые осуществляют конкретные функции управления (комитеты, отделы, бюро и др.).

Руководители классифицируются также по уровням управления. Например, линейными руководителями являются: руководители низовой (мастера, начальники участков, цехов и т.п.), средней (начальники корпусов, директора предприятий, главные специалисты объединений) и высшей (начальники главков, министры, главы комитетов и т.п.) звеньев. Иерархию управления по обыкновению изображают так:



Специалисты. Специалисты — это специализированные работники, которые разрабатывают на основе информации, которая у них есть, варианты решения отдельных конкретных, как правило, функциональных вопросов производственного или управленческого характера. Специалисты управления классифицируются в соответствии с функциями управления и их профессиональной подготовкой. Различают главных специалистов, ведущих специалистов, специалистов разных категорий и классов и т.п. К группам специалистов относятся инженеры, экономисты, бухгалтеры, юристы, психологи, социологи и др.

Технические исполнители. Вспомогательно - технический персонал — это работники, которые обслуживают деятельность руководителей и специалистов.

Их, как правило, классифицируют по отдельным операциям управления. К таким

работникам относятся секретари, машинистки, техники, операторы ЭВМ, архивариусы, чертежники, лаборанты и др. Технические исполнители имеют узкую и конкретную профессиональную подготовку и призваны обеспечивать техническую помощь руководителям и специалистам управления, в частности, при изготовлении и реализации управленческих решений (сбор, первичная обработка, сохранение и выдача информации, учет, контроль и т.п.).

Указанная классификация кадров управления дает возможность четко сформировать требования к каждому работнику в зависимости от его принадлежностей к той или другой группе и организовать необходимую для данной категории работников систему их подготовки и рационального использования. Отличие функций отдельных категорий кадров управления предопределяет специфику работы с ними, необходимость постановки особых задач, использование специальных форм и методов кадровой работы.

Норма управления. Количество людей, которые находятся в непосредственной подчиненности у менеджера, называется *нормой управления*, или *сферой контроля*. Когда в непосредственной подчиненности у менеджера находится большое количество людей, он владеет высокой нормой управления; когда же число является небольшим, то норма управления менеджера низкая. Естественно, что для достижения поставленной цели надо тем меньше менеджеров, чем выше нормы управления, которыми они владеют.

Норма управления. Количество людей, которые находятся в непосредственной подчиненности у менеджера, называется *нормой управления*, или *сферой контроля*. Когда в непосредственной подчиненности у менеджера находится большое количество людей, он владеет высокой нормой управления; когда же число является небольшим, то норма управления менеджера низкая. Естественно, что для достижения поставленной цели надо тем меньше менеджеров, чем выше нормы управления, которыми они владеют.

На формирование норм управления действует ряд факторов. Среди них индивидуально - психологические способности управляющего, уровень профессионализма и культуры работников, виды их мотивации и род профессиональной деятельности. По обыкновению высококвалифицированные работники в меньшей мере нуждаются в управлении, чем менее квалифицированные. Поэтому менеджер организации, которая составляется почти исключительно из профессионалов и 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 нуждаются в больше средствах на свое содержание, затрудняют четкое определение обязанностей и ответственности главных инструментов в достижении или удержании определенных позиций внутри социальной организации и служит система взаимоотношений. За усовершенствование системы деловых взаимоотношений отвечают следующие процессы:

- расширение личностных связей, под которыми понимаются стремления людей увеличить эффективность своей деятельности в организации или области путем установления отношений с другими людьми в той или сопредельных областях. Расширение личностных связей включает в себя три основных компонента: а) умение „себя показать“; б) умение вступать в контакт и сближаться с другими людьми; в) умение создавать имидж, то есть способность создавать у людей впечатления о своей компетентности, нравственности, коммуникабельности;
- наставничество как форма профессионального роста и деловой карьеры. Наставник - это опытный член организации, который выполняет роль проводника и защитника для работников низшего звена. Взаимоотношения с наставниками устанавливаются по обыкновению на неофициальном уровне.

Существует еще один компонент неформальной организационной структуры, в которой, собственно, находят свое отображение все другие. Это - *корпоративная культура*, то есть психологический климат или система ценностей организации, которые формируют ее рабочую атмосферу и предоставляют ей индивидуальный колорит. Корпоративная культура проявляется в ценностях, которые признаются, в ритуалах, символах, героях, а также, в системе отношений, которые сложились в середине фирмы.

Резюме.

1. Система социального управления включает механизм, структуру, объекты, функции, кадры и процесс управления. Механизм управления является конкретной формой использования социальных законов и объединяет общие принципы, цели, функции и методы управления. В соответствии с основными сферами общества различают механизм экономического управления, механизм социально - культурного управления и механизм административно - государственного управления.
2. Все социальные системы являются вместе с тем субъектом и объектом управления. В обобщенном виде объектами социального управления являются человек и его работа. Существует три основных вида объектов управления: производственные, структурные и функциональные. Формирование и развитие объектов управления лежит в основе постоянного управления системы управления обществом.
3. Функции управления — это особые виды деятельности, которые выражают направления и стадии осуществления целенаправленного действия на связи и отношения людей в процессе жизнедеятельности общества и управление им. К основным функциям менеджмента относятся: планирование, стимулирование, обучение, анализ и контроль.
4. Структура, которая отображает состав и подчиненность разных элементов, звеньев и степеней управления, которые функционируют для достижения определенных целей, называется организационной. Функции и структура управления являются двумя сторонами единого целого - организации системы управления и выступают соответственно как содержание и форма процесса управления. Структура управления может быть малоступенчатой (плоской) и многоступенчатой (высокой). Различают также три основных типа

организационных структур: линейную, функциональную и линейно - функциональную.

5. К кадрам управления относятся работники, которые профессионально принимают участие в процессе управления и входят в аппарат управления. Различают три группы кадров управления: руководители, специалисты и технические исполнители. Руководители классифицируются также за уровнями управления — руководитель высшего, среднего и низшего звена.
6. На формирование организационных структур влияет норма управления, которая сложилась и зависит, прежде всего, от уровня развития подчиненных и индивидуально-психологических особенностей менеджеров. Высота организационной структуры находится в прямой связи с нормой управления (сферой контроля): чем ниже норма управления, тем выше структура и наоборот.
7. В каждой социальной организации рядом с формальной организационной структурой есть неформальная, которая представляет собой систему взаимосвязей, которые сложились, каналов коммуникации, ценностей, героев, символов и ритуалов, которая создает соответствующий социально - психологический климат организации и корпоративную культуру в целом. Формальная и нормативная структуры являются взаимосвязанными частичками любой социальной целостности — от предприятия и организации к государству и гражданскому обществу, - выражая собой отношение „единства и борьбы противоположностей“.

Воспитательная работа в трудовом коллективе

Значительное место в деятельности административно-управленческого персонала, особенно в работе руководителя, занимает работа по воспитанию трудящихся на предприятии. Ведущие специалисты и руководители должны усвоить основные положения теории воспитания, владеть умениями и привычками воспитательной работы.

Воспитание во все времена являлось одним из наиболее трудных видов деятельности. Это обусловлено сложностью самого объекта воспитания — человека. Все люди разные, очень отличаются друг от друга, поэтому воспитательные меры, эффективные относительно одного человека, окажутся неэффективными или малоэффективными относительно другого. Один и тот же человек непрерывно развиваются, в силу чего воспитательные меры, действующие на него в одном вековом периоде, могут быть безрезультативными в другом. Кроме того, воспитание - не изолированное явление, поскольку оно осуществляется в разных конкретных условиях, которые также оказывают большое влияние на результаты воспитательного процесса.

И все-таки осуществлять воспитательный процесс необходимо не только потому, что от этого в значительной мере зависят результаты производственной деятельности, но и потому, что воспитание нового человека - одна из необходимых предпосылок дальнейшего усовершенствования нашего общества.

Воспитанность является одной из характерных особенностей личности, а воспитание - одним из важных факторов ее формирования. Чтобы понять сущность воспитания, надо знать, под действием чего формируется личность человека вообще и личность трудящегося на производстве в частности.

В зарубежной науке существует несколько теорий, которые объясняют формирование личности. Согласно *биологизаторской теории* психологические особенности человека (способности, характер), его эмоционально - волевые характеристики (эмоции и чувство, воля), познавательные процессы (ощущение, восприятие, память, мышление), то есть вся личность человека, - результат действия наследственных факторов, а окружающие условия практически не влияют на ее развитие. Приверженцы *биогенетических концепций* твердят, что человек в своем развитии сокращенно повторяет основные этапы развития человечества: грудной ребенок отвечает стадии млекопитающего, ребенок на втором полугодии жизни - стадии обезьяны, на втором году жизни человек достигает своего элементарного залога, а в зрелом возрасте — стадии современной цивилизации.

Представители *вульгарного социализма* целиком игнорируют роль внутренних (наследственных) факторов и считают, что личность определяется лишь внешней средой, то есть условиями, в которых живет и развивается человек. Согласно некоторым зарубежным теориям, личность формируется только под действием воспитания. Можно даже только с помощью воспитания изменить людей и общество в целом и таким путем, минуя революцию, перейти к „ светлому будущему”.

Наука сегодня не противоречит гипотезы влияния наследственности на развитие личности. Человек при рождении получает некоторые элементарные *естественные свойства, предпосылки* развития личности — *наклоны*, которыми являются особенности центральной нервной системы (тип высшей нервной деятельности, пластичность коры главного мозга, чувственность анализаторов), рефлекторной деятельности, двигательной системы и др. Но для того, чтобы наклоны превратились в конкретные качества личности, необходимы определенные условия. Поэтому следующим фактором, который формирует личность, выступает *окружающая среда*. Таким образом, личность представляет собой сложную систему как природенных, так и приобретенных качеств, причем руководящее значение имеет влияние окружающей среды.

Однако окружающая среда, система общественных отношений не просто „проецируются” на человека, в результате чего формируется личность. Необходимо, кроме того, руководить процессом становления и развития личности в нужном направлении. Самое такое *управление формированием и развитием личности является воспитание*.

Сегодня уже можно влиять на факторы, которые предопределяют и определяют формирование личности. Генетика дает возможность управлять наследственностью. Но наши знания здесь еще очень ограниченные, поэтому влиять на наследственность человека, управлять ею надо очень осторожно. Люди могут менять общественный порядок, систему общественных отношений. Однако и здесь действуют объективные законы, которые надо познавать и учитывать при

перестройке общественной жизни, но нельзя их отменить или изменить. Итак, в данном случае возможности такого влияния на человека с целью формирования нужных черт его личности с помощью изменения окружающего среды (условий жизни) ограниченные. Воспитание же, как фактор, который формирует личность, в самой большой мере подвластно человеку.

Воспитание - это целенаправленное формирование личности, которое предусматривает ее всестороннее развитие. *Можно сказать также, что воспитание* - это руководство со стороны общества процессом формирования, личности и развития ее в нужном направлении.

Термин „воспитание" применяется в узком и широком значениях (смыслах). В *узком значении* выполнения - это формирование мировоззрения, морали, эстетических вкусов и чувств, управление физическим развитием, в *широком смысле* воспитание включает, кроме изложенного, еще и обучение человека. Ведь, в общем - это формирование отношения человека к окружающей среде и к самому себе.

С психолого-педагогической точки зрения воспитание — это процесс передачи жизненного опыта от старшего поколения к младшему, усвоение воспитанниками *опыта их воспитателей*.

Человек воспитывается на протяжении всей жизни — из раннего детского возраста к старости. Но в разные периоды жизни человека его воспитание протекает по-разному, с разной интенсивностью. Оно имеет ступенчатый характер.

В детском возрасте человек усваивает уже известный опыт в значительном объеме и очень интенсивно. Педагоги говорят, что первые пять лет воспитания по объему усвоенных знаний и жизненного опыта сравниваются со всей следующей жизнью человека. Так же интенсивно протекает воспитательный процесс в юности и молодости. Причем, усваивая прошлый опыт, молодое поколение начинает уже менять его, создавать новые образцы мышления и поведения, которые отвечали бы требованиям общества, которое развивается, его экономике, политике, культуре. Таким образом, достигается развитие общества и личности: каждое новое поколение учится и воспитывается на опыте предыдущих поколений и на своем собственном опыте.

На производство по обыкновению приходят воспитанные семьей и школой молодые работники, а также взрослые люди из других предприятий, с разносторонним представлением об окружающей среде, о мире и законах его развития, с системой взглядов и убеждений, которые у них сложились. Но процесс воспитания начинается и здесь, причем в качественно новых условиях. Он протекает в производственном коллективе и осуществляется через этот коллектив. Важным воспитательным фактором становится работа, которая и раньше имела воспитательное действие на молодых людей, но не в таких масштабах, поскольку не являлась для них главным видом деятельности. Сильное воспитательное влияние на работников имеет их участие в производственной и общественной жизни коллектива. Значительную воспитательную работу на производстве проводят руководящий состав предприятия, общественные организации. Под действием этих факторов у трудящихся составляется система взглядов и убеждений, завершается формирование их характера, производятся стойкие

привычки их поведения на производстве и в быту, всесторонне развивается сферы чувств.

Особенно возрастает роль воспитания в период обновления всех сторон жизни нашего общества. Причем процессы перестройки общества и воспитание человека диалектически взаимосвязанные: чем выше сознание членов общества, тем более значительные успехи в построении нового общественного порядка, но и больше возможностей для осуществления воспитательного влияния.

Не все люди на производстве понимают значение воспитания и не все специалисты, и руководители осознают трудности в воспитательной деятельности. Что особенность и отношение людей к воспитанию удачно отметил известный российский педагог К.Ушинский: «Искусство воспитания имеет ту особенность, которая почти всем оно кажется делом знакомым и понятным, а некоторым даже делом легким, - и тем понятнее и легче кажется оно, чем меньше человек с ним знакомится, теоретически или практически.»

Кроме воспитания, процесс формирования личности включает в себя самовоспитание. *Это сознательная, планомерная работа человека над собой, усовершенствование самого себя, в том числе и на производстве.* Но самовоспитание осуществляется не изолированно, а в тесной связи с воспитанием. Те практические усилия, которые любой человек направляет на развитие и усовершенствование собственных качеств, черт характера, исправления своих недостатков, формируются в результате общения человека с другими людьми, в процессе межличностных отношений. Поэтому самовоспитание является вторичным, производным от воспитания, есть его продуктом.

Воспитательный процесс сопровождается, как правило, процессом перевоспитания. Перевоспитание - это устранение тех свойств, преодоление тех отношений, которые сформировались у человека под влиянием негативных контактов с теми или другими явлениями среды.

Воспитание - единый, целостный, но разносторонний и многогранный процесс. Он предусматривает формирование у личности определенных черт и качеств. Поэтому в теории выделяют отдельные грани воспитательного процесса - направления или стороны воспитания личности. По обыкновению различают такие направления воспитательного процесса.

1. *Умственное, или интеллектуальное, воспитание* направлено на формирование научного мировоззрения и абстрактного мышления, развитие познавательных способностей, изготовление готовности и умений самостоятельной познавательной деятельности развитие профессионально значащих индивидуальных качеств, культуры умственного труда. Однако одного только умственного воспитания недостаточно для формирования гармонично развитой личности.
2. *Идейно-политическое воспитание* состоит в формировании у людей сознательного понимания целей, которые стоят перед обществом, идейности и политической культуры.

Задача руководства общественных организаций на производстве по вопросу идейно-политического воспитания - вооружить трудящихся политическими знаниями, привить им умения и привычки анализировать общественные

явления и события, дать им взвешенную оценку.

3. *Моральное воспитание* состоит в формировании у людей высокой нравственности, развития таких моральных качеств, как прямота, честность, смелость в суждениях и поступках. Основные компоненты морали - моральное сознание, моральные отношения и моральная деятельность.
4. *Трудовое воспитание* предусматривает моральную готовность к работе. Конституция Украины закрепляет право на работу. Но, кроме права, есть еще и обязанности работать. Быть на производстве и работать - это еще не значит быть воспитанным в трудовом отношении. Можно работать лишь бы как, быть на производстве и не уважать работу. Поэтому у работников необходимо вырабатывать уважение и сознательное отношение к работе. В работе на предприятии воспитываются коллективизм, дисциплинированность, творческая активность личности.
5. *Эстетичное воспитание* направлено на развитие у работников понимания прекрасного, выработка у них стремления и умения создавать прекрасное, критически относиться к эстетству. Руководящее место в эстетичном воспитании трудящихся на производстве занимает привлечение их к искусству: музыкальному, скульптуры, архитектуры, кино, телевидению.

Но понятие «эстетичное воспитание» значительно шире. Оно реализуется и при осуществлении мероприятий по производственной эстетике, защите природы, охраны окружающей среды.

Главное же в эстетичном воспитании работников производства — это привитие им чувства величия и красоты работы, понимание того, что только работой создаются наиболее значительные материальные и духовные ценности.

6. *Воспитание организаторских способностей* - это развитие у трудящихся умений и привычек руководить производством, организация совместной работы.
7. *Патриотическое и интернациональное воспитание* предусматривает с одной стороны, формирование чувства национальной гордости, любви к Отчизне, а с другой - воспитание уважения ко всем нациям и народам. Составной частью патриотического воспитания является военно-патриотическое воспитание, которое формирует людей готовность защитить Отчизну.
8. *Правовое воспитание* имеет целью формирование высокой общественной личности, уважение к законам Украины и других стран, готовность принимать активное участие в охране правопорядка.
9. *Экологическое воспитание* представляет собой пропаганду экологических знаний, произведенное у трудящихся отношение к природе как к источнику уникальных материальных и духовных ценностей. В условиях современного производства эксплуатируются естественные ресурсы. Важным условием сохранения окружающей среды, а значит, и сохранение жизни на Земле является эффективное экологическое воспитание всего населения.

Принципы воспитания. Основными принципами воспитания являются следующие.

1. *Идейность в воспитании.* Этот принцип требует, чтобы руководители, аппарата управления, общественные организации воспитывали в трудящихся высокую принципиальность, веру в справедливость и победу нового порядка, несмирительность в борьбе против недостатков и негативных явлений в общественной жизни.
2. *Связь воспитания с жизнью.* Этот принцип требует, чтобы руководители, аппарат управления, общественные организации формировали у трудящихся идейность и целеустремленность не в отрыве от повседневной жизни, а в обоснованной связи с действительностью, с конкретными ситуациями, которые возникают на производстве.
3. *Сознание и активность в воспитании.* Этот принцип требует развития активности тех, кого воспитывают. Согласно этому правилу достаточная эффективность воспитания возможна только при высокой активности тех, кого воспитывают в процессе воспитательных мер.
4. *Воспитание личности в коллективе и через коллектив.* Этот принцип является одним из руководящих в системе принципов воспитания и нуждается в том, чтобы в воспитательной деятельности использовалось такое средство как коллектив. Коллектив как одна из наиболее важных форм объединения людей всегда играл значительную роль в жизнедеятельности человека, в том числе в процессе становления его как личности.
5. *Принцип единства требовательности и уважения к личности.* Его называют еще *принципом гуманизма.* Согласно этому принципу руководители - воспитатели должны быть строгими, требовательными, но тактичными, внимательными по отношению к подчиненным. Люди нуждаются в оценке своей деятельности. Если она положительная, работники ощущают чувство удовлетворения, хотят лучше работать. Если оценка негативная, в них возникает чувство неудовольствия, стремление исправить поведение. Руководитель - воспитатель должен внимательно относиться к каждому работнику, создавать условия для его роста и развития, отмечать сильные и слабые стороны.
6. *Опора на положительное в человеке.* Этот принцип тесно связанный с *возрастными особенностями работников,* которые подлежат воспитанию. Согласно этому принципу руководители, управленческий аппарат, общественные организации на производстве при проведении воспитательной работы должны учитывать возраст работников, их жизненный опыт, индивидуальные особенности и в соответствии с этим подбирать те или другие формы, методы и средства воспитания.

Методы и средства воспитания. Под методами воспитания понимают способы действия на сознание, чувства, волю, поведение и систему отношений личностей, которые подлежат воспитанию, с целью формирования всесторонне развитой личности. Это образ взаимосвязанной деятельности воспитателей и людей, которые подлежат воспитанию, направленные на решение задач воспитания.

Поскольку задачи воспитания являются многочисленными, индивидуальные особенности людей, которые подлежат воспитанию, разные, конкретные ситуации

являются такими, что повторяются редко, то и способы воспитания также являются многочисленными и разными.

В наиболее обобщенном виде можно представить такую классификацию методов воспитания:

- 1) методы формирования общественного сознания и сознания личности (понятий, суждений, убеждений, оценок и т.д.): разъяснение, беседа, рассказ, лекция, диспут, показ кинофильмов, видеофильмов и т.п.
- 2) методы организации познавательной и практической деятельности и формирование опыта общественного поведения работников: система поручений, задач, создание специальных воспитательных ситуаций, направленных на формирование общественной мысли и др.;
- 3) методы стимулирования поведения и деятельности работников: постановка перспективы, соревнование, стимулирование, наказание, одобрение, выговор.

Ведущая роль в применении методов воспитания принадлежит воспитателю - руководителю, работнику общественных организаций. Он организует разную деятельность лиц, которые подлежат воспитанию, их поведение, активно влияет на формирование их сознания. Эффективность применения методов воспитания зависит от многих факторов и прежде всего от того, насколько воспитатель считается в своей деятельности с закономерностями и движущими силами процесса воспитания.

Организационные формы воспитания – это формы педагогически целесообразной организации коллективной и индивидуальной деятельности воспитателей, и воспитанников, в которых осуществляется воспитательное воздействие на всех участников и их восприятие.

Основными организационными формами воспитания является собрание, которое проводилось общественными организациями; производственные сборы бригад, участков, цехов, отделов, бюро и т.д.; беседы воспитательного характера; лекций на воспитательные темы; конкурсы; вечера отдыха работников.

Средствами воспитания называются предметно-вещевые элементы, которые создают условия для осуществления воспитательного процесса. Ими являются наглядные пособия, книги, радио, телевидение, кинофильмы, произведения искусства, а также живое слово воспитателя (руководителя, административно-управленческого персонала и т.п.). К воспитательным средствам относят и некоторые нематериальные факторы, с помощью которых или через их непосредственное действие происходит воспитательное влияние на психологию тех, которые подлежат воспитанию. Это знания, идеи, теоретические положения, факты из практики, обоснования, действия в работе, общественной жизни.

Предметно-вещевые средства воспитания могут выполнять свою функцию лишь в том случае, если они будут включены в воспитательный процесс. В другом случае они останутся просто набором неиспользованных предметов. Если, например, на предприятии есть хороший выбор музыкальных инструментов, но они лежат без применения, то никакой пользы для эстетического воспитания они не дадут. Хороший актовый зал или спортивные сооружения сами по себе ничего не воспитывают. Воспитательными факторами они становятся только тогда, когда

включаются в систему работы воспитателей и тех, кого воспитывают.

Вообще результаты и эффективность воспитания зависят от рационального объединения форм, методов и средств воспитания и умелого их использования, а также от организации и состояния сферы услуг, условий работы и быта.

Контрольные вопросы:

Предприятия и их основные виды.

Управление социальными процессами на производстве.

Воспитательная работа в трудовом коллективе.

Список использованной литературы:

1. Кохановский А.Г. «Основы теории управления социальными системами». - Харьков, 2001.
2. Сальгин С.И., Столяренко Л.Д. «Психология управления». - М., 1997.

IV. Социология управления.

Логика изложения:

1. Социальное предвидение.
2. Социальное прогнозирование.
3. Социальное проектирование.
4. Социальное планирование.
5. Социальные технологии.

Введение: суть социологии управления

Цель темы: - анализ механизма управления. Механизм управления присущ всем без исключения областям деятельности людей, он будто внедряется в них, обеспечивая изготовление и применение образов, методов и форм осуществления намеченных изменений.

Продолжительное время вопросы управления разрабатывались другими научными дисциплинами. И только когда социальные проблемы стали чрезвычайно острыми, объективно стало нужным подключение социологии к подготовке управленческих решений. Именно это вызвало в жизни многочисленные эксперименты, новые формы организации и управления, которые учитывали социальные факторы, ценностные ориентации и установки, симпатии и антипатии, возможность наиболее оптимально организовать жизнь людей.

Все это было связано с тем, что время спешно задало вопрос о преодолении технократизма в управлении. *Технократия* — буквально правление техников. Термин появился в начале 30-х гг. XX ст. и относился к специалистам в области физики и химии и до их роли в развитии общества; потом этот термин был распространен на другие социально-профессиональные категории и возникло представление не только о производственной и технологической, а и о политической власти менеджмента и специалистов.

Идея технократического правления реализуется только по мере политического контроля государства и только в соответствующих профессиональных сферах. Глубина этого контроля зависит от характера политического режима. Технократия - вообще значение планирования техники. Это одно из направлений общественного мнения, которое наделяет технику определяющей ролью в

социальной жизни, приверженцы технократического стиля мышления утверждают, что только индустриализация способная рациональным образом регулировать и совершенствовать жизнь общества и личности. Часто при этом человеку отводится роль „раба машины“. Короче говоря, *технократический стиль мышления* на первое место ставит технику, индустрию, игнорируя роль **человека**. Технократическое общественное движение в США в 30-х годах XX ст. ставило своей целью достижение всеобщего благосостояния с помощью индустриального переворота в результате научного планирования производства в национальных масштабах.

Итак, преодоление технократизма в управлении стало спешной необходимостью. Это в одинаковой мере относится и к управлению экономикой, и к управлению социальной, политической и духовной сферами. Сама жизнь нуждалась в „очеловечении“ управления. Таким образом, возникновение социологии управления было вызвано самой жизнью.

Социология управления - это социологическая теория, которая исследует механизмы регулирования, влияний, осуществление изменений во всех областях деятельности людей.¹

Вначале XX ст. возникла необходимость привлечения социологии к обоснованию управленческих решений. Ф.Тейлор, Г.Форд, А.Файоль, Г.Эмерсон, Г.Черч и др. исследователи и организаторы производства, кроме технико-экономических проблем, подробно анализировали и некоторые социальные аспекты управления. Синтез знаний экономистов, философов, юристов и стал основой исследовательских работ социологов.

В управленческих концепциях, как отечественных, так и заграничных ученых постепенно начинает доминировать *поведенческий подход* к анализу социального управления (сознание плюс деятельность) с учетом требований окружающей среды. *Основными проблемами* социального управления являются: социальное положение человека в процессе управления; управление человеком, опираясь на резервы и возможности, заложенные в его сознании и поведении; соучастие человека, его причастность к управленческим функциям; механизм влияния на людей, методы и средства, адекватно объективным и субъективным нуждам; последовательность операций, которые необходимо осуществить, чтобы добиться эффективного достижения поставленных целей.

Все компоненты социологии управления строятся на основе информации, полученной от людей (рядовых работников, специалистов, менеджеров, руководителей), то есть на знании основных характеристик общественного сознания и поведения. Такой подход к трактованию социологии управления дает возможность отличать ее, с одной стороны, от социального управления, которое концентрируется на общих закономерностях, тенденциях, системности управляющих функций, его взаимообусловленности и связи с внешней средой, его особенностях в разных обществах, с другой - от социального менеджмента, основной заботой которого являются формирования привычек и умений, которые дадут возможность решать новые конкретные задачи, которые возникают в процессе целенаправленного управления. Перспективным становятся анализ управления посредством алгоритма, последовательно осуществляемые стадии,

которые составляются из предвидения, прогнозирования, проектирования, программирования, планирования, социальных технологий, социального эксперимента, социологии организаций.

Современная общественная реальность требует новых форм и методов управления, которая в первую очередь связана с отказом от методов руководства, которые уже отжили, от формализма. Старым багажом, старыми представлениями здесь не обойтись. Новые формы работы апробируются на практике и только в этом случае могут претендовать на право существования.

Социальное предвидение

Социальное предвидение, по обыкновению, определяют как форму опережающего отображения действительности, которая состоит в определении возможного состояния общественных процессов, будущего с определенной степенью неопределенности, которое, однако, подвергается выявлению и познанию, дает возможность оперировать информацией о вероятном будущем в теории и практике управления.

Предвидение присуще человечеству на всех этапах его существования. Оно возникло и на первых этапах, развивалось в донаучных формах повседневных представлений, которые базируются на обобщении жизненного опыта (приметы) и псевдопредвидений (ясновидение, озарение, пророчества). Эти формы предвидения эксплуатируют астрология, мистика, эзотерика, шарлатанство и т.п., которые опираются как на данные науки, так и на произвольные домыслы.

Элементы научного предвидения зародились в давнем мире (например, предсказании Фалесом солнечного затемнения в 585 г. до н.э.), а полностью сформировались только в XX в. Именно в этом веке футурологи заявили о себе. Термин „футурология“ как определения „философии будущего“ (как противопоставления утопии и идеологии) предложил в 1943 г. немецкий ученый *О. Флехтхейм*. Исследование будущего развивалось в нескольких направлениях: технологические теории, которые сводили социальный прогресс общества к росту уровня технико-экономического развития (*З.Бжезинский, Г.Кан, Р.Арон, Ж.Фурастье*), конвергенция капитализма с социализмом, создание и укрепление постиндустриального общества (*Д.Белл, А.Тоффлер (США), Ф.Бааде (ФРГ), Ф.Полак (Нидерланды)*); обоснование неизбежности катастрофы «западной цивилизации» перед научно-технической революцией. В конце 60-х гг. XX в. термин «футурология» из-за многозначности и неопределенности стал вытесняться термином «*исследование будущего*».

В начале 70-х гг. XX в. на первый план выдвигали концепцию неизбежности глобальной катастрофы по существующим тенденциям развития общества. По инициативе Римского клуба развернулось глобальное моделирование перспектив развития человечества в двух основных направлениях: развитие идей *социального пессимизма* (*Дж Форрестер, Д.Медоуз*) и возможность избежать катастрофы за счет *оптимизации развития* цивилизации (*А.Тоффлер, М.Месарович, Е.Ласло (США), И.Кайя (Япония), М.Линнеман (Нидерланды)*).

Предвидение конкретизируется в таких формах: *предчувствие* (простое

предвидение), что может быть как психофизиологическим, так и биологическим явлением, практически присущим всем живым организмам; «*сложное предвидение*», что присуще только человеку и является видом интеллектуальной деятельности как соображения о будущем на основе личного опыта, который оказывается в представлении о будущем личной судьбы, ближайшего окружения и микросреды; *конкретное научное предвидение*, которое является логическим выводом из закономерностей развития определенного естественного или общественного явления, когда известные причины его зарождения и функционирования, а ход развития представляется в виде определенного алгоритма. *Высшей формой* научного предвидения являются определения совокупности будущих изменений, которые ожидаются в пределах всего общества, касаются всего человечества или его больших составляющих.

В современной научной литературе научное предвидение по обыкновению делится на *естественно - научное* (перспективы развития природы в целом, или отдельных ее фрагментов, явлений) и *социальное* (перспективы развития личности и общества).

Предвидение в научной литературе трактуется в двух смыслах: а) как *предвидение* тех или иных событий; б) как знания о событиях или явлениях, которые существуют, но не зафиксированы в опыте.

Это противоречия, когда явление или событие существуют (или возможное их существование), но, не будучи отображенными в опыте, порождают донаучные и ненаучные формы предвидения, которое основывается на подсознании, на жизненных наблюдениях и возможных вариантах человеческих судеб.

Особенно нужно сказать о *псевдопредвидение* (пророчества, прорицание, гадание), когда его носители пробуют претендовать на такие формы предупредительного сознания, которые неизвестны науке, но которые присущи отдельным индивидам в силу их личностных особенностей сознания и поведения.

Неопределенности социального предвидения, то есть неполное и неточное представление о значении разных параметров в будущем, порождаются разными причинами. В зависимости от причин возникновения неопределенности классифицируют как такие, что являются следствием неполного знания объективных тенденций и закономерностей, по которым развивается процесс, и как неопределенности, рожденные случайностью, непредвиденным стечением обстоятельств, экстраординарными событиями. С углублением знаний об объекте неопределенности первого вида уменьшаются, а случайные неопределенности объективно - присущие реальной действительности, их невозможно отстранить, а можно только учесть при сравнении и выборе альтернатив.

Неопределенности делятся на три группы: те, которые возникают вследствие действия случайных факторов; такие, что подчиняются известным объективным законам (высчитывают с помощью статических методов); обусловленные влиянием случайных факторов, которые подчиняются неизвестным законам, в частности неопределенности, которые касаются состава среды; такие что возникают в конфликтных ситуациях, когда противостоящая сторона хочет воспрепятствовать достижению той или другой цели.

Методы и требования к процессу социального предвидения

1. В процессе социального предвидения осуществляется **анализ** (описание) как того, что уже есть в реальности, так и того, что скрыто в латентном виде в общественных явлениях и событиях арктического Полярного круга. Вместе с тем никто 100 лет тому не предусматривал развала Российской империи.

Диагноз, как метод социального предвидения, кроме того требует оптимального объединения рационального и интуитивного, чувственного, в котором разум играет руководящую роль, ограничивая домыслы, пожелания и надежды; отказы от абсолютизации, противопоставления, согласования, выводов предвидения за счет потери определенных качественных характеристик; использование максимально полной информации, которая касается будущего явления или процесса.

Можно сказать, что методы социального предвидения находятся еще в поиске, в процессе творческой разработки и проверки временем, что, без сомнения, постепенно обогащает арсенал этой стадии управления обществом. За техногенной и информационной революциями методы социального предвидения постоянно развиваются и проверяются.

Социальное прогнозирование

Прогнозирование (греч. *προβλεψω* - предсказание, предвидение) в социологии - направление прогнозирования, которое касается всей сферы социологических исследований. Его *предметом* является перспектива социальных процессов и явлений. Прогнозирования используют для выявления тенденций, проблем и разногласий общественной жизни, поиска путей и методов их решения. Учитывая источники информации о будущем существуют три основных образа изготовления социологических прогнозов: *опрашивание* населения и экспертов; *экстраполяция* в будущее тенденций, закономерности которых в прошлом и в определенное конкретное время хорошо известны; моделирование состояния объекта на момент его исследования в виде, благоприятном для прогностических изобретений, построение поисковых и нормативных моделей с учетом возможных и желательных изменений прогнозируемого явления. Существуют разные методы процедуры и приемы прогнозирования в социологии: опрашивание экспертов; опрос населения; моделирование; прогнозный сценарий.

Зарождение социальной прогностики состоялось в 30-е года XX ст., когда стала очевидной многозначность общественного развития: вызревал новый этап научно-технического прогресса, возникшее социалистическое государство, стал пробуждаться третий мир с его колоссальными человеческими резервами и социальными проблемами. Это осознание новой реальности подготовило грант для возникновения *прогностики как области* научного знания.

В конце 60-х гг. XX в. применение научной методологии к глобальным процессам развития оказало бесперспективность научно-технического прогресса в формах, которые тогда существовали, его противоречия, которые обострялись, с социальными аспектами развития. Особенно значительную роль сыграл в этом

Римский клуб, который показал рост качественных изменений и выработал целый ряд прогнозов в области экологии, демографии, энергетики, продукции, сырья и др. сферах общественной и производственной жизни.

К началу 80-х гг. прогнозы все больше стали смещаться на поиск контуров «новой цивилизации». Работы О.Тоффлера и др. обосновывались образы решения современных глобальных проблем.

Прогноз не предусматривает решения проблем будущего. Его задача - способствовать научному обоснованию планов и программ развития.

Прогнозирование характеризует возможный набор необходимых путей и средств превращения в жизнь программы действий, которые намечаются.

Под прогнозом следует понимать выгодное утверждение о будущем с относительно высокой мерой достоверности. Его отличие от предвидения заключается в том, что предусматривает, представляет собой утверждение о будущем с пока что не определенным уровнем достоверности.

Социальное прогнозирование - это определение вариантов развития и выбор наиболее приемлемого, оптимального, исходя из ресурсов, времени и социальных сил, которые способны обеспечить их реализацию.

Социальное прогнозирование — это работа с альтернативами, глубокий анализ меры выгоды и многовариантности возможных решений.

Методы социального прогнозирования

1. *Экстраполяция*: его сущность - построение динамических (статистических или логических) рядов показателей процесса, который прогнозируется, с возможной более ранней датой прошлого (ретроспективы) вплотную к дате предупреждения (перспективы) прогнозов. При таком подходе осуществляется выбор оптимального вида функций (учет времени, условий и т.д.).

Значительный эффект дает использование формул сложной экстраполяции, выводов теории достоверности, теории игр — всего арсенала современной математики и кибернетики, что дает возможность точно оценивать масштабы возможных сдвигов.

Однако в социальном прогнозировании возможности экстраполяции ограниченные. Это вызвано несколькими причинами. Некоторые социальные процессы развиваются по кривым, близким к логической функции. К определенному моменту процесс медленно возрастает, потом наступает период бурного развития, которое завершается этапом насыщения. После этого процесс снова стабилизируется. Не учет этого требования приводит к серьезным ошибкам.

Например, прогнозирование М.С. Хрущевым и теми силами (в том числе и научными), которые на основе существующей динамики развития СССР в 50-е годы, когда был значительный подъем и быстрый рост народного хозяйства, и руководящих капиталистических стран, которые переживали в этот период ряд кризисных явлений, сделали долгосрочный прогноз о достижении Советским Союзом передовых позиций в мире к началу 80-х годов, которое было объявлено началом эры коммунизма.

2. *Метод экспертный*, начиная с аналитических записок и заседаний, «круглых столов» с целью согласования мыслей и изготовления обоснованного решения к специальным экспертным оценкам, призванным дать объективную характеристику качественным и количественным сторонам объекту прогнозирования.

3. *Морфологический синтез*, содействует получению систематической информации по всем возможным параметрам проблем, которые изучаются.

4. *Прогнозные сценарии*: с их помощью устанавливается логическая последовательность с целью показать, как, исходя из реальной ситуации, может шаг за шагом разворачиваться будущее состояние объекта исследования, социального процесса или явления.

5. *Метод моделирования* (оптимизации решений): этот метод связан с поиском альтернатив развитию, которое дает возможность отобрать оптимальный для данных условий вариант.

Задача выбора оптимального варианта долгосрочно перспективного развития требует определения критерия оптимальности, который должен обеспечить эффективность функционирования системы и иметь простое математическое выражение. Среди методов решения задач оптимизации широко

распространенным является *линейное программирование*.

Примеры просчетов по причине неточных прогнозов. Несостоятельными оказались прогнозы подготовки специалистов, в том числе и с высшим образованием. Продолжительное время довольно обоснованным методом определения потребности в специалистах для народного хозяйства и соответственно в необходимых темпах развития профессионального образования на долгую перспективу являлся *нормативный метод*, или норма насыщенности специалистами в расчете на 1000 работающих. При этом довольно часто использовался и метод экстраполяции. Согласно этому методу в прогнозах нашел отображение количественный рост специалистов. Это даже служило основой для сравнения СССР с США, тем более, что количество, например, инженеров, которые готовились, в 4-5 раз превышало американский уровень.

Не учитывалась „маленькая“ мелочь - качество, с одной стороны, и соответствие новым нуждам общественного прогресса — с другой, в результате чего в высшей школе, во всей системе подготовки кадров сложились пропорции, которые даже приблизительно не отвечали реальности.

Но главнейший просчет социальной прогностики состоял в том, что в период 60 - 70-х гг. XX в., когда стали получаться научные методы прогностики, большинство прогнозов не могло освободиться от доктрины, которая официально функционировала, и эти прогнозы стали фактически мертворожденными.

Это случилось потому, что наука не могла быть независимой от догм политики, поскольку прогнозы - хотели бы этого ученые, или нет - ориентировали людей на выдуманные идеалы и в обезображенном виде отображать общественную жизнь.

На прогностику прямо влияли мифы, которые сложились в теоретическом

видении. Вместо научного, взвешенного анализа процессов, которые происходили реально, повторяли утверждения о зрелости социализма, о социальной однородности, о дружбе и расцвете наций и т.п.

В середине XX в. актуальным и необходимым стало *глобальное прогнозирование* (франц. *фБа1 всемирный, общий, от лат. сЪБи - шар*) - разработка прогнозов общемирового масштаба относительно перспектив развития человечества вообще. Глобальное прогнозирование начало развиваться в конце 60гг. XX в., когда был применен современный научно-методический инструментарий прогнозирования (методы математического моделирования с помощью ЭВМ) к изучению перспектив развития мирового научно-технического прогресса и его социально-экономических следствий.

Исследования показали бесперспективность научно-технического прогресса в его современных формах, то есть неизбежность и необходимость качественных изменений в дальнейшем развитии науки и техники с соответствующими изменениями социально-экономического, экологического, демографического социокультурного характера. В 70-е года XX в. активно изучались тенденции и следствия развития мирового топливно-энергетического, материально-сырьевого, транспортно-коммуникационного, экологического, демографического, продовольственного и др. балансов. Были выявлены так называемые глобальные проблемы современности, то есть фундаментальные препятствия, трудности и риски, которые возникают на пути дальнейшего развития человечества: сохранение мира, разрядка международной напряженности, прекращение гонки вооружений, общее и полное разоружение; отсталость многих стран; значительный рост количества населения на земном шаре и его обеспечение средствами существования (энергия, сырье, продукты); комплексы проблем сохранения экологического и демографического равновесия планеты, оптимизация расселения человечества и дальнейшего развития его культуры.

Были выделены *такие группы глобальных проблем современности*: политические, социальные, экономические, экологические, демографические и научно-технические. Глобальность проблем определяется тем, что они касаются всего человечества и не могут решаться изолированно, их решение требует объединения усилий всех стран. Для изготовления альтернатив общественного развития начали широко использовать *глобальное моделирование* с использованием электронно-вычислительных машин.

В этот же период стала формироваться *прогностика* — наука о законах и образах прогнозирования. Формирование прогностики как отдельной теоретической научной дисциплины связано с бурным развитием в 60-х годах XX в. прогностических исследований. Задаaniem прогностики является: разработка проблем гносеологии и логики прогнозирования, категорий и понятий, методов и технологий прогнозирования, специальных методологических проблем прогнозирования с целью усовершенствования методического обоснования прогнозов и повышение их эффективности.

В пределах прогностики развиваются отдельные теории прогнозирования, как в координатах общей прогностики, так и соответствующих сферах прогнозирования (научно-техническая прогностика, экономическая,

политическая, социальная и др.). Вначале XXI в. прогностика находится на стадии становления, но уже играет важную роль в усилении прогностической функции как естественных, так и социально-гуманитарных наук, в широком использовании прогнозов в практике социального управления.

Социальное проектирование

Социальное проектирование (лат. *pro* - вперед) - форма опережающего отображения действительности, создание прообраза предвиденного объекта, явления или процесса с помощью специфических методов. Проектирование в конкретной форме выражает прогностическую функцию управления, когда речь идет о будущей материальной или идеальной реальности. Его *целью* является реализация одного из вариантов преобразования объективной действительности; связанного со стремлением добавить желательных свойств и черт проектированному объекту. Проектирование социальное как область социологической науки возникло в XX в. Впервые научно обоснованные методы проектирования применяли в архитектуре и машиностроении. Потом социальное проектирование начали использовать при решении проблем расселения и совершенствования систем управления.

Рядом с традиционными видами социального проектирования формируются новые самостоятельные направления — человеко-машинных систем, экологическое, демографическое, инженерно-психологическое и др. Социальное проектирование является одним из проявлений целенаправленной деятельности, во время которой разрабатывают разные варианты решения социальных проблем. Его применяют также при подготовке социальных планов и программ по регулированию коренным образом измененных процессов и явлений, которые раньше не имели потребности в детальном проделывании и управлении. Особенности социального управления являются: многовариантность решений, поиск и обоснование средств для реорганизации (реконструкции) существующих социальных процессов, отсутствие временного ограничения.

Для осуществления проекта нужно сотрудничество творческих, профессионально подготовленных людей. Успешность проекта зависит от умения принимать оригинальные решения, своевременно реализовать проекты, поощрять инициативы, от умения проектанта грамотно и нестандартно мыслить, от его мастерства и заинтересованности в осуществлении планов и т.п.

Социальное проектирование обслуживает все составляющие людской деятельности и направлено на решение проблем, которые комплексно затрагивают все социальные аспекты жизни, и различаются по уровню организации человеческой жизни.

Методы социального проектирования. При социальном проектировании используют такие научные методы:

- 1) *матрицы идей* (в основе нескольких независимых сменных составляются разные варианты решений); *вживание в роль* (содействует глубокому ознакомлению с ситуацией, которой касается работа);

- 2) *аналогии* (сравнение с образцами, эталонами, даже если они целиком несовершенные). Всегда есть предприятия, населенные пункты, города, которые эффективно функционируют и у которых рационально решенные те или те социальные проблемы. Эти подходы к делу в определенных границах могут служить образцом, эталоном. Опираясь на такие достижения, берут лучшие из тех идей, которые не оправдали себя, и создают по аналогии социальный проект, который может быть использован для конструирования задач и целей;
- 3) *ассоциации*: когда решения социальной проблемы в другой сфере общественной жизни подсказывает путь, по которому легче прийти к цели (успешное решение подобной социальной проблемы используют как образец);
- 4) *приспособление* — применение опыта решения проблем, который оправдал себя в другой ситуации;
- 5) *модификации* - разработка подходов, которые дают возможность видоизменять существенные, содержательные элементы объекта влияния;
- 6) *метод полной реорганизации* (предусматривает глубокие преобразования);
- 7) *метод мозгового штурма* (мобилизация имеющегося интеллектуального запаса нескольких специалистов). То есть, мобилизуется весь интеллектуальный потенциал, который есть в наличии; объявляется своеобразный конкурс идей, способных значительно продвинуть поиск оптимального решения проблем того или другого проекта.

Различают следующие виды социального проектирования:

- 1) социальное проектирование новых производств;
- 2) проектирование новых городов.

Для большинства новых производств основной целью является *создание стабильных, стойких коллективов*. Поэтому при их проектировании тщательно разрабатываются такие средства, как комплектование и упрочение рабочей силы, создание условий для работы, повышение профессиональной подготовки и т.п. Для послабления негативных последствий использования трудной ручной работы, а также работы, которая не нуждается в квалификации, применяются компенсирующие факторы, которые влияют на поведение человека и его отношение к работе.

При проектировании новых производств важным является соблюдение *принципа комплексности*. При обосновании целесообразности и экономической перспективности проекта по обыкновению принимаются во внимание состояние и *уровень развития продуктивной силы*: энергетические ресурсы, полезные ископаемые, коммуникации, а также наличие трудовых ресурсов. С формальной точки зрения такой подход будто бы удовлетворяет требованиям науки.

Однако многолетний опыт формирования новых производств показывает, что часто решительным препятствием на пути освоения становились отсутствие специальной профессиональной подготовки людей, их социальная и моральная

незаинтересованность, слабая мотивация, а также разрыв между личными и общественными интересами. Много «хороших» проектов и планов встречали с трудностями, при их осуществлении не только из-за технико-экономических причин, но и потому, что люди не хотели действовать соответственно с разработанными программами, поскольку не были учтены или не в полной мере учтены их интересы и потребности в жилье, культурно-бытовых учреждениях, предприятиях торговли и быта, в отдыхе, в детских дошкольных заведениях, школах и т.п.

При проектировании новых производств большого значения приобретает *процесс социальной адаптации*. Это выражается в информированности людей о характере будущей работы, об условиях жизни, работы в организации, в которой они будут работать. Успешная адаптация связана с удовлетворенностью работой, с получением или повышением квалификации.

Проектируя этот процесс, необходимо исходить из того, что в ходе развития производства некоторые профессии могут исчезнуть, другие - коренным образом изменить свое содержание, а третьи - стать только эталоном в социально-профессиональном продвижении людей, особенно молодых.

Социальное проектирование новых производств обязательно включает в себя *обеспечение условий трудовой деятельности*, и в первую очередь по таким показателям, как шум, загазованность, вибрация, освещенность, температурный режим.

Создание нормальных условий работы для всех работников нуждается также в учете требований *технической и производственной эстетики*. Значительное место при проектировании занимает вопрос повышения квалификации, удовлетворение культурных запросов, нужд в отдыхе.

Наконец, социальное проектирование предусматривает *выполнение нескольких этапов* действий, которые выполняются в определенной последовательности: установление проблемы, ее сущности и определение резерва времени, предназначенного для реализации процесса; уточнение цели разработки социального проекта; характеристика залога, которого планируют достичь; сбор необходимой информации; составление задачи на проектирование, определение его параметров; принятие решений, то есть конкретной программы действий, которые в заданных параметрах очерчивают средства достижения поставленной цели из-за имеющихся ограничений.

Действенность социального проекта во многом зависит от объединения его с экономическими проблемами общества и региона. Недостаточный учет требований экологии также способно все свести на нет.

Социальное планирование

Любое общество, беспокоясь о будущем, постоянно разрабатывает и превращает в жизнь программу обеспечения социального развития. Основной вопрос, который в связи с этим возникает, заключается в том, чтобы средства и методы, которые используются при реализации поставленной цели, совпадали с

основными тенденциями и нуждами общественного прогресса.

Именно мера научности, обоснованности, отображение интересов большинства выступает критерием, показателем жизнеспособности и прогрессивности социальных преобразований и находит свое воплощение в эффективности управления социальными процессами и системами.

Следует заметить, что идея планирования по своему происхождению - это идея социалистическая: ее в наиболее полном виде впервые высказали представители утопического социализма - *Анри Сен-Симон, Шарль Фурье, а Роберт Оуэн* даже попробовал реализовать ее в жизни (известные ланкастеры). Они делали ударение на необходимость планового развития общества. Однако до конца XIX в. планирование использовали небольшие производственные образования.

Но уже в конце XIX в. необходимость планирования все чаще становилась достоянием практики решения экономических проблем. Правда, плановость рассматривалась преимущественно в пределах крупных производственных образований - трестов, концернов, фирм.

Сам *термин социальное планирование* впервые был употреблен Франклином Рузвельтом в его „Новом курсе“, который был разработанный как путь выхода США из жестокого кризиса начала 30-х годов XX в. В дальнейшем в американской социологии это понятие анализировалось в тесной связи с формами и методами осуществления социальной политики, обеспечения социальной защиты населения.

Но теория и практика планирования экономических и социальных процессов была апробирована впервые в Советской России, а потом в СССР. Наиболее ярким примером являлась программа ликвидации грамотности в стране, когда комплекс мер дал возможность в короткий исторический срок мобилизовать все силы на решение этой задачи перспективного значения.

Нужно сказать, что идея планирования наиболее наглядно проявила себя с конца 20-х годов XX в., когда начала воплощать себя в плановых разработках, а потом в первом пятилетнем плане развития СССР, который содержал специальный раздел „Социально-экономические проблемы и мероприятия с их решением“. Можно сказать, что первый пятилетний план был „наиболее“ социальным планом в сравнении со следующими пятилетками.

В 80-е годы интерес к данной проблематике уменьшился, а в 90-е годы практически угас в значительной мере потому, что отбрасывание идей социализма привело к отказу от идей планирования вообще и социального планирования в частности. И это в то время, когда много стран Западной Европы не только сохранили, а и развили органы планирования, которые решают проблемы общественного развития. Социальное планирование ориентируется на цели, которые вытекают из объективных тенденций организации жизни людей предусматривает удовлетворение повседневных и перспективных нужд, их взаимосогласованность, реализацию мероприятий для активации творческой деятельности, как самого человека, так и социальных институтов.

Однако жизнь очень жестко задает вопрос о том, что без целенаправленного регулирования социального развития невозможно реализовать общие, в том числе, и экономические цели.

Причины дискредитации социального планирования (основные) такие:

- следствие постепенного отхода практики планирования от потребностей человека, которое выразилось в планировании технократизма;
- доведение до абсурда идеи распределения всех ресурсов, которые выражались в мелкой регламентации всего;
- игнорирование необходимости создания области свободы для развития потенциальных возможностей людей;
- абсолютизация методов директивного командования;
- формализм в составлении планов.

Социальное планирование предусматривает разработку и использование как стимулирующих, так и ограничительных условий, при которых рационально и оптимально развивался бы плановый социальный процесс. Социальное планирование является непрерывным процессом познавательной и преобразовательной деятельности, которые взаимообогащаются и превращают друг друга.

Объектами социального планирования могут быть все уровни социальной организации - от общества до производственного коллектива, то есть к конкретному производству.

Социальное планирование представляет собой научно обоснованное определение целей, показателей, задач (сроков, темпов) развития социальных процессов и основных средств их превращение в жизнь в интересах всего населения.

Уровни социального планирования. Объектами социального планирования могут быть все уровни социальной организации - от общества до производственного коллектива. В пределах общества разрабатываются

перспективные планы решения значащих социальных проблем, которые предопределяют его (общество) жизненность; стойкость. На *региональном уровне* социальное планирование является формой целенаправленного регулирования социальных процессов на уровне района, области и других административных единиц.

На *уровне трудовых коллективов* допускают реализацию руководящей целевой установки — побуждение человека к творческой работе, обеспечению максимума благоприятных условий для ее трудовой и повседневной жизни. Социальное планирование воплощается в формах:

- *адресное планирование* включает разработку и обновление системы задач, которая (система) приходится к сведению разных государственных или общественных организаций, воплощаются задачи для достижения определенного уровня общественного развития;
- *планирование с помощью косвенных рычагов*: определение и измерение показателей, которые не подвергаются общественному регулированию, с целью влияния на них.

Социальное планирование связано с определением сроков (терминов), необходимых для выполнения поставленной задачи. Чем более сложной является цель, тем более требуется времени не только для всестороннего научного обоснования решения, которое принимается, но и для его осуществления.

Продолжительность планового периода не может быть задана априорно и должна строиться на основе единства количественных и качественных показателей.

Вместе с тем опыт адресного планирования во многом дискредитировал себя, поскольку он давал пространство командным методам, игнорируя научные основы определения ориентиров социального развития.

Существенный момент - учет интересов социальных групп. Если при решении экономических задач интересы в основном совпадают, то этого нельзя сказать о других сферах общественной жизни. Так, целью в сфере производства есть минимум затрат при реализации поставленной задачи. Добиваться минимизации затрат при планировании социальных процессов - значит, сознательно идти на ограничение интересов некоторых социальных групп. Максимум социального результата не всегда достигается минимизацией затрат.

В социологической практике выделяют такие общие методы социального планирования:

- *аналитический метод*, который объединяет анализ и согласование;
- *комплексный метод*, который представляет собой разработку программы с учетом всех главных факторов (материальных, финансовых ресурсов, исполнителей, сроков);
- *экономико-математические методы*, в частности количественный анализ, который охватывает линейное программирование, моделирование, многофакторный анализ, теорию игр и т.п. *Количественный анализ* и экономико-математический инструментарий при социальном планировании не является самодостаточным, их результаты нужно постоянно сопоставлять с социальными целями общества, критериями социального развития.

Показатели всех сфер общественной жизни определяются и рассчитываются по статистическим данным, которые являются основой специальных исследований, призванных оценить разнообразнейшие параметры общественной деятельности. Социальные ориентиры и нормативы, что является основой социального планирования, разрабатываются для разных уровней социальной организации общества: страны, региона, области, области народного хозяйства, небольшой группы организаций и др.

Социальные технологии

Специфика социальных технологий: понятие, назначение, принципы. Эффективное управление невозможно без специальных образцов, которые дают возможность оперативно ставить диагноз, принимать решение и корректировать поведение социального объекта. Такие средства, образцы получили название

социальных технологий.

Под *социальной технологией* понимается рациональный образ действия с целью перевода социальной системы из одного качественного состояния в другое и для достижения предвиденного социального результата. Другими словами, *она представляет совокупность методов, приемов, образов организации человеческой деятельности по влиянию ее на социальные процессы и системы.*

Технологии действуют в двух направлениях. Во-первых, с содержательной точки зрения обеспечивают выход определенной социальной системы на новый качественный уровень. Во-вторых, из инструментальных позиций они осуществляют распределение деятельности на процедуры и операции со следующим регулированием этой деятельности.

Социальная технология включает как теоретические, так и эмпирические технологии изучения массового поведения людей в разных сферах социальной жизни, методы и образы практического влияния на социальные институты, социальные группы и сообщества.

Возникновение и разработка социальных технологий обусловлено

необходимостью изучения новой социальной практики и новых сфер социальной жизни, например, свободного предпринимательства.

В основе любой социальной технологии лежит один или несколько социальных процессов. Например, технология воспитания личности основывается на процессах социализации человека, саморегулирования ее деятельности, ее взаимодействия с микросоциальной средой. Без понимания технологических процессов, их внутренней меры, ритма, темпа очень рискованно или даже невозможно начинать социальную деятельность.

Анализируя социальные технологии, необходимо ответить на вопрос: для чего они нужны? Потребность у них связана, прежде всего, с возникновением проблемных ситуаций, в которые попадают люди, социальные группы и сообщества (которые вместе со стандартными нуждаются в нестандартных решениях).

Исходя из этого, во-первых, необходимо выяснить проблему, исследовав ее определенными конкретными методами. Известно такое наблюдение: из всего того, что люди воспринимают как социальные жизненные проблемы, половина - воображаемые проблемы, четвертая часть - в принципе такие, которые решить невозможно, 15% поставленные несвоевременно: очень поздно или очень рано, и только 10% можно принять как действительные проблемы.

Итак, каждый раз важно разобраться в иерархичности и характере проблем, уметь выделять главную и стартовую проблему. К числу методов правильной диагностики социальных проблем можно отнести метод функциональных сопоставлений, логических допущений, демифологизация, проблемного моделирования.

Во-вторых, особенно необходимо владеть методами решения нестандартных ситуаций, поскольку в последнее время экономические и социальные программы, как на глобальном, так и на локальном уровнях были настроены на стандартные ситуации и не имели механизма их переключения и адаптации к нестандартным

условиям.

Типология социальных технологий. По уровню социальной деятельности выделяют такие социальные технологии: глобальные, национальные, региональные, на уровне местного самоуправления, социальных организаций и отдельных подразделов, различают также универсальные или частные социальные технологии.

Учитывая, характер влияний на социальные процессы *выделяют*:

- *формирующие* социальные технологии, направленные на формирование определенных социальных процессов (особенно при условиях модернизации общества);
- *стимулирующие*, сориентированные в поддержку или развитие социальных процессов;
- *сдерживающие*, или препятствующие, что задают границы определенных социальных процессов - социальные технологии, связанные со стабилизацией трудовых коллективов;
- *деструктивные*, разрушающие, направленные на подрыв и устранение определенных негативных процессов.

За структурой и функциями выделяют „*жесткие*“ социальные технологии (простые репродуктивные технологии, для которых характерны немногочисленный и строго фиксированный набор компонентов и связей между ними; четкий алгоритм с ограниченным количеством стадий, фаз, этапов; минимальные возможности для развития и усовершенствования) и «мягкие» (пластические, не жестко организованные технологии, которым присущи гармоническая целостность). Основой мягкой технологии является субъект, который предполагает использование личностного потенциала специалиста, его знаний и опыта. Поэтому их реализация требует более высокого уровня профессиональной подготовки, чем внедрение фиксированных социальных технологий.

По уровню включенности в управленческие процессы выделяют такие социальные технологии: технологии социальной диагностики, где объектом алгоритмизации выступают образы определения состояния социального объекта или его подсистем; технологии влияний на социальные процессы, где объектом алгоритмизации выступают образы их осуществления.

Особая *ценность социальных технологий* — заключается в том, что они представляют собой определенные алгоритмы деятельности. *Алгоритм* — это такая система операций, последовательное выполнение которых в соответствии со строгими правилами приводит к решению поставленной задачи. Доказано, что применение суммы разрозненных методических образцов менее эффективно, чем технология, которая проделана по принципу алгоритма.

Методику (технологию) социальных технологий можно строить по

нескольким критериям. Например, по *критерию времени достижения цели* различают долгосрочные, тактические, оперативные, граничные и циклические технологии.

Долгосрочные социальные технологии направлены на реализацию стратегических целей социальной политики (до 20-25 лет). Если время достижения цели рассматривается как самоцель, а самая цель представляет частицу цели стратегической, то такие технологии называют *тактическими*. Это могут быть, например, технологии проведения избирательной кампании. Технологии же, что обеспечивают воспроизведение определенного качества или свойства и действующие непрерывно, имеют название *циклических*. Наконец, существуют *граничные технологии* - для решения относительно самостоятельных социальных проблем в строго определенное время, после чего технология прекращает свое функционирование.

Выделяют универсальные и отдельные социальные технологии.

Универсальные включают в себя широкие возможности реального влияния на большое количество объектов социальной технологии. К ним, например, относится планирование социального развития. *Отдельные* социальные технологии чаще всего являются элементами универсальными.

В зависимости от характера и масштаба проблем, которые решаются социальным управлением, можно выделить два типа технологий: *технологии подготовки управленческих решений* и *технологии их реализации*. Если назначение первого типа - выявление с помощью разных методов социальных резервов, то задача социальных технологий второго типа - практическая реализация выявленных резервов путем усовершенствования управления социальными процессами и системами.

За видом и характером тех изменений, к которым они ведут, социальные технологии можно поделить на три группы. *К первой группе* относятся те социальные процессы и явления, которые охватывают общество как целостность и связанные с усовершенствованием всей совокупности общественных отношений. *Вторую группу* представляют социальные процессы и явления, которые приводят к изменению отдельных сообществ, групп, индивидов в соответствии с инновационными процессами. Цель управления этой группой социальных процессов - их оптимизация, а также гармонизация интересов личности и общества. Наконец, *третья группа* - это социальные процессы, связанные с реформацией общества, социальной девиацией. Цель управления ими - постепенное и поэтапное сокращение, минимизация этих явлений.

Управление социальными процессами *методами давления*, как удостоверяет общественная практика, является неэффективным. Наиболее рациональным управлением является такое, которое осуществляется, во-первых, опосредствованным путем, то есть методом формирования комплекса благоприятных экономических, социально-политических и других условий для их нормального функционирования; во-вторых, за счет тщательной разработки социальных технологий, которые касаются изменений или стабилизации социальных процессов и явлений.

Социально-технологический подход предусматривает учет живого разнообразия внутренних и внешних связей социальных явлений, многовариантности и природности их изменений. Внедрение такого подхода является на сегодня очень актуальным. Или можно, например, надеяться на успех в решении межнациональных проблем без научно обоснованной технологии решения как национальных, так и социальных конфликтов?

Движение от методов попыток и ошибок к моделированию социальных процессов и явлений, отношений, которые существуют в жизни, представляет сущность социальных технологии как образов социальных действий человека, которые направлены на достижение конкретных социальных результатов, и, наконец, принятие управленческих решений.

Контрольные вопросы:

Суть социологии управления.

Социальное предвидение.

Методы и требования к процессу социального предвидения.

Социальное прогнозирование

Методы социального прогнозирования

Социальное проектирование

Социальное планирование

Социальные технологии

Список использованной литературы:

1. Кохановский А.Г. «Основы теории управления социальными системами». - Харьков, 2001.
2. Сальгин С.И., Столяренко Л.Д. «Психология управления». - М., 1997.

Литература

3. Кохановский А.Г. «Основы теории управления социальными системами». - Харьков, 2001.
4. Сальгин С.И., Столяренко Л.Д. «Психология управления». - М., 1997.
5. Кнорринг В.И. «Теория, практика и искусство управления». - М., 1999.
6. Ребус Б.М. «Психологические основы управления школой». - Харьков, 1990.
7. Шейнов В.П., Шишко Г.Б. «Руководителю об управлении». - М., 1991.
8. Шакуров Р.Х. «Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив». - М., 1990.
9. Управление риском (Экономика). - М., 1999.
10. Армстронг М. «Стратегическое управление человеческими ресурсами». - М., 2002.
11. Асонов Г.Ф., Бурлакова Л.В. «Оргструктура управления в условиях рынка». - К., 1991.
12. Биренберг Б.М. и др. «Местное самоуправление в условиях перехода к рынку». - К., 1991.
13. Денисов А.Ю., Жданов С.А. «Экономическое управление предприятием». - К., 2002.
11. Курочкин А.С. «Организация управления предприятием». - К., 1996.
12. Рейсберг Б.А. «Курс управления экономикой». Учебник для вузов. - СПб, 2003.
13. «Управление организацией». Учебник. (Под ред. А.Г. Поршнева). - М., 2002.
14. Задихайло Д.В. и ін. «Корпоративне управління». - Харків, 2003.
15. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. «Управління персоналом». - К., 296.
16. «Управление персоналом». Учебное пособие. - Ростова-на-Дону, 2001.
17. «Управление современной компанией». Учебник. (Под ред. Б.Мильнера, Френсиса). - М., 2008.
18. "Наука управлять: з історії менеджменту". Хрестоматія. Навч. посібник. - К., 304.
19. Бегьюли Ф. «Управление проектом». (Пер. с англ. В. Петрашек. - М., 2004.
20. Василенко В.О. "Антикризове управління підприємством". Навч. посібник. - К., 2005.
21. Данько Т.П. «Управление маркетингом». Учебник. - М., 2002.
22. Козаченко А.В., Воронкова А.З. «Корпоративное управление». Учебник. - К., 2004.
23. Кузин Б. и др. «Методы и модели управления фирмой». (Б. Кузин, В. Юрьев, Г. Шахнидаров). - СПб, 2001.
24. Фальцман В.К., Давыдова Л.А. «Основы управления предприятием». - М., 2000.
25. Чернов Ю.В., Фоманина С.В., Мищенко А.И. «Управленческое консультирование». Учеб. пособие. - Херсон, 2003.
26. Василенко В.О., Ткаченко Т.Г. «Стратегічне управління підприємством». Навч. посібник. К., 2004.

27. Кучеренко В.Р., Маркін О.С. «Управління діловими проектами». Навч. И посібник,- К., 2005.
28. Львов Д.С. «Эффективное управление техническим развитием». М., 1990.
29. Панасюк А.Ю. «Управленческое общение». Практические советы.- М., 1990.
30. Хохлов Н.В. «Управление риском». - М., 2002.
31. Ваханский О.С. «Стратегическое управление». - М., 2002.
32. Казаченко Д.Н. «Экономические метод в управлений»,- Новосибирск, 1992.
33. Маренков Н.Я., Касьянов В.В. «Антикризисное управление». - М., 2004.
34. Осовська Г.В., Крушельницька Г.В. «Управління трудовими ресурсами».- К., 2003.
35. Євтушевський В.А. « Основи корпоративного управління». - К., 2002.
36. Ілляшенко СМ. «Управління інноваційним розвитком». - Сумы, 2005.
37. Мщенко А.П. «Стратегічне управління». - К., 2001.
38. Бабичев М.П. и ін. «Організація управління промисловим підприємством». - К, 2004.
39. Грачев М.В. «Управление трудом» (теория и практика). - М., 1990.
40. Организация управления общественным производством: Учебник (Под ред Г.Х.Попова, Ю.І.Краснопляса.). - М., 1984. - 256 с.
41. Щекин Г.В. Теория социального управления. - К., 1996.
42. Тощенко Ж. Соціологія управління // Соціологічна енциклопедія. - К., 2008.
43. Тощенко Ж. Проектування соціальне // Соціологічна енциклопедія. - К., 2008.
44. Городененко В. Планування соціальне // Соціологічна енциклопедія. - К., 2008.
45. Ходаковський С.І., Богоявленська Ю.В., Землекоп Г.П. Психологія управління: Підручник. - К, 2011.
46. Райзберг Б.А. Прикладная теория управления экономическими системами. учебно - метод. пособие - М., 2011

Учебное издание

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к конспекту лекций

по дисциплине

**«ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ И
ТЕХНИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ»**

для студентов направления подготовки

44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям),

магистерские программы: «Безопасность технологических процессов и производств», «Экономика и управление», «Управление персоналом», «Информационные технологии и системы», «Электроснабжение», «Профессиональная психология», «Горное дело. Подземная разработка пластовых месторождений», «Горное дело. Электромеханическое оборудование, автоматизация процессов добычи полезных ископаемых», «Горное дело. Технологическая безопасность и горноспасательное дело».

С о с т а в и т е л ь:

Гречишкина Елена Сергеевна

Печатается в авторской редакции. Компьютерная
верстка и оригинал-макет автора.

Подписано в печать _____

Формат 60x84¹/₁₆. Бумага типограф. Гарнитура

Times Печать офсетная. Усл. печ. л. Уч.-изд. л. _____

Тираж 100 экз. Изд. № _____. Заказ № _____. Цена договорная.

Издательство Луганского
государственного университета
имени Владимира Даля

*Свидетельство о государственной регистрации
издательства МИ-СРГ ИД 000003 от 20 ноября 2015г.*

Адрес издательства: 91034, г. Луганск, кв. Молодежный,
20а **Телефон:** 8 (0642) 41-34-12, **факс:** 8 (0642) 41-31-60
E-mail: izdat.lguv.dal@gmail.com **http:** [//izdat.dahluniver.ru](http://izdat.dahluniver.ru)