

Щёкин Г.В. Теория социального управления:
Монография. К.: МАУП, 1996. - 408 с.

ISBN 5-86926-086-8.

Предпринята попытка комплексного освещения проблем управления в русле социальных наук и культурно-исторического подхода. Рассмотрены основные социальные законы и закономерности социального управления, концепции власти и научные школы мирового менеджмента, предмет и содержание науки управления, ее основные принципы и методы.

Предложен системный подход к управлению социальными системами, даны дифференцированные определения основных понятий управления и его классификация.

Для специалистов, преподавателей и студентов, занимающихся проблемами социального управления.

Одобрена Ученым советом Межрегиональной Академии управления персоналом (МАУП).

Шеф-редактор *В.Е. Коломиец*
Редактор *Е.Н. Коденко*
Компьютерная верстка *Л. Р.*
Самсонова Корректоры *Л.Н.*
Гримальская
С.С. Рогузько Оформление обложки
А.М. Назаренко

ISBN 5-86926-086-8

© Щёкин Г.В., 1996

© Межрегиональная
Академия управления
персоналом (МАУП), 1996

Подписано к печати 21.03.96. Формат 60x90i/i6.

Бумага типографск.

Офсетная печать. Уч.-издл. 22,7. Тираж 3000 экз. Зак.

№ 6-183.

Межрегиональная Академия управления персоналом
(МАУП).

252039, Украина, Киев-39, ул.Фрометовская, 2,

МАУП.

АО Книжная типография научной книги. Киев-30, ул.Б
Хмельницкого, 19

ПРЕДИСЛОВИЕ

В настоящей монографии предпринята попытка комплексного освещения проблем социального управления с философских, социологических и психологических позиций, т.е. в русле основных социальных наук, исследующих общество как биосоциальный феномен.

Современную науку управления принято разделять на два уровня знаний. Первый представлен **теориями социального управления**, являющимися частью более общих политико-экономических и социально-философских концепций, объясняющих механизм функционирования социума на различных исторических этапах. Второй более конкретен и обеспечивает научно-методическую базу для выработки практических рекомендаций по рационализации труда и совершенствованию управления в виде прикладных **теорий организации и управления** (83). Оба уровня знаний основываются на фундаментальных законах и закономерностях общественного развития и

социального управления, а также конкретном историческом опыте, отражающем эволюционные изменения мирового менеджмента. Указанной логике освещения проблем социального управления и подчинена структура настоящей монографии.

Введение содержит определение основных понятий управленческой теории и практики, к которым относятся *власть* и *господство*, *руководство* и *администрирование*, *управление* и *менеджмент*.

Предложена современная типология менеджмента; отражены социально-психологические основы власти и социального управления, которые, по мнению автора, являются во многом ключевыми для понимания названных феноменов. При этом автор выступает против механического перенесения сугубо психологических понятий на социальные явления. Однако признает, что их изучение и использование в управленческой теории и практике позволяет яснее понять взаимосвязь индивидуального и общественного, психологического и социального целого.

Раздел I освещает пути образования основных рас

человека, их основные отличия; происхождение т 'людов и их современную классификацию; социально-психологические особенности этносов; развитие культуры и происхождение власти; общественное разделение труда и социальное расслоение; этапы социального управления и основные пути организации общества. Целью этого раздела, таким образом, является максимально полное раскрытие объекта и субъекта социального управления в их историческом развитии, а также эволюционно связанных с ним социальных институтов и явлений.

Раздел II рассматривает общество и основные подходы к его изучению, изложенные в различных социально-философских, социологических и психологических концепциях. Подробно освещаются механизмы социальной селекции, отбора и распределения членов общества по различным стратам его социальной структуры, закономерности социальной мобильности и стратификации, методы их изучения и измерения, а также основные типы общества и соответствующие им типы социального характера.

В разделе III излагается краткая история социального управления, концепции Платона, Аристотеля, Полибия, Сыма Цяня, Конфуция, Н.Макиавелли, М.Вебера, К.Ясперса и других социальных мыслителей, занимавшихся проблемами общественного устройства. Менеджмент обосновывается как всеобщий принцип социального управления, приводятся его основные научные школы. Рассматриваются основные виды социального управления, относящиеся к главным сферам организации общества.

Раздел IV раскрывает политику как социальное явление и политологию как науку, а также взаимосвязи государства и общества, политической жизни и политической деятельности, политических партий и политических систем. Представлены основные концепции теории власти и ее типология, формы государственного правления и политические режимы. Показаны основные тенденции в установлении форм и видов управления обществом. Приведены основные проблемы политической психологии.

Раздел V посвящен рассмотрению предмета и содержания науки управления, ее основных принципов и методов, системы социального управления, содержания и организации процессов менеджмента, стилей руководства и основных характеристик социальных организаций.

Заключение содержит только некоторые обобщения и выводы, поскольку многие из них помещены в резюмирующей части каждой главы монографии.

При подготовке работы широко использовались труды социальных мыслителей давнего и недавнего прошлого, а также современные учебные, справочные и периодические издания, приведенные в сносках и в перечне литературы. Это обусловлено тем, что, хотя монография и представляет собой научное издание, она, как и большинство других работ автора, предназначена прежде всего для *учебных целей*, т.е. познания сложных объектов окружающей реальности сквозь призму не одной, а возможно большего числа различных точек зрения. Такое познание предполагает наличие достаточного запаса здоровой критичности, на что и

рассчитывает автор, адресуя свой труд непредвзятому и толерантному читателю.

ВВЕДЕНИЕ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЙ

Теория (от греч. *theoria* — рассмотрение, исследование) — это система основных идей в той или иной отрасли знания (47). В современном понимании теорией в противоположность "голой" эмпирии называется любое научное единство знания, в котором факты и гипотезы связаны в некоторую целостность, т.е. такое научное знание, в котором факты подводятся под общие законы, а связи между ними выводятся из последних. При этом всякому теоретическому познанию в силу того, что теория неизбежно содержит гипотетический элемент, присущ определенный момент неуверенности, вероятностный характер. С позиции веры в упорядоченность всех мировых событий считается: чем проще теория, тем ближе она к истине (47).

Управление — это прежде всего наука, сочетающая в себе как прикладные, так и теоретические, исторические моменты. До того, как перейти к рассмотрению

основных теоретических и методологических аспектов науки социального управления, раскроем содержание понятий *управление, администрирование, менеджмент, власть, руководство* и других.

УПРАВЛЕНИЕ

С научной точки зрения *управление* — это направленная координация и организация объекта управления. Это сфера человеческой деятельности, возникшая в результате разделения труда, с помощью которой человек воздействует на технологические,

экономические и социальные процессы для достижения определенных целей. Управление — это процесс, обеспечивающий (при использовании по целевому назначению) необходимое протекание процессов преобразования энергии, вещества и информации, поддержание работоспособности и безаварийности функционирования объекта путем сбора и обработки информации о состоянии объекта и внешней среды, выработки решений о воздействии на объект и их использования (109).

Управление как явление объективного мира очень многообразно. Характеризуя окружающий мир, исследователи выделяют три основные его компонента: неживую природу, живую природу и человеческое общество (65, 91). Это позволяет дать укрупненную классификацию процессов управления по его основным классам:

- процессы управления в неживой природе (в технических системах). Управление производственно-техническими процессами и физическими телами, системами машин, т.е. уп-

правление техническими системами, называют управлением вещами. Эта область управления изучается преимущественно техническими науками);

- процессы управления в живых организмах (в биологических системах). Управление процессами, протекающими в живой природе, и процессами, связанными с жизнедеятельностью организмов, относится к управлению биологическими системами. Эта область управления является предметом изучения естественных наук;
- процессы управления в обществе (в социальных системах). Управление как воздействие на деятельность людей, объединенных в социальные группы с их различными интересами, т.е. управление социальными системами, называют управлением людьми или социальным управлением. Эта область управления является преимущественно предметом изучения социальных наук (65, 91).

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Итак, управление в обществе называется социальным управлением (65). Социальное управление включает два основных подкласса: управление индивидуальной деятельностью человека и управление коллективной (совместной) деятельностью людей (65).

Важнейшими **видами социального управления** являются административно-государственное управление, управление социаль-

но-культурной сферой, управление материальным производством.

Люди как главная производительная сила общества познают и используют законы природы и общества в процессе производства, распределения, обмена и потребления материальных и духовных благ (91). Объектами изучения при этом выступают социальные системы, а предметом — система управления различными сферами общества. Например, управление общественным производством включает процессы управления народным хозяйством, отраслью, регионом, объединением, предприятием и управление внутри каждой системы каждого уровня. Это — **уровни управления** (91).

В рамках социального управления выделяют также две основные **формы управления**: управление материальными ресурсами и управление человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами включает процессы управления социальным развитием, управления рабочей силой, управления образованием, управления занятостью, управления трудом, управления

социальным обеспечением и др. Это **подвиды социального управления.**

Таким образом, объектом и предметом теории социального управления как науки выступают социальные системы и управление ими. Социальное управление вычленяется из имеющихся трех классов управления (техническими, биологическими и социальными системами) и подразделяется на такие основные виды: административно-государственное (политическое) управление; управление социально-культурной сферой (духовным производством); управление производственной сферой (материальным производством).

Иными словами, классификация видов управления соответствует классификации основных сфер (областей) организации общества: экономическая— область материального производства, распределения и потребления материальных благ; политическая — область классовых, национальных и межгосударственных отношений, отношений власти и господства; культурная— область духовного

производства, распределения и потребления духовных благ.

Каждый вид управления включает уровни (организация — регион — отрасль — государство) и основные формы: управление материальными ресурсами и управление человеческими ресурсами. Основные формы и уровни управления включают соответствующие подвиды управления. Классификация управления представлена на рисунке 1.

УПРАВЛЕНИЕ

Классы (области) управления

Управление техническими системами (вещами)

Управление социальными системами (людьми)

Управление биологическими системами (организмами)

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Управление индивидуальной деятельностью

Подклассы социального управления

Управление коллективной деятельностью

Виды социального управления

Административно-государственное управление (социально-политический менеджмент)

Управление материальным производством (социально-экономический менеджмент)

Управление духовным производством (социально-культурный менеджмент)

Формы (стороны) социального управления

Управление материальными ресурсами

Подвиды (группы) управления

Управление человеческими ресурсами

- Управление проектами
- Управление техникой
- Технологический менеджмент
- Управление финансами
- Управление учетом
- Управление снабжением
- Управление сбытом и др.

- ### Отраслевой менеджмент
- Промышленный менеджмент
 - Аграрный менеджмент
 - Строительный менеджмент
 - Менеджмент связи
 - Транспортный менеджмент и т.д.

- ### Функциональный менеджмент
- Финансовый менеджмент
 - Менеджмент персонала
 - Маркетинговый менеджмент
 - Административный менеджмент
 - Производственный менеджмент и т.д.

- ### Управление социальным развитием
- Управление рабочей силой
 - Управление профориентацией
 - Управление образованием
 - Управление занятостью
 - Управление трудом
 - Управление социальным обеспечением и др.

МЕНЕДЖМЕНТ

Как явствует из приведенной классификации процессов управления англоязычное понятие *менеджмент* нельзя однозначно заменить русскоязычным термином *управление*, поскольку в первом случае речь идет лишь об одном из видов управления, а именно об управлении производством (хотя ряд исследователей в последнее время склонны распространять данное понятие на социальное управление в целом, что, как будет показано в дальнейшем, не лишено основания).

Оксфордский словарь английского языка, как известно, дает четыре трактовки термина *менеджмент*: 1) способ, манера общения с людьми; 2) власть и искусство управления; 3) особого рода умелость и административные навыки; 4) орган управления, административная единица. В то же время, в чисто функциональном плане менеджмент можно оценить как процесс, посредством которого группа сотрудничающих людей направляет свои действия к общим целям (71). Итак, понятие *менеджмент* правомерно относить

только к классу управления социальными системами и его основным видам. В частности, различают социально-политический менеджмент, менеджмент непроеизводственной сферы, менеджмент производственной сферы. Как и управление, понятие *менеджмент*, кроме основных видов, включает соответствующие уровни, основные формы и многочисленные подвиды (финансовый менеджмент, менеджмент персонала, маркетинговый менеджмент и т.д.). В целом, *менеджмент* — это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, направленный на то, чтобы сформировать и достичь цели организации через других людей (60).

АДМИНИСТРИРОВАНИЕ

В социальных науках *администрацией* принято называть любую крупномасштабную организацию профессиональных служащих, чья основная обязанность состоит в том, чтобы осуществлять политику тех, кто принимает решения (16). Администрация — это рациональная система или организованная структура, предназначенная для

квалифицированного и эффективного исполнения общественной политики и имеющая достаточно острую иерархию власти.

В узком смысле слово *администрирование* означает профессиональную деятельность государственных чиновников, направленную на осуществление решений руководства. В широком смысле администрирование — это не только профессиональная деятель-

ность чиновников, но и вся система административных институтов с достаточно строгой иерархией, посредством которой ответственность за выполнение государственных решений спускается сверху вниз. В данном случае понятие *администрирование* соответствует понятию *административно-государственное управление*, представляющего особую социальную функцию, направленную на упорядочение развития в интересах всего общества, где государственный чиновник выступает социальным агентом власти. *Государственное администрирование* означает скоординированные групповые действия в государственных делах: 1) связанные с тремя сферами власти — законодательной, исполнительной, судебной и их взаимодействием; 2) имеющие важное значение в формировании государственной политики и являющиеся частью политического процесса; 3) значительно отличающиеся от администрирования в производственной и культурной областях; 4) тесно связанные с многочисленными социальными группами и индивидами, работающими в различных

компаниях и организациях (16).

Таким образом, администрирование представляет собой управленческий процесс более высокого и более масштабного уровня, чем менеджмент (в узком смысле). Административное управление больше направлено на выработку и постановку масштабных и перспективных целей (организации, отрасли, региона, государства), а менеджмент — больше на реализацию поставленных задач и поиск оптимальных путей их решения. При этом администрирование, как и менеджмент, относится только к классу социального управления.

ВЛАСТЬ

Власть представляет собой форму социальных отношений, характеризующуюся способностью влиять на характер и направление деятельности и поведения людей посредством экономических, идеологических и организационно-правовых механизмов, а также с помощью авторитета, традиций, насилия (власть экономическая, политическая, государственная, семейная и др.) (46). Сущностью власти являются

отношения руководства, господства и подчинения.

Наиболее важным видом власти является политическая власть, т.е. реальная способность данной социальной группы или индивида проводить свою волю, определяющуюся в конечном счете объективными потребностями и интересами. Главными средствами ее осуществления являются политика, административные акты, правовые нормы.

Среди различных видов власти выделяется государственная власть, которая доминирует в обществе, является основным объектом в политической борьбе. Государственная власть может добиваться своих целей различными средствами — идеологическим воздействием, экономическим стимулированием и иными косвенными способами, но только она обладает монополией на принуждение с помощью специального аппарата.

Система власти всегда основана на отношениях субординации, т.е. многоуровневого подчинения, иерархии (46).

ГОСПОДСТВО

Господство — это механизм осуществления власти, который принимает форму социальных институтов и предполагает расчленение социальных групп на господствующие и подчиненные, иерархию и социальную дистанцию между ними, выделение и обособление особого аппарата управления. Власть предшествует господству, хотя она не всегда

приобретает характеристики господства (46).

СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ

В большей части научной литературы по управлению термины *управление*, *администрирование* и *руководство* употребляются как синонимы (51). Однако, на практике в понятие *управление* вкладывается, в основном, смысл технологической организации объекта управления, т.е. оперативного управления, *руководство* же — это, прежде всего, управление людьми, а *администрирование* — административное управление, основная функция которого состоит в определении политики организации, региона, отрасли, государства. Таким образом, выделяют две различные функции — административную, т.е. функцию по разработке политики, и функцию собственно управленческую, оперативную, исполнительскую, которые объединяет и обеспечивает непосредственное руководство людьми (22, 51).

Административное управление — это та область

управления, которая занимается целями, функциями и проблемами организационных компонентов как единого целого. Это определение охватывает ее структурные единицы от государства в целом до малого предприятия. Оперативное же руководство нацелено главным образом на управление процессом по осуществлению намеченного. Оно связано с решением текущих задач, возникающих при осуществлении запланированных работ, проектов или мероприятий. Чем выше ранг должностного лица, тем большей адми-

нистративной властью он обладает, тем большее влияние он оказывает на формирование определенной политики, в то время, как большая часть времени руководителя низшего ранга уходит на оперативное руководство (51).

Власть представляет собой центральное, организационное и регулятивно-контрольное начало всякой политики: власть и политика нераздельны и взаимообусловлены (69). Значение понятия *власть* появилось как перенос понятия уважения, престижа, влияния на должностной статус лица или учреждения. Власть является средством осуществления политики и одновременно ее причиной (69). По своей сути она подобна *авторитету* — одной из основных форм осуществления власти, с помощью которой обеспечивается контроль за действиями людей и их согласование как в общих, так и в индивидуальных интересах.

Существуют универсальные свойства власти: ее всеобщность (функционирование во всех сферах общественных отношений), способность проникать во

все виды человеческой деятельности, связывать людей и социальные группы и одновременно противопоставлять их. Поэтому понятие власть, как и сама власть, возникает в отношениях между людьми или группами людей, обществом и его частями, т.е. субъектами, наделенными сознанием (индивидуальным или коллективным) и волей, способностью к руководящей деятельности- "Поле власти" при этом может быть предельно малым (личность самого человека, власть отца, например) и предельно большим, таким, как государственная власть, и выходящим за рамки государственно-территориального пространства, например, власть идеологий, религий, политических явлений и т.д. Обобщенная картина власти в обществе и за его пределами представляется системой пространств ("полей") власти разного содержания, разных масштабов и форм, типов и видов (69).

Власть наделена единым принципом деятельности — командованием в различных его формах (распоряжение, приказание, убеждение и т.п). Выраженная в законах, нормах, правилах, запретах, предписаниях,

интеллектуальных, волевых и эмоциональных воздействиях, власть существует в двух основных формах — реальной и погенциальной, что сближает ее с понятием *лидерство*. Общие организационные, регулятивные и контрольные функции власти конкретизируются во множестве видов управленческой деятельности: выборе целей, принятии решений, определении задач исполнителей, их подборе, создании организации, разработке ее структуры и тд. (69)

Таким образом, в отношениях понятий *власть* и *управление* прослеживается определенная соподчиненность и взаимозависимость: власть предполагает управление объектом, а управление предполагает осуществление над ним власти. Иными словами, понятие *власть* первично к понятию *управление*, поскольку не каждый работник управления (например, специалисты, технические исполнители, часть функциональных руководителей) обладает реальной властью, но каждый работник, наделенный властными полномочиями, выполняет вполне определенные функции управления.

СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ

Особая проблема — психология власти и управления, ее глубинные, подсознательные и эмоционально-волевые основы (69). Они традиционно исследовались в русле социальных наук (философии, социологии, психологии), а также в литературном и политическом

творчестве лучших умов человечества. Действительно, проявление власти, лидерства для человека естественно, глубоко заложено в биологических, природных и социально обусловленных началах его интеллектуальной и эмоционально-волевой жизни. Не меньшее значение и ту же сложную биосоциальную природу имеет и другая, зеркальная сторона власти — подчинение, добровольное или вынужденное согласие воспринимать воздействия власти и следовать им. Командование и исполнение — два равным образом универсальных принципа власти. Они нераздельны и взаимодействуют, как и два типа личности — склонной властвовать ("ведущей") и подчиняющейся, принимающей власть ("ведомой"). Оба типа общественно необходимы. Они воспроизводятся в форме крупных социальных структур и отношений между ними — государства и общества, правительства и населения и т.д. Цивилизованное человечество ориентировано на координацию этих отношений, на превращение их в организованные и, по возможности, бесконфликтные (69).

В работах современных исследователей власть и социальное управление стали рассматриваться как сложный социальный и психологический феномен, включенный в достаточно широкий историко-культурный контекст (55). Данный подход привел к тому, что исследователи все больше обращаются к религиозной и политической символической, политическим ритуалам, воплощающимся в дипломатии, обрядах государственных празднеств, по-

гребении политических деятелей и т.д.; широко используют этнографические материалы и рассматривают те психологические аспекты истории власти, которые зачастую оставались в тени. Цель таких исследований — выяснение механизма реализации на практике идеи господства, конкретных психологических факторов, способствующих функционированию власти, условий достижения влияния политического руководства, обеспечивающего господство над людьми (55).

Власть и сопровождающее ее насилие не могут осуществляться без определенного психологического воздействия, внушения. Само создание властного авторитета есть психологический акт, необходимыми предпосылками которого являются мотивы покорности, готовности к повиновению. Определенные действия представителей высших эшелонов управления (устройство празднеств, проведение торжеств, участие в церемониях) выполняют демонстративную, репрезентативную функцию, накладывающую свой отпечаток на их образ жизни. Эта репрезентативная

функция у разных народов и в разное время играла важную роль в создании психологических мотивов господства.

Анализируя проблемы реализации власти и социального управления, исследователи большую роль отводят коллективным политическим представлениям, преобладающим в том или ином обществе, т.е. представлениям людей об их месте в окружающем мире и о своей истории. Такие представления базируются на историко-культурном наследии того или иного народа, но могут быть и специально сформированными господствующими социальными силами. Политическая власть и господство утверждались также через систему мифологических и религиозных представлений. В принятых в традиционных обществах ритуалах, традициях, церемониалах освящалась социальная практика управления (55).

Власть и господство над людьми — это сложный и многогранный процесс взаимодействия экономических, социальных, политических и психологических факторов, различных социальных сил и действующих

лиц. При этом сами власть имущие находятся в определенной психологической и социальной зависимости от тех, над кем они господствуют. Этим, в частности, определяется специфика психологического воздействия на подчиненных в различных обществах в разные эпохи, отличие методов и степени психологического воздействия в традиционных и индустриальных обществах. Например, о средневековых и более ранних обществах зрелищная, репрезентативная функция господства бы-

ла намного эффективнее, чем в развитых индустриальных обществах. Но вместе с тем иррациональные мотивы, символика и ритуалы сохраняют свою эффективность и в развитых европейских странах.

Важным является также вопрос о различных типах взаимоотношений между господствующими и подчиненными, о зависимости степени реализации власти и самого типа подчиненных, их образованности, признаваемых ими ценностей, принадлежности к разным социальным слоям, а также национального характера, темперамента, пола и возраста (55).

Коррелятом власти является уважение; этическую ценность она представляет собой лишь тогда, когда так направляет уважающего ее, что тот оказывается в состоянии осуществлять большее количество более высоких ценностей, не подвергаясь непосредственно воздействию со стороны власти (98). При этом власти присуще нечто демоническое, поэтому она всегда нуждается в оправдании, и эти попытки составляют существенную часть социальной истории. "Поистине

это демоническая сущность власти: она даже там, где человек борется за идеальную цель в высшей степени самоотверженно, считая успех прочным только тогда, когда он с исключительной жизненной силой отстаивает свой собственный интерес, решительно осуществляет свое собственное желание, связывая страстное стремление к собственной значимости непосредственно со своими делами. Кто обладает властью, тот одержим ею"* (98).

* G e r h Rilter, Die Odmonie der Mareht — 1947

РАЗДЕЛ I

РАСЫ. НАРОДЫ. КУЛЬТУРЫ

Если история управления и говорит нам о чем-нибудь, так это о том, что независимо от того, с чем мы имеем дело — миром или войной, процветанием или жеманной — этот мир всегда будет нуждаться в хороших управляющих, таких, которые смогут привести общество оттуда, где оно находится, туда, где оно хочет быть.

Р. Фалмер

Глава 1. РАСЫ ЧЕЛОВЕКА: ПУТИ ОБРАЗОВАНИЯ И ОСНОВНЫЕ ОТЛИЧИЯ

По мнению некоторых исследователей, общий предок человека, от которого произошли ныне живущие основные расы (европеоидная, монголоидная,

негроидная), появился на исчезнувшем уже материке в районе современного Мадагаскара (80). Отсюда, как предполагается, первые поколения людей двинулись в Азию, Австралию и Европу через Африку, а затем и в Америку. Из первичных трех рас изначального человечества возникло все разнообразие современных народов*.

Согласно современной тектонической** теории литосфера (внешняя сфера "гвердой" Земли) разбита на крупные плиты, ко-

* Подробнее см Сикорский И А Всеобщая психология с физиогномикой - К. 1912 - 770с

Тектоника (от греч tektonikos - относящийся к строительству) — отрасль геологии, изучающая развитие структуры земной коры

РАЗДЕЛ III

ЭВОЛЮЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Искусство научного управления — это эволюция, а не изобретение

Ф Т э и л о р

Понятие *менеджмент* первоначально обозначало умение объезжать лошадей и править ими (52). В основе этого слова лежит английский глагол "to manage" (управлять), который происходит от латинского "manus" (рука). Отсюда термин *менеджмент* буквально означает "руководство людьми". В современной теории и практике социального управления под *менеджментом* понимается процесс руководства (управления) отдельным работником, социальной группой, социальной общностью и обществом в целом. Практически все известные зарубежные энциклопедии трактуют понятие *менеджмент* как процесс достижения цели социальной организации за счет руководства людьми (52)

Глава 14. КРАТКАЯ ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Рассматривая хронологическую последовательность события в XX в, можно заметить одну характерную особенность быстрое

развитие теории и практики менеджмента во всем мире*. Действительно, наиболее характерным для него является стремительное восхождение от неприметной периферийной дисциплины, каким менеджмент был во времена Ф.Тейлора**, до основного направления социальной мысли, ведущего общественного и научного института, который сегодня определяет образ жизни миллионов людей (42). Прежде, чем подняться до таких высот, менеджмент прошел многовековую эволюцию в рамках различных исторических этапов общественного развития

РЕЛИГИОЗНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Уже в древнейших обществах — Шумере, Египте и Аккаде — наблюдается трансформация высшей касты священников в религиозных функционеров, по своей сути, менеджеров (42). Это удалось сделать благодаря удачному переформулированию священнослужителями религиозных принципов: если раньше боги требовали человеческих жертв, то позднее, как заявляли жрецы, им стала нужна сугубо символическая жертва"

достаточно, если верующие ограничивались подношением денег, скота, ремесленных изделий и т. д.

По существу, речь идет о первой управленческой революции в истории человеческого общества, в результате которой на свет появился принципиально новый тип деловых людей — еще не предпринимателей, но уже и не религиозных деятелей. Предприимчивые жрецы вскоре стали богатым и влиятельным классом. При этом деньги для них не служили самоцелью, они являлись побочным результатом религиозной и государственной деятельности, поскольку жрецы помимо соблюдения ритуальных процедур заведовали сбором налогов, управляли государственной казной, регулировали государственный бюджет, ведали имущественными делами. Они прилежно вели деловую документацию, бухгалтерские расчеты, юридические записи, осуществляли снабженческие, контрольные, плановые и другие функции, относящиеся к практике управления. Побочный результат управленческой деятельности жрецов — появление письменности, которой затем овладели и другие слои населения

Подобно М И о i.l g e t t s R M Minngi'nient thcoi\
pro< ets .in'l piac'itC — Philcclelfia, 1975, Кравченко А
Управленческие революции // Социа iNL-гическ.ии груд
- 1991 — № 1 — С 49 54

Тейлор Фредерик Уинслоу (1856 1915) —
основоположник школы научного менеджмента, автор
книг "Схемы менеджмента" (1903) "Принципы и методы
научного менеджмента" (1911)

Таким образом, в результате первой управленческой революции менеджмент формировался как инструмент коммерческой и религиозной деятельности жрецов, превращаясь со временем в социальный институт и профессиональное занятие (42).

АДМИНИСТРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Вторая управленческая революция произошла приблизительно через тысячу лет после первой и связана с именем вавилонского правителя Хаммурапи (1792-1750 гг. до н.э.), который издал знаменитый свод законов, содержащий 285 законодательных актов управления государством (42). Свод законов Хаммурапи является ценным памятником древневосточного права и представляет собой очередной этап в развитии социального управления. Уникальное значение этого кодекса, регулировавшего все многообразие общественных отношений между социальными группами населения, состоит в том, что он давал руководство для администраторов всей обширной империи.

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

Итак, суть второй революции в менеджменте заключается в появлении чисто светской манеры управления, возникновении первой формальной системы организации и регулирования отношений людей, наконец, зарождении первых ростков лидерского стиля, а стало быть, и методов мотивации поведения (42).

Через тысячу лет после смерти Хаммурапи Вавилон вновь напоминает о себе как о центре развития практики менеджмента. Царь Навуходоносор II (605-562 гг. до н.э.) явился автором системы производственного контроля на текстильных фабриках и в зернохранилищах, первым применившим цветные ярлыки, с помощью которых определялась продукция, поступавшая на фабрики и склады каждую неделю.

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

Значительное количество управленческих нововведений можно обнаружить в Древнем Риме, но самые знаменитые из них --система территориального управления Диоклетиана (243-316 гг. н.э.) и административная организация Римской католической

церкви, которую и сейчас считают наиболее совершенной формальной организацией западного мира. Ее вклад высоко оценивается в таких областях менеджмента, как управление персоналом, система власти и авторитета, специализация функций (42).

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Четвертая управленческая революция практически совпадает с индустриальной революцией XVII-XVIII вв., которая стимулировала развитие европейского капитализма и имела гораздо более существенное влияние на теорию и практику социального управления, чем все предшествовавшие революции в менеджменте (42).

По мере того, как индустрия перерастала границы ранней фабричной системы (мануфактуры) и созревала современная система акционерного капитала, владельцы капитала все более удалялись от занятия бизнесом как экономической деятельностью. В результате вместо единственного руководителя-собственника появилось несколько наемных

менеджеров-несобственников, рекрутировавшихся из всех, а не только привилегированных классов. Новая система собственности ускорила развитие промышленности и привела к отделению управления от производства и капитала, а затем и к превращению администрации и менеджмента в самостоятельную социально-экономическую силу.

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

координирования деятельности людей, в частности, систему принятия решений, цели политики компании, философию управления (42).

Итак, началом четвертой революции в управлении явилась буржуазная революция, которая символизировала выход на историческую сцену новой фигуры — капиталиста, а по истечении определенного времени — наемного менеджера. Иными словами, начало этой эпохи — появление капиталиста, конец — появ-

ление менеджера. Как только появился класс *профессиональных менеджеров*, отделившийся от класса капиталистов, стало возможным говорить о новом радикальном перевороте в обществе, который нужно считать пятой управленческой революцией (42).

БЮРОКРАТИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Зарождение акционерного капитала, появление огромных корпораций, централизация банков и транспортных сетей делали излишней фигуру индивидуального собственника (42). Его место начинал занимать бюрократ — *государственный чиновник*. Административные работники фактически захватили господствующие высоты в общественной жизни и превратились в самостоятельную социальную страту. "Люди, господствующие в бюро", монополизировали технику управления и каналы коммуникации. Чиновники — это прежде всего те, кто прошел специальную подготовку и занимается управлением в качестве профессиональной деятельности.

Усложнение управления общественным производством приводит к монопольному захвату его

ключевых функций закрытой "статусной группой", имеющей свою идеологию и систему ценностей. Происходит тотальная бюрократизация управленческого аппарата, *бюрократия* превращается в господствующий элемент социальной структуры (42). Социологический анализ бюрократии как социального явления наиболее основательно представлен в работах М.Вебера (17, 18, 19).

МЕНЕДЖЕРСКАЯ РЕВОЛЮЦИЯ

В 1941 г. Дж.Бэрнхейм* написал книгу "Менеджерская революция", где как основную провел идею о том, что в современных условиях класс капиталистов практически вытеснен *классом управляющих* (42). По существу эта мысль во многом совпадает с мыслями М.Вебера, но с той лишь разницей, что вместо бюрократии господствующей силой провозглашаются менеджеры — такой же социальный класс, как бюрократия или буржуазия. Собственность, полагает Бернхейм, это не просто капитал или овеществленный труд, а прежде всего контроль. Если нет контроля, то нет и собственности, а

контроль в настоящее время находится в руках менеджеров.

* См. Чарльз Дж. Бернхардт, *The managerial revolution* — N.Y., 1941

178

Мысль об особой роли управляющих в корпорации и миссии менеджмента в обществе высказал в своей книге "Концепция корпорации" (1946) ведущий теоретик менеджмента П-Дракер*, который говорил в связи с этим о настоящем "менеджмент-буме", когда идея менеджерской революции охватила сферу не только научного, но и обыденного сознания. В 1963 г. П.Сорокин заявил о трансформации капиталистического класса в менеджерский, а Т.Парсонс — о переходе контроля над производством, принадлежащего семьям собственников корпораций, к управленческому и техническому персоналу. Апофеозом "менеджмент-бума" явился известный бестселлер Дж.Гэлбрейта "Новое индустриальное общество", основной пафос которого состоял в утверждении, что профессиональный менеджмент в больших корпорациях, вооруженный современной техникой становится непобедимой силой, с которой не могут сравниться ни акционеры, ни правительство (42).

РЕЗЮМЕ

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

Первая управленческая революция привела к возникновению власти жрецов и зарождению письменности как реакции на деловую переписку и калькуляцию.

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

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

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

* **Дракср Питер** (1909) — американский экономист, социолог, специалист в области проблем управления, ведущий теоретик так называемой "эмпирической школы", представляющей собой синтез школы "научного менеджмента" с доктриной "человеческих отношений"

* **Гэлбрейт Джон Кеннет** (1908) — американский экономист, социальный мыслитель, дипломат, литератор Основные работы "Новое индустриальное общество" (М, 1969); "Экономические теории и цели общества" (М, 1979)

Пятая управленческая революция знаменовала приход новой социальной силы — профессиональных менеджеров, класса управляющих, который стал господствующим в сфере управления государством, материальным и духовным производством (42).

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

Глава 15. ТЕОРИЯ ГОСУДАРСТВА ДРЕВНЕГО МИРА

Социальное управление — категория чрезвычайно сложная и емкая, привлекающая к себе лучшие умы

человечества на протяжении всей его истории. Проблемам социального управления, оптимального общественного устройства посвящены труды выдающихся мыслителей Востока и Запада, значение и выводы которых не устарели до настоящего времени.

СИСТЕМЫ ПЛАТОНА И АРИСТОТЕЛЯ

Наиболее выдающийся мыслитель античности древнегреческий философ **Платон** (427-347 гг. до н.э.), различал четыре основные добродетели, выступающие в качестве *главных ценностей*: мудрость (Истина, Вера), мужество (Красота, Сила), благоразумие (Добро, Разум) и справедливость (47). Согласно Платону, государство ~- это человек, только в гораздо более крупном масштабе. Его высшая задача — самосохранение посредством формирования граждан в духе добродетели; его определенная этикой политическая цель — совершенный человек совершенного государства. В таком идеальном государстве вследствие естественного неравенства людей имеет место ряд *сословий*, соответствующих иерархии добродетелей

(ценностей). В сословие низшей добродетели (благоразумие) входят крестьяне и ремесленники, которые своим трудом обеспечивают материальную основу общества (производственная сфера). Добродетель мужества

соответствует сословию воинов и чиновников, которые должны беспрекословно выполнять свой долг, охраняя устои государства:

извне — отражая нападения врагов, внутри — при помощи охраны законов (военно-политическая сфера). Наконец, сословие правителей-философов, добродетелью которых является мудрость, определяет законодательство, управляет государством, организует духовное развитие общества (47).

Аристотель (384/383 — 322/321 гг. до н.э.), величайший философ Древней Греции, в своих политических взглядах исходил из понимания человека как "общественного животного", в сферу жизни которого входят семья, общество, государство (47). *Государство* Аристотель рассматривал весьма реалистически: государственный деятель не может ждать, пока наступят идеальные политические условия, а должен, исходя из возможностей, наилучшим образом, в условиях лучшей конституции управлять людьми — такими, каковы они есть, и прежде всего заботиться о физическом и моральном воспитании молодежи.

Наилучшие *государственные формы*, согласно Аристотелю, суть монархия, аристократия, умеренная демократия, оборотной стороной которых, т.е. наихудшими государственными формами являются тирания, олигархия, охлократия (господство черни) (47).

ТЕОРИЯ КРУГОВОРОТА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ФОРМ ПОЛИБИЯ

Полибий (ок.201 — ок.120 гг. до н.э.), древнегреческий историк, государственный деятель и военачальник, написал "Историю" в 40 томах, охватывающую исторические события в Греции, Македонии, Малой Азии, Риме и в других странах с 220 по 146 гг. до н.э., впервые выразив в ней идею всемирной истории (47).

В своей "Всеобщей истории" Полибий подробно проанализировал смену трех *основных форм государственной власти*, названных им царством, аристократией и демократией (26). Различает их прежде всего по *количественному признаку*, если власть находится в руках одного — это царство (единовластие); если у нескольких — это аристократия (власть

немногих); если у многих, принципиально у всех — это демократия (народовластие). Однако, по Полибию, не всякое единовластие может быть без оговорок названо *царством*, но только такое, в котором управляемые уступают власть по доброй воле. Не каждое правление меньшинства называется *аристократией*, но только такое, при котором управляющими становятся наиболее мудрые и справедливые по выбору. Подобно этому, нельзя назвать *демократией* государство,

в котором вся народная масса имеет власть делать все по собственному произволу. Демократия — это власть народа как организованного целого, жизни и интересам которого подчинены жизнь и интересы каждого члена этого целого (26).

Таким образом, характеристику трех форм государственной власти Полибий строит не только на количественном, но и на *качественном признаке*. Царство, аристократию и демократию он считает категориями безусловно положительными — это то хорошее в области социального устройства, что люди сумели создать. Но есть у Полибия и другие определения: монархия, олигархия и охлократия. Это также обозначения формы власти. По количественному и качественному признаку: *монархия* — власть, осуществляемая одним, но действующим не по доброй воле народа, а по собственному произволу, т.е. власть узурпатора; *олигархия* — власть немногих, но не лучших, избранных народом, а кучки захватчиков, преследующих корыстные цели; *охлократия* — власть народа, но не как организованного целого, а как

стихийно действующей массы, толпы. Следовательно, трем положительным формам власти Полибий противопоставляет три формально аналогичные, но отрицательные (26).

При этом отрицательные формы власти связаны с положительными по объективному закону природы: каждая положительная форма переходит со временем в отрицательную: извращенной формой царства является монархия, аристократии — олигархия, демократии — охлократия. Такое же отношение проявляется не только внутри каждой пары формально однородных видов власти, но и между формально разнородными видами. Когда царское правление переходит в соответствующую ему извращенную форму, т.е. монархию, тогда, в свою очередь, на развалинах этой последней вырастает аристократия. После вырождения аристократии в олигархию появляется демократия, которая, в свою очередь, перерождается в охлократию. Демократия разрушается и переходит в беззаконие и господство силы, пока этот период массового одичания и инстинктов толпы не заканчивается установлением

власти самодержца. Таков, по мнению Полибия, *круговорот государственного устройства*, согласно которому формы правления меняются, переходят друг в друга и снова возвращаются (26).

ТЕОРИЯ СОЦИАЛЬНОГО УСТРОЙСТВА КОНФУЦИЯ

В биографии великого китайского философа **Конфуция** (551 — 479 гг. до н.э.) можно выделить три больших периода (40). В

первый из них, продолжавшийся, видимо, достаточно долго (по некоторым источникам — до пятидесятилетнего возраста) Конфуций занимал низкое социальное положение, служил на мелких должностях, либо вообще нигде не служил. Но затем произошло возвышение Конфуция, открывшее второй период его жизни. Какое-то время, скорее всего, лет пять-шесть, создатель всемирно известного учения находился в этом привилегированном положении, исполняя придворные обязанности, но затем, из протеста против "беспутства" верхов, добровольно ушел со своего поста и с группой ближайших учеников отправился в хождение по древнекитайским княжествам. Так начался третий период в его жизни, растянувшийся почти на четырнадцать лет. Конфуций возвратился домой в пожилом возрасте и последние несколько лет до своей смерти жил на покое в окружении учеников (40).

Искусство управления государством. Предметом конфуцианского учения является искусство управления государством, которое Конфуций отождествлял с искусством справедливости, нравственности (108).

Политика у него тождественна этике. Обращаясь к главному предмету своих размышлений — к *обществу*, Конфуций находил его состояние неудовлетворительным, поэтому его социально-нравственный идеал скрывался в прошлом.

Ключ к искусству управления государством — в культуре конфуцианского человеколюбия. Человеколюбие — свойство не всех людей, а лишь благородных. Этика Конфуция основывается на делении людей на "благородных мужей" и на "низких". Благородный муж — это аристократ, поступающий всегда и везде по велению долга, низкий же человек думает только о том, как получше устроиться (108). "Благородный муж предъявляет требование к себе, низкий человек предъявляет требование к людям"*.

Благородный муж принадлежит к правящей *элите*. Он управляет простолюдинами, принуждает их к труду, и его добродетель состоит здесь в том, что он, принуждая к труду, не вызывает гнева. В основе конфуцианского идеала управления — не принуждение народа и не насилие над ним, а сила нравственного примера.

Простолюдин же "пока он не получил чина ... боится, что не может добиться его, когда же он получит его, он боится его потерять. Боясь его потерять, он готов на все" (35).

Народ представлялся Конфуцию могущественной, но бездуховной массой: "народ можно заставить повиноваться, но нельзя

* Цит. по- Древнекитайская философия В 2-х т - М , 1972-1973. — С 86-243

заставить понимать почему" (35). В соответствии со своей патриархальной *теорией государства* ключ к достижению повиновения низов верхам Конфуций видит в повиновении детей своим родителям. Кроме того, считал он, для управления народом верхи должны соблюдать ритуал, проявлять чувство долга, показывать пример правдивости, что возможно лишь в том случае, если в правящую элиту будут выдвигать справедливых людей и устранять несправедливых (108).

Конфуцианское представление об обществе и государстве, таким образом, основано на идее личностных отношений. Хотя "все течет", хотя "время бежит, не останавливаясь", будущее подобно прошлому. К этому прошлому и следует вернуться. Поэтому свою реформу управления Конфуций предлагал начать с того, что названо им "исправление имен", т.е. социальная функция членов общества должна стать не номинальной, а реальной: государь должен быть государем, сановник — сановником, отец — отцом и сын — сыном не по имени, а реально, на самом деле (35, 108). При отклонении от нормы следует к ней

возвращаться.

Конфуцианство своим упором на *нравственный фактор* управления стремилось умерить насилие правящего класса над народом. В управлении народом оно отдавало преимущество морали перед правом, убеждению и силе примера перед принуждением. Главное — это не страх, а доверие народа к своим правителям (108).

Основные принципы конфуцианства. Социальной проблематике подчинено и конфуцианское *учение о знании*. "Знать, значит знать людей". Высшее знание, по Конфуцию, — врожденное, но оно редко. "Те, кто обладают врожденным знанием, стоят выше всех. За ними следуют те, кто приобретает знания благодаря учению" (35). Учиться, при этом, нужно избирательно, изучение неправильных взглядов вредно. Обучение должно соотносываться с размышлением. Само знание состоит как в совокупности знаний, так и в методе рассмотрения проблемы (108).

Согласно конфуцианству *люди неравны* вследствие разделения труда: "Одни напрягают свой ум. Другие

напрягают мускулы. Те, кто напрягает свой ум, управляют людьми. А те, кто напрягает свои мускулы, управляются другими людьми. Управляемые содержат тех, кто ими управляет. А те, кто управляет людьми, содержатся теми, кем они управляют. Таков всеобщий закон " (35).

Конфуцианство признавало закон не как таковой, а лишь в сочетании с обсуждением: если получивший должность обладает широкими знаниями, люди не скрывают своих намерений, добрые дела не упускаются, во всех делах не допускаются ошибки. *Мерило правления* — справедливость и мир. Его правило — середина и согласие. Долг — это строгое соблюдение рангов, выполнение своих обязанностей, служение низших высшим. Социальное неравенство — следствие природного неравенства людей, оно искусственно, но необходимо, дабы люди не ссорились и жили в согласии, в котором, согласно Конфуцию, выявлена вся красота человеколюбия. ^

В целом раннее конфуцианство можно определить как идеологию *аристократии*, пытающейся обновить свое право на господство и свое мировоззрение в соответствии с духом исторического времени (108).

ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ СЫМА ЦЯНЯ

Главным вопросом изучения власти для древнего

китайского историка **Сыма Цяня** (145-86 гг. до н.э.) был следующий: на чем была построена власть в сменявших друг друга царствах, почему власть в данном государстве установилась именно на таком, а не на ином принципе и что в нем привело эту власть к гибели (26). Власть в представлении Сыма Цяня — это *управление людьми*, поэтому правитель прежде всего должен знать природу человека со всеми его свойствами. Зная это, можно выбрать ту сторону этой природы, опираясь на которую или призвав к действию которую, можно эффективно управлять людьми (26).

Сыма Цянь увидел, что наиболее важными с точки зрения социального управления являются такие свойства человеческой природы, как прямодушие — чистая и в этой чистоте благая непосредственность (*эмоциональная сфера*), инстинкт почитания (*волевая сфера*); действующее в человеке культурное начало — стремление к творчеству (*познавательная сфера*). История, как ее представил Сыма Цянь, показала, что можно, опираясь на эти свойства человеческой природы, управлять людьми и способствовать

общественному развитию, но она же (история) показала также, что каждое из этих свойств несет в себе и "вред". Поэтому, в конечном счете, указанные *принципы социального управления* приводят со временем к общественному кризису: к дикости, т.е. моральной первобытности — в первом случае; к слепому культу власти — во втором; к приверженности внешнему, показному, наукообразному — в третьем. Естественно, история и

отменяла последовательно каждый из этих принципов, заменяя его другим (26). Иными словами, доминирование в конкретном обществе той или иной сферы организации социальной жизни (производственной, политической, духовной) с течением исторического времени и по мере реализации всех положительных ресурсов данной сферы сменялось господством следующей области общественного устройства.

РЕЗЮМЕ

1. Теория государства Платона основывается на функционировании в обществе четырех основных ценностей (добродетелей), каждая из которых присуща определенному сословию, и которые представляют собой основные сферы организации социальной жизни. Господство в конкретном обществе той или иной ценности-добродетели определяет господство того или иного сословия, а значит и доминирование той или иной сферы социума. Идеальным государством, по мнению Платона, является такое, где правителями выступают

производители духовных благ (философы), которые через посредство "политического" сословия воинов и чиновников управляют производителями материальных благ (крестьянами и ремесленниками). Однако уже Платон указывал на существование объективного закона, согласно которому в обществе происходит периодическая смена основных ценностей, ведущая к смене господствующих сословий и доминирующих социальных сфер, которые, по его мнению, соответствуют сферам психическим.

2. Аристотель различал три наилучшие формы государственного правления — монархию, аристократию и демократию, которые имеют свои наихудшие противоположности — тиранию, олигархию и охлократию. Полибий, в основном, придерживался указанной классификации форм власти и развивает платоновские идеи объективного циклического перехода положительных форм в отрицательные, а также их периодической смены в различные исторические периоды, что находит отражение в теории круговорота форм правления.

3. Предметом конфуцианского учения является искусство управления государством, которое Конфуций отождествлял с искусством справедливости и нравственности. Главное в социальном управлении — это не страх, а доверие народа к своим правителям. Мерило эффективного управления — это справедливость и мир, а его правило — это середина и согласие. "Исправление имен" должно теоретически помогать практическому само-

познанию для того, чтобы могло возникнуть общественное устройство, основанное на разуме и дающее индивиду возможность не только заниматься самоусовершенствованием, но и выполнять свое назначение в действиях для всех. Конфуцианство в I в. до н.э. стало в Китае государственным учением, в IX в. н.э. окончательно одержало верх над буддизмом, в XI в. — над даосизмом (47).

4. Сыма Цянь так же, как Платон, отождествлял структуру психического и социального, выделяя в первом соответствующие сферы (эмоциональную, волевою, познавательную), а во втором — отвечающие их природе принципы управления. При этом в обществе, по наблюдениям Сыма Цяня, происходит чередование доминирующих сфер организации общественной жизни и соответствующих им принципов социального управления, поскольку все эти сферы и принципы имеют как положительные, так и отрицательные стороны.

Глава 16. ФИЛОСОФИЯ
СОЦИАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ
Н.МАКИАВЕЛЛИ

Идеи Н.Макиавелли* дали жизнь современной социологической *теории элит* (В.Парето, Г.Моска, Ч.Миллс)**, повлияли на автора *теории менеджерской революции* Дж Бернхейма"*. На него, как на авторитет и предтечу, ссылаются теоретики *бюрократии* (М.Вебер, Р Михельс), *постиндустриального общества* и *политического прогнозирования* (Д.Белл, Г.Кан и др ****).

* **Макиавелли Никколо** (1469-1527) — итальянский государственный деятель, писатель, историк, классик политической мысли Основные георетические труды

* "Государь", "Рассуждения о первой декаде Тита Ливия", "Искусство войны"

Парето Вильфредо (1848-1923) — итальянский социолог и экономист, изложивший свою теоретическую концепцию в "Трактате всеобщей социологии" **Моска Гаэтано** (1858-1941) —

итальянский исследователь, один из основоположников политологии **Миллс Чарлз Райт** (1916-1962) - американский социолог и публицист леворадикальной политической ориентации

*** Подробнее см Кравченко А И Макиавелли технология эффективного лидерства // Социологические исследования — 1993 — № 6 — С 135-143 "" **Михельс Роберт** (1876-1936) — один из основателей политической социологии Белл **Данисл** (1919) — американский социолог, специалист в области истории общественной мысли, политических течений и социального прогнозирования **Кан Герман** (1922-1983) — американский социолог и футуролог

Специалисты упоминают четыре принципа Макиавелли, которые оказали влияние на развитие современного социального управления: 1) авторитет, или власть лидера, коренится в поддержке сторонников; 2) подчиненные должны знать, что они могут ожидать от своего лидера, и понимать, что он ожидает от них; 3) лидер должен обладать волей к выживанию; 4) лидер — всегда образец мудрости и справедливости для своих сторонников (41).

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Если привести в систему разноречивые суждения Макиавелли, то его социальная философия управления приобретает вполне современное звучание. Рассмотрим их.

Страсть к приобретению и страх потерять. Правитель, желающий добиваться успеха в своих начинаниях, должен сообразовывать свои действия с законами необходимости и с образом поведения подчиненных. Сила на его стороне, если он учитывает

психологию людей, знает их особенности, достоинства и недостатки. Очевидно, что действиями людей, наряду с другими качествами, правит честолюбие. Надо выяснить, кто именно честолюбивее и потому опаснее для власть предержащего: желающие сохранить то, что имеют, или стремящиеся приобрести то, чего у них нет. Оба мотива к власти, за которыми прячется страсть к разрушению, одинаково порочны. Богатые, имеющие в своем распоряжении рычаги власти, и бедные, стремящиеся завоевать эту власть, в принципе ведут себя одинаково. Аморальность зависит не от социального происхождения, она продиктована самим участием в борьбе за власть (41).

Победителей не судят. Там, где ошибаются многие, не наказывают никого. Карают, как правило, за мелкие проступки, а за крупные — награждают. Победа не вызывает позора, какой бы ценой она ни была одержана.

Воля к власти. Ориентация на власть, стремление ее достичь таит потенциальную опасность для социального порядка, гарантом которого может быть

только тот, кто эту власть уже имеет Свойство стремиться наверх не зависит от личных достоинств и недостатков, оно действует в людях наподобие объективного закона, не зависящего от их воли и сознания Успех в продвижении наверх зависит не столько от ориентации на власть, сколько от наличных средств (денег, связей и т д) Имея многое, богатые фактически злоупотребляют тем, чем уже обладают, поэтому "богатое" честолюбие опаснее "бедного", ибо возбуждает в людях, не обладающих властью, желание овладеть ею и всем тем, что сопряжено с властью ~ богатством и почестями (41).

Свобода как мотив человеческих поступков. Наряду с властью несомненной ценностью для людей, обладает свобода. Если власть чаще стремится захватить, то свободу — не потерять. При этом человек может смириться с утратой власти или чести, смириться даже с потерей политической свободы, но он никогда не смирится с утратой имущества.

Толпа идет за видимостью успеха. Толпа — всегда большинство, но не всякое большинство — толпа. Народ, послушный воле необходимости или разума, не есть толпа. Толпой управляют страсти скорее дурные, чем хорошие. Люди обычно неблагодарны, непостоянны, лживы, боязливы и алчны. Чтобы не попасть в неудобное положение, правителю лучше не питать иллюзий и заранее предполагать всех людей злыми. Толпе свойственно принимать видимость за действительность, считать, что достигнутый успех оправдывает любые, даже самые нечестные средства, если они находятся в руках власть предержащих (41).

Страх и любовь. Тот, кого боятся, способен управлять так же легко, как и тот, кто любим, ибо

поведением людей руководят два главных мотива — страх и любовь. Страх прочнее и тверже, а любовь очень тонка. Она держится на крайне зыбкой основе — человеческой благодарности. Но благодарность легко разрушается, и злой человек готов воспользоваться любым предлогом, чтобы ради личной корысти изменить ей.

Честный ошибается чаще. Чаще всего терпит крушение честный правитель, ибо он мерит людей на свой лад, т. е. представляет их лучше, чем они есть. В отличие от него умный правитель изучает то, что есть в действительности. Если правитель стремится добиться власти, признания или лидерства, ему надо пользоваться символами, проистекающими из мотива любви. Но удержать ее можно, лишь полагаясь на мотив страха. Ведь существует всего два способа достижения цели — путь закона и путь насилия. Правитель должен уметь пользоваться обоими способами (41).

Руководитель не должен быть щедрым. Правитель не должен быть щедрым в такой степени, чтобы эта щедрость наносила ему ущерб. Но он не должен бояться

также осуждения за те пороки, без которых невозможно сохранить за собой власть Умный лидер — это всегда взвешивающий все обстоятельства и последствия своих поступков правитель Круг анализируемых им обстоятельств должен быть достаточно велик, чтобы понять простую модель" существуют добродетели, обладание которыми ведет к гибели, и есть пороки, усвоив которые, можно достичь без-

опасности и благополучия. Когда на чашу весов поставлено высшее социальное благо — порядок и стабильность, правитель не должен бояться прослыть жестоким. Для острастки лучше казнить столько, сколько надо, ибо казни касаются все-таки отдельных лиц, а беспорядки — бедствие для всех.

Полезнее держать в страхе. Что для лидера лучше — внушать страх или любовь? В принципе лучше, конечно, сочетать оба мотива, но поскольку в жизни такое недостижимо, для личной выгоды правителя полезнее держать подданных в страхе. Но поступать надо так, чтобы страх не перерос в ненависть. Достичь необходимой меры нетрудно, памятуя, что главное — не посягать на имущественные и личные права подданных (41).

Быть щедрым — значит быть зависимым. И еще одно правило: предусмотрительный правитель не должен выполнять все свои обещания. Он обязан сделать это лишь в том случае, если невыполнение наносит ему вред. Быть добрым — значит стать зависимым от подчиненных. А там, где есть

зависимость, возникают нерешительность, малодушие и легкомысленность, т.е. качества, недопустимые для руководителя. Народ презирает в первую очередь малодушных, а не жестоких. Вывод: чтобы удержать власть, надо быть порочным.

Вознаграждай постепенно, наказывай залпом.

Управляя людьми, их надо либо ласкать, либо угнетать. Люди мстят, как правило, только за легкие обиды и оскорбления. Поэтому угнетение должно быть настолько мощным, чтобы отнять всякую надежду на сопротивление. Добрые дела и благодеяния правильнее расточать по капле, чтобы подчиненные имели достаточно времени для благодарной оценки. Наградami и повышениями по службе дорожат, когда они редки. Напротив, наказание лучше осуществлять сразу и в больших дозах. Единовременная жестокость переносится с меньшим раздражением, нежели растянутая во времени. Там, где есть раздражение, управлять поведением людей нельзя. Итак, зло нужно творить сразу, а добро — постепенно; гораздо надежнее внушать страх, чем быть любимым. И

еще: зло причиняет людям боль, а добро приедается, и оба чувства ведут к одному и тому же результату (41).

Качества льва и свойства лисицы. Правитель не обладает всеми добродетелями одновременно. Поэтому важно не то, какой он есть, а то, каким он кажется подданным. Толпа с удовольствием идет за видимостью успеха. Мудрый лидер соединяет в себе качества льва (силу и честность) и качества лисицы (мистификацию и искусное притворство), т.е. качества прирожденные и ка-

честна приобретенные. При этом лучше все же быть напористым, чем осмотрительным.

Природа создала людей такими, что они могут желать, чего угодно. Но не всегда могут этого добиться. Между двумя полюсами — желаемым и действительным — возникает опасное напряжение (неудовлетворенность), способное надломить человека, сделать его завистливым, коварным или жадным. При этом зависть порождает врагов, напористость — сторонников.

Неудовлетворенность — стимул к движению. Мы таковы, что частью хотим большего, чем имеем, частью боимся потерять уже приобретенное. Поэтому стимул к движению постепенно превращается в его тормоз: мы становимся врагами самим себе. Тогда-то и настает час оборотней: зло предстает в маске добра, а добро используется во зло. Во всем нужна мера.

Желание приобретать — свойство вполне естественное. Когда одни стремятся к этому в меру своих сил, другие будут не завидовать, а хвалить. Плохо, когда они не могут, но добиваются, не заслуживают, но получают (41).

Личность и безликость. Любимцев судьбы очень мало, честные и благородные составляют меньшинство. Их можно назвать личностями, большинство же — безликая толпа. Притворство и есть та маска, которую вынуждены носить не-личности, чтобы скрыть обман и коварство. Поэтому о людях вообще можно сказать, что они притворщики. Чувство собственного достоинства выступает у них не абсолютным императивом, а всего лишь пассивной формой выражения честолюбия и страсти к приобретению.

Принцип относительности. Все люди, независимо от того, нравственны они или нет, стремятся к одной и той же цели — к славе и богатству. Хотя каждый выбирает к ней свой путь: одни поступают осмотрительно, другие берут смелостью; одни прибегают к хитрости, другие к насилию — все они способны добиться успеха несмотря на то, что образ их действий противоположен. Такое возможно потому, что, несмотря на противоположность, и тот, и другой образ действий соответствуют конкретным обстоятельствам, данной минуте. То, что хорошо в одно время, может

быть дурно в другое. Также и выбор цели зависит от обстоятельств: нельзя стремиться установить демократию в развращенном обществе, или, напротив, монархию — в свободолюбивом. Цель следует соотносить со средствами, а средства — с обстоятельствами и результатами (41).

Относительность и принцип разграничения.

Принцип относительности управления гласит: выбор средств соотносится с ситуацией; оценка результата соотносится со средствами; наконец, все вместе: цель, средства, ситуация должны соотноситься между собой. Политик не может руководствоваться нравственными нормами, ибо политика — сфера относительного, нравственность — область абсолютного. Стало быть, с принципом относительности тесно связан принцип разграничения политики и морали: политику нельзя судить с нравственных позиций. С этим связана идея разделения властей на политическую и религиозную.

Кругооборот форм правления. В основе его находится концепция циклического развития государственных форм (демократия — олигархия — аристократия — монархия). Монархия легко обращается в тиранию, аристократия в олигархию и т.д. Циклическое развитие форм правления напоминает идею кругооборота, взаимообращение добра и зла. В движении и кругообороте пребывает практически все — материальные объекты, формы правления, человеческие

дела. Природа не позволяет вещам пребывать в покое. Достигнув предела совершенства, дальше которого двигаться уже невозможно, государство вступает на обратную дорогу. Маятниковое движение "вверх-вниз-вверх" совершают государства, добро и зло, человеческие поступки. Кругооборот возможен именно в силу относительности противоположных состояний — добра и зла, низа и верха, упадка и подъема. Они легко превращаются друг в друга.

Существуют три хорошие, или основные, формы правления (монархия, аристократия и народное правление) и три плохие, или извращенные, (тирания, олигархия и анархия). Вторые так похожи на первые, что легко переходят одна в другую. Основатель любой из трех хороших форм правления способен установить ее лишь на малое время, ибо никакое средство не удержит ее от превращения в свою противоположность из-за подобия (41).

Принцип принятия решений. Кругооборот событий создает единую цепь взаимосвязи явлений в природе и обществе. Рассматривая человеческие дела, мы все

больше убеждаемся в непререкаемости закона' никогда нельзя устранить одно неудобство, чтобы из этого не возникло другое. Если хочешь сделать народ сильным и великим, то придется воспитать в нем такие качества, благодаря которым уже нельзя будет управлять им по своему желанию. Если оставить слабым и малочисленным, дабы иметь

возможность удобно править им, то он делается столь ничтожным, что не сумеет сохранить свое благосостояние и власть-Принимая управленческие решения, лидер должен тщательно взвешивать, на стороне какого из них меньше неудобств. Его и следует брать за основу, ибо совершенно безупречных решений не бывает. Весьма сомнительным представляется другой путь:

взвешивая альтернативы, выбирать то, которое сулит больше выгод и удобств (41).

РЕЗЮМЕ

1. Идеи итальянского политического деятеля и историка Никколо Макиавелли способствовали развитию многих социально-философских и социологических учений, и, прежде всего, теории социального управления. Основные принципы его философии управления оказали существенное влияние на формирование современного менеджмента. Технология социального управления Н.Макиавелли основана на глубоком знании социально-

психологических закономерностей поведения людей, но в отличие от концепции социального управления Конфуция и других мыслителей прошлого, отделяет политику от морали (идея разделения духовной и светской власти).

2. Стремление к власти объективно свойственно людям, но само участие в борьбе за власть аморально. Поэтому Макиавелли, описывая как социальный мыслитель эффективную технологию власти, оставляет за каждым читающим право использования ее в своей практической деятельности и во взаимоотношениях с другими людьми.

3. Концепция циклического развития государственных форм правления представляет собой кругообразную и маятниковую форму: смена сословных форм правления (монархия — аристократия — демократия) происходит по кругообразному типу, а смена внутрисословных форм (превращение монархии в тиранию, аристократии — в олигархию, демократии — в анархию) --по маятниковому типу.

Π 6-1⁴

Глава 17. СОЦИОЛОГИЯ ВЛАСТИ М.ВЕБЕРА

Учение М.Вебера о типах легитимного господства, то есть власти, которая признана управляющими индивидами, сводится к следующему*. Господство означает шанс встретить повиновение определенному приказу, а значит, предполагает взаимное ожидание: того, кто приказывает, — что его приказу будут повиноваться; тех, кто повинуются, — что приказ будет иметь тот характер, какой ими признается законным и справедливым (17).

ТИПЫ ГОСПОДСТВА

В своих работах М.Вебер анализирует легитимные типы господства, исходя из возможных (типичных) "мотивов повиновения". Таких мотивов Вебер находит три и в соответствии с ними различает три чистых типа господства (17).

Легальное господство. Первый тип господства — *легальный* — в качестве "мотива уступчивости" имеет соображения интереса; в его основе лежит целенаправленное действие индивидов (17). К такому

типу принадлежат современные европейские государства, в которых, по Веберу, подчиняются не личности, а законам. Аппарат управления состоит из специально обученных чиновников, к которым предъявляется требование действовать по строго формальным и рациональным правилам. Формально-правовое начало — принцип, лежащий в основе "морального господства";

именно этот принцип оказался, согласно Веберу, одной из необходимых предпосылок развития современного капитализма как системы формальной рациональности.

Бюрократия, утверждает Вебер, технически является самым чистым типом легального господства. Однако, никакое господство не может быть только бюрократическим: "На вершине лестницы стоят либо наследственные монархи, либо избранные народом президенты, либо либералы, избранные парламентской аристократией", но повседневная, непрерывная работа ведется при этом силами специалистов-чиновников, то есть машиной управления. Помимо специального профессионального образования (преимущественно

юридического) чиновник, соответствующий рациональному типу государства, должен иметь специальное управленческое образование, поскольку от него требуется профессиональная и управленческая компетентность (17).

Подробнее см : Вебер М Избранные произведения: Пер. с нем. / Сост., общ.ред и послесл. Ю.Н.Давыдова; Предисл. П П.Гаиденко. — М., 1990. — 808 с.

Патриархальное господство. Другой тип легитимного господства, обусловленный нравами, привычкой к определенному поведению, Вебер называет *традиционным* (17). Традиционное господство основано на вере не только в законность, но даже в священность издревле существующих порядков и властей; в его основе лежит традиционное воздействие. Чистейшим типом такого господства является, по Веберу, *патриархальное господство*. Союз господствующих представляет собой общность: тип начальника - "господин", штаб управления — "слуги", подчиненные — "подданные", которые послушны господину в силу пиетета. Патриархальный тип господства по своей структуре во многом сходен со структурой семьи, что делает особенно прочным и устойчивым этот тип легитимности. Здесь не столько служебная дисциплина или деловая компетентность, сколько личная преданность служит основанием для назначения на должность и для продвижения по иерархической лестнице. Поскольку ничто не ставит предела произволу господина, то иерархическое

членение часто нарушается привилегиями (17).

Харизматическое господство. Третьим чистым типом является так называемое *харизматическое господство* (от греч. "божественный дар") (17). Харизма, по Веберу, — некая экстраординарная способность, выделяющая индивида среди остальных, не столько приобретенная им, сколько дарованная ему природой. Богом, судьбой. К харизматическим качествам Вебер относит магические способности, пророческий дар, выдающуюся силу духа и слова. Харизмой, по Веберу, обладают герои, великие полководцы, маги, пророки и провидцы, гениальные художники и писатели, выдающиеся политики, основатели государств и мировых религий (Будда, Христос, Магомет, Александр Македонский, Цезарь, Наполеон и др.). Харизматический тип легитимного господства представляет собой противоположность традиционного:

если последний держится привычкой, привязанностью к обычаю, то харизматический, напротив, опирается на нечто необычайное, никогда ранее не признававшееся.

Аффективный тип социального действия является основной базой харизматического господства. Вебер рассматривает харизму как "великую революционную силу", способную внести изменения в лишённую динамики структуру традиционных обществ (17).

Однако при всем различии и даже противоположности традиционного и харизматического типов господства между ними есть и нечто общее, а именно: и тот, и другой опираются на личные отношения между господином и подчиненным. В этом отноше-

пии традиционный и харизматический типы господства противостоят формально-рациональному как безличному. Источником личной преданности харизматическому государю является не традиция и не признание его формального права, а эмоционально окрашенная преданность и вера в его харизму. Поэтому харизматический принцип легитимности в отличие от формально-рационального *авторитарен*.

Вебер неоднократно отмечал неустойчивость и слабость легитимности в современном правовом (формально-рациональном) государстве; легальный тип государства представлялся ему, хотя и наиболее подходящим для современного индустриального общества, но нуждающимся в некотором "подкреплении". Именно поэтому Вебер считал полезным сохранение наследственного монарха в качестве главы государства, как это существует в некоторых европейских государствах (17).

ПОЛИТИКА И ГОСУДАРСТВЕННАЯ ВЛАСТЬ

В понятие *политика* Вебер вкладывает чрезвычайно

широкий смысл, охватывая все виды деятельности по самостоятельному руководству (валютная политика банков, политика профсоюзов, школьная политика, политика корпорации, семейная политика и т.д.) (17).

"Всякое государство основано на насилии" — говорил в свое время Л.Троцкий*. С этим утверждением соглашается Вебер. В частности он пишет: "Только если бы существовали социальные образования, которым бы не было известно насилие как средство, тогда отпало бы понятие *государство*, тогда наступило бы то, что в особом смысле слова можно было бы назвать *анархией*. Конечно, насилие отнюдь не является нормальным или единственным средством государства, но оно, пожалуй, специфическое для него средство. Государство есть то человеческое сообщество, которое внутри определенной области претендует на монополию легитимного насилия: единственным источником "права" на насилие считается государство" (17).

Политика, по Веберу, означает стремление к участию во власти или к оказанию влияния на распределение власти, будь то между государствами или внутри

государства между группами людей, которые оно в себе заключает. *Государство* есть отно-

Гроцкий Лев Давидович (1879-1940) — один из вождей октябрьского переворота 1917 г. в России, соратник В.И. Ульянова (Ленина) и политический противник И.В. Джугашвили (Сталина), основатель троцкизма — леворадикального идейно-политического течения в рабочем движении.

шение господства людей над людьми, опирающееся на легитимное насилие как средство. Таким образом, считает Вебер, чтобы государство существовало, люди, находящиеся под господством, должны подчиняться авторитету, на который претендуют те, кто теперь господствует (17).

Организация господства как предприятие. Вебер считает, что любое господство как предприятие, требующее постоянного *управления*, нуждается, с одной стороны, в установке человеческого поведения на подчинение господам, притязающим быть носителями легитимного насилия, а с другой стороны, посредством этого подчинения, — в распоряжении тем, что в случае необходимости привлекается для применения насилия: личный штаб управления и вещественные средства управления (17).

Штаб управления, представляющий, по Веберу, во внешнем проявлении предприятие политического господства, подчинен властелину посредством двух средств, апеллирующих к личному интересу: материального вознаграждения и социального почета, а

также страха потерять и то, и другое. Доходные должности наследственных чиновников, жалование современных государственных служащих, профессиональная честь, сословные привилегии, социальный престиж чиновников образуют вознаграждение, а страх потерять их — решающую основу солидарности штаба управления со своим лидером.

Совершенно так же, как и на хозяйственном предприятии, для сохранения любого насильственного господства, считает Вебер, требуются определенные внешние *материальные средства* (финансы, здания, техника и т.д.). Все государственные устройства можно разделить в соответствии с принципом владения этими материальными средствами: либо этот штаб является самостоятельным собственником средств управления, либо штаб управления "отделен" от средств управления (как, например, рабочие и служащие внутри современного капиталистического предприятия "отделены" от вещественных средств производства).

Политический союз, в котором материальные

средства управления полностью или частично подчинены зависимому штабу управления, Вебер называет "сословно" расчлененным союзом (пример — вассал в вассальном союзе сам покрывал расходы на управление в своем округе, что, естественно, имело последствия и для могущества сеньора). В "сословном" союзе сеньор осуществляет свое господство с помощью самостоятельной "аристократии", то есть разделяет с нею господство. Но существует, вплоть до самых ранних политических образований, и соб-

ственное правление господина через лично зависящих от него рабов, домашних служащих, слуг, фаворитов, когда господин пытается взять власть только в свои руки, оплатив и все расходы на управление самостоятельно (например, правление Ивана Грозного). Все формы патриархального господства, различной деспотии и бюрократического государственного строя относятся, по мнению Вебера, именно к данному типу господства (17).

В современном государстве, по убеждению Вебера, все средства политического предприятия фактически сосредотачиваются в распоряжении единственной высшей инстанции, а ни один чиновник не является больше собственником финансовых и вещественных средств, которыми он распоряжается. Таким образом, постулирует Вебер, *современное государство* есть организованный по типу учреждения союз господства, который добился успеха в монополизации легитимного физического насилия как средства господства, и с этой целью объединил вещественные средства предприятия в руках своих руководителей, а всех сословных

функционеров, которые раньше распоряжались этим по собственному произволу, экспроприировал и сам занял вместо них самые высшие позиции.

Властелин (высшая государственная инстанция) создает себе штаб вспомогательных сил, полностью и окончательно избравших, как основную профессию, службу у властелина (профессиональные политики и чиновники). При этом, разъясняет Вебер, от того, откуда он брал их, существенным образом зависела структура возникающего политического образования, и не только она, но и все своеобразие соответствующей культуры (17).

ПОЛИТИКА КАК ПРОФЕССИЯ

По мнению Вебера, существует два способа сделать из политики профессию: либо жить "для" политики, либо жить "за счет" политики (17). "За счет" политики как профессии живет тот, кто стремится сделать из нее постоянный источник дохода; "для" политики — тот, кто либо открыто наслаждается властью, либо черпает чувство собственного достоинства из сознания, что

служит "делу", и тем самым придает смысл своей жизни. Чтобы некто в экономическом смысле мог жить "для" политики, он должен, по убеждению Вебера, быть независимым от доходов, которые может принести ему политика. Такую независимость может дать, как правило, рента (т.е. незаработанный доход; например, земельная рента, доход от ценных бумаг и т.д.). Ни рабочий, ни тем более предприниматель, считает Вебер, этой неза-

висимостью не обладают, поскольку для получения доходов они постоянно используют свою рабочую силу и мышление, что чревато использованием в этих же целях и их политической деятельности. Таким образом, постулирует Вебер, если государством или партией руководят люди, которые в экономическом смысле живут исключительно для политики, а не за счет политики, то это необходимо означает "плутократическое" рекрутирование политических руководящих слоев. Для состоятельного человека забота о сохранении экономического порядка определенного общества является кардинальным пунктом всей его жизненной ориентации и, напротив, совершенно безоглядный политический идеализм обнаруживается именно у тех слоев, которые находятся вне круга экономического благополучия; это особенно относится к внеобыденным, то есть революционным эпохам (17).

Руководить политикой, считает Вебер, можно либо в порядке "почетной деятельности", и тогда ею занимаются относительно независимые, то есть

состоятельные, прежде всего, имеющие ренту люди. Или же к политическому руководству допускаются неимущие, и тогда они должны получать вознаграждение (либо в качестве доходов от пошлин и сборов, чаевых и взяток, либо твердого денежного или натурального вознаграждения, либо того и другого вместе). **Все** партийные битвы, по убеждению Вебера, суть не только битвы ради предметных целей, но, прежде всего, и за *патронаж над должностями*. Вследствие общей бюрократизации с ростом числа должностей и спросом на должности как формы специфически гарантированного обеспечения данная тенденция усиливается для всех партий, и они во все большей мере становятся таким средством обеспечения для своих сторонников.

Указанной тенденции в современный период может противостоять, по мнению Вебера, развитие и превращение современного чиновничества в совокупность *высококвалифицированных специалистов управленческого труда*, профессионально вышколенных многолетней подготовкой, с высокоразвитой сословной

честью, гарантирующей моральную безупречность, без чего возникнет роковая опасность чудовищной коррупции. Эту тенденцию, считает Вебер, обуславливают чисто технические, неизбежные потребности управления (17).

В Европе *профессиональное чиновничество*, организованное на началах разделения труда, постепенно возникло в ходе полутысячелетнего развития (прежде всего в области управления финансами). Развитие военной техники обусловило появление профессионального офицера, совершенствование судопроизводства

— квалифицированного юриста. В этих трех областях профессиональное чиновничество, по мнению Вебера, одержало окончательную победу в развитых государствах в XVI в. Тем самым одновременно с возвышением абсолютизма над сословиями происходила постепенная передача самовластия властелина профессиональному чиновничеству, благодаря которому только и стала возможной победа над сословиями.

Одновременно с подъемом профессионального чиновничества путем незаметных переходов возникали *"руководящие политики"*. Безусловно, такие фактически главенствующие советники монархов (диктаторов) существовали, по убеждению Вебера, с давних времен во всем мире (типичная фигура — великий визирь султана). На Западе это явление получило особое развитие в эпоху Н.Макиавелли — период становления профессиональной дипломатии. Необходимость формально единого ведения всей политики одним руководящим государственным деятелем окончательно сформировалась и стала неизбежной лишь благодаря

конституционному развитию. Эта необходимость, считает Вебер, была обусловлена постоянной борьбой между монархом и его чиновниками, с одной стороны, и парламентом (сословными представителями), с другой (17). Он подчеркивает: "Чиновники заинтересованы, чтобы из их же рядов, то есть через чиновничье продвижение по службе, замещались и руководящие, то есть министерские, посты. Со своей стороны, монарх заинтересован в том, чтобы иметь возможность назначать министров по своему усмотрению тоже из рядов чиновников. А обе вместе стороны заинтересованы в том, чтобы политическое руководство противостояло парламенту в едином и замкнутом виде, то есть чтобы коллегиальная (кабинетная) система управления была заменена (представлена перед парламентом и общественностью) главой кабинета, ведущим министром чиновников" (17).

Превращение политики в "предприятие", которому требуются навыки в борьбе за власть и знание ее методов, созданных современной партийной системой, обусловило, по мнению Вебера, разделение

общественных функционеров на две условные категории: чиновников-специалистов и "политических" чиновников. *"Политические" чиновники*, как правило, характеризуются тем, что при смене кабинета они покидают свои посты. Специфическим признаком *чиновника-специалиста*, считает Вебер, является наличие специального образования, управленческой подготовки и определенной подготовительной службы, что в отношении всех потребностей власти делает его наиболее могущественным (17).

Основные типы политиков. М.Вебер, рассматривая вопрос о типическом своеобразии профессионального политика, как "*вождя*", так и его *свиты* (17), выделяет такие их основные типы.

В борьбе против аристократических сословий монарх опирался на политически пригодные слои несословного характера. К ним прежде всего относились *клирики* (монашествующие), ибо они были сведущи в письме и обладали различными знаниями. Второй слой такого же рода представляли получившие гуманистическое образование *грамматики* (например, китайские мандарины и гуманисты эпохи Возрождения). Третьим слоем была *придворная знать*, которая пришла вместо гуманистов-грамматиков на политическую и дипломатическую службу к монарху после того как ему удалось лишить родовую аристократию ее сословной политической силы. Четвертый слой включал в себя *мелкое дворянство* и городских рантье (*буржуа*) — слой, который монарх первоначально вовлек в борьбу против аристократии и ввел во владение должностями, а затем сам попадал во все большую зависимость от него.

Пятый слой — *разночинцы*, получившие университетское образование, — был характерен для Запада и имел решающее значение для всей его политической структуры. Ни в чем так ярко не проявилось впоследствии влияние римского права, считает Вебер, как именно в том, что революционизация политического предприятия как тенденция к рациональному государству повсюду имела носителем квалифицированного юриста. Без этого рационализма, убежден Вебер, столь же мало мыслимо возникновение абсолютистского государства, как и революция. Он указывает: "Политическое предприятие делается партиями, то есть представляет собой именно предприятие заинтересованных сторон, а эффективное ведение какого-либо дела для заинтересованных сторон и есть ремесло квалифицированного юриста" (17).

Подлинной профессией настоящего чиновника, считает Вебер, не должна быть политика. Он должен "управлять" прежде всего беспристрастно (данное требование применимо даже к так называемым политическим управленческим чиновникам). Полити-

ческий чиновник и чиновник-специалист не должны делать именно того, что всегда и необходимым образом должен делать политик — как вождь, так и его свита, — бороться.

На Западе со времени возникновения конституционного государства, а в полной мере — со времени развития демократии типом политика-вождя, считает Вебер, является "демагог" (или "оратор"). Устное и письменное слово использует и современная

демагогия, особенно слово печатное. Главнейшим представителем этого жанра является ныне политический публицист, прежде всего, журналист. Журналистская карьера, по мнению Вебера, сегодня является одним из важнейших путей профессиональной политической деятельности (17).

ПАРТИЙНАЯ СИСТЕМА И ПАРТИЙНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Далее Вебер обращается к рассмотрению партийной системы и партийной организации, чтобы понять фигуру *партийного чиновника* сообразно ее месту в историческом развитии (17).

Во всех политических союзах с периодическими выборами власть имущих, политическое предприятие необходимо является, по мнению Вебера, предприятием претендентов. Это значит, что относительно небольшое количество людей, заинтересованных в первую очередь в участии в политической власти, создают себе посредством свободной вербовки *свиту*, выставляют себя или тех, кого они опекают, в качестве кандидатов на выборах, собирают необходимые голоса избирателей.

Вожди и их свита как политически активные элементы свободной вербовки и пассивная масса избирателей для избрания вождя — суть необходимые жизненные составляющие любой *партии*, утверждает Вебер.

Фактически власть находится в руках тех, кто непрерывно ведет работу внутри партийного предприятия, или же тех, от кого его функционирование находится в финансовой или личной зависимости. Главное здесь, по мнению Вебера, то, кому подчинен весь этот человеческий аппарат. Данное обстоятельство имеет особое значение для отбора вождей партии. *Вождем*, по наблюдениям Вебера, становится лишь тот, в том числе и через голову парламента, кому подчиняется *аппарат*. Создание таких аппаратов означает наступление плебисцитарной демократии.

Партийная свита, прежде всего партийный чиновник (чиновник с постоянным окладом) и предприниматель (организатор выборной компании), ждут от победы своего вождя личного вознаграждения — постов или других преимуществ. Это, по мнению Вебера, "харизматический" элемент всякого вождизма, одна из

его движущих сил. Но партийный аппарат может оказаться и во власти партийного чиновника, прибравшего к рукам текущую работу, поскольку наряду с экономическими возможностями у ловкого политика имеются возможности удовлетворить и свое тщеславие (17).

Партийные руководители. Как, прежде всего, в соответствии с какой способностью происходит отбор *политических вождей*? Конечно, считает Вебер, определяющей здесь (наряду с волей, имеющей, по его мнению, решающее значение) является власть демагогической речи (17). Ее характер изменился с древних времен. Тогда она обращалась к рассудку. В настоящее время, чтобы привести массы в движение, работа в большей мере ведется чисто эмоционально. Данное положение Вебер называет "диктатурой, покоящейся на использовании эмоциональности масс". Друг другу противостоят совершенно беспринципные партии, сугубо карьеристские организации, которые для каждой предвыборной борьбы составляют свои меняющиеся от обстоятельств программы. *Партии*, по убеждению Вебера, полностью и исключительно сориентированы на важнейшую для патронажа над должностями борьбу, а внутри партий идет ожесточенная борьба по вопросу о выдвижении кандидатов (17). Итак, резюмирует Вебер, фигурой, всплывающей на поверхность вместе с этой системой

плебисцитарной партийной машины, является "босс". Это политический предприниматель, который на свой страх и риск обеспечивает голоса кандидату в президенты. Босс необходим для организации партии и постепенно прибирает ее к своим рукам. Он ищет только власти, как источника денег и ради нее самой.

Руководство партиями со стороны плебисцитарных вождей, считает Вебер, обуславливает "обездушивание" свиты, ее духовную *пролетаризацию*. Чтобы подойти вождю в качестве аппарата управления, свита должна слепо повиноваться, т.е. быть машиной. Но выбирать можно только между вождистской демократией с "машиной" и демократией, лишенной вождей, то есть господством "профессиональных политиков" без призвания, без харизматических качеств, которые делают человека вождем ("господство клики").

В основном, по мнению Вебера, три качества являются для политика решающими: страсть (в смысле ориентации на существо дела, которому он служит), чувство ответственности и психологический глазомер (способность с внутренней собранностью и

спокойствием воспринимать реальность, устанавливая дистанцию по отношению к вещам и людям). Основная проблема при этом заключается в том, чтобы втиснуть в одну и ту же душу и жаркую страсть и холодный глазомер. "Инстинкт власти", считает Вебер, также относится к нормальным качествам политика, если только стремление к власти не становится предметом сугубо личного самоопьянения (17).

Политика и этика. По мнению М. Вебера, политика использует весьма специфическое средство — *власть*, за которой стоит насилие. Абсолютная *этика* отвергает всякое насилие и сопряженное с ним зло (17). В связи с этим Вебер разъясняет, что всячески этически ориентированное действие может подчиняться двум фундаментально различным, непримиримо противоположным максимам: оно может быть ориентировано либо на "этику убеждения" (абсолютная этика Евангелия), либо на "этику ответственности" (этика кармы, предполагающая расплату за последствия своих действий).

М.Вебер, как уже отмечалось, считал возможным выделить три самых общих типа, три способа отношения к миру, заключающие в себе соответствующую *установку*, предопределяющую направленность жизнедеятельности людей, вектор их социального действия. Первый из них он сопрягает с конфуцианским и даосистским типом религиозно-философских воззрений, получившим распространение в Китае, второй — с индуистским и буддистским,

распространенным в Индии, третий — с иудаист-ским и христианским, возникшем на Ближнем Востоке и распространившемся в Европе, а впоследствии и в Америке. Первый из них М.Вебер определил как приспособление к миру, второй — как бегство от мира, третий — как овладение миром. В каждом из этих способов отношения к миру уже заключен, как в зародыше, соответствующий "образ" и "стиль жизни" людей — этически определенная модификация формы их существования (17).

РЕЗЮМЕ

1. Социологическое учение М. Вебера о власти различает три легитимных типа господства: легальное (или формально-рациональное), патриархальное и харизматическое. Стремление к участию во власти представляет собой содержание политики. Политическое господство организуется наподобие предприятия, в котором различается руководство, штаб управления и материальные средства.

2. Все политические, партийные организации направлены на борьбу за патронаж над

управленческими должностями. Противостоять этому можно за счет целенаправленной подготовки профессиональных управляющих, высококлассных специалистов государственного управления, свободных от партийной принадлежности.

3. Основные подсистемы любой партии включают в себя вождя, его свиту и массы избирателей. Фактическая власть при этом находится в руках тех, кто ведет работу внутри партии. Главное здесь то, кому подчинен партийный аппарат (яркий пример — партийное, а затем государственное восхождение Сталина).

Глава IS. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ МИРОУСТРОЙСТВА К.ЯСПЕРСА

ВЛАСТЬ И ПОЛИТИЧЕСКАЯ СВОБОДА

Обойти власть, по глубокому убеждению Ясперса*, нельзя**. Однако, если нет такого человеческого существования, где бы не присутствовала власть в качестве неизбежной реальности, если власть как таковая есть зло, то Ясперс задается вопросом: как отвести власти действительно необходимую сферу, как превратить ее в момент порядка, действующий до необходимого предела, как устранить присущее власти зло? (120).

Ответ на эти вопросы, по мнению Ясперса, дает идущая в истории борьба между законностью и насилием. Государство, в котором действует свобода, основанная на законах, называется, как известно, правовым. *Правовым государством*, считает Ясперс, является такое государство, в котором законы принимаются и подвергаются изменению только законным путем. Поэтому необходимо обуздывать власть, всегда готовую нарушить закон (отсюда основанное на законе насилие, направленное против преступления). Право на такое насилие именуется *легитимностью*, основу которой составляет или наследственное право монархов, или большинство голосов на всенародных выборах. Легитимность, считает Ясперс, сковывает власть (120).

Человек, по мнению Ясперса, имеет два притязания: 1) на защиту от насилия, 2) на значимость своих взглядов и своей воли. Защиту предоставляет ему правовое государство, значимость его

* **Ясперс** Карл (1883-1969) — немецкий философ и

психолог, один из основателей экзистенциализма (философского учения, выдвигающего на передний план абсолютную уникальность человеческого бытия, не допускающую выражения на языке понятий)

Подробнее см Ясперс К Смысл и назначение истории
Пер с нем — М , 1991

205

взглядов и воли — *демократия*. В свободном демократическом обществе одни и те же люди не могут длительное время непрерывно занимать правительственные должности.

Политическая свобода есть демократия, но она выступает в исторически данных формах и градациях. Они, считает Ясперс, исключают господство массы (охлократию), которое всегда выступает в союзе с тиранией. Предпочтение отдается *аристократическому слою*, который постоянно пополняется из всех слоев населения в зависимости от личной деятельности, заслуг и успехов и в котором народ видит своих представителей. Формирование аристократии посредством воспитания, проверки ее достоинств и выбора, который лишь в некоторой степени может быть преднамеренным, является, по убеждению Ясперса, условием свободной демократии. Непременное требование демократии состоит в том, чтобы эта *элита* не фиксировалась и не превращалась тем самым в диктаторское меньшинство. Свободные выборы должны служить проверкой ее заслуг и подвергать ее постоянному контролю,

вследствие чего стоящие у власти лица сменяют друг друга и возвращаются, вновь появляются на политической арене или окончательно покидают ее. Проведение выборов и формирование политической элиты, по схеме Ясперса, осуществляют *партии*, которых в свободном обществе обязательно существует несколько. При этом наличие влиятельной *оппозиции* является, по убеждению Ясперса, необходимым признаком свободного общества. Признаком политической свободы является отделение политики от мировоззрения. И нет такой окончательной стадии демократии и политической свободы, считает Ясперс, которая удовлетворила бы всех (120).

Основные пути к демократии. *Первый путь* — приобщение всех людей к знанию в процессе постоянного роста образования населения, подъем его на более высокий образовательный уровень, постепенный переход от частичного знания к полному (ибо сказанное Бэконом, считает Ясперс, подтвердилось — частичное знание ведет к неверию, полное — к вере).

Второй путь — практическое самовоспитание народа

посредством участия большинства в решении конкретных политических задач.

Третий путь — организация самой избирательной системы, обеспечивающей подлинные всенародные выборы (120).

СУЩНОСТЬ СОЦИАЛИЗМА

Социализмом, по Ясперсу, называют в настоящее время все убеждения, тенденции и планы, рассматривающие вопросы орга-

низации совместной работы и совместной жизни под углом зрения справедливости и устранения привилегий. Социализм — это, по убеждению Ясперса, *универсальная тенденция* современного общества, наиболее характерная черта нашего времени. Однако, требуя господства всех, справедливость незаметно приводит к господству масс, осуществляемому демагогами, которые становятся деспотами. Власть, подчинившая себе социализм, вместо того, чтобы служить ему, возрастает благодаря основному принципу социализма — *планированию* в том случае, если она ведет к тотальному планированию. Планирование, по мнению Ясперса, может быть осуществлено лишь властью, тотальное планирование — лишь абсолютной властью (120).

Сущность техники. Техника возникает, когда для достижения цели вводятся промежуточные средства (120). Для *техники*, по мнению Ясперса, характерны: рассудок (техника является частью общей рационализации как таковой) и власть (техника — это умение, методы которого являются внешними по

отношению к цели. В этом смысле и говорят: знание — это власть). Назначение техники — освободить человека от подчинения природе с ее бедствиями и катастрофами.

В современном мире, по убеждению Ясперса, *организация труда* превращается в социальную и политическую проблему. Совместная трудовая деятельность обязательно приводит к разделению труда, ибо труд необходимым образом складывается из различных операций. В зависимости от характера труда отличаются друг от друга трудящиеся слои общества. Они различны по своему типу, нравам, убеждениям. Это — крестьяне, ремесленники, купцы и т.д.

От характера труда и его разделения зависит *структура общества*. Труд приобретает смысл при наличии его организации (120). Механизация орудий труда, их усложнение, увеличение и необходимость совместных действий на производстве требуют, по убеждению Ясперса, такой организации, которая не только по своим размерам превосходит все ранее известное, но становится принципиально иной,

поскольку для того, чтобы достигнуть определенных целей, в эту организацию постепенно втягивается все человеческое существование, а не только какая-либо его часть. Техническое мышление, считает Ясперс, распространяется на все сферы человеческой деятельности. Общество превращается в одну большую машину, организующую всю жизнь людей. Человек сам становится одним из видов сырья, подлежащего целенаправленной обработке, т.е. из цели превращается в средство (120).

Сущность планирования. *Планированием* называют любое направленное на достижение определенной цели устройство (120). В этом смысле, считает Ясперс, планирование с незапамятных времен присуще нашему существованию, ибо есть порождением нужды. Нужда заставила обратиться за помощью к государству. Результатом этого стало введение ограничений и протекционистских мер сначала в виде пошлины и упорядочения вывоза, затем в виде преднамеренной новой автаркии* тоталитарных режимов.

Планирование, по мнению Ясперса, становится проблемой лишь в том случае, если возникает вопрос: надо ли ограничивать планирование отдельными конкретными целями или необходимо упорядочить всякую деятельность как таковую? Тотальное планирование, постулирует Ясперс, должно было бы опираться на тотальное знание. Однако такого тотального знания не существует. Это относится даже к области экономики.

Склонность прибегать к тотальному планированию проистекает, по мнению Ясперса, из двух источников:

из желания следовать примеру техники и из соблазна мнимого тотального знания (120). Липман У. и Хайек Ф.** достаточно полно раскрыли проблему *тотального планирования*. По Липману, следствия тотального планирования могут быть сформулированы в нескольких фразах: с ростом плана уменьшается гибкость и приспособляемость экономики; растет тенденция ставить всему пределы, проводить разного рода частные решения посредством применения политической силы; в плановом хозяйстве заключены тенденции, которые, выходя за его рамки, ведут к изменению всего человеческого существования, даже его духовного мира, тенденции, скрытые от тех идеалистов, которые начали борьбу за планирование. Хайек дал этим тенденциям следующую характеристику:

1. Плановое хозяйство уничтожает демократию, поскольку парламент не может контролировать тотальное планирование. Вероятнее всего, что в этих условиях демократический парламент самораспустится, приняв закон о предоставлении правительству чрезвычайных полномочий.

2. Плановое хозяйство разрушает правовое государство, поскольку тотальное планирование основано на неконтроли-

' *Автаркия* (от греч autarkia — независимость, довольство собой) — политика экономического, социального и культурного обособления страны, изоляции ее от международных, культурных, политических и экономических связей, от мирового рынка, международной кооперации (83) "См LipnmanW An Inquiry into the Principles of the Good Society Boston, 1937 Н а у е k F A The Road to Serfdom Chicago, 1944

руемом произволе бюрократии и тех, кто находится у власти.

3. Плановое хозяйство ведет к абсолютной тотальности, не ограничиваясь только сферой экономики.

4. Тотальное планирование так влияет на отбор правящей элиты, что у власти оказываются люди, лишенные каких-либо выдающихся дарований, поскольку тоталитарная дисциплина требует однообразия.

5. Тотальное планирование нуждается в пропаганде и достигает того, что истина исчезает из общественной жизни.

6. Тотальное планирование уничтожает свободу, а основанное на свободной конкуренции рыночное хозяйство — единственная экономическая и общественная система, направленная на то, чтобы посредством децентрализации довести до минимума власть человека над человеком (120).

Бюрократия как средство и самоцель. В свободном рыночном хозяйстве, по убеждению Ясперса, не может

быть избран путь, лишенный далеко идущего планирования, однако в этом случае оно ограничено (120). Средством планирования является бюрократия. Она необходима там, где есть предприятия и учреждения, в которых заняты массы людей и которые функционируют по установленному порядку. Современная техника, по мнению Ясперса, создает неведомые ранее возможности для организации бюрократии и ее деятельности. И в современных условиях, считает Ясперс, бюрократия действительно может стать тоталитарной.

Бюрократия — это господство на основе правил и предписаний посредством чиновников (писцов) бюрократических учреждений. Она, по мнению Ясперса, подобна механизму, но осуществляет свои действия через чиновников (служащих) в соответствии с их характером и убеждениями. Бюрократия — это средство, однако она склонна превратиться в самоцель. Это оказывается возможным потому, что бюрократический аппарат именно ввиду своей сложности уклоняется от общественного контроля: он

существует благодаря общности интересов своих служащих (120)

Основные типы чиновников. Схематически различные типы чиновников в их "нравственной" иерархии охарактеризованы Яс-персом следующим образом

— идеальный чиновник, подобно исследователю, все время думает о деле (120) Он повинуется предписаниям, но свободно их понимает Служит цели ограничения сферы бюрократической

деятельности самым необходимым, своими действиями способствует быстрой и отчетливой работе бюрократического аппарата, его гуманности и готовности помочь;

— чиновник, стоящий ступенью ниже, ревностно выполняет свои обязанности, получает удовлетворение от самой бюрократической деятельности как таковой, стремится в своем рвении расширить и усложнить организацию, с удовольствием выполняет свои функции, но при этом надежен и добропорядочен в следовании существующим предписаниям;

— характерными чертами чиновника, стоящего на третьей ступени, становятся продажность и минутное настроение. Он ощущает пустоту и бессмысленность своей деятельности. Его работа сводится к отсиживанию часов. Трудности им отстраняются, а не решаются. Чиновник наслаждается своей властью, которой он при других обстоятельствах лишен. Внутренняя неудовлетворенность вымещается на просителях. Носитель этого "административного высокомерия" невежлив, груб в обращении, скрытен и

покровительствен (120).

СИТУАЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Реальность планирования и техники, по мнению Ясперса, привела к тому, что в истории человечества произошел невероятный перелом: человек полностью отдан во власть некоего зловещего процесса, который неумолимо и грозно сложился из действий самих людей (120).

Решающим фактором в происходящих событиях становятся *массы*. Их, считает Ясперс, следует отличать от народа. Массы возникают там, где люди лишены своего подлинного мира, корней и почвы, стали управляемыми и взаимозаменяемыми. Однако масса, по убеждению Ясперса, не есть нечто окончательное. Она являет собой форму существования в стадии распада человеческого бытия. Могут сложиться такие условия, в которых безрассудные массы будут взаимодействовать с манипулирующими ими *тиранами*.

Образование, считает Ясперс, может привести массы на путь, который ведет к аристократии духа. Идущий

фактически постоянно отбор может завершиться созданием подлинной *аристократии* без наследственных прав и привилегий. Мир достиг бы вершины своей истории, верит Ясперс, если в самих массах осуществилось бы то, что раньше ограничивалось кругом аристократии. Это воспитание, дисциплина жизненного уклада и мышления, способность учиться, приобщаться к духовной жизни,

критичность по отношению друг к другу и вместе с тем солидарность людей.

Прежде религии были связаны со всей совокупностью социальных условий, условия же века техники, по мнению Ясперса, способствуют утверждению нигилизма внутри населения, превратившегося в массы. Нигилизм становится господствующим типом мышления. Однако полностью принять нигилистическое учение человек не может. В ситуации всеобщего неверия его уделом становится слепая вера, в основе которой лежит та или иная *идеология* (120).

РЕЗЮМЕ

1. Человеческое существование без власти и управления невозможно. Однако в силу своего объективного демонизма каждая власть нуждается в ограничении (например, абсолютная монархия — конституционной). В современный исторический период таким ограничением может служить демократия, основными условиями которой должны быть рыночная экономика, всенародные выборы, постоянная

сменяемость руководства, наличие оппозиции, многопартийность и др.

2. Демократия в определенных условиях может превращаться в охлократию — господство массы, действующую всегда в тандеме с манипулирующими ею тиранами. Противостоять этому можно формированием аристократии без наследственных прав и привилегий, элиты общества путем систематического отбора и образования.

3. Социализм является универсальной тенденцией настоящего времени. Он приобретает могущество за счет распространения и совершенствования техники, развития методов и масштабов планирования, люмпенизации масс, внедрения нигилизма и атеизма, забвения основных религиозно-этических ценностей, подменяемых различными идеологиями.

Глава 19. МЕНЕДЖМЕНТ КАК НАУКА И ИСКУССТВО СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Менеджмент (от англ. management — управление) — многозначный термин, обозначающий: 1) социальный и экономический институт, влияющий на предпринимательскую деятельность, образ жизни и сферу политики современного общества; 2) совокупность лиц, занятых управленческим трудом в производственной и непроизводственной сферах; 3) научную дисциплину, изучающую технико-организационные и социально-экономические аспекты управления общественным производством (управленческие структуры, систему и механизм межличностных отношений, стимулирование и мотивацию трудовой деятельности, организационное поведение и др.) (83).

Менеджмент ставит своей целью сформулировать и применить на практике *всеобщие принципы управления*, пригодные для любой человеческой организации и сферы деятельности*. К ним относятся: определение целей и задач управления; разработка конкретных

мероприятий по их достижению; разделение задач на отдельные виды операций, распределение работ; координация взаимодействия различных подразделений внутри организации; совершенствование формальной иерархической структуры, оптимизация процессов принятия решений и коммуникаций; поиск адекватной мотивации деятельности; эффективных стилей руководства, социальной ответственности и др.

Хронологически история менеджмента начинается с движения, во главе которого стояла группа передовых западных инженеров конца XIX — начала XX вв. К ним относят Ф.Тейлора (тейлоризм), А.Файоля, Г.Эмерсона** и др. В центре их внимания стояли вопросы повышения производительности труда и улаживания социальных отношений на предприятии. Со временем менеджмент стал сферой большой политики. Начиная с известных хоторнских экспериментов, заложивших методологические основы доктрины "человеческих отношений", он

В связи с этим в понятии *социальный менеджмент*

различают социально-политический, социально-экономический и социально-культурный менеджмент (см рис 16)

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

переориентировался на социально-психологическую проблематику (83). Теоретический фундамент современного менеджмента заложен трудами Маслоу, Мэйо, Дракера*, которые послужили исходной точкой для практических разработок в области "гуманизации труда" и новых форм организации управления, а также стали основой специальной управленческой функции, называющейся *управление персоналом* или, более широко, *управление человеческими ресурсами*, что во многом тождественно понятию *социальный менеджмент*.

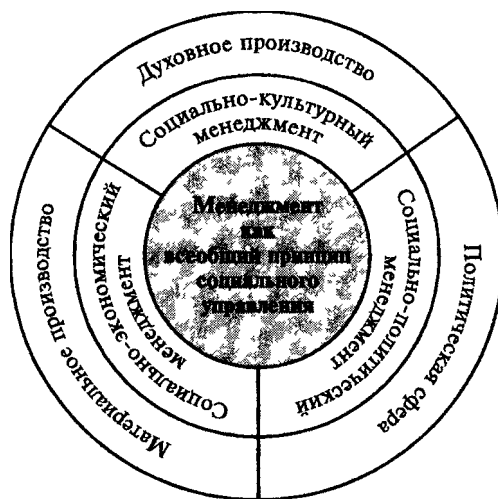


Рис.16. Схема менеджмента

УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕСТВОМ

Управление обществом (или социальный менеджмент) представляет собой воздействие на общество с целью его упорядочения, совершенствования и развития (45). Содержание, цели, возможности социального менеджмента зависят прежде всего от характера общественного строя. *Научное управление обществом* — это сознательное использование субъектом управления отношений власти, материальных и человеческих ресурсов, научных

* **Маслоу Абрахам** (1908-1970) — американский психолог, один из лидеров гуманистической психологии, создатель иерархической теории потребностей **Мэйо Элтон** (1880-1949) — американский социолог и психолог, один из основоположников индустриальной социологии, создатель доктрины "человеческих отношений" и социальной философии менеджмента

знаний для получения результатов, в которых как можно полнее реализуются цели, выражающие потребности общества на данном этапе его развития (46). Процесс научного управления имеет *циклический характер*. Основными *стадиями* управленческого цикла являются:

—выработка управленческого решения — прогнозирование общественных потребностей, формирование целей развития, выявление проблем и задач, которые следует решить для достижения этих целей, анализ альтернативных путей их решения, принятие управленческого решения;

—организация осуществления принятого решения, регулирование и корректирование этого процесса;

—учет и контроль получаемых результатов, анализ степени достижения поставленных целей.

Иными словами, к основным стадиям социального менеджмента относятся: социальное прогнозирование, социальное проектирование, социальное планирование, социальное регулирование, непосредственное руководство социальными процессами.

В процессе научного управления обществом применяются различные *методы* и средства: экономические, административные, социально-психологические. Конкретный их состав зависит, прежде всего, от той подсистемы общества, на которую направлено управленческое воздействие (46).

ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Социальный менеджмент, как управление социальными процессами, представляет собой один из *основных классов управления*, функция которого заключается в обеспечении реализации потребностей развития общества и его подсистем (46). *Содержание* социального менеджмента заключается в формировании критериев и показателей социального развития объекта, выделении возникающих в нем социальных проблем, разработке и применении методов их решения, в достижении прогнозируемых состояний и параметров социальных отношений и процессов.

Социальный менеджмент в масштабе общества имеет

многоуровневую *структуру* со специфическими функциями, критериями, методами на каждом уровне. *Основная функция* социального менеджмента заключается в разработке и осуществлении стратегической и текущей политики, направленной на ускорение социально-экономического развития страны, повышение благосостояния, улучшение условий труда и быта людей, развитие эффективных и справедливых форм правления. Эта функция соци-

ального менеджмента в обществе в целом конкретизируется на уровне отраслей общественного производства, регионов и отдельных коллективов.

На *уровне коллектива* возрастает взаимопроникновение его общественно-продуктивной, социально-интегративной и управленческо-политической функций. Совокупность задач социального менеджмента решается путем согласования противоречивых интересов индивидов, коллективов, социальных групп с общегосударственными и общенародными интересами. При неэффективном социальном менеджменте эти противоречия могут углубляться и приводить к социальным конфликтам-

Субъектом социального менеджмента в узком смысле слова являются специализированные государственные и общественные органы и службы по разработке и реализации общественной политики различного уровня; в широком же смысле субъектом социального самоменеджмента выступает все население, социальная активность которого возрастает в условиях демократизации общества (46).

НАУЧНЫЕ ШКОЛЫ УПРАВЛЕНИЯ

При всем многообразии различных современных взглядов можно выделить главные положения, лежащие в основе тех или иных научных школ социального управления*. В целях систематизации различных учений рассмотрим ведущие зарубежные школы управления (91).

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

и ответственности между администрацией и рабочими (91).

В основе системы Тейлора лежали *методы рационализации труда* отдельных рабочих, обусловившие перестройку процесса

Подробнее см.' Теория управления социалистическим производством / Под ред. О В.Козловой - 2-с изд. - М , 1983. — 432 с.

производства и соответственно организацию процесса управления. Именно эта сторона тейлоровского учения нашла широкое применение в работе промышленных предприятий.

Наряду с вопросами рациональной организации труда отдельного рабочего и производственных подразделений, которые составляли основу системы Ф.Тейлора, началась разработка более общих принципов организации труда и управления. Родоначальником этого направления в классической школе считается **А.Файоль**. В своем основном труде "Общая и промышленная администрация" (1923) он пытался разработать общий подход к анализу деятельности администрации и сформулировать на этой основе некоторые строго обязательные *принципы администрирования*. Управлять, утверждал он, значит вести предприятие к его цели, извлекая максимальные возможности из всех имеющихся в распоряжении ресурсов (91).

По мнению Файоля, администрирование составляет часть управления, которое представляет собой

значительно более широкую деятельность и включает производственную, коммерческую, финансовую, кредитную, учетно-бухгалтерскую и административную функции. Анализируя административную функцию, Файоль выделил пять ее *элементов*: предвидение, планирование, организацию, координирование, контроль.

Файоль разработал принципы административной деятельности, к которым относятся: разделение труда, власть (авторитет и ответственность), дисциплина, единство командования, единство руководства, подчинение индивидуальных интересов общему интересу, вознаграждение, централизация, скалярная цепь (линия власти), порядок, равенство, устойчивость должностей кадрового состава, инициатива, корпоративный дух. Он впервые указал на необходимость создания *штабов* (функциональных подразделений), которые не должны обладать правом руководства, но должны осуществлять подготовку к будущему и выявлять возможные способы совершенствования организации труда (91).

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

Г.Эмерсон в работе "Двенадцать принципов производительности" (1911) рассматривал и формулировал *принципы управления предприятиями*. По мнению Эмерсона, такими принципами являются: точно сформулированные цели управления, к достижению которых стремятся каждый руководитель и его подчинен-

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

обеспечивающие четкое закрепление всех правил выполнения работ; вознаграждение за производительность, направленное на поощрение труда каждого работника. Г.Эмерсон впервые указал на необходимость и целесообразность комплексного подхода к решению задач организации производства и управления (91).

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

- *соответствие людей структуре*. Подчеркивалось, что вначале следует детально разработать структуру организации, а затем подобрать специалистов, в наибольшей степени соответствующих требованиям структуры;
- *создание специального и генерального штабов*. Основной функцией специальных штабов должна быть разработка рекомендаций для руководителя организации. Основными задачами генерального штаба являются подготовка и передача приказов руководителя, контроль текущей работы и оказание

помощи руководителю в координации деятельности "штатных" специалистов;

- *сопоставимость прав и ответственности.*
Недостаточно возлагать на линейных руководителей только ответственность за какую-либо деятельность, необходимо также делегировать им власть, соответствующую и равную ответственности;
- *диапазон контроля* — число лиц, непосредственно подчиненных руководителю (такой диапазон, по мнению Урвика,

в каждом случае зависит от индивидуальных качеств руководителя);

— *специализация*. Возможны три типа специализации управленческих работников: по признаку цели, операции, типу потребителя либо географическому признаку;

— *определенность*. Для каждой должности в организации должны быть письменно определены права, обязанности, ответственность, взаимоотношения и взаимосвязи с другими лицами (91).

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

— точный расчет и планирование всего процесса производства, его ступеней и связей;

— учет и планирование условий работы;

— подготовка сырья, материалов, механизмов, рабочей

силы;

—осуществление производства по стандартной технологии;

—постоянный поиск путей совершенствования производства (91).

Школа "человеческих отношений".

Родоначальником нового направления в теории управления считается **Э.Мэйо**. В результате экспериментов с группами рабочих на заводах фирмы "Уес-терн электрик" в городе Хоторне, продолжавшихся 13 лет (1927-1939), Мэйо пришел к выводу, что производительность труда рабочих существенно зависит не только от условий труда и действий администрации, но и от *социально-психологического климата* в их среде (в так называемых неформальных малых группах). Видными представителями школы "человеческих отношений" являлись К-Арджерис, Ф.Херцберг, Д.Макгрегор. Р. Блейк и др. (91).

Основные положения этого направления сводятся к выявлению роли отношений в малых неформальных

группах и утверждению того, что в практике управления необходимо выявлять и использовать социально-психологические особенности группы. Представители указанной школы значительное место отводят поиску методов совершенствования труда работников системы управления. В частности, они рекомендовали уделять самое серьезное внимание изменению неформальной социальной структуры при перестройке формальной структуры организации,

а также предлагали "координацию посредством комиссий", которая обеспечивает более эффективные коммуникации и понимание идей, лучшее восприятие общей политики организации и ее более эффективное осуществление. Значительное внимание представители школы "человеческих отношений" уделяли *делегированию ответственности*, эффективность которой, по их мнению, полностью определяется умением использовать возможности своих подчиненных как коллектива (91).

"Эмпирическая" школа управления. Представители третьего направления в теории управления, объединившего крупных менеджеров и консультантов, заявили, что главная задача ученых в области управления — сбор и обобщение материалов практики, разработка на этой основе рекомендаций управляющим (91). "Эмпирическая" школа развивается в *двух основных направлениях*. Проводятся конкретные организационно-технические и экономические исследования тех или иных проблем -управления предприятием и осуществляется *разработка новейших*

концепций современного менеджмента. Это прежде всего концепции "участия в прибылях", "участия в управлении" и др. Наиболее видными представителями "эмпирической" школы являются П.Дракер, Р.Дэвис, Л.Ньюмен, Д.Миллер.

Другим основным направлением исследований является *изучение содержания труда* и функций руководителей. Это направление в значительной степени обусловлено тем, что данная школа утверждает профессионализацию управления, т.е. его превращение в особую профессию. Труд управляющего, по мнению "эм-пиристов", характеризуется двумя особенностями: первая из них заключается в том, что управляющий должен создать из имеющихся ресурсов подлинно цельное единство, а вторая — в том, что в каждом решении и действии он должен ориентироваться на будущее, т.е. на перспективы развития организации (91).

Независимо от занимаемой должности каждый управляющий осуществляет следующие *основные функции*:

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

—нормирование, анализ и оценка деятельности организации и занятых в ней лиц;

—мотивация желаний работников в зависимости от результатов их деятельности.

Учитывая комплексность деятельности руководителя, представители "эмпирической" школы указывают, что современный управляющий не должен быть узким специалистом технического или экономического профиля, а владеть общими научно обоснованными и проверенными на практике методами и приемами социального управления (91).

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

Целевое управление представляет собой постоянно действующую систему определения конкретных целей для каждого работника управляющей системы.

Совместно со своим руководителем он определяет цели своей деятельности на определенный период, способы их достижения, методы и формы отчета о достигнутых результатах. Такое целевое управление позволяет точно указать главные направления деятельности работника и четко контролировать его работу. При этом разработка целей осуществляется периодически, позволяя постоянно концентрировать усилия работников на наиболее важных задачах.

В целом "эмпирическая" школа способствовала постановке и решению ряда актуальных проблем управления, обусловленных объективными потребностями современного крупного промышленного производства, в том числе классификации и анализу функций управления; организации труда руководителя; подбору и оценке кадров; определению структур управления и др. (91).

Школа "социальных систем". Данная школа социального управления использует выводы *школы "человеческих отношений"*, рассматривая человека в организации как социально ориентированное и

направляемое существо, обладающее различными потребностями, влияющими на среду в организации (91). В то же время среда оказывает влияние на формирование потребностей. Наиболее видными представителями школы "социальных систем" являются Д.Марч, Г.Саймон, А.Этциони и др.

Отправным пунктом рассмотрения человека в организации является признание того, что потребности человека и потребности

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

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

Предприятие при этом рассматривается как сложная *социотехническая система* (91).

"Новая" школа. Данное направление в теории управления характеризуется стремлением внедрить в науку управления методы и *аппарат точных наук* (91). Наиболее видными представителями являются Р.Акофф, Л.Берталанфи, С.Бир, Р.Калман, Л.Клейн, Р.Люс, Д.Форрестер. Формирование "новой" школы связано с возникновением *кибернетики* и исследования операций. Исследование операций оформилось в самостоятельную отрасль науки, развивающуюся в *двух основных направлениях*.

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

"системотехники" (91).

В дальнейшем в "новой" школе сформировалась самостоятельная научная дисциплина — *теория управленческих решений*. Исследования в этой области направлены на разработку.

—методов математического моделирования процессов выработки решений в коллективах;

—алгоритмов выработки оптимальных решений с применением теории статистических решений, теории игр и гд

—количественных прикладных и абстрактных математических моделей экономических явлений, в том числе моделей воспроизводства в масштабе общества и отдельных фирм; моделей баланса затрат и выпуска продукции; моделей прогнозирования научно-технического и экономического развития и других (91).

Менеджмент человеческих ресурсов. Термин *менеджмент человеческих ресурсов* возник в 60-е годы, когда в одной из статей американского социолога Р.Е.Майлза модель "Человеческие отношения" противопоставлялась модели "Человеческие ресурсы" (98). В модели "Человеческие отношения" основное внимание направлено на создание оптимальных условий труда для работника. В модели "Человеческие ресурсы" сотрудники рассматриваются как источник неиспользованных резервов и как важнейшая возможность наладить более рациональное планирование и принятие решений в общей структуре предприятия. Удовлетворение сотрудников уже не является важнейшей целью, а становится результатом личной заинтересованности работающего (98).

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

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

—отношение к человеческому фактору как источнику доходов;

—создание простора деятельности для каждого

сотрудника, чтобы он мог внести свой личный вклад в общее дело;

—интефация кадровой политики в общую политику предприятия и общества.

Целью этого вида менеджмента является' принятие на работу, умение удержать, совершенствование и профессиональная под-

готовка компетентных и заинтересованных сотрудников, которые эффективно и результативно помогут реализовать цели организации (98).

В философии менеджмента человеческих ресурсов сотрудники — это активы предприятия, человеческий капитал, что предполагает меньше контроля над сотрудниками, но большую *мотивацию* и стимулирование к труду.

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

В рамках менеджмента человеческих ресурсов *кадровая политика* из "реагирующей" политики

управления превращается в активную стратегическую политику, которая высшим эшелонам менеджеров интегрируется в общую политику всей социальной организации (98).

Основные научные школы управления представлены в таблице 9.

РЕЗЮМЕ

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

Развитие мирового менеджмента проходило ряд взаимосвязанных стадий. Сначала высшие управленческие посты и лидирующее положение в

разработке проблем управления занимали инженеры, стремившиеся максимально рационализировать и механизировать производство; им на смену пришли экономисты и финансисты, видевшие главную задачу в получении максимально возможной прибыли за счет эффективного управления капиталом. Затем наступил период, когда выс-

11 §|,ë-"a§1| tl

l|ljJS!i|l| i|

a"2RS3°?aS^{3C}

s'geiSsgfcs²!! s §

(dEiOAb^OD'^SH'^ "

й.3йо,5и5>.д-в'Ёс CL,a

•g а г я ,, |g-g|§lf |i

Jli II ^

lisiilt Гф

hlhiSS alSllllSa ^lf£

as «gE^A^ Й

^|j|as^| ^g

iiiiillii £!

IsaSllg'ees зД s,g §•§ g &§ &e § ч<

iiS^lS	itilisi	i	
^lilli	l&ilHis	и	
^c Б s ,, ?, 's " _		a.' ^§§^§2	-gl'S^^S (1
111111		l\$	
gs^a^p g.&s.aR's-ssl		l. -, >. so-	,
		П ^s 1-J J s ^	
^ilgj§ In ^^			
i ltl i I ^ .			
I'll			
cg&jsie&gsiaa m §.чь			
^ i . s £"«^«"§1-.		< . ";	
§ ë § '§1 §^1^1^		I ⁻⁰	
S j 1«es ^^laele^8!		^s»	
i-< leli з^&Bë ⁵ !^!		^s-s	
ЗйЭ зйаю usSeao.gfe'^a		a?-	
^JS i^§& g§°:,^l§§'^&		gffigq	
ll^ili^ al^l&e^^i		l^&l	
iS^I^lll III^lll		S§^	
u i	u -S	<u т-	
з "	as	з и	

Д Ë

^ "

S: Γ^3

i&g

И

I §

ogl

og

o&l

шее звено управления начало "рекрутировать" юристов, считая, что главное в бизнесе и менеджменте — соблюдение формальных предписаний, различных инструкций, нормативных актов и законности в целом. В настоящее время управляющими высшего ранга и разработчиками глобальных проблем управления становятся выходцы из структур кадрового менеджмента, т.е. персоналоведы, ставящие в центр современной концепции управления Человека. По оценкам ведущих западных социологов, именно персоналоведы будут занимать лидирующее положение в управлении современным миром. Иными словами, каждый директор — это директор по кадрам, каждый управляющий — это управляющий персоналом.

Глава 20. УПРАВЛЕНИЕ ОСНОВНЫМИ СФЕРАМИ ОБЩЕСТВА

К основным сферам организации современного

общества, как уже отмечалось ранее, относятся три ведущие области общественной жизни — политическая, экономическая и культурная (или духовная). В соответствии с тремя основными сферами организации общества выделяются *основные виды социального управления*, к которым относятся:

- социально-политический менеджмент (административно-государственное управление),
- социально-экономический менеджмент (управление материальным производством);
- социально-культурный менеджмент (управление духовным производством).

ТЕОРИЯ АДМИНИСТРАТИВНО- ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Административно-государственное управление играет важную роль в процессе развития современного общества и теории социального менеджмента* Многие основные проблемы решаются

См В л с и л е м к о И А Административно-
государственное управление как наука //
Социологические исследования — 1993 — № 8 — С88-
9Б, 1994 - № 4 - С 98-107

!• 6 is-i

225

сегодня на правительственном уровне, и от умения государственной администрации проводить в жизнь социально-экономическую политику зависит, в конечном итоге, динамика общественного развития (16).

Этапы становления. *Теория административно-государственного управления* является одним из наиболее важных и перспективных направлений современной политической мысли (16). Значительное воздействие на ее развитие оказали идеи М.Вебера, В.Вильсона, Ф.Гуднау.

В 1887 г. профессор В.Вильсон* — будущий президент США — положил начало теоретической разработке вопросов административно-государственного управления в своей работе "Изучение администрирования", где подчеркнул, что "наука администрирования будет искать способы улучшения деятельности правительства, сделает его работу менее трудоемкой, приведет в порядок организацию управления"**. Вильсон разработал модель "административной эффективности". Он предложил использовать в административно-государственном

управлении методы организации и управления в бизнесе, обосновал необходимость высокого профессионализма в системе администрирования, т.е. подбора государственных служащих по их профессиональной компетентности. В.Вильсон считал, что "отношения между администрацией, исполняющей законы, и властью, создающей законы, составляют самую сущность правительственной системы" (16).

Идеи Вильсона во многом разделял американский политолог Фрэнк Дж.Гуднау, который стремился разработать модель бюрократии, способной эффективно работать в условиях демократического общества. При этом, он считал, чтобы обеспечить развитие демократии, политикам необходимо контролировать деятельность администраторов.

Под влиянием идей Ф.Гуднау и В.Вильсона ведущее место в теории административно-государственного управления заняли вопросы *научного менеджмента*.

Классическое исследование М.Вебера "Хозяйство и общество" (1921) дает отправную точку для современного изучения административно-

государственного управления и представляет собой систематизированный анализ *основных принципов* государственного администрирования, а именно:

* **Вильсон Томас Вудро** (1856-1924) - 28-й президент США (1913-1921) от Демо-крагической партии

См W i I s o n W The study of administration // Political science quarterly — 1887 --V2 (June) - P 197-222

—административные учреждения организованы иерархически;

—каждое учреждение имеет свою собственную область компетенции;

—государственные служащие назначаются (а не выбираются) на основе профессиональной квалификации, как указано в их дипломах, или по результатам экзаменов на должность;

—государственные служащие получают заработную плату в соответствии с рангом;

—для государственного служащего данная работа представляет профессию (основное занятие);

—служащий не владеет учреждением, в котором работает, подчиняется дисциплине и находится под контролем;

—смещение с должности основывается на решении вышестоящих руководителей.

Идеи М.Вебера, В.Вильсона, Ф.Гуднау оказали значительное воздействие на развитие теории административно-государственного управления. С 1900 г. изучение этой науки становится частью учебных

программ в ведущих университетах США и Западной Европы (16).

Объект и предмет административно-государственного управления как науки. *Объектом* теории административно-государственного управления является *административно-государственная деятельность* (16), представляющая собой процесс достижения национальных целей и задач через государственные организации, в систему которых входят административные службы исполнительных, законодательных и судебных органов.

Предметом теории административно-государственного управления является научное обоснование процесса достижения оптимального государственного управления путем эффективной организации.

Основными направлениями исследований в области теории административно-государственного управления являются:

в во-первых, это проблема организации государственного управления на разных уровнях:

национальном, региональном и местном. Сюда относится разработка общей теории государственных организаций, проблем централизации и децентрализации, функций аппарата государственного управления на разных уровнях, координации государственного управления как целостной системы;

в во-вторых, проблема подбора и подготовки управленческих кадров. Здесь исследуются вопросы оптимальной структуры штатного состава чиновников государственного аппарата,

управление персоналом государственных организаций, профессионально-квалификационные требования к государственным служащим, проблема лидерства, проблема борьбы с бюрократизмом;

- в-третьих, проблема исследования техники государственного администрирования, в частности разработка теории принятия государственных решений, политического прогнозирования, методов эффективного административно-государственного управления, технологии взаимоотношений государственной администрации со средствами массовой информации и общественностью (16).

Основные функции государственного администрирования. Нынешние политологи и исследователи проблем управления выделяют шесть основных функций государственного администрирования: исполнение решений, обслуживание, регулирование, лицензирование, сбор информации и коммунальное хозяйство (16). В более развернутом виде *современная модель* административно-хозяйственной деятельности включает очень сложные характеристики,

главными из которых являются:

- применение современных методов социально-политической и социально-экономической диагностики с использованием методов математического моделирования социальных процессов при разработке управленческих решений на локальном, региональном и национальном уровнях;

- прогнозирование и учет в практической деятельности тенденций развития общественных явлений, разработка конкретных мероприятий, определение потребности в необходимых изменениях и осуществление практических действий по их реализации;

» анализ, обобщение и интерпретация социальных, политических и экономических показателей, характеризующих состояние района, области, страны;

- организация и проведение исследований по изучению социально-политических, социально-экономических и социально-культурных процессов для поиска оптимальных управленческих решений,

принятие таких решений;

- прогнозирование различных социальных процессов в объектах управления, проектирование программ социальных нововведений и осуществление этих программ;
- » применение рациональных приемов поиска, обработки, хранения и использования необходимой социальной, политической и экономической информации (16).

В целом *основные функции государственного управления* можно условно разделить на три категории:

1. Функции верховной власти: оборона; поддержание и развитие внешних связей; полицейская служба; судопроизводство; общественное положение; отношения с религиозными учреждениями; функционирование политических институций и другие, относящиеся к *социально-политической сфере*.

2. Экономические функции: государственные прерогативы в области денежного обращения; деятельность в области прикладных исследований в различных отраслях народного хозяйства; общая координация экономической политики и другие, относящиеся к *социально-экономической сфере*.

3. Социальные функции: деятельность в области здравоохранения; социального обеспечения, развития жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания, общественного питания, организации досуга и другая; улучшение окружающей среды; организация рынка труда; перераспределение доходов; общее и профессиональное образование, воспитание

молодежи; развитие культуры и искусства, а также другие, относящиеся к *социально-культурной сфере* (31). **Общая структура органов государственного управления.** Во всех странах мира одновременно существуют центральные органы (парламент, глава государства и присоединенные к нему службы, глава правительства, министерства, ведомства, автономные административные организмы) и местные инстанции (внешние службы центральных администраций, общественные организации, учреждения регионального управления и др.). Основной характеристикой административной структуры является то, как распределяются между ее органами функции и власть (31).

Разделение административных обязанностей между центральными и местными органами власти и управления, которое имеет место в конкретный период и в конкретной стране, не является результатом свободного выбора или продуманного расчета, а отражает ход административной истории конкретного государства, его национальных, культурных и

политических особенностей. Поэтому количество и наименование различных министерств, ведомств, центральных управлений в различных странах различно. Различна в связи с этим и эффективность государственного управления, во многом зависящая от *оптимальной структуры управления*. Достижение же такой структуры возможно лишь через знание и использование законов социального управления с уче-

том национальной истории того или иного государства и особенностей социального развития конкретного общества.

В наиболее общем виде структура государственного управления представляет собой *три основные ветви*: законодательную (парламент), исполнительную (правительство) и судебную власть. Главой государства является, как правило, президент (или монарх), главой правительства — премьер-министр. Правительство включает различные министерства и ведомства (государственные комитеты, управления, агентства, бюро), специализирующиеся на выполнении конкретных административных функций (например, министерство труда, министерство промышленности, министерство образования, министерство сельского хозяйства, министерство внутренних дел, министерство иностранных дел и т.д.). В структуру министерств и ведомств входят различные подразделения (главные управления, управления, отделы, подотделы, секторы, группы и др.), каждое из которых также специализируется на конкретной, но уже более узкой,

функции управления.

Центральные органы законодательной, исполнительной и судебной власти представлены в регионах местными органами власти (например, районными и городскими органами образования, занятости, здравоохранения, социального обеспечения и т.д.), которые осуществляют государственное управление и самоуправление на местном уровне, выполняя те или иные административные функции.

В целом структура органов государственного управления соответствует определенному периоду развития общества и стоящим перед ним задачам социального устройства, что находит свое выражение в большей централизации или децентрализации администрирования, количестве центральных и местных органов государственного управления, распределении между ними управленческих функций, степени ответственности за их выполнение и другом. (31).

Таким образом, *административно-государственное управление* — это осуществление государственной политики через систему административных

учреждений, при котором ответственность за выполнение государственных решений спускается сверху вниз. *Государственное администрирование* — это деятельность профессиональных государственных служащих по осуществлению общественной политики (16).

УПРАВЛЕНИЕ ДУХОВНЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ

Духовное производство представляет собой особую форму духовной деятельности, выделившуюся в самостоятельную сферу, "отрасль" производства в процессе общественного разделения труда и расслоения общества (22); это деятельность, определенным образом организованная, институционализированная и профессионально закреплённая за особой группой людей (идеологи, ученые, художники и т.д.). Духовное производство появляется в результате "рассечения" человеческой деятельности на материальный и духовный труд, получая статус и вид особой сферы общественного производства наряду с материальным производством.

В современных условиях духовное производство представляет собой сложную систему духовной деятельности, включающую в себя как сферу духовного творчества (научного, художественного, идеологического и т.д.), так и сферу распределения и освоения продуктов этого творчества в масштабе всего общества. Последняя охватывает образование

населения, его нравственное и эстетическое воспитание, различные формы его приобщения к духовной культуре (22).

Управление духовным производством касается преимущественно отношений, в которые вступают производители духовного продукта, поскольку технология его изготовления также имеет управленческую часть (например, дирижер управляет оркестром, режиссер руководит постановкой спектакля, руководитель хора управляет подготовкой и исполнением хоровых произведений и т.д.) (22). В более сложном виде управление духовным производством может осуществляться с помощью определенного знания, в частности, идеологического, в форме манипулирования общественным и личностным сознанием, в том числе через систему средств массовой информации, путем внедрения в общественное поведение различных программ благодаря системам образования и другим формам воздействия. Объект воздействия в таких системах становится духовным продуктом, который создается с помощью другого

духовного продукта (22).

Объектом управления в духовном производстве являются отношения, в которые вступают работники этого производства, а *субъект управления* состоит из непосредственных административных учреждений в сфере духовного производства (например. министерство образования, министерство культуры, министерство печати и т.д.) и потребителя духовного продукта, который, в конечном итоге, является решающим фактором регулирования духовного производства в конкретном обществе.

Государственная система управления духовным производством состоит из административных учреждений, функционально организованных в соответствии с отраслью или видом духовного производства (соответствующие министерства и ведомства, их органы на местах), а также из общественных самоуправляющихся структур: писателей, композиторов, архитекторов, ученых, художников и других (22).

Существуют различные *методы управления* духовным производством, используемые из общего арсенала методов управления отношениями, в которые вступают работники духовного производства, и методы управления технологией производства духовного продукта. Первая группа — это организационно-правовые, экономические и социально-психологические методы, регулирующие отношения работников духовного производства, обеспечивающие защиту их прав, стимулирующие их творческую деятельность и т.д. Вторая группа — это методы общей организации духовной деятельности, убеждения творчеством, его

результатами, свободного самовыражения, коллегиальной оценки процесса и результатов деятельности, обеспеченной компетентности и необходимого профессионализма, невмешательства в творческий процесс незанятых в нем лиц и другие (22).

УПРАВЛЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ

Управление материальным производством — это системная, конкретная, практическая деятельность по сознательной организации всего народного хозяйства на всех его стадиях и уровнях (65). Это — механизм реализации требований всей системы объективных экономических законов через организаторскую и исполнительскую производственную деятельность, а также механизм, реализующий всю систему интересов всех участников производства: общественных, коллективных и личных (65).

Объект управления. Управление в материальном производстве организует общественную трудовую деятельность, т.е. соединение работников со средствами

производства в масштабе всего народного хозяйства (65). В связи с этим различают управление материальными и управление человеческими ресурсами

Материальное производство включает четыре стадии' производство, распределение, обмен и потребление. В соответствии с этим управление материальным производством включает управление собственно произволе! вом, материально-техническим снабжением и сбытом, финансами, обращением.

В рамках управления общественным производством как объекты выделяются *отрасли* материального производства (промышленность, сельское хозяйство, строительство и т.д.), а в последних — составляющие их *подотрасли* (65).

В материальном производстве объективно складывается не только определенная отраслевая структура, но и *структура региональная*. Поэтому объектом управления являются и территориальные звенья материального производства: промышленные, агропромышленные, транспортные и другие комплексы, экономические районы и т.д. Поэтому в управлении материальным производством объектом управления является и хозяйство различных административно-территориальных единиц: города, района, области.

Особое место среди объектов управления материальным производством занимают *основные производственные звенья* хозяйства: предприятие (фирма), производственное объединение (корпорация), а также составляющие части этих звеньев (цеха, производства, участки и т.д.).

Таким образом, *объект управления* материальным производством охватывает все звенья экономики, все стадии и компоненты производства, всех участников трудовой деятельности (65).

Субъект управления. Субъектами управления материальным производством выступают: государство, общественные (негосударственные) организации, непосредственно работники (65). *Государство* как субъект управления включает органы власти (представительные органы), деятельность которых выражается главным образом в разработке и установлении наиболее общих правил управления экономической сферой организации общества. Общественные организации и непосредственно работники также участвуют в управлении материальным производством, влияют на него, контролируют и развивают его. В ряде случаев они являются главными носителями управленческих функций (65).

Система управления. Система управления материальным производством состоит из следующих

основных компонентов: механизм управления, структура управления и процесс управления (65).

Механизм управления материальным производством включает такие фундаментальные звенья, как общие принципы, функции, цели и методы. Общие принципы управления — это основополагающие начала, присущие всем компонентам системы управления на всех этапах ее развития в материальном производстве. *Функции управления* — это те относительно самостоятельные,

специализированные участки, которые обособляются в управлении в процессе его специализации. Цели, которые ставит перед управлением его объект — экономика, — следующее звено системы управления материальным производством. Методы управления — это способы достижения целей управления (65).

Структура управления включает такие звенья: общая структура управления, конкретная система органов управления, кадры управления и технические средства управления. Структура управления формируется на основе комбинации базовых управленческих структур — линейной и функциональной. Система органов управления включает органы управления общей компетенции, межотраслевые (функциональные), отраслевые, территориальные органы управления первичными звеньями экономики. Органы управления формируются из кадров управления, которые представляют собой важнейший элемент управления. Следующий компонент структуры управления — технические средства управления, обеспечивающие повышение эффективности управленческого труда (65).

Процесс управления включает содержательную и организационную характеристики, организацию принятия и реализации решений, технологию и процедуры управления, организацию деятельности работников управления. Характеристика процесса управления с точки зрения содержания определена объектом управления. Это — решение проблем организации материального производства. С организационной точки зрения процесс управления образует цикл, состоящий из предварительного (прогнозирования и планирования) и оперативного (организации, мотивации, распределительства, координации) управления, а также контроля (учета, анализа, проверки). Решение — является сердцевиной процесса управления, состоящего из совокупности решений, находящихся на разных стадиях принятия и реализации. Технология управления представляет собой процесс получения, хранения, преобразования и передачи управленческой информации, предусматривающий использование общих приемов, процедур и операций (65).

РЕЗЮМЕ

Рассмотренные в настоящей главе основные виды социального управления, соответствующие ведущим сферам организации общества, позволяют выделить как общее, так и особенное в теории социального управления (социального менеджмента). *Наука социального управления*, как уже отмечалось, различает два уровня

знания — собственно *теорию социального управления*, объясняющую механизм регулирования общественной жизни на определенном историческом этапе и *теорию организации и управления*, обеспечивающую научно-методическую базу для практического совершенствования социального менеджмента в различных сферах организации общества. Следующие разделы будут посвящены рассмотрению основ современной науки социального управления, являющихся наиболее общими для всех видов социального менеджмента и объединяющих ее теоретический и прикладной аспекты.

ности мышления) и более подвижное эмоциональное (потребности, интересы, настроения, национальные и социальные чувства). Своеобразие классовой психологии определяется доминированием в "коллективной психике" того или иного класса той или иной психической функции (интуиции или мышления, воли или инстинктов, чувственности или сенсорики), что обуславливает социально-типические черты в характере священнослужителя и бюргера, аристократа и люмпена, рабочего и крестьянина. Учитывая зависимость характера от типа политического сознания, можно предположить, что коллективными носителями теократического сознания являются священнослужители (иерократы); монархического -- аристократы; либерального — буржуа; социалистического — мелкие торговцы, ремесленники, рабочие, крестьяне, маргинальная интеллигенция; тоталитарного и авторитарного — деклассированные и криминальные элементы.

РАЗДЕЛ V

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ

УПРАВЛЯТЬ — значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать.

А. Фаиоль

Глава 26. ПРЕДМЕТ И СОДЕРЖАНИЕ НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ

СОЦИАЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ И ИХ СТРУКТУРА

Под *системой* понимается совокупность взаимодействующих элементов, которые составляют целостное образование, имеющее новые свойства, отсутствующие у ее элементов*. В мире все системно, но, несмотря на общность систем всех видов, они имеют свои специфические черты и закономерности (91). Особенно большие отличия свойственны социальным

системам, поскольку их неотъемлемым элементом являются коллективы людей, активно участвующие в формировании этих систем, влияющие на характер их связей и отношений, состояние, функционирование и развитие.

Подробнее см.: Организация управления общественным производством / Под ред. Г.Х.Попова, Ю.И.Краснопояса. — 2-е изд. — М., 1984. — 256 с.; Теория управления социалистическим производством / Под ред. О.В.Козловой. — 2-е изд. — М., 1983. — 432 с.; Современный бизнес. В 2-х т.: Пер с англ. / ДДж.Речмен, М.Х.Мескон, К.Л.Боуви, Дж.В.Тилл. — М., 1995. — 431 с.; М е -скон М.Х., Альберт М., Хедоури М. Основы менеджмента. Пер с англ. — М., 1993. — 702 с.

В первом приближении социальные системы можно условно разделить на три вида: социально-политические (политические партии, общественные движения и т.д.), социально-культурные (творческие, научные, просветительские сообщества и т.п.), социально-экономические (предприятия, организации, отрасли и т.д.) Генезис социальных систем привел к тому, что внутренне присущее **им** управление превратилось в самостоятельную область деятельности. Например, общественное производство является социально-экономической системой (91) (социальной — потому, что люди, осуществляющие процессы производства и управления им, выступают главными элементами, а экономической — потому, что в результате осуществления процессов производства и управления им создаются материальные блага, совокупный общественный продукт, потребляемый членами общества) (91). Иными словами, экономическая система представляет собой способ, каким общество производит и распределяет имеющиеся в его распоряжении ресурсы для удовлетворения потребностей населения (82). В

основе всех известных современному обществу экономических систем, независимо от конкретных особенностей их функционирования, лежат одни и те же фундаментальные вопросы: как используются ограниченные ресурсы для удовлетворения нужд общества, какие товары и услуги должны быть произведены, кто будет их производить, как эти товары и услуги распределяются между членами общества. Разные варианты ответов на эти вопросы определяют три основных типа современных экономических систем: капитализм, коммунизм и социализм. Самый лучший способ выявить различия между ними — это сравнить степени свободы, которую они предоставляют индивидам в овладении факторами производства* и реализации собственных экономических интересов (82). Различные типы современных экономических систем представлены в таблице 14.

Любая система является совокупностью *элементов*. Элемент всегда есть структурообразующей частью системы (например, предприятие — элемент производственного объединения (корпорации) как

системы; вместе с тем само предприятие представляет собой сложную совокупность элементов — цехов и служб) Элементу присуще одно или несколько свойств, которые определяют его место во внутренней организации системы. При этом

Факторы производства — это ресурсы земля, труд, капитал и предпринимательская способность, которые общество использует для производства товаров и услуг (82)

я'?" CY" >ч о.

S o m p « I- § >»<я

.ss sii III I¹

Sill s⁸!

^ !i.

il'^lis'sll⁰!!²

s ^ J ^ ^ i° I ^c i I ^

llljllllj§ll'!

liSlllle

II iti

⁵l 31- ci^saa я дуия
 ee Ййиа" SE⁰³
 §,
 § ![[|1| jj { | ili | ij
 iii i^ Ид П !Si-iil p
 Б, БI ^'ggll! jgig^{33^^}
 "; я ,s§ ?u Ssb.|uo. aa
 £ § ^Г III I ! I П !
 0, mgg ^&t igg <5| ^^ge^! Bg.
 III

^J 8'SS, ^1^ ^g.^ §§§ §° ^S

^| tj^ 1§1 I^{5!}» 55^ || &s

^1¹ gjl li! lilS tiS 11 ili

1 ti i| H &1 ^ III

Ss

-¹| SI II 4^ il ^ I"

s я

hi hi ^ IIIII IS J Ir-.

gge ;gc aS^I^Sgj g&Sgl" g.s-

III il !§lBp h-^ gill

s^1 1^s. §lll^§ i1|§|ig||

lei

^s I	§	1§ ⁵	i	I
<i>uB</i> i	^	il 1&	i	1
ll'§	§	11 ë	§.	§»•
(?3u	^	tSgcg	C	BR

свое назначение элемент может выполнять только при условии, если будет взаимодействовать с другими элементами системы

(91).

Управляющая и управляемая подсистемы. Каждая социальная система состоит из двух самостоятельных, но взаимосвязанных подсистем: управляемой и управляющей (91). К управляемой подсистеме относятся все элементы, обеспечивающие непосредственный процесс создания материальных и духовных благ или оказания услуг. К управляющей подсистеме относятся все элементы, обеспечивающие процесс управления, т.е. процесс целенаправленного воздействия на коллективы людей, занятых в управляемой системе. Важнейшим элементом управляющей системы является организационная структура управления-

Каждая из названных подсистем имеет свои особенности. При этом, говоря о системе и совокупности ее элементов, следует обратить внимание на то, что в самой социальной системе и в ее крупных

частях (управляемой и управляющей подсистемах) ясно просматриваются однородные группы элементов, образующих своеобразные системы меньшего уровня: техническую, технологическую, организационную, экономическую и социальную (91).

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

Технологическая система основана на делении политической деятельности, материального или духовного производства на стадии и процессы. Элементами технологической системы являются предметы труда, отдельные операции и процессы. Данная система представляет собой набор правил и норм,

определяющих последовательность операций в процессе материального или духовного производств и управления ими.

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

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

Социальная система является совокупностью социальных отношений, образуемых в результате совместной деятель-

ности людей и социальных групп. Именно социальная система совместно с экономической определяет цели материального и духовного производства, общественной политики, формирует принципы и методы их организации (91).

Все системы — техническая, технологическая, организационная, экономическая и социальная — взаимосвязаны. В своем единстве они составляют целостный организм. При этом техническая, технологическая и организационная системы в совокупности обеспечивают и характеризуют *организационно-техническую сторону управления*, а экономическая и социальная — *социально-экономическую* (91).

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

основные звенья народного хозяйства, определяющие экономическую структуру современного общества.

Связь между управляющей и управляемой системами осуществляется с помощью *информации*, которая служит основой для выработки управленческих воздействий и решений, поступающих из управляющей системы в управляемую для исполнения (91).

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

Деятельность и развитие системы подчинены глобальной цели, а ее элементы и подсистемы имеют локальные задачи, решению которых подчинено их существование. Функционирование таких систем и управление ими являются не только процессом сохранения их целостности и определенности, но и процессом перевода в новое качественное состояние (91).

СУЩНОСТЬ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ И ЕГО СОДЕРЖАНИЕ

Процессы управления как особый вид человеческой деятельности возникают из необходимости обеспечить целенаправленность и согласованность работы коллективов людей (91). Управ-

ление всегда характеризуется двумя взаимосвязанными *сторонами*: организационно-технической и социально-экономической. Если организационно-техническая сторона управления порождается разделением труда, его специализацией и кооперацией и зависит от уровня развития производства, то социально-экономическая определяется социально-экономическими условиями, сложившимися 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, охватывающей весь процесс общественной жизни: политическую сферу, сферы материального и духовного производства (91).

Цели социального управления. Начальным пунктом управления является формирование и выбор *целей управления* (91). Любой вид социального управления тем и отличается от управления в технических и биологических системах, что воздействие субъекта управления (управляющей подсистемы) на объект

управления (управляемую подсистему) происходит путем определения цели деятельности. Формирование целей и задач социального управления исходит 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 (91).

Предмет науки социального управления. При определении предмета науки социального управления исходят из сущности управления как особой функции, возникающей из необходимости руководства совместной деятельностью (91). Поэтому изучать управление — значит 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, представляющие собой сложный комплекс устойчивых взаимосвязей и взаимодействий людей и коллективов в процессе управленческого воздействия. Отношения управления реализуются через информацию, отражающую формы связей в процессе управления социальными системами (91).

Результатом управленческой деятельности являются решения, а также направленные на реализацию задач, стоящих перед управляемым объектом, такие функции управления, как планирование, организация, координация, стимулирование и контроль за совместными действиями людей в процессе коллективной деятельности на основе учета общественных и личных интересов. При этом социальное управление охватывает многообразие общественных отношений (политических, экономических, культурных) 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 (91).

Содержание науки социального управления.
Содержанием науки социального управления является выявление законов, закономерностей, разработка

принципов, функций, форм и методов целенаправленной деятельности людей в процессе управления обществом (91). Поэтому в основу науки управления должны быть положены социальные и экономические законы. Однако в ней используется также ряд специфических законов, закономерностей и методов.

ТЕОРИЯ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Теория социального управления — комплексная система знаний, использующая разнообразные методы кибернетики, теории систем, различных социальных наук (91). 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 методах социального управления как о совокупности средств и рычагов воздействия (рассматриваются экономический, организационно-распорядительный, социально-психологический механизмы менеджмента; их совокупность и взаимное воздействие).
4. Учение о процессе социального управления, его свойствах и динамике; типология его частей, цели 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 управленческого труда, искусство управления, дается оценка эффективности и указываются пути ее повышения) (91).

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

Таким образом, теория социального управления устанавливает законы и закономерности, принципы протекания социальных процессов и явлений в области управления обществом (91).

Наука и искусство социального управления.

Необходимо отличать науку управления от искусства управления (91). Искусство менеджмента определяется навыками, 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, возрастные), обусловленные одаренностью, знанием, жизненным опытом непосредственно влияют на управление. Поэтому, социальное управление — это наука и искусство, поскольку в нем всегда сочетаются объективное и индивидуальное (91). Роль науки и искусства в социальном управлении схематически показана на рис. 21.

РЕЗЮМЕ

1. Система представляет собой совокупность взаимодействующих элементов, составляющих

целостное образование, имеющее новые свойства, отсутствующие у составляющих ее элементов

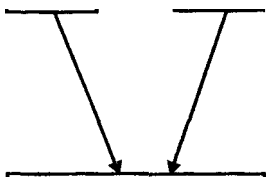
Социальные системы можно условно разделить на три основных вида: социально-политические, социально-экономические и социально-культурные. Этим трем основным видам социальных систем соответствуют три основных вида менеджмента — социально-политический (административный менеджмент), социаль-

но-экопомический (менеджмент в производственной сфере) и социально-культурный (менеджмент в непроизводственной сфере).

**Система
законов,
объединенных в
рамках
целостной
теории**

**Отдельные
законы,
закономерности,
отражающие
движение
отношений,
подсистем, процес
сов**

**Отдельны
е кате-
гории.груп
пы
категорий**



**Используй
вание опыта,
научных
знаний и
искусства**

Ощущения, восприя-тия, представления, интуиция

**Реальность
управления как
объекта познания**

**Реальность
управления как
системы
воздействия**

Рис.21. Роль науки • искусства в управлении (91)

2. Каждая социальная система состоит из двух самостоятельных, но взаимосвязанных подсистем — управляемой и управляющей, первая из которых является объектом, а вторая — субъектом социального управления. В любой социальной системе и ее подсистемах образуются взаимосвязанные • системы меньшего уровня — техническая, технологическая, организационная, эко-

комическая и собственно социальная. Первые три характеризуют! и обеспечивают организационно-техническую сторону менеджмента, последние две — его социально-экономическую сторону. При этом каждая социальная система является самоуправляемой.

3. Социальное управление как особый вид человеческой деятельности возникает из необходимости организации совместной деятельности людей и порождается, с одной стороны, разделением труда (в основе которого лежит неравенство способностей), а с другой — социально-экономическими условиями конкретного общества (в основе которых лежит соответствующий тип культуры, определяемый господствующими социальными ценностями). Социальное управление является деятельностью, охватывающей весь процесс общественной жизни — политическую, экономическую и духовную сферы.

4. Главное отличие социального управления от всех других его видов состоит в сознательном определении целей деятельности. Результатом управленческой деятельности являются решения, направленные на

реализацию целей посредством осуществления функций управления через организованное взаимодействие людей. Этот сложный комплекс устойчивых взаимосвязей представляет собой отношения управления, которые и являются предметом науки социального управления.

5. Содержанием науки социального управления является выявление законов и закономерностей, разработка принципов, функций, форм и методов целенаправленной деятельности людей в процессе управления обществом, его основными сферами и звеньями. Поэтому основой научного менеджмента являются социальные законы и их действие в процессе социального управления. Теория социального управления — это комплексная система знаний, использующая данные различных социальных наук для разработки принципов и методов воздействия на людей в социальных процессах на основе установления законов и закономерностей управления обществом.

Глава 27. ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ

СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМАМ УПРАВЛЕНИЯ

Различают следующие *подходы* к изучению проблем социального управления:

- конкретно-исторический, который предполагает изучение отношений социального управления как процессов, находящихся в состоянии развития и изменения под влиянием действующих на них факторов;
- комплексный, который предполагает при изучении отношений управления взаимосвязь экономического, правового, социально-психологического и других подходов к анализу отношений управления;
- аспектный, позволяющий исследовать одну из сторон отношений управления, одно из свойств, проявляющихся через связи с тем видом отношений, который специально исследуется какой-либо социальной наукой (философией, политэкономией,

социологией, психологией и т.д.);

- системный, позволяющий рассматривать и управляемую, и управляющую подсистемы как целостный комплекс взаимосвязанных, объединенных общей целью элементов, выявить свойства системы, ее внутренние и внешние связи (91).

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

Основная цель методологических исследований состоит в выработке наиболее эффективных путей, подходов и методов для получения знаний о явлениях, системах и процессах управления (91).

ТИПЫ ОТНОШЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Отношения управления подразделяются на:

о отношения между управляющей и управляемой подсистемами, т.е. между субъектом и объектом непосредственного социального управления;

« отношения управления внутри управляющей системы: между ступенями, уровнями управления (вертикальные связи);

21 6-1 х?

321

между звеньями управления каждой ступени (горизонтальные связи); между одноименными функциональными звеньями управления на разных ступенях управляющей подсистемы;

в отношении между руководителями и подчиненными:

в каждом звене управления (отношения субординации); в разных звеньях управления (отношения координации) (91).

Кроме того, отношения социального управления подразделяются на:

в отраслевые, региональные, межотраслевые, межрегиональные, территориально-отраслевые;

- внешние (отношения с окружающей средой) и внутренние (отношения взаимодействия элементов систем);
- межсистемные, межличностные и смешанные, а также коллективные и индивидуальные;
- временные и постоянные, непосредственные и косвенные;
- линейные, функциональные и смешанные (91).

ЗАКОНЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В системе законов социального управления ведущую роль играют объективные, не зависящие от сознания и воли людей социальные и экономические законы (91). Их действие проявляется только в деятельности людей и, следовательно, зависит от того, насколько полно учитываются требования объективных законов. Объединяя и координируя труд людей, управляющая система должна строго учитывать требования социальных и экономических законов, проявляющихся в определении цели, поиске путей ее реализации, оценке результатов достижения. Например, к *основным социальным законам* относятся законы социального развития, законы социальной мобильности, законы социальной стратификации и другие.

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 связь друг с другом, так как именно в них раскрываются содержание теории менеджмента, основные функции, методы и структуры, а также особенности процесса управления (91).

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 частями 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 функциониро-

вания этих подсистем;

- закон оптимального соотношения централизации и децентрализации функций социального управления. Уровень централизации управления меняется в процессе общественного развития, и это изменение является законом социального управления. Для каждого этапа общественного развития должен быть свой оптимальный уровень централизации (децентрализации). При этом, чем выше уровень, на котором принимается решение, и ниже ступень, для которой оно предназначено, тем выше уровень централизации управления;
- закон участия различных слоев населения в социальном управлении, в повышении его эффективности и ответственности, поскольку общественное производство материальных и духовных благ подчинено цели удовлетворения потребностей населения (91).

ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Под *принципами социального управления* следует

понимать правила, основные положения и нормы поведения, которыми руководствуются органы управления в процессе руководства в силу социально-экономических условий, сложившихся в обществе (91). Они определяют требования к системе, структуре, процессу и механизму социального управления. Принципы управления представляют собой результат обобщения людьми объективно

действующих законов и закономерностей, присущих им общих черт, характерных фактов и признаков, которые становятся общим началом их деятельности. Следовательно, принципы социального управления — это руководящие идеи, исходные положения, отражающие законы развития отношений управления. 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 между принципами и методами 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 (91).

Таким образом, принципы социального управления должны:

® быть основанными на законах развития общества, его социальных и экономических законах к законам 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: его применяют для решения конкретных организационно-политических и социально-экономических задач (91).

К основным принципам социального управления относят:

- принцип единоначалия в принятии решений и коллегиальности при их обсуждении;
- принцип единства административно-государственного, хозяйственного и социально-культурного

менеджмента;

а принцип сочетания отраслевого и территориального социального управления;

» принцип научности социального управления;

а принцип п р о і позирования социального управления, а принцип м о і и в а ц и і (сщмулироввния) гтуда;

» принцип о г а ^ і ^ ! в с н і і о ^ г и лв рс^у;(ЫІсІты социального управления,

)24

- принцип рационального подбора, подготовки, расстановки и использования кадров;
- принцип экономичности и эффективно с-т и социального управления;
- принцип системности (рассмотрение объекта или субъекта управления как системы, состоящих из различных звеньев, т.е. систем, стремящихся к реализации различных целей);
- принцип иерархичности (рассмотрение систем как многоступенчатых, многоуровневых, которые требуют деления на элементы. При этом каждая ступень управляет нижестоящей ступенью и одновременно является объектом управления по отношению к вышестоящему уровню);
- принцип необходимого разнообразия (управляющая система должна обладать не меньшей сложностью и разнообразием, чем управляемая система);
- принцип обязательности обратной связи (получение информации о результатах воздействия управляющей системы на управляемую систему путем сравнения фактического состояния с заданным).

Системы принципов управления изменяются в процессе общественного развития и социального управления. Тем не менее основные принципы менеджмента полностью исчезнуть не могут, так как выражают требования к системе социального управления. Формы же и методы использования этих принципов на различных этапах социального развития могут и должны быть различными (91).

МЕТОДЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Метод управления — это способ осуществления управляющего воздействия или способ реализации (достижения) целей социального управления (65). В наиболее общем виде все методы управляющего воздействия можно разделить на две группы: основные и комплексные. К *основным* относятся такие, в которых четко выделяется содержательный аспект по признаку соответствия методов управления требованиям тех или иных объективных законов (например, социальных, экономических, организационно-технических и др.). Сложными, или *комплексными*, методами социального

управления, являются комбинации основных методов.

По содержанию методы социального управления отражают требования различных объективных законов социального разви-

тия: экономических, организационно-технических, демографических, социологических, психологических и т.д. В связи с этим различают экономические, организационно-административные и социально-психологические методы управления (65).

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

Среди многообразия экономических методов управления можно выделить, например, методы экономического стимулирования (65).

Экономическое стимулирование представляет собой метод социального управления, опирающийся на экономические интересы работников (91). Его основу составляет формирование доходов предприятий и

организаций, а также каждого работника в зависимости от личного вклада. Система экономического стимулирования есть совокупность разрабатываемых и осуществляемых мероприятий, направленных на усиление заинтересованности персонала и каждого работника в получении возможно высокой прибыли. Экономическое стимулирование базируется на следующих основных принципах:

- взаимосвязь и согласованность целей экономического стимулирования с целями развития организации;
- дифференциация экономического стимулирования, направленная на реализацию необходимых изменений в структуре производства;
- сочетание экономического стимулирования с другими методами мотивации;
- сочетание экономического стимулирования с экономическими санкциями, предусматривающими материальную ответственность организаций и отдельных работников (91).

В целом техника комплексной *мотивации людей*

включает три основные группы методов:

1) приемы, ориентированные на работников. К ним относятся:

а) постановка перед работником четких и достижимых целей (например, рабочим, превысившим оговоренную норму

' *Рыночная экономика* — экономическая система, цели которой достигаются в процессе функционирования свободного рынка с минимальным государственным вмешательством (82).

выработки, выплачиваются премии); б) модификация поведения (применение наказаний и наград 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 (т.е. такой режим труда, при котором работники могут самостоятельно планировать время начала и окончания работы); в) телекоммуникация и домашние офисы (т.е. работа на дому с подключенными к офису телефоном, компьютером и факсом); г) сокращение рабочего времени и деление функциональной нагрузки как способы минимизировать число увольнений;

3) приемы, ориентированные на организацию. К ним относятся: а) расширение полномочий (т.е. предоставление работникам больших возможностей для

участия в повседневных делах организации); б) участие в достижении целей (т.е. получение регулярных денежных вознаграждений за успешные результаты коллективной работы) и др. (82). **Организационно-административные методы.** Данные методы управления базируются на власти, дисциплине и ответственности (65). Организационно-административное воздействие осуществляется в следующих основных видах:

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

административному воздействию;

- контроль и надзор за деятельностью организации или отдельных работников.

Основной формой реализации и применения организационно-административных методов социального управления является распорядительство и оперативное вмешательство в процесс управления в целях координации усилий его участников для выполнения поставленных перед ними задач (65).

Выделяют три основные группы организационно-административных методов:

- организационно-стабилизирующие. Содержание данных методов воздействия заключается в установлении состава элементов системы и устойчивых организационных связей между ними посредством закрепления определенных обязанностей как за системой в целом, так и за отдельными ее звеньями. К данным методам относятся регламентирование, нормирование и инструктирование;

- распорядительного воздействия. Отражают текущее использование установленных организационных связей и их частичную корректировку при изменении условий работы. В основе распорядительного воздействия лежат полномочия и обязанности. К данным методам отно-

сятся постановление, приказ, распоряжение, указание, резолюция;

- дисциплинарного воздействия. Предназначены для поддержания стабильности организационных связей посредством дисциплинарных требований и системы ответственности.

Все три группы организационно-административных методов менеджмента используются как отдельно, так и совместно, дополняя друг друга (91).

Социальные и психологические методы.
Социальными и психологическими методами управления называются способы управляющего воздействия, опирающиеся на объективные законы социального развития и законы психологии (65). 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*, включающие

широкий спектр социально-политических методов, методов социального нормирования, социального регулирования, морального стимулирования и др. Методы социального нормирования позволяют упорядочить социальные отношения между

коллективами и отдельными работниками путем введения различных 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*, представляющие собой конкретные способы и приемы

воздействия на процесс формирования и развития коллектива, на процессы, протекающие внутри него. Данные методы основаны на использовании социально-психологического механизма, действующего в коллективе, в состав которого входят формальные и неформальные группы, роль и статус личности, система взаимоотношений, социальные потребности и другие социально-психологические аспекты. Социально-психологические методы управления прежде всего отличаются своей мотивационной характеристикой, определяющей направление воздействия. Среди способов мотивации выделяют следующие: внушение, убеждение, подражание, вовлечение, принуждение и понуждение, побуждение и др. Целями применения социально-психологических методов является обеспечение растущих социальных потребностей человека, его всестороннее гармоничное развитие и повышение на этой основе трудовой активности личности и эффективной деятельности коллективов;

- *психологические методы управления*, направленные на

регулирование отношений между людьми путем оптимального подбора и расстановки персонала. К ним относятся методы комплектования малых групп, методы гуманизации труда, методы профессионального отбора и обучения и др. Методы комплектования малых групп позволяют определить оптимальные количественные и качественные соотношения ме-

жду работниками с учетом психологической совместимости. К методам гуманизации труда относятся использование психологического воздействия цвета, музыки, исключение монотонности работы, расширение творческих процессов и т.д. Методы профессионального отбора и обучения направлены на профессиональную ориентацию и подготовку людей, которые по своим психологическим характеристикам наиболее соответствуют требованиям выполняемой работы (91).

РЕЗЮМЕ

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 другие.

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, социально-психологические.

Глава 28. СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Сущность социального управления определяет формирование и функционирование этого класса управления как системы. *Система социального управления* состоит из следующих компонентов: механизм управления, структура управления, объекты управления, функции управления, кадры управления, процесс управления, механизм развития системы управления (65). Система управления — это форма реализации взаимодействия и развития отношений управления, выраженных прежде всего в законах и принципах управления, а также в целях, функциях, структуре, методах и процессе управления (91).

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ

Достижение целей социального развития и реализация определенной социально-экономической политики требуют создания механизма социального управления, являющегося конкретной формой использования социальных, и экономических законов (91). Механизм

управления создается и целенаправленно изменяется людьми, которые осуществляют регламентацию всей совокупности функций, форм, методов, рычагов и стимулов социального управления, чтобы достичь наибольшей его эффективности в данных конкретно-исторических условиях. Качественный уровень механизма социального управления, степень его совершенства и соответствия требованиям системы социальных и экономических законов зависят от подготовленности кадров управления, их умения выявлять и объективно оценивать наиболее существенные элементы и связи механизма управления, особенности их проявления и последствия развития выявленных тенденций (91).

Механизм социального управления состоит из таких фундаментальных звеньев: общие принципы, функции, цели, методы (65). Общество как сложная, многоцелевая социальная система требует, чтобы механизм управления обеспечивал четкое взаимодействие всех его подсистем и решение стоящих перед ним задач. С этих позиций в механизме управления выделяют эконо-

мический, организационный и социально-культурный механизмы, основу взаимосвязанного функционирования которых составляют требования системы объективных законов социального развития и управления (см. рис.22).

Таким образом, *механизм социального управления* представляет собой совокупность методов, приемов, форм управления общест-

вом и его подсистемами, взаимосвязанное воздействие которых обеспечивает наиболее эффективное развитие всего общественного организма (91).



Рас. 22. Роль и содержание механизма управления обществом

ОБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Социальные системы являются одновременно субъектом и объектом управления, что определяет

необходимость рассматривать субъект и объект управления как две системы (управляющую и управляемую), находящиеся в постоянном взаимодействии (91). Управляющая система (субъект управления) выступает как часть управляемой (объект управления). Ее величина и границы зависят от масштабов и особенностей последней. Отсюда следует, что функционирование субъекта управления определяется в основном особенностями объекта.

В обобщенном виде объектами управления являются человек и его труд. В более широких масштабах объектом управления выступают большие коллективы и общности людей (организация,

регион, отрасль, страна). Объектом управления могут быть и отдельные функции, например, управление финансами, управление сбытом, управление персоналом и т.д.

Существует три вида объектов управления: производственные объекты управления, включающие звенья организации общественного производства; структурные объекты управления, возникающие как звенья системы управления; функциональные объекты управления, выступающие функциями, выделяемыми специальным механизмом управления.

Таким образом, в обобщенном виде понятие *объект управления* определяется следующим образом: *объект управления* — это комплекс деятельности людей, выделенный из социальной среды либо в качестве звена социальной системы, либо в виде особой функции, требующей специального механизма управления (91).

Формирование объектов управления начинается с их организационного выделения в качестве основных структурообразующих звеньев социальной системы. Такое звено, например, — производственное

предприятие, выступающее своеобразной точкой отсчета уровней как в макросистеме управления экономикой, так и в микросистеме внутрифирменного управления. Данное звено является основой формирования производственных объектов управления различных масштабов — отрасли, региона, народного хозяйства в целом.

Выделение производственных объектов управления лежит в основе построения системы управления, каждое звено которой является также структурным объектом управления. Выделение этих объектов осуществляется по функциям и трудоемкости их реализации, что способствует формированию функциональных объектов управления. Формирование и развитие объектов управления лежат в основе постоянного совершенствования системы управления обществом.

Наиболее важную роль в формировании объектов управления играют экономические, организационные, социальные и технико-технологические факторы. Все факторы, отражающие требования объективных законов социального развития, диалектически взаимосвязаны.

Важную роль в формировании объектов управления играют также формы сочетания отраслевого и территориального управления, уровни его централизации и децентрализации. Факторы формирования объектов управления влияют на их масштабы, внутреннюю структуру, общеорганизационный статус, экономическое и социальное положение, систему управления (91).

ФУНКЦИИ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Функции управления — это особые виды деятельности, выражающие направления или стадии осуществления целенаправленного воздействия на связи и отношения людей в процессе жизнедеятельности общества и управления им (91). Состав функций управления должен обеспечивать эффективную реакцию управляющей системы на любое изменение ее состояния. Функции управления необходимо рассматривать с учетом следующих классификационных признаков:

1) особенности самого процесса управления, т.е. выделения в нем признаков, присущих менеджменту как социальному явлению и раскрывающих законы и закономерности его формирования;

2) самого процесса социального развития, направленность управления на конкретные элементы этого процесса или сферы, объекты жизнедеятельности общества. В силу этого процессу социального управления объективно присущи основные и конкретные функции. К основным функциям управления относятся:

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

побуждения и подготовки их к действию, предусматривающие обеспечение повышения эффективности системы менеджмента как элемент процесса реализации целей управления;

- *контроль* (анализ и учет) — форма проявления целенаправленного воздействия на людей, предусматривающая систе-

магическое наблюдение за их деятельностью для выявления отклонений от установленных норм, правил и требований в процессе реализации намеченных целей (91). Все перечисленные основные функции действуют в единстве и взаимосвязи, однако переход от одной ступени (уровня) социального управления к другой сопровождается изменением соотношения их содержания и роли (например, ведущая для министерского уровня функция прогнозирования сменяется на цеховом уровне функцией организации и т.д.).

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

объектов управления служит основанием для определения конкретных функций менеджмента, соответствующих каждому выделенному объекту социального управления. По содержанию каждая конкретная функция управления является, в свою очередь, комплексной и включает планирование, организацию, координацию, стимулирование, обучение и контроль организационно обособленных объектов воздействия (91).

Анализ управленческих функций. Важным условием совершенствования системы управления является анализ ее функций (91). Последний должен отвечать следующим требованиям:

- четкое определение и структурное обособление объектов управления на основе разработанных критериев;
- выделение конкретных функций управления, видов работ и операций;
- четкое разделение труда между функциональными и линейными звеньями управляющей системы;
- наличие положений о структурных звеньях и

должностных инструкций;

- разработка модели процесса управления на основе реализации и учета всех основных функций менеджмента;
- обоснование путем сравнения модели процесса управления с фактически осуществляемой управленческой деятельностью основных направлений совершенствования системы управления.

Анализ функций социального управления содержит четыре основных *этапа*:

- 1) выделение объектов и конкретных функций управления;
- 2) построение модели процесса управления;
- 3) выявление фактически выполняемого состава работ и операций по реализации функций менеджмента;
- 4) сопоставление фактического состава управленческих работ с объективно необходимыми и выявление расхождений с построенной моделью (91).

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

Категория *структура* отражает строение и внутреннюю форму системы (91). Система, между элементами которой установлены связи, обеспечивающие взаимодействие ее элементов, направленное на достижение определенных целей, является *организованной*. Структура, отражающая состав и соподчиненность различных элементов, звеньев и ступеней управления, функционирующих для достижения определенной цели, называется *организа-*

ционной.

Функции и структура управления — две неразрывно взаимосвязанные и взаимообусловленные стороны единого целого — организации системы управления и выступают соответственно как содержание и форма процесса управления. Наличие организационной структуры управления и ее развитие являются основой всей организации. Вне их рамок исключается возможность реализации функций менеджмента, т.е. самого процесса управления. Процесс формирования организационной структуры представляет собой, прежде всего, организационное закрепление тех или иных функций за подразделениями аппарата управления. При этом функции управления определяют задачи органов управления (91).

В силу научно-технического прогресса и дальнейшего разделения труда общественное производство постоянно дифференцируется на составные части (отрасли, подотрасли, объединения, предприятия, цехи, участки и тд.). В конечном итоге, в управляющей системе формируются звенья и ступени управления.

Они находятся в известном соотношении со звеньями и ступенями управляемой системы. Тем самым достигается соотносительность управляющей и управляемой систем, обеспечивается возможность воздействия органов управления на социальные процессы (91)

Звенья и ступени управления. *Звено* (подразделение, орган) управления представляет собой обособленную ячейку со строго очерченными функциями управления; *ступень* (уровень) управления — совокупность звеньев управления на определенном иерархическом уровне управления (91) В структуре управления конкретизируется управляющая система, определяется роль каждой ступени, каждого звена, раскрываются связи в процессе управления.

Структура управления может быть двухступенчатой (двухзвенной) и многоступенчатой (многозвенной). Если звенья находятся на одной ступени управления, то их связь носит сугубо координационный (горизонтальный) характер, если на нескольких — становится субординационной (иерархической), или вертикальной. В организационной структуре управления звенья (органы) управления подразделяются на линейные и функциональные *Линейные звенья* — это административно обособленные части социальной системы, осуществляющие непосредственное комплексное управление объектом (отраслевые министерства,

корпорации, тресты, объединения, предприятия, цехи, участки и т.д.). *Функциональные звенья* представляют собой административно обособленные части аппарата управления, осуществляющие реализацию одной или нескольких функций управления (комитеты, управления, отделы, агентства, бюро и т.д.) (91).

Типы и виды организационных структур.

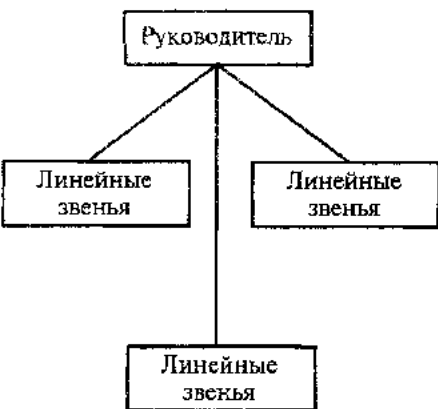
Различают три основных типа организационных структур управления: линейную, функциональную и смешанную — линейно-функциональную (91). Для обеспечения гибкости сложных систем управления в линейно-функциональные структуры вводятся программно-целевые формы управления в виде матричных структур: управление по проекту; управление по продукту; координационные комиссии и т.д. (см. рис.23). В организационной структуре управления предприятиями выделяют также:

- безцеховую структуру управления, при которой основной административно-производственной единицей (звеном) являются самостоятельные участки, что соответствует наиболее простой

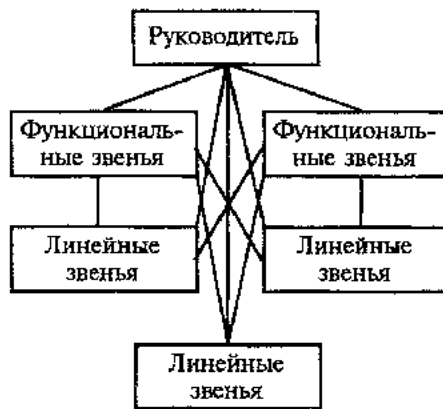
двухзвенной структуре управления (заводоуправление — руководство участка);

- цеховую структуру управления, при которой основным административно-производственным звеном являются цехи, что приводит к трехступенчатой структуре управления (заводоуправление — аппарат управления цехом — руководство участка);

Линейное управление



Функциональное управление



Линейно-функциональное (штатное) управление



Вариант структуры управления матричного типа



- ① — линейный руководитель;
- 2₁ — руководители различных проектов;
- 3₁ — функциональные звенья;
- ④ — группа функциональных работников, оперативно подчиненная руководителю проекта 2, при методическом руководстве функциональной службой 3

- » корпусную (производственную) структуру управления, при которой, кроме участков и цехов, вводится дополнительная ступень (звено) в управляющей системе — корпус (производство), объединяющий несколько взаимосвязанных или однотипных цехов. В этом случае предприятие приобретает четырехзвенную структуру управления производственным процессом;
- филиальную структуру управления, при которой, кроме участков, цехов и в некоторых случаях корпусов, создаются филиалы. Филиал — это не дополнительная ступень управления, а особое звено, появление которого связано с территориальной удаленностью от головного (базового) производства группы цехов или самостоятельных участков (91). **Критерии рациональной структуры управления.** Условиями (или критериями) рациональной структуры управления выступают: а) соответствие звеньев управления его функциям; б) возможно меньшее число ступеней (звеньев) в иерархии управления; в) сосредоточение на

каждой ступени всех необходимых функций управления; г) концентрация функциональных звеньев в функциональных узлах (например, все экономические службы объединяются под руководством главного экономиста или финансового директора); д) четкое выделение участия каждого функционального звена в едином процессе управления, исключение дублирования функций; е) наименьшее число источников "приема" и "выхода" команд из каждого звена управления.

Организационная структура менеджмента документально фиксируется в схеме структуры управления, в штатных расписаниях, положениях о структурных подразделениях, а также в должностных инструкциях для исполнителей (91).

КАДРЫ УПРАВЛЕНИЯ

К *кадрам управления* относятся работники, осуществляющие функции управления или способствующие их осуществлению, т.е. работники, профессионально участвующие в процессе управления

и входящие в аппарат управления (91).

Существуют различные классификации кадров управления: по должностному признаку, по уровням (ступеням) в иерархии управления, по специальному образованию, по отраслям производства и др. Однако базовой классификацией является классификация работников в процессе принятия и реализации решений. По этому признаку кадры управления подразделяют на три большие группы: руководителей, специалистов и вспомогательный

персонал (технических исполнителей) (65). Каждая из названных групп кадров управления характеризуется специфическим местом в системе управления, особенностями профессиональной деятельности, а также системой профессиональной подготовки.

Руководители. Руководители — это работники, возглавляющие соответствующий коллектив, направляющие и координирующие работу всего аппарата управления или его отдельных звеньев, осуществляющие контроль и регулирующие деятельность коллектива по выполнению поставленных задач и достижению целей (91). Руководители подразделяются на линейных и функциональных. *Линейные руководители* — лица, действующие на основе единоначалия, ответственные за состояние и развитие организации или ее обособленной, организационно оформленной части (объединение, предприятие, цех, участок, бригада). К *функциональным руководителям* относят лиц, ответственных за определенный функциональный участок работы в системе управления и возглавляющих подразделения,

осуществляющие конкретные функции управления (комитеты, отделы, бюро и др.). Руководители классифицируются также по уровням управления. Например, линейными руководителями являются: руководители низового (мастера, начальники участков, цехов и т.п.), среднего (начальники корпусов, директора предприятий, главные специалисты объединений) и высшего (начальники главков, министры, председатели комитетов и т.д.) звеньев. Иерархия управления схематически представлена на рисунке 24.

Специалисты. Специалисты — это специализированные работники, разрабатывающие на основе имеющейся у них информации варианты решения отдельных конкретных, как правило, функциональных вопросов производственного или управленческого характера (91). Специалисты управления классифицируются в соответствии с *функциями управления* и их профессиональной подготовкой. Различают главных специалистов, ведущих специалистов, специалистов различных категорий и классов и т.д. К группе специалистов

относятся инженеры, экономисты, бухгалтеры, юристы, психологи, социологи и пр.

Технические исполнители. Вспомогательно-технический персонал — это работники, обслуживающие деятельность руководителей и специалистов (91). 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, при-

I. Три основных уровня управления

Управляю щие высшего звена

Президент Генерал

Папа римский Ректор университета

Управляю
щие
среднего
звена

Директор предприятия Полковник Кардинал Главный
бухгалтер

Управляю
щие
низшего
звена

Начальник цеха.отдела

Капитан

Пастор

Декан

II. Соотношение уровней управления с целями и планами организации

<i>Уровень</i>	<i>Предназначе</i>	<i>Уровень</i>
<i>целей</i>	<i>ние</i>	<i>планов</i>

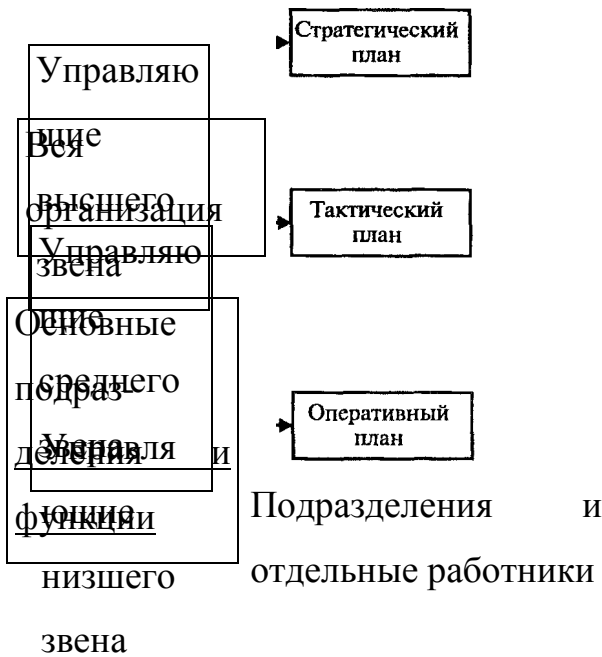


Рис.24. Иерархия управления (82)

званы обеспечивать техническую помощь руководителям и специалистам управления, в частности, при выработке и реализации управленческих решений (сбор, первичная обработка, хранение и выдача информации, учет, контроль и т.п.).

Указанная классификация кадров управления позволяет четко сформулировать требования к каждому работнику в зависимости от его принадлежности к той или иной группе и организовать необходимую для данной категории работников систему их подбора, подготовки и рационального использования. Различие функций отдельных категорий кадров управления обуславливает специфику работы с ними, необходимость постановки особых задач, использования специальных форм и методов кадровой работы (91).

НОРМА УПРАВЛЕНИЯ

Количество людей, находящееся в непосредственном подчинении у менеджера, называется *нормой управления*, или *сферой контроля* (82). Когда в непосредственном подчинении у менеджера находится

большое количество людей, он обладает высокой нормой управления; когда же это число невелико, то норма управления менеджера низка. Естественно, что для достижения поставленных целей потребуется тем меньше менеджеров, чем выше нормы управления, которыми они обладают.

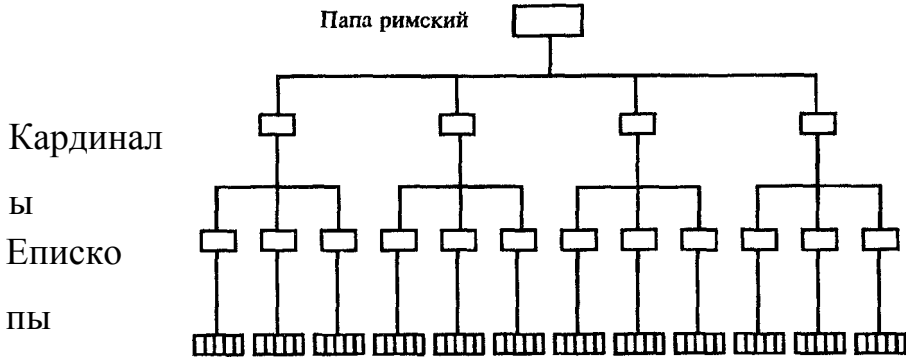
На формирование нормы управления действует ряд факторов. Среди них индивидуально-психологические способности управляющего, уровень профессионализма и культуры работников, виды их мотивации и род профессиональной деятельности. Обычно высококвалифицированные работники в меньшей мере нуждаются в управлении, чем менее квалифицированные. Поэтому менеджер организации, состоящей почти исключительно из профессионалов или ученых, может иметь высокую норму управления (82).

Норма управления определяется числом иерархических уровней в организации, т.е. зависит от того, является ли 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 (см. рис.25). Высокие структуры требуют больше средств на свое содержание, замедляют деловое общение и принятие решений, затрудняют четкое определение обязанностей и ответственности (82).

I. Плоская структура

Римская католическая церковь

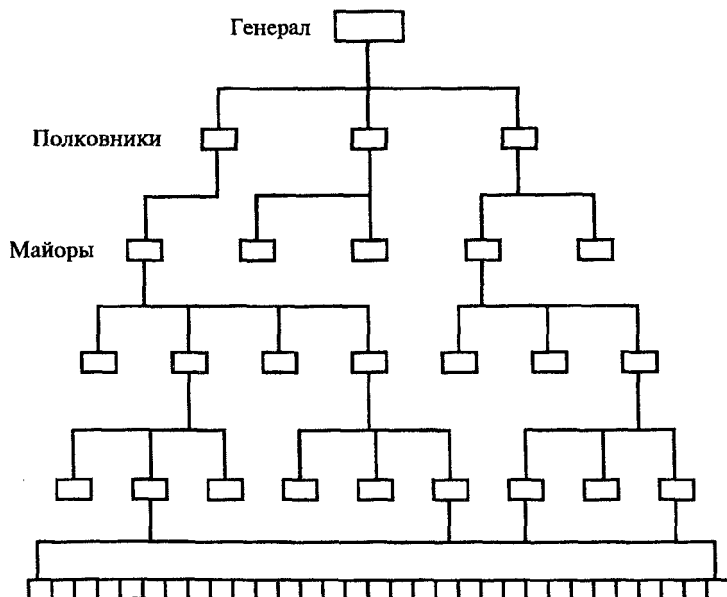


II. Высокая структура

Священники

Армейская структура

Капитан
Сержанты
Лейтенанты
Старшины
Взводные



***Рис.25.* Плоская и высокая организационные структуры (82)**

НЕФОРМАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

Помимо формальных вертикальной и горизонтальной структур в любой социальной организации существует система взаимоотношений, которую не отражает официальная структурная схема, но которая влияет на успехи организации в достижении ее целей (82). Иными словами, во всякой организации имеется *неформальная организационная структура*, т.е. сеть взаимосвязей, возникающих среди работников на межличностном уровне.

Неформальная организационная структура, по многим своим параметрам связанная с феноменом лидерства, имеет немало положительных свойств: способствует социальной адаптации, разрядке стрессовых ситуаций; облегчает общение внутри организации, обеспечивает распространение информации; способствует выявлению возможных официальных лидеров. Однако неформальная структура не лишена и недостатков: может порождать межличностные конфликты, зачастую служит питательной почвой для различных слухов,

может вступить в противоречие с формальной структурой, создавать благоприятную атмосферу для недовольных, плохих работников (82).

К сфере действия неформальной организационной структуры относится *система внутрифирменных отношений*, за понятием которой скрывается такое сложное социальное явление, как борьба за власть, существующая в каждой организации, поскольку любая группа людей формирует некую социальную иерархию. При этом одни из них управляют, другие находятся на низшей ступени социальной иерархии, большинство же располагается где-то посередине. Одним из главных инструментов в достижении или удержании определенных позиций внутри социальной организации и служит система взаимоотношений (82). Совершенствованию системы деловых взаимоотношений отвечают следующие процессы:

- расширение личных связей, под которым понимается стремление людей увеличить эффективность своей деятельности в организации или отрасли путем установления отношений с

другими людьми в той же или смежных областях. Расширение личных связей включает в себя три основных компонента: а) умение "себя показать"; б) умение вступать в контакт и сближаться с другими людьми; в) умение создать имидж, т. е. способность создать у людей впечатление о своей компетентности, общительности и нравственности;

- наставничество как форма профессионального роста и деловой карьеры. Наставник — это опытный член организации,

исполняющий роль проводника и защитника для работников низшего звена. Взаимоотношения с наставниками устанавливаются обычно на неофициальном уровне (82). Существует еще один компонент неформальной организационной структуры, в котором, по сути, находят свое отражение все остальные. Это — *корпоративная культура*, т.е. психологический климат или система ценностей организации, которые формируют ее рабочую атмосферу и придают ей индивидуальную окраску. Корпоративная культура проявляется в признаваемых ценностях, ритуалах, символах, героях, а также в сложившейся системе внутрифирменных отношений.

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 одновременно субъектом и объектом управления. В обобщенном виде объектами социального управления являются человек и его труд. Существует три основных вида объектов управления: производственные, структурные и функциональные. Формирование и развитие объектов управления лежит в основе постоянного совершенствования системы управления обществом.

3. Функции управления — это особые виды деятельности, выражающей направления или стадии осуществления целенаправленного воздействия на связи и отношения людей в процессе жизнедеятельности общества и управления им (91). К основным функциям менеджмента относятся: планирование и прогнозирование, организация, координация и регулирование, стимулирование и обучение, анализ и контроль.

4. Структура, отражающая состав и соподчиненность различных элементов, звеньев и ступеней управления,

функционирующих для достижения определенной цели, называется организационной (91). 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, профессионально участвующие в процессе управления и входящие в аппарат управления (91). Различают три группы кадров управления: руководители, специалисты и технические исполнители. Руководители классифицируются также по уровням управления — руководители высшего, среднего и низового звеньев.

6. На формирование организационных структур влияет сложившаяся норма управления, которая 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 наряду с формальной организационной структурой имеется и

неформальная, представляющая собой сложившуюся систему взаимосвязей, ведущих и ведомых, каналов коммуникации, ценностей, героев, символов и ритуалов, что образует соответствующий социально-психологический климат организации и корпоративную культуру в целом. Формальная и неформальная структуры являются взаимосвязанными частями любой социальной целостности — от предприятия и организации до государства и гражданского общества, — выражая собой отношения "единства и борьбы противоположностей".

Глава 29. СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ

Процесс управления — это деятельность органов и кадров управления по воздействию на объект управления с помощью выбранных методов для достижения намеченных целей. Процесс управления

обладает общими чертами с процессами, происходящими в социальной системе. Он определяется объективными законами функционирования и развития этой системы и в то же время в определенной мере зависит от субъективных факторов.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ

Содержание процесса управления определяется характером решаемых проблемы представляет собой совокупность операций, сгруппированных по его этапам (65). Этапы характеризуют последовательность качественного изменения работ в процессе управления, являясь ступенями внутреннего развития управленческого воздействия (91).

Различают:

- методологическое содержание процесса управления, которое предполагает выделение закономерно следующих этапов, отражающих как общие черты трудовой деятельности человека, так и специфические черты управленческой деятельности. Исходя из этого, процесс управления можно представить как последовательность четырех основных этапов: целеполагания, оценки ситуации, определения проблемы, управленческого решения;
- функциональное содержание процесса управления, проявляющееся в масштабной последовательности и предпочтительности реализации основных функций

управления. Здесь выделяют этапы: планирования, организации, контроля и регулирования. Функции стимулирования и обучения осуществляются по этапам управления;

- экономическое содержание процесса управления, воплощенное в следующих этапах: установление экономических потребностей оценка наличия ресурсов, распределение ресурсов, использование ресурсов;

- социальное содержание процесса управления, раскрываемое ролью человека в его осуществлении, поскольку субъектом и объектом социального управления всегда является человек;

- организационное содержание процесса управления, которое проявляется в последовательности использования организационных рычагов воздействия: этапы регламентирования, нормирования, инструктирования, ответственности;

- информационное содержание процесса управления, состоящее в последовательности выполнения информационных работ: этап поиска информации, комплектования информации, обработки информации,

передачи информации (91). **Свойства процесса управления.** Процесс управления обладает специфическими свойствами: 1) изменчивости (процесс управления переходит с одной ступени системы управления на другую, осуществляется в различном взаимодействии звеньев управле-

ния); 2) устойчивости (проявляется в возникновении и закреплении связей процесса управления между звеньями, его осуществляющими); 3) непрерывности (пока осуществляется процесс производства, существует и непрерываемость процесса управления); 4) последовательности (характеризует последовательность осуществления процесса управления: цель, ситуация, проблема, решение); 5) цикличности (повторяемость процессов управления все в новых и новых циклах) (91).

Виды процессов управления. В различных условиях процесс управления может быть построен различными способами при сохранении всех его специфических свойств (91). Это позволяет классифицировать процессы управления, выделить их наиболее типичные виды:

- линейный тип процесса управления (характеризуется строгой последовательностью осуществления его этапов и используется тогда, когда есть полная и достаточная определенность относительно цели воздействия, ситуации и т.д.);
- корректируемый тип процесса управления (харак-

теризуется необходимостью дополнительной корректировки каждого из этапов процесса управления после прохождения последующего этапа);

- разветвленный процесс управления (заключается в методологическом разделении работ по частям на определенных этапах);
- ситуационный процесс управления (характеризуется тем, что он возникает как бы по ситуации, при которой из нее же главным образом исходят и поиск проблемы, и разработка решения);
- поисковый тип процесса управления (исходит из полной ясности цели воздействия, но невозможности оценить ситуацию и сформулировать проблему. В этом случае решение разрабатывается на основе цели и наиболее общей оценки ситуации, и уже на основе решения уточняется ситуация) (91).

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ

Организационная характеристика *процессов управления* включает:

- выявление участников процесса и порядок их взаимодействия;
- описание временной последовательности протекания процесса управления, определяемой последовательной реализацией основных функций управления;

в определение процедуры взаимодействия различных органов (звеньев) управления в процессе управления (65).

Процесс управления теснейшим образом связан со *структурой управления* (91). Эта связь состоит в их взаимном влиянии. Структура отражает стабильные формы разделения управленческого труда, процесс — последовательность выполнения различных видов управленческих действий. Опосредованно эта связь проявляется в принципах, функциях, механизме и методах менеджмента, которые в равной мере отражают и статику, и динамику управления.

Организация процесса управления представляет собой всестороннее его упорядочение, определяющее четкость, последовательность и допустимые границы осуществления. Иными словами, организация процесса управления — это его целесообразное построение во времени и пространстве в соответствии с потребностями согласования совместного труда в социальной системе и задачами повышения эффективности менеджмента. В конкретном выражении организация

процесса управления проявляется в распределении работ по этапам, установлении последовательности и временной протяженности их выполнения, обеспечении тех или иных звеньев системы управления в проведении этих работ. Организация процесса управления должна строиться на основе его предварительного проектирования, которое базируется на глубоком и всестороннем анализе всех условий и особенностей управления. *Проектирование организации процесса управления* включает:

- определение логически обоснованной и наиболее рациональной последовательности выполнения работ;
- установление необходимых процедур оформления работ (утверждение, согласование, обсуждение и проч.);
- порядок использования времени по отдельным видам работ;
- пространственное проектирование процесса управления;

в проектирование связей между звеньями управления при совместном выполнении работ определенного

вида (91).

ТЕХНОЛОГИЯ И ТЕХНИКА МЕНЕДЖМЕНТА

Процесс управления имеет не только содержательную и организационную, но и технологическую сторону (65). *Технология процесса управления* включает следующие три компонента:

- организация информационной системы.

Управленческая информация — это совокупность сведений о состоянии объекта и субъекта управления.

Информационные процессы

сопровождает весь цикл управления. Информация, используемая в процессе управления, классифицируется по: содержанию признаку (политическая, экономическая, организационная, научно-техническая и т.д.); источнику возникновения (внутренняя и внешняя); отношению к процессу управления (директивная и описательная); временному признаку (прошлые, текущие и будущие события); форме представления (цифровая, текстовая, кодированная); способу фиксации (устная и документированная);

- документирование и документооборот. В процессе управления используются следующие основные виды документов:

постановления, приказы, распоряжения, указания, уставы, положения, инструкции, решения, акты, предписания, протоколы, письма, пояснительные и докладные записки, доклады, заключения, стенограммы, протоколы, сводки, планы, отчеты, рефераты, списки. С целью рациональной организации потоков документированной информации их

необходимо регламентировать, указывая при этом конкретного получателя, отправителя и номенклатуру документов. В принципе схема документированных связей должна соответствовать структуре органа управления и его внешним связям;

- процедуры. Разрабатываются для всех основных видов управленческой деятельности: подготовки перспективного плана, составления годового баланса, проведения служебных совещаний и т.д. Четко организованная технология процесса управления представлена в виде наборов различных управленческих процедур (65).

Техника управления. *Техника управления* представляет собой орудия и средства труда, предназначенные для выполнения информационных преобразований в процессе управления (65). Технику управленческого труда условно можно разделить на три группы: материальные носители информации, средства преобразования информации; средства оснащения процессов информационных преобразований (оборудование, служебные и подсобные помещения и

т.д.). Классификация техники управления показана на рисунке 26.

Техника управления развивается по нескольким направлениям. Во-первых, создаются новые высокопроизводительные устройства и машины, предназначенные для автоматизации трудоемких процессов информационных преобразований (многоаспектной выборки и сравнения данных, фиксации информации

IL»	R	1
3 „	5 s	i
E Л	§§	
i'	к	1
		<u>и</u>

ЧЭ гч

«S

на носителях, передачи и представления необходимых данных и т.д.). Во-вторых, совершенствуются те технические средства, применение которых стало традиционным (создание ЭВМ высокой производительности и памяти, пишущих машин с элементами логики, факсимильной аппаратуры, видеотерминалов и проч.). В-третьих, происходит агрегирование технических средств и систем (создание сетей передачи данных, автоматизированных систем управления, разработка и производство технических комплексов средств оргтехники и др.). В-четвертых, создаются многофункциональные машины и системы, предназначенные для различных уровней управления (комплексы ЭВМ, организационные универсальные автоматы и т.д.) (65).

Выделяют следующие *формы использования техники* в аппарате управления: централизованная, при которой управленческая техника сосредоточивается в одном месте и обслуживает весь аппарат управления; децентрализованная, когда вся наличная управленческая техника распределяется по структурным

подразделением аппарата управления; смешанная, при которой часть техники эксплуатируется централизованно, часть — отдельными подразделениями или работниками управления (65).

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

О действительной *эффективности социального управления* можно говорить в трех случаях:

— когда затраты на управление сократились, а показатели управления не изменились или даже улучшились;

— когда затраты на управление не изменились, а качество управленческой деятельности улучшилось;

— когда затраты на управление возросли, но в большей мере улучшились показатели качества управления (65).

Таким образом, методология исследования эффективности управления базируется на сопоставлении эффекта, т.е. результата, полученного в системе, с затратами, связанными с его достижением

(91). Эффект управления проявляется в том, что все элементы социальной системы (и управляемой, и управляющей подсистем, и их составляющих) приведены в действие и используются в соответствии с их назначением наиболее рациональным способом, т.е., в конечном итоге, это системный эффект, отражающий как качественные и количественные характеристики каждого элемента системы, так и принципиально новое качество, возникающее в результате системных связей и отношений.

Затраты на социальное управление складываются из управленческих расходов по всем уровням и звеньям управления и включают: заработную плату работников управления с начислениями на социальное страхование и эксплуатационные расходы, связанные с использованием предметов и средств управленческого труда (здания, техника, средства связи и проч.) и с содержанием аппарата управления (расходы на командировки, подготовку управленческих кадров, приобретение канцелярских принадлежностей и оргтехники и т.п.) (91).

Измерение эффективности управления позволяет анализировать и сопоставлять различные варианты систем управления, выявлять резервы их совершенствования, оказывать влияние на заинтересованность и повышать ответственность управленческих работников за результаты профессиональной деятельности.

В теории и практике социального управления предлагаются и применяются различные *методы* определения эффективности управления. Среди них

можно отметить следующие два:

- эффективность управления измеряется эффектом, полученным в социальной системе любого уровня. Этот эффект соизмеряется с затратами системы управления. В самом общем виде данный подход может быть выражен с помощью формулы:

Э^{рп}

у "Т" ' ,

°у

где Эу — эффективность управления; Рд — конечный результат (эффект), полученный социальной системой в целом; Зу — затраты на управление;

- результат деятельности системы управления измеряется не по эффекту, полученному в социальной системе, а по объему и характеру (включая качество) действий, выполняемых в процессе управления. Поэтому самая общая трактовка этого методического подхода может быть выражена формулой:

P.

У

3,,

где P_u — эффект управления, выраженный параметрами, оценивающими действия системы управления (91)

23 6-183

353

РЕЗЮМЕ

1. Процесс управления характеризует систему управления в ее динамике и представляет собой деятельность органов и кадров управления по воздействию на объект управления с помощью выбранных методов для достижения поставленных целей (91). Сущность процесса управления заключается в приложении трудовых усилий человека для согласования коллективной деятельности. Содержание процесса управления определяется характером решаемых управленческих проблем.

2. Основными свойствами процесса управления являются устойчивость и изменчивость, непрерывность и последовательность, а также цикличность. Процесс управления тесным образом связан со структурой управления. При этом структура отражает стабильные формы разделения управленческого труда, т.е. статику управления, а процесс — последовательность выполнения управленческих действий, т.е. ее динамику.

3. Технология процесса управления включает три основных компонента: организацию информационной

системы, документирование и документооборот процесса управления, управленческие процедуры. Техника управления представляет собой орудия и средства труда, предназначенные для выполнения информационных преобразований в процессе управления (65). Эффективность управления в наиболее общем виде определяется путем сопоставления результата с затратами, связанными с его получением.

Глава 30. СТИЛИ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Поскольку руководство осуществляется внутри организаций, необходимо определить содержание самого понятия *организация**. Исследователи выделяют несколько постоянных характеристик организации независимо от профиля ее деятельности (13) Эффективное управление этими характеристиками является своеобразным ключом к эффективности

управленческой деятельности.

* Подробнее см: Б л е я к РР, Мутон Дж. С Научные методы управления / Пер. с англ. — К., 1992. - 143 с.

Цель (цели) *деятельности* представляет собой первую универсальную характеристику организации, поскольку невозможно представить организацию, деятельность которой лишена цели.

Персонал является следующей универсальной характеристикой организации, поскольку без персонала организация существовать просто не может. Цели деятельности организации не могут быть достигнуты без участия людей, поэтому организации создаются в тех случаях, когда для достижения цели требуется участие нескольких человек.

Власть (иерархия) является третьей универсальной характеристикой организации, поскольку в любой организации одни ее члены выполняют функции управления, другие выступают в роли управляемых. Процесс достижения цели деятельности организации (первая универсальная характеристика) посредством приложения усилий персонала (вторая характеристика) приводит к тому, что одни члены организации получают полномочия устанавливать и координировать направления деятельности других, иными словами,

получают право нести ответственность за их деятельность. Предпосылкой для понимания сущности руководства является признание, что действия руководителя обуславливаются системой предположений, касающихся способов реализации предоставленных ему полномочий в интересах достижения целей деятельности организации с участием и посредством персонала.

Культура организации — четвертая универсальная характеристика, вытекающая из природы коллективного, совместного труда людей и проявляющаяся в чувстве принадлежности к организации, а также в существовании определенных норм и ценностей, системы символов, ритуалов и героев, оказывающих влияние на поведение ее членов (13).

Материальные и финансовые ресурсы являются пятой универсальной характеристикой любой организации, поскольку достижение целей посредством персонала требует определенного оборудования, площадей, вознаграждения и других материальных условий, необходимых для поддержания жизнедеятельности ор-

ганизации.

ПОЛЯРНЫЕ СТИЛИ РУКОВОДСТВА

Различные способы реализации полномочий руководителя в интересах обеспечения деятельности организации проявляются в различных стилях социального управления.

Под *стилем руководства* в социальной психологии понимается типичная для лидера система приемов воздействия на ведомых

(подчиненных). На социологическом уровне, т.е. уровне изучения общества и его подструктур, стиль менеджмента находит отражение в тех или иных формах социального управления в зависимости от преследуемых руководством целей и исповедуемых им ценностей.

Психология управления различает два противоположных стиля руководства: *авторитарный* и *либеральный* (с возможностью перехода в анархичный). Первый характеризуется особо жесткой постановкой цели и нежеланием отступить от составленного мнения. Черты этого стиля — неподатливость, нетерпимость, доходящая до грубости, строгость, прямолинейность. Второй стиль в своем крайнем выражении характеризуется особой уступчивостью руководства вплоть до потери самой его цели в процессе коммуникации, предоставлением подчиненным инициативы в формулировке цели и готовностью принять ее без возражений (112).

Названные стили управленческого поведения в их крайнем выражении приводят к отрицательным

результатам руководства, ослабляя его эффективность. Так авторитарный стиль может привести к открытому или скрытому агрессивному противодействию подчиненных, чувствующих себя обезличенными, отождествляющих цель с выражающим ее диктатором и поэтому настроенных на ее неприятие. В случае крайнего либерального подхода руководства может получиться "хаотическая реакция", особенно при наличии большого числа подчиненных и невозможности координировать их многообразные наклонности и пожелания. Поэтому в качестве *оптимального варианта* поведения руководителя современный исследователь проблем управления К.Вернер предложил аналитически взвешенное соотношение элементов руководства на основе формулы:

$$\mathcal{E}^L = LAK,$$

$$\mathcal{E}^A$$

где: \mathcal{E}^L — сумма либеральных элементов руководства;
 \mathcal{E}^A -- сумма авторитарных элементов руководства; LAK — либерально-авторитарный коэффициент (112).

С целью определения и количественной оценки практически встречающихся форм либерального и авторитарного управленческого поведения К.Вернер предложил таблицу (см. табл. 15), включающую три формы авторитарного (в знаменателе) и две формы либерального (в числителе) поведения, придавая каждой условные, выведенные из опыта, оценки в баллах (от 1 до 3).

Таблица 15

**СООТНОШЕНИЕ АВТОРИТАРНЫХ И
 ЛИБЕРАЛЬНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ
 РУКОВОДСТВА (ПО К.ВЕРНЕРУ)**

	П Ограниченное согласие пожеланиями	П Неограниченное и спонтанное согласие
	1 балл	2 балла
А ₂	А	А
Утверждение своего мнения с	Утверждение своего мнения	Наиболее мягкая форма
3 балла	2 балла	1 балл

Результат деления суммы в числителе на сумму в знаменателе дает *ЛАК*. Оптимальный *ЛАК* может быть получен только из сравнения результатов сочетания элементов поведения в конкретных управленческих ситуациях. Показатель оптимального значения *ЛАК* — наибольшая убедительность подхода и аргументации руководства, приводящая к бесконфликтному и эффективному достижению поставленной цели.

Исследования наиболее эффективного сочетания различных элементов стиля руководства в разных ситуациях показали, что чаще всего наилучшие результаты дает *ЛАК*, равный 1,9 (означающий, что для получения эффективных результатов работы подчиненных руководитель должен применять почти вдвое больше элементов убеждения, чем принуждения) (112).

ТИПОЛОГИЯ СТИЛЕЙ

Итак, *стиль руководства* — это способ принятия решения и передачи заданий подчиненным. Лучший стиль тот, который обеспечивает хорошие результаты при достижении поставленных целей и соответствует господствующим в социальной общности ценностям. Из всех возможных на первый план выходят авторитарный и либеральный стили руководства. При авторитарном стиле решения принимаются одним лицом, а распоряжения пос-

тупают в виде приказов, которые не обсуждаются и сомнениям не подвергаются. Авторитарный стиль имеет формы:

- патриархального (все "члены семьи" обязаны повиноваться "отцу-руководителю", а он считает подчиненных "недоросшими" до принятия решений. Это его "дети", о которых он, однако, должен заботиться);

- харизматического (за лидером признаются выдающиеся, единственные в своем роде качества, поэтому он может потребовать любой жертвы от подчиненных и не обязан о них заботиться);

- автократического (руководство осуществляется аппаратом управления через подчиненные инстанции, которые косвенно проводят решения автократа (самодержца), но остаются подчиненными ему);

- бюрократического (произвол высшей силы исключается, доминирует деперсонафикация, руководители всех уровней занимают свои места в структуре инстанций и имеют право на соблюдение данных им полномочий. Системе регулирования

подчиняются и руководство, и подчиненные — предметная компетентность) (112).

Противоположность авторитарности — либеральность. Еще дальше "в развинчивании гаек" идет *анархичный* стиль, стиль невмешательства или попустительства ("делай, как считаешь нужным"). Однако ответственность за результат в любом случае ложится на руководителя, и при нормальной деятельности организации сложить ее с себя он не может.

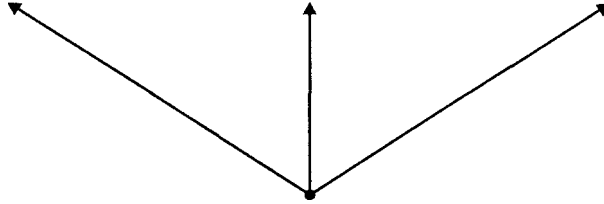
Между двумя названными противоположными стилями авторитарности — анархичности лежит, кроме либерального, еще так называемый *демократический* (кооперативный, коллегиальный) стиль руководства. В решении управленческих проблем он предполагает участие всех членов организации. Разделение на вышестоящих и остальных работников менее строгое, руководство осуществляется в сотрудничестве, а работники получают полномочия для принятия решений. Такой стиль повышает мотивацию персонала (112).

В современной практике менеджмента применяется комбинация авторитарного и демократического стилей руководства, что наглядно показано на рисунке 27.

Манипулятивные стили руководства. Кроме названных основных стилей руководства, в типологии стилей управления выделяют еще оппортунизм и фасадизм (13).

СТИЛИ РУКОВОДСТВА „...“

Авторитарное руководство	Разделенное (либеральное)	Демократическое руководство
Высокий	Высокий уровень	Высокая



Ориента
ция на
задание

Ориента
ция на
результат

Ориента
ция на
людей

т

Рас.27. Соотношение стилей и целей руководства

Оппортунизм имеет место, когда полагаются на все существующие стили управления, не основываясь на принципах. Каждое действие осуществляется по "тактическим" причинам и выступает средством для достижения личного успеха. Мотивацией оппортуниста является его желание быть исключительным, первым, т.е. человеком, обладающим властью и соответствующим положением. Основные признаки "оппортунистического" поведения следующие: стремление всем угодить, надменность по отношению к нижестоящим, стремление привлечь внимание, хвастовство, заискивание, уклончивость, необязательность, манипулирование слабостями людей, отсутствие убеждений, расчетливость, делячество.

Фасадизм как стиль управления используется тогда, когда цель состоит в достижении косвенными путями того, что недоступно иным способом или считается недостижимым. Отсюда азарт риска и игры. Такой подход является манипулятивным из-за боязни

руководителя показать негативную сторону его деятельности. Основная цель создания фасада состоит в том, чтобы скрыть стремление к господству и власти. Характерными признаками "фасадистского" поведения являются: неясные стремления, расчет, предпочтение окольных путей, хитрость, двурушничество, лицемерие, упоение властью, манипулирование, склонность к блефу, стремление к положительной репутации при одновременной склонности к правонарушениям (13).

РЕШЕТКА МЕНЕДЖМЕНТА

Современные исследователи управления Р.Блейк и Дж.Мутон, определяя стиль руководства, исходят из двух основных факторов — забота о производстве (ориентация на задание) и забота о людях (ориентация на людей) (13).

Забота о производстве представляет собой параметр, связанный с заданиями, производительностью, прибылью или предназначением организации. Другими словами, *производство* — это совокупность задач, для решения которых организация нанимает исполнителей, т.е. персонал. Забота о людях проявляется в различных ситуациях управления, но суть ее состоит в том, что стремление руководителя к достижению конечных результатов основывается на доверии и уважении подчиненных, их исполнительности, симпатии, понимании и поддержке. Достигается это созданием благоприятных условий для работы, материальным и моральным стимулированием, обеспечением гарантии занятости и т.п. (13).

Из всей совокупности стилей руководства Р.Блейк и

Дж.Мутон выделили пять основных стилей, которые характеризуются индивидуальными свойствами поведения руководителей и подчиненных и специфическими следствиями решений руководителя, определяемых преимущественной направленностью либо на заботу о производстве, либо на заботу о людях (см. рис.28).

Характеристика управленческих стратегий. Стиль, обозначенный на рисунке 9.1, характеризуется максимальной заботой о производстве (9) в сочетании с минимальной заботой о людях (1). Руководитель, действующий в этом стиле, отдает приоритет максимизации производственных показателей путем реализации представленных полномочий и установления контроля над деятельностью подчиненных, диктуя им, что и как они должны делать.

Стиль 1.9 характеризуется минимальной заботой о производстве (1) в сочетании с максимальной заботой о людях (9). Основное внимание уделяется сохранению дружеских отношений между работниками, пусть даже и за счет производственных показателей.

Стиль 1.1. характеризуется как минимальной заботой о людях, так и минимальной заботой о производстве. Руководитель данного стиля предпринимает минимальные усилия, требуемые для того, чтобы сохранить свое место в организации.

Стиль 5.5. соответствует теории "золотой середины", или системе управленческих предположений, обеспечивающих мирное

сосуществование на пути к единой цели. Данный стиль управления ориентирован на сохранение статуса-кво, или существующего положения.

Стиль 9.9. сочетает заботу о производстве и заботу о людях. Данный стиль управления создает ориентированный на достижение цели коллективный подход, характерной особенностью которого является стремление к достижению оптимальных результатов деятельности организации при активном участии работников (13).

1.9 Управление "Загородным клубом" предельное

Высокая степень внимание к нуждам людей с целью поддержания атмосферы доброжелательности " приводит к созданию комфортной обстановки в организации и сохранению щадящего режима -работы

9.9 Комбинированное управление

достижение целей организации обеспечивается усилиями преданных общему делу работников, создание системы участия членов организации в выработке цели деятельности организации, что создает атмосферу уважения и доверия

5.5 Управление

"Человеком

организации"

достижение необходимых
и достаточных показателей
работы организации"
становится возможным
путем создания равновесия
между необходимостью
поддержания рабочего
ритма и сохранения
удовлетворительного
морального духа
коллектива

1.1

"Нищета" управления

приложение минимальных усилий для выполнения работы соответствует целям сохранения принадлежности к организации

9.1 Режим подчинения руководителю

эффективность деятельности обусловлена созданием таких условий работы, при которых от подчиненных мало что зависит

*Высокая
степень*

Низкая степень

Забота о производстве **Рис.28. Стллия
управления (13)**

Факторы, определяющие стиль управления.

Основными факторами, определяющими стили социального управления в конкретных условиях, являются следующие: 1) организация

(правила и требования, существующие в организации, могут быть настолько жесткими, что руководитель не может реализовать собственный стиль управления подчиненными); 2) ценности (убеждения руководителя основываются на ценностях или идеях, связанных с представлениями о том, как следует строить свои взаимоотношения с подчиненными и использовать результаты управления); 3) личный опыт (руководитель может демонстрировать свою предрасположенность к тому или иному стилю управления, потому что он успешно прибегал к его использованию в прошлом); 4) случайность (предположения руководителя, принятые им "на веру", без учета всех возможных последствий) (13).

Основные и запасные стили управления. Большинство руководителей обладает каким-либо основным, а также одним или несколькими запасными стилями управления. *Запасной стиль* руководителя проявляется тогда, когда невозможно применить основной (например, из-за оказываемого на него давления, возникновения конфликта и т.п.). Важно помнить, что

используемые руководителями стили управления могут носить комплексный характер. *Основной*, или характерный, стиль работы руководителя имеет ключевое значение с точки зрения понимания особенностей его управленческой деятельности. Для полного же ее понимания необходимо понаблюдать за поведением руководителя в течение определенного времени, в различных ситуациях. Одни руководители часто варьируют основной и запасной подходы, другие делают это реже. При этом любой стиль управления может выступать в роли запасного по отношению к другому. Уникальность работы руководителя обуславливается многообразием сочетаний основных и запасных стилей руководства, что указывает на определенную ситуативность стилей управления (13).

РЕЗЮМЕ

1. Каждой социальной организации независимо от профиля ее деятельности присущи пять универсальных характеристик: цели деятельности, персонал, власть (иерархия), культура организации (корпоративная культура), материальные и финансовые ресурсы.

Эффективное управление этими характеристиками и определяет результативность всей управленческой деятельности, которая всегда выражается в тех или иных стилях руководства.

2. Стиль руководства — это типичная для менеджера система приемов воздействия на подчиненных, которая основывается на

соответствующих ценностях и определяемых ими же целях. Различают два полярных стиля социального управления — авторитарный и анархичный, между которыми располагаются стили либеральный и демократический.

3. Авторитарный стиль имеет различные формы — патриархальный, харизматический, автократический, бюрократический. За ним по шкале "авторитарность-анархичность" следуют либеральный стиль, затем демократический и замыкает ряд анархичный стиль (как крайняя и достаточно неустойчивая форма социального управления). Между демократическим и анархичным стилями управления находятся манипулятивные стили — оппортунизм и фасадизм.

4. Авторитарный стиль руководства имеет ориентацию на производство, поставленное задание, а не конечный результат деятельности (так называемый задачецентрический подход в менеджменте), а демократический — на коллегиальность, возможно более широкое привлечение людей к управлению независимо от его результата (антропоцентрический

подход). Комбинация авторитарного и демократического стилей руководства, сочетание ориентации на производство и ориентации на людей дает наиболее эффективный стиль управления, ориентирующийся на конечный результат за счет личной заинтересованности всех членов организации в высоком развитии производства.

5. Комбинация стилей менеджмента, ориентирующихся либо на производство, либо на людей дает пять основных вариантов возможных сочетаний, наиболее эффективный из которых — стиль, одинаково совмещающий в себе и заботу о производстве, и заботу о людях. Пять вариантов сочетания двух противоположных стилей управления позволяют построить своеобразную "решетку менеджмента", указывающую на возможность и необходимость применения различных управленческих стилей в зависимости от ситуации управления.

Глава 31. ТЕОРИЯ СИТУАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Исследователи, занимающиеся изучением проблем менеджмента, за последние десятилетия провели огромную работу, направленную на поиск "наилучшего стиля управления" (127). Ее результаты показали, что не существует одного-единственного, применимого для всех ситуаций, стиля управления. Работающие успешно руководители различных рангов оказались способными приспособить свою деятельность к требованиям каждой отдельной ситуации.

Теория ситуативного управления, предложенная финским исследователем Полом Хэрси и его коллегами, помогает определить ситуацию управления, основываясь на результатах значительного объема исследований. Эта теория базируется, с одной стороны, на объеме непосредственного управления (задачецентрическое поведение) и социоэмоциональной поддержки (антропоцентрическое поведение), принимаемом руководителем в каждой отдельной ситуации и, с другой, на "степени зрелости" подчиненных или

социальной группы (127).

ЗАДАЧЕЦЕНТРИЧЕСКОЕ И АНТРОПОЦЕНТРИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Учет требований задачи и взаимоотношений в качестве двух существенных измерений поведения руководителя оказался важной частью изучения менеджмента за последние десятилетия (127). Им были присвоены различные названия, например, "авторитарное" и "демократическое" или "с кадровой ориентацией" и "с производственной ориентацией". Эти модели менеджерского поведения могут рассматриваться как две независимые друг от друга оси, что показано на рис.29.

Задачецентрическое поведение означает меру углубления руководителя в одностороннюю коммуникацию при объяснении того, что подчиненные обязаны делать, и каким образом необходимо выполнять задачи. *Антропоцентрическое поведение* означает меру углубления руководителя в двухстороннюю коммуникацию при оказании социоэмоциональной поддержки, использовании

социально-психологических стимуляторов и оказании содействия в работе других.

Как уже отмечалось, не существует "наилучшего" стиля управления, следовательно, любой из показанных на рис.29 основных стилей может быть, в зависимости от ситуации эффективным или неэффективным (127).

**Высокая
антропо-
центричнос
ть и низкая
задаче-
центричнос
ть**

**Высокая
задаче-
центричнос
ть и
высокая
антропо-
центричнос
ть**

СІ-

OU

§§

1§

Низкая

антропо-

центрично

сть и

низкая

задаче-

центрично

сть

Высокая

задаче-

центрично

сть и

низкая

антропо-

центрично

сть

(Низкое) • - (Высокое)
Задачецентрическое поведение
**ПРОИЗВОДИТ УПРАВЛЯЮЩЕЕ
ПОВЕДЕНИЕ**

***Рис.29. Четыре основных стеля
поведения***

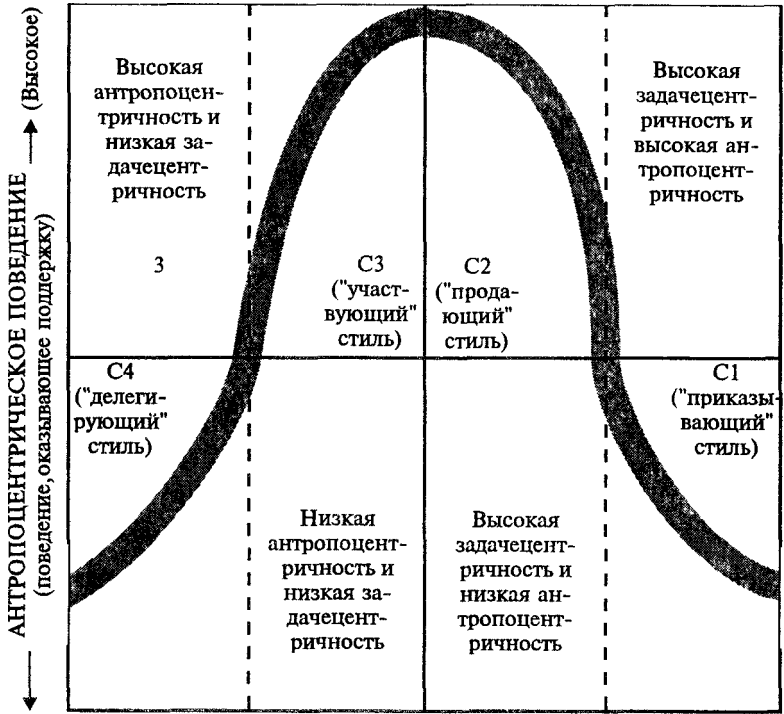
СТЕПЕНЬ ЗРЕЛОСТИ

В теории ситуативного управления *степень зрелости* определяется способностью ставить высокие, но достижимые цели (мотивация достижения), желанием и способностью принимать на себя те или иные обязательства (127). Эти переменные факторы понимаются только в соотношении с выполняемой задачей: индивид или группа не могут быть зрелыми или незрелыми в общем смысле. Степень зрелости человека и социальной группы варьирует в зависимости от определенной задачи, функции или той, цели которой руководитель намерен достичь при помощи их

деятельности.

Если степень зрелости подчиненных развивается при выполнении ими определенной задачи, руководитель уменьшает задачецентрическое и увеличивает антропоцентрическое поведение. При достижении подчиненными степени зрелости выше средней он уменьшает как задачецентрическое, так и антропоцентрическое поведение, поскольку подчиненные становятся зрелыми не только для выполнения конкретной задачи, но и психологически зрелыми.

В теории ситуативного управления особое внимание обращают на пригодность или эффективность стиля управления, исходя из учета степени зрелости подчиненных для выполнения каждой задачи. На рисунке 30 это выражено колоколообразным показателем, наложенным на четыре клетки управления. Стиль управления, подходящий для разных степеней зрелости подчиненных (стиль руководителя), изображен относительно четырех клеток руководства криволинейной функцией. Степень зрелости управляемого индивида или социальной группы (зрелость подчиненных) изображена континуумом незрелого до зрелого (127).



ЗАДАЧЕЦЕНТРИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ

— ^ (Высокое) (управляющее поведение)

Высокая	Средняя	Низкая	
Г4	Г3	Г2	П
У	Р	Т	И

СТИЛИ МЕНЕДЖМЕНТА

В рассматриваемой теории применяются следующие обозначения (см. рис.30):

1) высокая задачецентричность и низкая антропоцентричность в стиле управления указывают на стиль С1;

2) высокая задачецентричность и высокая антропоцентричность указывают на стиль С2;

3) высокая антропоцентричность и низкая задачецентричность указывают на стиль С3;

4) низкая антропоцентричность и низкая задачецентричность указывают на стиль С4.

Указанный рисунок иллюстрирует, каким образом на основании зрелости подчиненных можно определить подходящий стиль управления путем распределения континуума зрелости на четыре соответствующих уровня: низкая степень зрелости в задаче указывает на уровень Г1; интервал от низкой до средней степени — на уровень Г2; интервал от средней до высокой степени — на уровень Г3; высокая степень зрелости в задаче указывает на уровень Г4 (127).

ПРИМЕНЕНИЕ

Колоколообразная кривая в отношении модели управления означает, что при увеличении степени зрелости подчиненных, изображенным континуумом от незрелого к зрелому, подходящий стиль управления изменяется криволинейно по функции (127).

Чтобы определить подходящий стиль управления для каждой ситуации, необходимо сначала определить степень зрелости участвующих в выполнении задачи. После этого проложить прямой угол (90°) с места континуума, которое определяет уровень зрелости подчиненных, до места, где он пересекает криволинейный показатель модели управления. Клетка, в которой находится точка пересечения, покажет подходящий стиль управления в данной ситуации руководства. При этом, как видно из рисунка 30, зрелость подчиненных уровня Γ_1 предусматривает применение стиля управления C_1 , уровня Γ_2 — стиля C_2 и т.д. Таким образом, повышение уровня зрелости подчиненных влечет за собой и изменение соответствующих стилей управления.

Краткие характеристики четырех основных стилей управления. Сгиль С1 — "приказывающий", так как ему свойственна односторонняя коммуникация. Руководитель определяет роли подчиненных и объясняет им что, как, когда и где должно выполняться

Стиль С2 — "продающий". Руководитель вырабатывает большинство указаний, стремясь путем двухсторонней связи и социо-эмоциональной поддержки заставить подчиненных психологически "закупать" решения, которые должны быть приняты.

Стиль С3 — "участвующий". Руководитель и подчиненные участвуют в процессе принятия решений через двухстороннюю коммуникацию и оказание помощи (поддержка, поощрение и т.д.). Подчиненные при этом обладают способностями и знаниями для выполнения задачи.

Стиль С4 — "делегирующий". Подчиненные могут работать по своему усмотрению, поскольку имеют высокий уровень зрелости, готовы и способны принимать на себя ответственность за свою деятельность (127).

РЕЗЮМЕ

Таким образом можно констатировать, что эффективные руководители должны достаточно хорошо знать свои кадры, чтобы опознавать и адекватно встречать их постоянно изменяющиеся способности и

требования (127). При этом им необходимо помнить, что с течением времени подчиненные развивают как индивидуально, так и в группах свой способ поведения и действий (нормы, обычаи, формы). Хотя руководитель может использовать определенный стиль при работе с группой, ему довольно часто приходится использовать другие стили при работе с отдельными подчиненными, находящимися на разных уровнях зрелости. В обоих случаях независимо от того, работает ли он с индивидом или группой, изменения стиля управления с С1 к С2, С3 и С4 должны происходить постепенно. Этот процесс по характеру не может быть резким, революционным. Он должен быть эволюционным, создавать постепенные изменения развития, обеспечивать планируемый рост, устанавливать взаимное доверие и уважение (127).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

НЕКОТОРЫЕ ОБОБЩЕНИЯ И ВЫВОДЫ

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ ЗАМЕЧАНИЯ

Итак, теория власти и управления предстает перед нами как особая область человеческого знания, исследующая, обобщающая и рекомендуемая к применению познанные законы и закономерности социального развития, основные принципы, механизмы, формы и методы управления обществом, его основными сферами и их различными структурами.

Власть и управление. Власть и господство над людьми — это сложный и многогранный процесс взаимодействия различных факторов, социальных сил и конкретных исторических лиц. *Власть* предстает как системный социальный и психологический феномен, включенный в ткань всего историко-культурного развития человечества. В реализации власти и господства большую роль играют коллективные представления (архетипы), преобладающие в том или ином обществе в определенный исторический период. Власть и

господство имеют глубинные, подсознательные и эмоционально-волевые основы, заложенные в биологических, природных и социально обусловленных началах психической жизни человека. Командование в различных его формах является принципом власти, требующим наличия другого принципа — подчинения. Командование и исполнение, господство и подчинение, властность и покорность являются двумя неразрывными и взаимодействующими принципами власти, которым соответствуют два человеческих типа — ведущего (лидера) и ведомого, добровольно или вынужденно принимающего власть.

Личностные качества *лидерства и подчинения*, кроме своей социальной природы, имеют и глубинные биологические и психофизиологические корни. В ряде современных исследований выявлено, например, что в основе отношений господства — подчинения лежит функционирование особого участка головного мозга, так называемого мозолистого тела. Данные отношения опосредовано проявляются также в темпераменте человека, где принято различать холерический и сангвинический (ведущие), флегматический и меланхолический (ведомые) типы. Два взаимосвязанных типа — ведущий и ведомый — прослеживаются как на биологическом (вожак и стая), так и на психологическом (лидер и группа) и социальном (правительство и население) уровнях. При этом управляющие находятся в определенной социально-психологической зависимости от управляемых, их уровня образования, признаваемых ими ценностей, доминирующих в обществе социальных слоев, общественных сфер, национального возраста и пола, темперамента и социального характера. Но независимо

от уровня социальной иерархии, исторического периода и типа общества власть как социальное явление всегда несет в себе нечто иррациональное, темное, демоническое, что не может не отражаться на ее носителях.

Управление представляет собой возникшую в результате общественного разделения труда сферу человеческой деятельности, направленную на координацию и организацию объекта управления для достижения определенных целей. Различают три основных *класса* управления: управление техническими, управление биологическими и управление социальными системами. Управление людьми, или социальное управление, является преимущественно предметом изучения социальных наук (философии, социологии, психологии, политической науки). Важнейшими *видами* социального управления являются административно-государственное управление, управление материальным производством и управление духовным производством. Каждый вид управления представляет собой многоуровневую систему, в которой выделяют три

основных *уровня*: макро- (масштаб всей социальной системы), мезо- (масштаб составляющих частей этой системы) и микроуровень (масштаб индивида, личности, члена данной социальной общности). Каждый вид управления осуществляется в двух основных *формах* — управление материальными ресурсами (включая финансовые) и управление человеческими ресурсами, каждая из которых может осуществляться как управление либо индивидуальной, либо коллективной деятельностью людей.

Терминология. Существующие в науке и практике управления понятия *менеджмент*, *администрирование*, *руководство* относятся только к классу социального управления и в этом смысле понятие *менеджмент* может рассматриваться как тождественное понятию *социальное управление (социальный менеджмент)*. В связи с этим различают три основных вида менеджмента, соответствующих трем основным сферам общества: социально-политический менеджмент (административно-государственное управление, управление политической сферой), социально-экономический менеджмент (управление материальным производством, экономической областью) и социально-культурный менеджмент (управление духовным производством, культурной областью). Понятие *администрирование* наиболее полно соответствует понятию *власть*, поскольку его основная функция состоит в определении политики той или иной социальной системы, а понятия *руководство* и *менеджмент* больше относятся к непосредственному управлению людьми, к технологической организации

объекта социального управления. Иными словами, понятия *менеджмент*, *управление*, *администрирование* и *руководство* могут рассматриваться как в широком, так и в узком смыслах.

Понятие *управление* в широком смысле охватывает всю систему классов и явлений управления в неживой природе, в живых организмах и в обществе, а понятие *социальное управление* — все виды и формы управления социальными системами. В узком значении в понятие *управление* вкладывается, в основном, смысл лишь технологической организации объекта управления.

Понятие *менеджмент* в широком смысле обозначает всеобщий принцип социального управления и в этом значении тождественно с самим понятием *социальное управление*, означая власть и искусство управления людьми. В более узком смысле термин *менеджмент* относится к области управления производством (как материальным, так и духовным, не распространяясь на политическую сферу, где в этом смысле более употребим термин *администрирование*), а также к непосредственной организации работы по достижению

поставленных целей (но не к их разработке).

Понятие *администрирование* в широком смысле обозначает административно-государственное управление (т.е. теорию и практику социально-политического менеджмента, политического руководства обществом), а в более узком смысле — разработку и постановку целей, определение политики социальной организации. В этом, более узком смысле, понятия *управление*, *менеджмент*, *руководство* играют по отношению к понятию *администри-*

рование подчиненную роль, обозначая деятельность скорее исполнительскую, направленную на реализацию поставленных целей, разработка которых, в этом смысле, относится к области администрирования.

Понятие *руководство* в широком смысле означает систему институтов власти различной иерархии и сферы деятельности (политическое руководство, военное руководство, хозяйственное руководство и т.д.), а в более узком — непосредственное управление людьми (руководство производственной бригадой, участком; руководство оркестром, кружком художественной самодеятельности; руководство профсоюзной ячейкой, неформальной группой и пр.). Основные понятия науки управления в их широком и узком смыслах представлены в таблице 16.

Таблица 16 ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ

Понятия	В широком смысле	В узком смысле
Управление	вся система отношений и действий природы и общества	технологическая объекта управления
Менеджмент	всеобщий принцип управления	управление деятельностью организации
Администрирование	административно-вещное управление	разработка и определение

Руководство	иерархическая структура власти	различия непосредственное управление
-------------	-----------------------------------	--

Таким образом, в наиболее общем виде процесс *социального управления* можно разделить на две составные части, два функциональных уровня — административную, областью которой является разработка и определение политики (т.е. системы целей, задач и путей их достижения) и собственно управленческую (т.е. оперативную, исполнительскую, направленную больше на технологическую и техническую организацию объекта управления). Связующим звеном между двумя составными частями единого процесса социального управления выступает непосредственное руководство людьми, обеспечивающее, с одной стороны, разработку и постановку задач, а с другой — их принятие и выполнение. В таком виде понятие *менеджмент* выступает как объединяющее понятие всего социального управления, включая его составные части, уровни и звенья (см. рис.31). В соотношении же понятий *власть* и

управление, второе занимает подчиненное поло-

372

жение, поскольку власть отождествляется прежде всего с администрированием, т.е. политической, руководящей функцией, а управление — с исполнительской, оперативной.

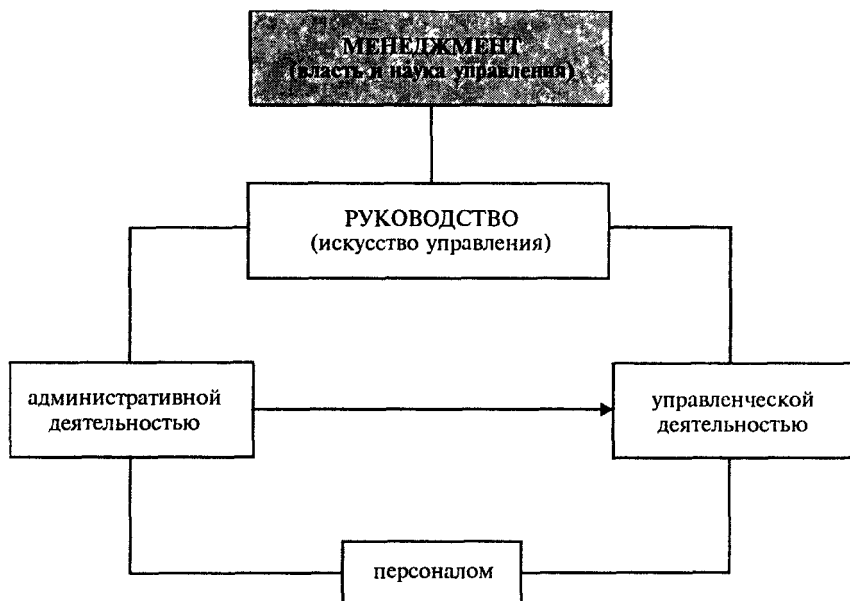


Рис.31. Менеджмент как всеобщий принцип социального управления

Выводы. Таким образом, менеджмент является процессом планирования, организации, мотивации и контроля, направленным на разработку и достижение целей социальной системы через других людей (60).

Власть представляет собой центральное, организационное и регулятивно-контрольное начало всякой административной (т.е. по сути политической) деятельности и обладает универсальным свойством всеобщности, т.е. способностью проникать во все виды и формы человеческой деятельности, возникая из самой логики отношений между людьми или социальными группами, обществом и его частями, т.е. субъектами, наделенными сознанием и волей, что сближает ее с феноменом лидерства (69). Общие организационные, регулятивные и контрольные функции власти (экономической, политической, духовной и т.д.) конкретизируются в различных видах управленческой деятельности, обеспечивающих реализацию поставленных задач и целей.

Объектами изучения теории власти и социального управления, таким образом, выступают различные социальные системы (предприятие, общественная организация, отрасль производства, регион, государство и т.д.), а предметом — система управления различными социальными сферами и структурами, обществом в целом.

ОБЩИЕ ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ

Каждый класс и вид управления предполагает глубокое знание как объекта, так и субъекта управления. В социальном управлении объект одновременно выступает и его субъектом, так как и в том, и в другом случае речь идет о людях и составляемых ими социальных общностях (системах).

Каждый человек имеет определенный пол, возраст, направленность, способности, темперамент и характер, а также различной степени развитости основные психические сферы — эмоциональную, волевою и познавательную. Эти же характеристики присущи и всему человечеству, представляющему собой сооб-

щество конкретных людей, наделенных вполне определенными социально-психологическими характеристиками. Поэтому любую социальную общность и группу (расы, метаэтнические, этнические, субэтнические общности, организации и коллективы) следует рассматривать не только со стороны социально обусловленных качеств, но и со стороны природных, биологических и психологических особенностей.

Знание природно обусловленных качеств объекта управления позволяет осуществлять управленческое воздействие на научной основе, поскольку представители разного пола, возраста, типа способностей и темперамента требуют и разных управленческих стратегий. К тому же, по нашему глубокому убеждению, все природно обусловленные особенности объекта и субъекта управления находят свое отражение и в социально обусловленных характеристиках, подтверждая известный тезис о нерасторжимой целостности в человеке природного и социального.

Уровни изучения. Все социальные и природно-

психологические явления имеют, как правило, *трехуровневый* характер изучения: глобальный (макроуровень), индивидуально-групповой (микроуровень) и промежуточный, средний (мезоуровень). Трехуровневая структура характерна практически для всех объектов и субъектов социального управления — этнических и социальных общностей (метаэтносы, этносы, субэтносы; общество, его основные сферы, социальные группы); для организации общества

(макро-, мезо- и микроуровни власти); для экономики (макро-, мезо- и микроэкономика); для социальной структуры (высший, средний и низший классы) и т.д. Иными словами, какой бы объект социального управления мы не взяли, везде обнаруживается его трехуровневое строение (даже обратившись к конкретному индивиду, мы будем вынуждены также изучать его на трех основных уровнях: биологическом, психологическом и социальном. То же относится и ко многим его "составляющим". Например, различают потребности биологические, социально-психологические и социальные и т.д.).

Выделение трех основных уровней структуры различных биосоциальных систем не исключает наличие соответствующих подуровней, относящихся к тому или иному уровню изучения социальных феноменов.

Составные части. Кроме трехуровневой структуры, присущей объектам и субъектам управления, они имеют еще ряд общих особенностей, к которым относится *трехсферное* построение психических и социальных

целых. Так, психика человека как единое целое включает эмоциональную, волевою и познавательную сферы, которые соответствуют материальной (экономической), политической (организационно-управленческой) и духовной (социально-культурной) сферам общества как социального целого (см. рис.32). При этом как в индивиде, так и в обществе действует диалектический закон единства и борьбы противоположностей, являющийся глубинным механизмом психологического и социального развития. Согласно этой закономерности каждое природное и социальное явление имеет свою *противоположность* (феминность — маскулинность, интроверсия — экстраверсия, рационализм — иррационализм; духовное — материальное, государство — гражданское общество, формальная — неформальная структуры и т.д.). Данная закономерность действует и в отношении трехсферной структуры психологических и социальных явлений. Так, каждая психическая сфера включает следующие пары противоположностей: эмоциональная — рациональные чувства и иррациональные ощущения (сенсорика); во-

левая — сознательную волю и бессознательные инстинкты; познавательная — рациональное мышление и иррациональную интуицию. То же относится и к основным социальным сферам, где, например, в духовной области (познавательная сфера) соседствуют, с одной стороны, религия и философия (интуитивное начало), а с другой, — наука и технические изобретения (интеллектуальное начало).

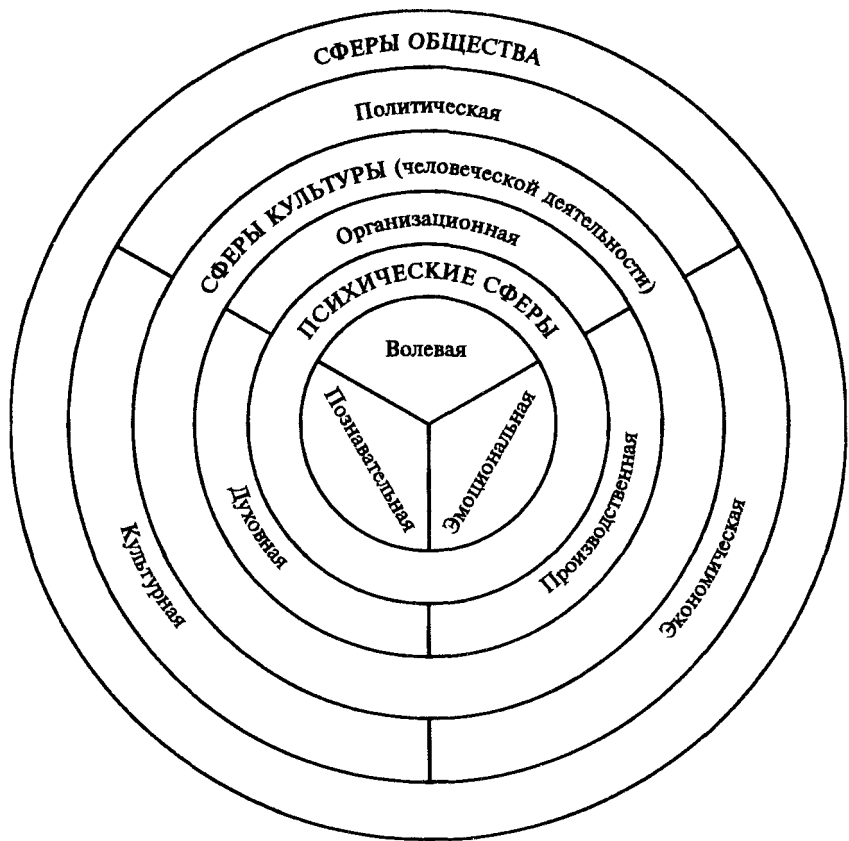


Рис.32. Соотношение психических • социальных сфер

Носителями в обществе основных ценностей и соответствующих им сфер человеческой деятельности выступают определенные социальные группы (классы, слои, касты, страты и т.п.). Преобладание в обществе тех или иных ценностей свидетельствует, прежде всего,

о доминировании в нем соответствующих социальных слоев и определенных социальных сфер.

Основные ценности и социальные циклы.

Основные ценности заложены в глубинах коллективного бессознательного, так называемых архетипах, которые, являясь неосознаваемыми, формируют через интересы вполне осознанные потребности — биологического, социально-психологического или социального (духовного) уровней. Все основные ценности содержатся в коллективном

бессознательном одновременно и все они друг другу противостоят. Доминирование в определенный исторический период определенных ценностей обуславливает смену господствующих религиозно-этических систем, типов культур (по П.Сорокину), социальных сфер и социальных слоев. При этом смена ценностей и связанных с ней основных "социальных параметров" носит, как правило, системно-циклический характер. *Социальные циклы* могут быть разной продолжительности и разного масштаба. Например, расовый цикл символизирует глобальную смену ведущих психических и социальных сфер: сенсорно-чувственной — негроидной расы, затем мыслительно-интуитивной — монголоидной расы и наконец, рационально-волевой — европеоидной расы. Культурный цикл Западного полушария олицетворяет смену социальных суперсистем — духовно-интуитивной идеациональной, рационально-эмоциональной идеалистической и чувственно-сенсорной. Религиозный цикл указывает на смену мировых религиозно-этических систем — буддизм

(познавательная сфера), христианство (эмоциональная сфера), ислам (волевая сфера). Сословный цикл представляет чередование господствующих социальных слоев и социально-исторических времен: иерократический слой священнослужителей (духовные времена. Золотой век по античным представлениям) сменяется аристократическим слоем военных и административных деятелей (романтические времена, Серебряный век), который уступает место бюргерскому слою "третьего сословия" (гражданские времена, Бронзовый век), а последний — люмпенским и маргинальным слоям (преступные времена, Железный век). Управленческий цикл указывает на смену ведущих позиций представителей различных управленческих профессий, что соответствует смене основных составляющих системы управления (технико-технологической, экономической, организационной и социальной) — техники и технологи (инженеры), экономисты и финансисты, юристы и, наконец, "чело-вековеды" (психологи и социологи).

Выводы. Смена неосознаваемых ценностей,

заложенных в архетипах коллективного бессознательного реализуется в осознаваемых через интересы потребностях, продуцируемых личностным, индивидуальным бессознательным. Поэтому отбор и "культивирование" социально одобряемых потребностей может косвенно способствовать формированию в обществе необходимой системы ценностей и постепенному переводу социума (общности, организации, группы) с биологического уровня потребностей (преобладание политической сферы деятельности) через социально-био-

логический (доминирование экономики) на социальный (торжество духовных ценностей общества).

Структура психики человека как существа одновременно биологического и социального соответствует, в основном, структуре общества, т.е. организм индивидуальный во многом тождественен организму общественному. Человек предстает как бы связующим звеном между природой и обществом, соединяя в себе природное и социальное в их нерасторжимом единстве.

УЧЕТ ЭТНОПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНО-ИСТОРИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ

Поскольку объектом социального управления является человек и общности людей, постольку каждому управляющему необходимо знать историю возникновения людей, их природные и социально-психологические различия, особенности культуры различных представителей человечества, национальные и расовые отличия ныне живущих индивидов. Познание этих особенностей позволяет более эффективно управлять различными людьми и коллективами,

ориентируясь на их специфические интересы, биологические и социально-психологические качества.

Расы и народы. В наиболее общем виде теория происхождения человеческих рас представляется следующим образом. Доисторическое разделение некогда единой суши способствовало формированию двух основных расовых стволов, представители которых отличались друг от друга рядом биологических (например, длинноголовость — короткоголовость, высокий — низкий рост) и психофизиологических (например, экстравертированность — интровертированность, рационализм — иррационализм) признаков. Происшедшее в дальнейшем смешение первоначальных человеческих рас дало все многообразие живущих ныне народов, которые, вместе с тем, сохраняют те или иные "наследственные" особенности, проявляющиеся в природных различиях темпераментов, задатков и других психологических признаков.

В современном человечестве существует пять отличающихся друг от друга рас: черная (негроидная),

коричневая (австралоид-ная), красная (американоидная), желтая (монголоидная) и белая (европеоидная). Эти пять рас объединяются в три большие расы человека. Первые две (негроидная и австралоидная) образуют наиболее древнюю человеческую расу — экваториальную (афри-кано-океанийскую), две вторые (американоидная и монголоидная) — следующую по времени возникновения большую человеческую расу — азиатско-американскую, последняя (европеоидная) — самую молодую евразийскую расу.

Западный расовый ствол включает негро-австралоидную расу (экстравертированную и иррациональную), а также европеоидную (экстравертированную, но рациональную) расы. Восточный расовый ствол включает американоидную (интровертированную, иррациональную) и родственную монголоидную (также интровертированную, но рациональную) расы. Иными словами, в структуре человеческой психики и всего человечества, а также составляющих его общностей действует единый принцип единства и борьбы противоположностей, в соответствии с которым экстраверсия (Западное полушарие) противостоит интроверсии (Восточное полушарие), а рационализм Северного полушария противостоит иррационализму Южного*. Данное утверждение справедливо, на наш взгляд, для всех сфер психической и социальной жизни (например, всегда единые при своем возникновении религии и идеологии впоследствии закономерно подразделяются на два основных вероучения, государство имеет своей противоположностью гражданское общество, единое

человечество включает разнонаправленные мужскую и женскую половины и т.д.).

Современная наука, таким образом, различает *три большие расы* человека: негроидную, монголоидную и европеоидную. Европеоиды, в свою очередь, так же, как большие человеческие расы, подразделяются на три субрасы: южную (большой частью длинноголовую), северную (среднеголовую) и промежуточную (большой частью короткоголовую). Это трехчленное расовое деление напоминает трехчленную же структуру психической сферы. Так, *эмоциональный компонент* наиболее соответствует большой негроидной расе и европейской южной субрасе, *волевой компонент* более выражен у большой европеоидной расы в целом и у северной европейской субрасы, а *познавательный компонент* превалирует у большой монголоидной расы и у промежуточной европейской субрасы.

Каждая из основных психических сфер человека — познавательная, эмоциональная и волевая — простирается как в области сознания, так и бессознательного. Как уже отмечалось, эмоциональная

сфера представлена в сознании чувствами, а в бессознательном — ощущениями, волевая сфера, соответственно, —

* Единство и борьба противоположных по ряду признаков населения земных полушарий обуславливает, вероятно, периодически сменяемое противостояние Запада и Востока, Севера и Юга. Например, отмечаемое в настоящее время "примирение" Востока и Запада должно, видимо, смениться антагонизмом Севера и Юга, который по прошествии определенного исторического этапа вновь сменится противостоянием Запада и Востока.

волей и инстинктами, а познавательная — интеллектом и интуицией. Те же компоненты основных психических сфер присутствуют и у больших рас человека как целостных образований: в "эмоциональной" экваториальной расе чувственный компонент более присущ негроидам, а сенсорный — австралоидам; в "познавательной" азиатско-американской расе интеллектуальное начало более развито у монголоидов, а интуитивное — у америка-ноидов; в "волевой" евразийской расе рациональное начало более развито у европеоидов, а иррациональное — у ее азиатской части (например, в Индии и Аравии).

Три основные психические сферы присутствуют у каждой из человеческих рас одновременно, но одна из них несколько доминирует над остальными, что придает представителям соответствующей расы определенное психологическое своеобразие. То же происходит и "внутри" рас, среди составляющих ее субрас. Например, по общеэтническому и общезыковому корню все европейские народы можно условно разделить на *три метаэтнические группы* — романскую, германскую и

славянскую, — что также отвечает трехчленной структуре психической сферы: эмоциональная преобладает у романских народов, волевая — у германских и познавательная — у славян. Преобладание у определенной группы народов той или иной психической сферы обуславливает метаэтнические и этнические особенности, проявляющиеся в темпераменте, задатках, способе решения стоящих перед этносом задач. Выявленные различия групп народов по доминирующим психическим сферам способствуют пониманию особенностей метаэтнического менталитета, духовной ориентации народов, национального характера и поведения. Например, разделение христианства в Европе на православие и католицизм, а последнего еще и на протестантизм совпадает в основном с этнолингвистическим делением европейских народов на указанные выше метаэтноты — романский с преобладанием католицизма, германский с доминированием протестантизма и славянский, ориентирующийся на православие.

Кроме отмеченных особенностей, каждая большая

раса как биологическое целое, содержит *мужское и женское начала*, которые действуют по принципу "единства и борьбы противоположностей": при доминировании мужского (маскулинного) начала у расы преобладают "мужские" ценности (агрессия, экспансия, культ силы), а при доминировании феминного (женского) начала преобладают, соответственно, "женские" ценности (защита, интроверсия, достаток). Циклы доминирования феминности — маскулинности в обозримой социальной истории особенно за-

метны на примере желтой расы, когда период всемирных завоеваний, захватнических войн и грабежей сменился расовой и национальной замкнутостью, "уходом в себя", отгороженностью от мира (китайская "Великая стена", японская многовековая самоизоляция и т.д.). В современном мире комплекс маскулинных ценностей наиболее характерен для европеоидной расы, что выражается в новом и новейшем времени экспансией белой расы, в способе решения ею межнациональных конфликтов (с позиции силы), процессах колонизации и захвата чужих территорий. В то же время политика последних лет ведущих европейских стран указывает на определенное "затухание" маскулинного комплекса и появление некоторых феминных черт (миротворчество, культ достатка, обеспечение коллективной защиты), что является, возможно, предвестником окончания "мужского" и наступления "женского" периодов в истории белой расы. Иными словами, возраст расы (более молодой или более старый), ее феминность — маскулинность (преобладание либо мужского, либо

женского начала), а также особенности развития той или иной психической сферы характеризуют соответствующие периоды расовой истории — или преимущественно "военные", или преимущественно "домашние".

Понятиям феминность — маскулинность в известной степени соответствуют понятия "правополушарного" и "левополушарного" поведения (в первом случае доминирует ориентация на эмоции, во втором — на логическое мышление), а также интро- и экстраверсии (первая ориентирует на объекты своего "собственного", внутреннего мира, вторая — на объекты внешнего, "чужого").

Кроме трех основных сфер, присущих психическому миру как целому, различают еще *четыре психические основы*, четыре при-родно обусловленных типа темперамента, которые также можно проследить на уровне субрас и составляющих их этносов. Так, каждая большая раса, как уже отмечалось, включает в себя четыре биологически отличающихся друг от друга группы: короткоголовых высокого роста и

короткоголовых малого роста, длинноголовых высокого роста и длинноголовых малого роста. В составе каждого народа присутствуют эти четыре основных антропологических корня, но в различных пропорциях, что наравне с рациональностью — иррациональностью, экстравертированностью — интровертированностью, возможно, определяет также качество и своеобразие каждого национального темперамента.

Таким образом, каждая из основных человеческих рас, составляющих их метаэтнических групп и народов имеет отличительные черты как в аналитическом, так и в психическом отноше-

нии, т.е. в смысле задатков, способностей, некоторых половозрастных и характерологических черт, а следовательно, и в смысле социальной будущности, которая во многом зависит от этих врожденных, природно обусловленных данных (И-А.Сикорский). Например, из трех главных метаэтносов Европы — романского, германского и славянского — последний самый многочисленный и молодой, который, правильно используя свою доминирующую познавательную сферу и развивая наиболее слабую — волевую, может действительно обновить европейский мир, до этого управлявшийся романскими, а затем германскими народами.

В соответствии с преобладанием основной психической сферы каждый этнос развивает ту деятельность, которая наиболее ей соответствует: волевая — военной, политической, административной; познавательная — научной, религиозной, философской; эмоционально-сенсорная — художественной, коммуникативной, хозяйственной. При этом при переходе этносов из одного исторического возраста в

другой возможна смена ведущих психических сфер, что влечет за собой и перемену ведущей деятельности этноса.

Культура. Культура как специфический и внебиологический признак человека подразделяется так же, как индивидуальная психологическая сфера и общество, на *три основные составляющие* — производственную (экономическая сфера), духовную (культурная сфера) и организационную (политическая сфера). Будучи присущим в целом всем людям вообще, у каждой социальной общности эти виды человеческой деятельности оформляются различными, более или менее специфичными именно для данной общности способами, которые в совокупности определяют специфику ведущей деятельности того или иного народа, социального слоя, социальной группы (например, народы-производители, народы-мыслители, народы-завоеватели и т.д.). В структурах любого стратифицированного общества выделяются субкультуры, соответствующие тому или иному сегменту или слою общества — субкультуры

профессиональных идеологов (жрецов), профессиональных политиков (администраторов, военных), профессиональных производителей (земледельцев, скотоводов, ремесленников), профессиональных преступников и так далее.

Хозяйственно-культурные типы представляют собой своеобразные социальные системы, связывающие этносы или их части через механизмы культуры и хозяйственную деятельность с природными системами, а также историческими этапами социально-

го развития. Различают три основных хозяйственно-культурных типа — присваивающий (с преобладанием охоты, собирательства, рыболовства, а также захватнических войн), производящий (с преобладанием скотоводства и земледелия, а затем и ремесла) и обменный (с преобладанием торговли и оказанием различного рода услуг). Трехчленная типология материальной культуры прослеживается на всех этапах исторического развития и соответствует трем основным сферам организации общества, когда преобладание одной из этих сфер формирует и соответствующий хозяйственно-культурный тип этноса. В современных условиях приведенной типологии социально-культурных систем соответствует классификация экономики по преобладанию одного из ее секторов — первичного (преимущественно сельское хозяйство), вторичного (промышленное производство) и третичного (торговля и услуги).

Социально-хозяйственным типам в циклах материальной культуры соответствуют определенные *типы духовной культуры* (например, суперсистемы

П.Сорокина — идеациональная, идеалистическая и сенсорная), которым, в свою очередь, соответствуют определенные типы социального правления (политические циклы чередования теократии, аристократии, демократии), а также определенные типы социального характера (с преимущественной ориентацией на традицию, на себя или на других), а также демографические циклы воспроизводства этносов по Д. Рис-мену.

Религиозно-этические системы, например, также обнаруживают биологические и психологические корни, проявляющиеся в соответствующих социально-исторических условиях. Так, христианство появилось и преимущественно распространилось в Европе среди наиболее "рациональной части" белой расы, а ислам и буддизм — в Азии, в ее более "иррациональной составляющей".

Кроме того, в истории всех мировых религий всегда происходит деление изначально единого учения на два непримиримо конфликтующих течения (в христианстве — православие и католицизм, в исламе — суннизм и

шиизм, в буддизме — хинаяна и махаяна), что, возможно, указывает на единство и борьбу двух противоположных начал в сложившихся религиозных метаэтно-сах — мужского и женского, интровертированного и экстравертированного, правополушарного и левополушарного, рационального и иррационального. Дальнейшее дробление религиозно-этических систем, возможно, происходит в соответствии с доминирующими у разных народов различными психическими сферами.

Религии — это важнейшие, наиболее общезначимые способы артикуляции самых глубинных мотивов, заложенных в коллективном бессознательном (архетипах), определяющие в конечном итоге как доминирующие в обществе ценности, типы культур, так и основные направления, поворотные пункты всемирной истории (М.Вебер). Иными словами, общее направление социально-исторического развития определяется идеями, заложенными в архетипах и выраженными в основных ценностях, проповедуемых периодически сменяющимися религиозно-этическими системами.

Соответствующие религиозно-этические системы формируют определенный тип направленности в обществе и, как следствие, определенный *тип социального характера*. Так, индуизм и буддизм имеют ярко выраженную интровертную направленность и соответствующую социальную ориентацию, ислам и христианство — экстравертную направленность и социальную ориентацию "на других", конфуцианство и даосизм занимают промежуточное положение,

характеризующееся "приспособлением к миру" и социальной ориентацией "на традицию". Все три типа отношения к окружающему и внутреннему миру отражают определенный тип установки (М.Вебер), который является продуктом коллективного бессознательного (К.Юнг).

Религиозно-этические системы, кроме того, отражают доминирующее положение определенного социального слоя для конкретного исторического периода. За этими системами стоят основные ценности, руководящие идеи, архетипы, выраженные в вечных категориях Истины, Красоты, Добра, Справедливости.

Отличия между национальными культурами состоят, прежде всего, в различиях между *основными ценностями*, а также в обусловленных ими системах символов, героев и ритуалов. Формирование любой социальной общности — от производственного коллектива до государства — невозможно без создания определенной системы ценностей, находящей свое отражение в соответствующих символах, героях и ритуалах. При этом система ценностей напрямую

зависит от психологических и социальных особенностей данной общности, что проявляется в ее поло-возрастной ориентации, социальном характере и других природно и исторически обусловленных качествах. Поэтому, социальное управление всегда должно учитывать социально-психологические особенности объекта и основываться на стратегии формирования соответствующих ценностей посредством создания специально культивируемой системы символов, героев и ритуалов.

Разделение труда и общества. Разделение труда также основывалось вначале на биологических и психологических различиях, что впоследствии привело к различиям социальным. Так, *первичным разделением труда* явилось разграничение между преимущественно мужским и преимущественно женским трудом, а также разграничение между различными возрастными классами (молодежью, зрелыми людьми и стариками). Начальные формы хозяйственной деятельности в виде охоты, рыболовства и собирательства оформились затем в крупное общественное разделение между земледельцами и скотоводами, оседлостью и кочевничеством. Со временем появились городские торговые центры, ремесло отделилось от сельского хозяйства, увеличился обмен между разными этносами и историко-культурными регионами. Процесс разделения труда в хозяйственной сфере протекал одновременно с такими же процессами в сфере духовной и организационной культуры, что обусловило со временем социальное расслоение.

Социальное расслоение, являющееся необходимой

закономерностью развития любой социальной общности и основывающееся на неравенстве человеческих способностей, обусловило обособление хозяйственных, политических и религиозных руководителей, которые постепенно составили организаторско-управленческую элиту общества. Одновременно с внутриэтническим социальным разделением шло межэтническое расслоение, приведшее к иерархии различных этнических структур и народов, поскольку в человечестве, как в любом иерархически структурированном целом, есть народы, принадлежащие к его элите, и народы-аутсайдеры. **При** этом исторический возраст народов имеет значительно меньшее значение для судьбы нации по сравнению с ее природно обусловленными и социально приобретенными качествами, проявляющимися в национальном характере.

Главенство в обществе может принадлежать, в зависимости от специфики конкретного исторического периода, различным группам *организационно-управленческой элиты* — хозяйственным, военно-

политическим или религиозным (идеологическим) руководителям, что определяет и соответствующую форму государственного правления (преимущественно демократическую, аристократическую или иерократическую).

Организация власти в обществе всегда представляет собой иерархическую структуру, которая в зависимости от степени централизации и количества управленческих ступеней может быть двух-, трех- или четырехзвенной (однозвенная представляет со-

бой крайне неустойчивую, переходную форму). Структура власти во многом обуславливается особенностями конкретного этапа исторического развития. Эволюция форм социального управления носит системно-циклический характер по типу маятниковых колебаний от выраженного децентрализованного, на основе од-нозвенной формы, к такому же выраженному централизованному управлению на основе четырехзвенной формы с центром равновесия на уровне центрально-периферической двухзвенной формы управления. Последовательное прохождение этапов одно-, двух-, трех-, четырех- и снова однозвенности в системе социального управления указывает на завершение глобального управленческого цикла в рамках данного исторического периода и зарождение нового, качественно иного цикла.

Выводы. Человеческое общество представляет собой *биосоциальный феномен*, развивающийся во времени и пространстве по космобиологическим, психологическим и социальным законам. Развитие

социума представляет собой усложнение системы и цепь закономерных, во многом циклических, переходов от сугубо биологической формы существования (с преобладанием военно-политической сферы) через социально-биологическую (с преобладанием производственной сферы) к собственно социальной, духовной сфере общественной жизни (с преобладанием культурной сферы). Общее для всех социумов определяется, прежде всего, их базовыми формами социальной активности (т.е. основными видами человеческой деятельности — политической, экономической и духовной), которые, в свою очередь, обуславливаются потребностями членов социума. Многие индивидуальные потребности генетически жестко зафиксированы, что дает возможность раскрыть потенции одновременно индивида и общества через архетипы коллективного бессознательного, своеобразные гены социального организма. Архетипы являются базисными идеями, основой формирования и развития основных ценностей социума, т.е. их истинное содержание представляет собой циклически

изменяющиеся цели социального развития. Главная роль архетипов состоит в обучении и подготовке к социальному будущему человечества и его отдельных частей.

Основными составляющими биосоциального феномена, каковым является человеческое общество, выступают следующие'

- 1) базовые потребности человека, которые проектируются на социальную активность, ведущую к начальному разделению труда;
- 2) начальное разделение труда как производное неравенства способностей, которое проектируется на организацию трех основ-

ных сфер социальной деятельности — материальную, организационно-управленческую и духовную; 3) разграничение трех основных сфер организации общества, которое проектируется на обособление хозяйственных, политических и духовных руководителей, представляющих собой противопоставленную массам организационно-управленческую элиту общества^; 4) циклически сменяющиеся архетипы коллективного бессознательного, которые проектируются на основные ценности социума и формируют отвечающую данному историческому периоду систему социальных норм и образа жизни в целом.

От характера труда и его разделения зависит структура общества, отличия социальных слоев, которые разнятся по своему типу, нравам, убеждениям, характеру. Совместная трудовая деятельность обязательно приводит к разделению труда, поскольку всякий труд необходимым образом складывается из различных операций. Труд, таким образом, приобретает смысл лишь при наличии его организации (К.Ясперс).

Модель хозяйствования (т.е. социально-экономическая стратегия), применяемая для одной страны, может оказаться несостоятельной и недейственной для другой из-за различий в проявлении фактора культуры. Данное обстоятельство в полной мере касается и отдельных производственно-хозяйственных систем, расположенных в разных регионах и странах.

ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЖИЗНИ

Степень упорядоченности социальных отношений и устойчивости всей социальной системы характеризуется через структуру, обладающую определенной устойчивостью, жесткостью и ступенчатостью (как правило, от одного до четырех уровней с различной степенью централизации). Сознательное начало -- *социальное управление* — способно сочетать объективные и субъективные аспекты общественного развития, оказывать целесообразное воздействие на необходимые изменения (49) *Организация социальной жизни* на макроуровне представляется в форме взаимодействия

двух крупных подсистем — организационно-управленческой и ценностно-нормативной, расхождение которых заключается в конфликте между культурно предписанными стремлениями (архетипами) и социально структурированными средст-

•) *лита* общества представляет собой наиболее приспособленную и наиболее ментально развитую часть социума, которая наилучшим образом приспособлена к конкретным социально-историческим условиям развития данной (социум.1

вами их реализации (организацией власти и общества), что ведет к нарушению или замене социального порядка (Р.Мертон).

Сложноорганизованным системам, к которым относится и человеческое общество, присуще наличие *двух противоположных начал* — организующего и дезорганизующего, которые, взаимодополняясь, стихийно организуют окружающий мир (А.Богданов). Эти противоположные начала отображают две не менее противоположные потребности, также присущие каждой социальной системе — потребность в постоянном развитии и потребность в сохранении стабильного состояния. При этом, если дезорганизующее начало доминирует над организующими связями, это ведет к разрушению социального целого, результатом чего является или преобразование структуры, или ее полный распад (49).

Сущность *дезорганизации* заключается в смене доминирующих основных ценностей, что проявляется в дезинтеграции социальных институтов, ослаблении механизма социального контроля, появлении новых

образцов поведения, изменении привычного образа жизни. Взаимодействие государства и гражданского общества обеспечивает социальной системе состояние *динамического равновесия*, способствует полноценному проявлению процессов самоорганизации на стыке организационного и дезорганиза-ционного начал. *Самоорганизация* зарождается в результате деятельности отдельных индивидов и групп и, выражая их обусловленные архетипами потребности, воздействует на организационно-управленческую элиту общества. Наиболее благоприятной средой для развития самоорганизации является сформированное гражданское общество и правовое государство. В переломные моменты истории невозможно предсказать, в каком направлении будет происходить дальнейшее развитие социальной системы, что определяет невозможность создания единственной, внутренне непротиворечивой модели эволюции (И.Пригожий) Альтернативой выступает только *многомодельное* описание возможных путей развития. Иными словами, социальные системы развиваются по вполне

определенным универсальным, но никоим образом не детерминированным законам (49, 50). Раскрытие закономерностей соотношения организующего и дезорганизующего начал, поддержания "динамического равновесия" и переходов социальной системы от одного состояния к другому позволяет усовершенствовать концепцию социального управления, необходимым компонентом которой должно стать распознавание и поддержание самоорганизующихся сил и свойств социальных систем (49).

'S88

Социальная структура. Социальная структура общества представляет собой многомерную систему, в которой наряду с классами и порождающими их отношениями собственности важное место принадлежит статусу и власти (М.Вебер). Понятие *социальный статус* тесно связано с понятием *социальная роль*. В этом смысле социальная роль оказывается динамической стороной социального статуса, его функцией, ожидаемым поведением в зависимости от положения человека в обществе. *Стратификационная система*, таким образом, представляет собой дифференциацию социальных ролей и является объективной потребностью любого общества (Т.Парсонс). С одной стороны она обусловлена разделением труда и связанной с ним дифференциацией социальных групп, а с другой является результатом действия господствующей в обществе системы ценностей. Социальная стратификация — это дифференциация населения на классы и слои в иерархическом ранге (П.Сорокин).

Распределение политической, экономической и любой

другой власти в пределах конкретного общества определяется структурой соответствующего социального порядка, основой которого выступают социальные страты и политические партии (М.Вебер).

В любом обществе и во все исторические времена происходит борьба между силами стратификации и силами выравнивания (борьба организующего и дезорганизующего начал), т.е. существуют *циклы*, в которых усиление социального неравенства сменяется его ослаблением (что тождественно циклам социального управления с ритмическим усилением и ослаблением централизации, увеличением и уменьшением звенности). К факторам, влияющим на интенсивность стратификации, относятся размер социальной общности, а также биологическая, психологическая и социальная однородность или разнородность социума (П.Сорокин).

В процессе исторических изменений первоначальная слитность социума заменяется выдвиганием на передний план политической системы. Затем приходит черед функционального приоритета экономики. После

этого наступает ситуация, когда приоритет остается только у духовной сферы — науки, религии, философии (Н.Луман). Разрушение духовных приоритетов вновь выдвигает на передний план политику, после чего цикл доминирующих сфер общества начинается заново. При этом *экономическая сфера* общества (так же, как и эмоционально-сенсорная у человека) выполняет функции адаптации, *политика* (волевая

сфера) — целедостижения, а *культура* (познавательная сфера) — создания и поддержания образцов взаимодействия в системе (Т.Парсонс).

Может быть установлено *четыре главных типа* стратификационных систем: рабство, касты, сословия и классы. При этом, если первые три зависят от санкционированного правом или религией неравенства, то классовое разделение "официально" не признается; оно происходит вследствие влияния, главным образом, экономических факторов на материальные обстоятельства жизни людей. Иными словами, классы возникают из-за неравенства во владении и контроле за материальными ресурсами. Классы имеют важнейшее значение в современных обществах. Большинство западных ученых принимают разделение общества на высший, средний и рабочий класс. При этом у представителей различных классов достаточно сильно развито классовое сознание. Классы, в свою очередь, также стратифицированы (Э.Гидденс).

Укрупненная классовая классификация, таким образом, различает *три основных класса*, которые, в

свою очередь, могут быть стратифицированы до семи уровней, что отвечает психологической классификации общих и специальных способностей человека (Э.Джекс, В.Браун), являющихся одним из природных оснований социальной стратификации. Учет природно обусловленных особенностей индивидов, выступивших начальной базой социального неравенства, необходим при формировании любой социальной структуры, всегда являющейся в форме той или иной иерархии. При этом индивиды с одинаковой группой способностей должны занимать и одинаковые социальные позиции, а расстояние между ближайшими социальными слоями не должно, в идеале, разниться больше, чем на один уровень способностей. На этой же основе может быть определено оптимальное количество ступеней социального управления, а также необходимое соотношение между верхними и нижними этажами социальной пирамиды.

Социальная мобильность. Интенсивность и всеобщность социальной мобильности изменяется от общества к обществу, от одного периода исторического

времени к другому. В истории социальных организмов усматриваются циклы относительно подвижных и неподвижных периодов (П.Сорокин). По степени перемены и другим социальным характеристикам справедливо различать подвижные (открытые) и неподвижные (закрытые) *типы обществ* (К.Поппер). Важнейшими каналами *социальной циркуляции* ("лифтами") являются семья, церковь, армия, политичес

кие, экономические и профессиональные организации. Эти же социальные институты представляют собой особый механизм *социального контроля* ("сито"), который, во-первых, осуществляет социальное тестирование индивидов для установления адекватного выполнения ими социальных функций; во-вторых, проводит селекцию (отбор) индивидов для определенных социальных позиций; в-третьих, распределяет членов общества по различным социальным стратам. *Основная цель* такого социального контроля — распределить членов общества в соответствии с их способностями и личностными качествами для успешного выполнения социальных функций. При этом такие социальные институты, как семья, церковь, школа представляют собой механизмы тестирования общих способностей индивидов, необходимых для успешного выполнения многих социальных функций. Другие институты, подобно политическим, экономическим и профессиональным организациям, являются механизмами, которые тестируют специальные способности, необходимые для

успешного выполнения профессиональных функций в определенной области человеческой деятельности. Поэтому любому социальному реформатору и политическому лидеру следует обратить особое внимание на эти тестирующие и селекционирующие *социальные механизмы*, поскольку от характера данного "сита" в значительной степени зависит как характер верхних, так и характер нижних слоев социальной пирамиды (П.Сорокин).

Элита и массы. Доля элиты в структуре всего населения — фактор немаловажный, поскольку верхние этажи социального здания должны быть пропорциональны нижним, иначе здание может рухнуть. А это значит, что существует оптимальное соотношение верхних слоев по отношению ко всему населению, значительное отклонение от которого губительно для любого общества. Таким образом, есть потенциальная возможность перепроизводства или недопроизводства кандидатов в верхние социальные слои, что одинаково чревато различными социальными потрясениями (П.Сорокин).

Существует непреложный *социальный закон*, согласно которому во всяком обществе независимо от места и времени его развития имеется фундаментальное разделение на два политических класса, первый из которых представляет собой правящий класс, составляющий всегда меньшинство общества, его элиту, а второй, более многочисленный, контролируется и направляется первым (Г. Моска).

Элита — это высший привилегированный слой или слои социальной структуры, осуществляющие функции социального уп-

равленил, формирования и развития материальной и духовной культуры в определенном, отвечающем требованиям социально-исторических условий, направлении. К элите относятся члены социума, пользующиеся наибольшим престижем, статусом, богатством и занимающие ведущее положение в политической, экономической и культурной жизни общества. Элита не обязательно включает лучших членов общества (например, элита гитлеровского государства вряд ли объединяла наиболее достойных представителей немецкого народа), но обязательно — наиболее "статусных". Поэтому элиту нельзя рассматривать как всегда передовую, избранную часть того или иного социума, но всегда как наиболее активную часть общества, находящегося в определенной ситуации исторического развития, и актуально ориентированную на политические, экономические или духовные цели данного конкретного социума. Социальная история, таким образом, представляется как совокупность различных социокультурных циклов, характеризующихся господством тех или иных основных

ценностей и соответствующих им типов элит.

Разделение населения любой страны на элиту и массу — явление закономерное, не зависящее от воли людей. Однако формирование элиты по определенным признакам подвластно целенаправленному управлению. Поэтому вопросам тестирования и отбора достойной элиты, направленной на действенное служение обществу, необходимо придавать первостепенное значение в теории и практике социального менеджмента. Этим целям служат специальные механизмы социальной селекции (семья, церковь, школа, политические, экономические и профессиональные организации), а также социальные механизмы "прополки", позволяющие выдвигать в правящую элиту достойных людей и устранять недостойных* (П.Сорокин, Конфуций).

Социальный характер. *Социальный характер* представляет собой основную часть, ядро структуры характера, свойственные большинству членов определенной социальной группы, культуры, в то время, как индивидуальный характер — это то, чем лю-

ди, принадлежащие к одной и той же группе или культуре, отличаются друг от друга (Э.Фромм, Д.Рисмен). Установлена взаимосвязь между различными историческими эпохами и типами социального характера. При этом ни один этнос не является монолитным ни в характеристике населения, ни в экономической, политической и духовной сферах — разные социальные группы

О социальных механизмах подробнее см
ЩсКи и ГВ Основы кадрового менеджмента Учебник
— К, 1991 — Г 132-136

и регионы представляют различные стадии социального развития, а социальный характер отражает эти различия. Потому различают социальные характеры люмпенов, рабочих, аристократов и других социальных слоев, а также исторические типы характеров, соответствующие различным периодам социальной истории. Иными словами, социальный характер — это характер определенных социальных групп, классов, наций, народов; каждому обществу, каждому его слою в каждый исторический период свойственен определенный тип социального характера.

Выводы. Закономерно повторяющаяся, циклическая смена *основных ценностей*, заложенных в архетипах коллективного бессознательного, влечет за собой смену исторических периодов, типов обществ, типов духовной, материальной и организационной культур, что естественным образом отражается на преобладании соответствующих психических сфер (познавательной, волевой, эмоциональной) в социальном целом и, как следствие, формировании соответствующих типов социального характера, доминирующих сфер общества

(духовной, политической, экономической) и типов хозяйствования-

Будущее всегда подобно прошлому (Конфуций), поэтому в *социальном управлении* необходимо постоянно учитывать исторический опыт предшествующих поколений, а также следить за тем, чтобы социальные функции были не номинальными, а реальными, т.е. каждый член общества должен фактически выполнять обязанности, определяемые его социальной ролью.

Социальное неравенство — следствие природного неравенства людей. Оно в определенной степени искусственно, но необходимо для создания и поддержания социального порядка. При этом занятые преимущественно умственным трудом управляют занятыми преимущественно физическим трудом, и управляемые всегда содержат тех, кто ими управляет (Конфуций). Наиболее общим признаком привилегированных социальных слоев является статусная квалификация, всегда направленная против выполнения физического труда (М.Вебер), а наиболее

социально значимые профессии те, которые связаны с организационно-управленческими функциями, что требует от их исполнителей соответствующего уровня развития личностных качеств, специальных способностей и образования (П.Сорокин).

УПРАВЛЕНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОГРЕСС

В человечестве существует *два основных подхода* к социальному прогрессу, которые можно обозначить как техноцентрист-

ский и антропоцентристский. *Первый* характеризуется экстра-вертированностью, ориентацией на все новые технические усовершенствования и изобретения, противопоставлением человека и природы, а *второй* — интровертированностью, ориентацией на самосовершенствование и развитие духовности, слиянием человека и природы без посредничества техники. Техноцентристский подход более проявляется в культуре Западного полушария, а антропоцентристский — в культуре Восточного. *Славянский мир* является как бы водоразделом между западноевропейским и восточноазиатским мирами. Его ориентации свойственна двойственная направленность, дальнейшая поляризация которой определит его окончательную принадлежность либо к техноцентристскому, либо к антропоцентристскому направлению в социальном развитии, что будет иметь далеко идущие последствия для судеб всего человечества. Дело в том, что путь развития *техники*, имеющий своей основной целью покорение природы для удовлетворения материальных потребностей человека, является, на наш

взгляд, путем исторического тупика, поскольку при достижении определенного уровня технического развития удовлетворение человеческих потребностей станет настолько полным, что нужда (этот вечный мотив прогресса) в дальнейшем техническом развитии попросту отпадет. Результатом станет своеобразная атрофия технических способностей человека, а потомки технических гениев станут неспособны поддерживать и эксплуатировать сложные технические системы, что естественным образом приведет к глобальной катастрофе. Поэтому антропоцентристский подход в социальном прогрессе представляется нам более перспективным с точки зрения выживания и дальнейшего развития человечества.

Идеалы социального устройства, выражающиеся в основных идейно-политических течениях консерватизма, либерализма, демократизма, социализма и анархизма, отражают преобладание различных, но находящихся в социуме одновременно на всех его исторических этапах основных ценностей. Победа в том или ином социуме одних ценностей над другими

обуславливает в данном социуме или в глобальных масштабах смену главных типов культур (суперсистем по П.Сорокину), носителями которых выступают соответствующие типы социального характера (по Д.Рисмену), которые, в свою очередь, определяют преобладание тех или иных социальных идеалов, находящихся свое отражение в соответствующих политических течениях.

Господство и политическая борьба. Существует три основных легитимных *типа господства* и подчинения: патриархальный, ха-

ризматический и легальный (М.Вебер). *Политика* означает стремление к участию во власти и осуществлении господства или к оказанию влияния на распределение власти между государствами или внутри государства. *Государство* же представляет собой отношения господства людей над людьми, опирающееся на легитимное насилие как средство. Политическое господство организуется как предприятие, требующее постоянного управления, осуществляемого через штаб управления (человеческие ресурсы) и вещественные средства управления (материальные ресурсы) (М.Вебер). Преданность штаба управления лидеру обеспечивается методами поощрения (мотивы любви по Н.Макиавелли) и наказания (мотивы страха). При этом от того, откуда политический лидер (высшая государственная инстанция) рекрутирует свой штаб управления, существенным образом зависит структура политического строя, а также своеобразие политической (организационной) культуры в целом.

Профессиональными политиками становятся по двум основным причинам: чтобы жить "для" политики либо

"за счет" политики (М.Вебер). Чтобы жить "для" политики, необходимо быть независимым от доходов, которые может принести политика, т.е. быть достаточно богатым и обладать необходимыми нравственными качествами ("плутократическое" рекрутирование политических руководящих слоев). В таком случае руководство политикой будет являться своего рода почетной деятельностью. Однако, на деле в политику рвутся большей частью неимущие, стремящиеся жить именно "за счет" политики. Поэтому современная борьба между политическими партиями — это, прежде всего, борьба за должности, представляющие собой формы специфически гарантированного обеспечения. Противостоять этому в определенной степени можно за счет целенаправленного социального тестирования, отбора и подготовки профессиональных государственных служащих, не состоящих в политических партиях (П.Сорокин, М.Вебер).

Превращение политики в предприятие, которому требуются навыки в *борьбе за власть*, знание ее методов, созданных современной партийной системой,

обусловило разделение социальных функционеров на две категории: профессиональных и политических чиновников. Политические чиновники при смене очередного кабинета покидают свои посты, а профессиональные остаются (М.Вебер).

Профессиональные политики, как *вожди*, так и их *свита*, могут быть классифицированы в историческом аспекте в соответст-

вии с циклами исторических времен, типов культур и господствующих сословий*. Вначале верховная власть опиралась на клириков (монашествующих) и грамматиков, что характерно для религиозно-духовных эпох иерократического господства. Их сменила придворная знать (дворянство) героико-романтических эпох аристократического господства. Дворян сменили буржуа, что характеризовало наступление гражданских эпох и господства "третьего сословия", а последних — разночинцы (т.е. люмпенизированные и маргинальные слои интеллигенции) современной эпохи. При этом одновременно с подъемом профессионального чиновничества возникали путем незаметных переходов "руководящие политики", т.е. главенствующие советники монархов и диктаторов (например, великий визирь, премьер-министр и т.д.).

Вожди и их свита (штаб) как политически активные элементы свободной вербовки и пассивная масса избирателей — три необходимые составляющие любой *партии* (М.Вебср). Фактическая власть внутри партии находится либо в руках руководителя партийного

аппарата, либо в руках того, кто эту партию финансирует ("босс"). Вождем партии становится тот, кому подчиняется аппарат.

Пути социального обустройства. Существуют *три основные формы* социального управления (теократия, аристократия и демократия) и три извращенные (тирания, олигархия и анархия). Первые легко переходят во вторые из-за своего подобия, что выражается в *циклическом кругообороте форм правления* (Платон, Аристотель, Н.Макиавелли, Г.Гегель). Главным содержанием любого современного политического строя должен быть механизм постоянного обуздания власти, социальный механизм ограничения присущего власти зла, т.е. *механизм легитимности* (К.Ясперс). В настоящих условиях формами такого механизма выступают правовое государство и парламентская демократия, при которых невозможно непрерывное замещение правительственных должностей одними и теми же лицами. Гарантом функционирования такого механизма является элитарный, аристократический слой,

постоянно пополняющийся из различных слоев населения посредством отлаженной системы социального тестирования, отбора и распределения индивидов в зависимости от их заслуг (меритократия по М.Янгу). Формирование меритократии должно проводиться в соответствии с объективными законами социальной мобильности, предусматривающими как социальное

Подробнее см Щ е к и н Г В Социальная философия истории (теория социального развития) — К , 199[^]

восхождение, так и социальный спуск (П.Сорокин), а также периодическим использованием механизма "прополки", обеспечивающего удаление из элитарного слоя аутсайдеров. Проведение выборов и формирование политической элиты осуществляют оппозиционные друг к другу партии, которых в свободном обществе обязательно должно быть несколько. Для того, чтобы партии представляли собой организации достойных людей, необходимо целенаправленное воспитание и образование всего общества: известно, что "каждый народ достоин своего парламента". Достичь этого можно через нормализацию функционирования социальных механизмов тестирования, селекции и распределения индивидов в обществе для успешного выполнения ими соответствующих социальных функций (П.Сорокин, К.Ясперс).

Социализм, предполагающий организацию совместной работы и совместной жизни людей под углом зрения Справедливости, является универсальной тенденцией современного общества. Его основными предпосылками стали механизация орудий труда, не-

обходимость совместной работы, планирование, бюрократизация управления, омассовление общества и атеизм. Господство всех неминуемо приводит к господству масс (охлократии), которое, не являясь устойчивой формой коллективной жизни, неизбежно перерастает в тиранию сталинско-гитлеровского типа (К.Ясперс). Преградой на пути сползания общества к охлократии и тирании и, одновременно, условием его восхождения к высшим формам социальной жизни является восстановление основных социальных институтов общества (семьи, церкви, школы) и обеспечение их взаимосвязи в организации нравственного воспитания и духовного образования членов социума.

Схематически *современный политический строй* в развитых странах мира может быть представлен следующим образом: политический лидер (монарх или президент) осуществляет легитимное господство посредством организации трех ветвей власти — законодательной (избираемый парламент), исполнительной (назначаемый кабинет министров) и

судебной (независимый судебный орган). Премьер-министром (главой кабинета) становится "вождь" победившей на выборах партии, а посты основных министров занимает его свита (штаб управления). Должности заместителей министров и ниже замещаются не партийными, а профессиональными чиновниками, которые остаются в государственном аппарате и при очередной смене руководства.

Система социального менеджмента. История развития мирового менеджмента насчитывает несколько *управленческих револю-*

ций, знаменующих собой поворотные моменты в теории и практике социального управления и соответствующих основным историческим вехам циклической смены типов культур и социальных сословий: власть духовного сословия постепенно вытесняется господством аристократии, на смену которой закономерно приходят буржуа, а последних сменяют наемные работники, "пролетарии управления", после чего социально-управленческий цикл может начаться заново.

В мире все системно. Главным свойством *социальных систем* является то, что их основным элементом являются люди, выступающие одновременно объектом и субъектом социального управления. Социальные системы условно подразделяются на три основных вида: социально-политические, социально-культурные и социально-экономические. Генезис социальных систем привел к тому, что внутренне присущее им управление превратилось в самостоятельную область деятельности и выделило три главных *сферы организации общества* — политику, экономику, культуру, в связи с чем

различают три основных вида социального менеджмента — материальной, духовной и административно-государственной сферы.

Любая система является совокупностью элементов, обладающих рядом присущих им свойств и выступающих в качестве структурообразующих частей системы. Каждая социальная система состоит из двух самостоятельных, но взаимосвязанных *подсистем*: управляемой и управляющей. Важнейшим элементом управляющей системы является организационная структура управления (91).

В каждой социальной системе и ее подсистемах (управляющей и управляемой) имеются однородные группы элементов, образующие *системы низшего уровня*: техническую, технологическую, экономическую, организационную и социальную. Каждая такая система в определенные периоды развития социальных целых может занимать доминирующее положение, характеризуя тем самым особенности организационной структуры управления (ведущее положение технико-технологических,

организационно-правовых, экономических или социальных служб), а также господствующее положение в сфере социального управления представителей тех или иных *управленческих профессий*. При этом смена ведущих позиций представителей различных управленческих профессий соответствует, на наш взгляд, циклическому превалированию то организационно-технической, то социально-экономической стороны управления, а также одной из систем низшего уровня, что показано на рисунке 33.

Инженеры Экономисты, финан-

Юристы

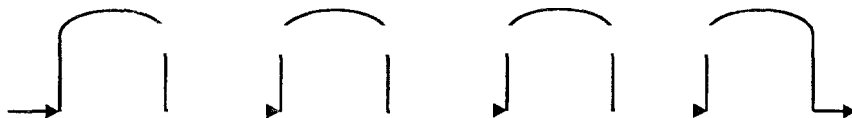
Социологи, пси-

(технико-техноло-

систы

(экономичес-

(организацион-хологи (социаль-



гическая система)

кая система)ная система)

Н

ОТСУ)

<СЭСУ]

(ОТСУ]

[СЭСУ

СЭСУ

ОТСУ

СЭСУ

ОТСУ

Условные обозначения:

СЭСУ — социально-экономическая сторона управления;

ОТСУ - организационно-техническая сторона управления.

Рис.33. Циклическая смена ведущих систем и сторон управления

Управление всегда иерархично. Каждый его уровень представляет собой соответствующее звено

социального управления, состоящее из взаимосвязанных управляемой и управляющей подсистем, организационно-технической и социально-экономической сторон управления. Связь между подсистемами и сторонами управления осуществляется с помощью информации. Каждая социальная система самоуправяема. Ее деятельность и развитие подчинены определенной глобальной цели, а элементы и подсистемы имеют локальные задачи, решению которых подчинено их существование. Функционирование таких систем и управление ими являются не только процессом сохранения их целостности и определенности, но и процессом перевода в новое качественное состояние (91).

Начальным пунктом социального управления является формирование и выбор целей управления и вытекающих из них задач, что вытекает из результатов анализа развития общества, его основных сфер и систем. Результатом управления являются управленческие решения, а также реализация функций управления.

Система управления — это форма реализации взаимодействия и развития отношений менеджмента, выраженных прежде всего в законах и принципах управления, а также в механизмах, функциях, структуре, объектах, методах, кадрах и процессе управления.

Каждая *социальная организация* имеет пять постоянных характеристик, эффективное управление которыми является залогом успешной управленческой деятельности: 1) цели деятельности; 2) культура; 3) власть (иерархия); 4) человеческие ресурсы; 5) материальные ресурсы. Всякая управленческая деятельность выражается в определенном *стиле руководства*, под которым по-

нимается типичная для лидера система приемов воздействия на ведомых. Стил ь менеджмента находит свое отражение в тех или иных формах социального управления в зависимости от преследуемых руководством целей и исповедуемых им ценностей, а также конкретной ситуации управления.

Выводы. Всемирная история, представляющая собой развитие социальных организмов в различных государственных формах, включает определенные *типы социального устройства* и соответствующие им *всемирно-исторические этносы* (Гегель), а также *сословные слои*, являющиеся социальной базой тех или иных государственных форм. Так, социальной базой господствующей в свое время теократии выступало жреческое сословие восточно-азиатских этносов; социальной базой античной демократии являлось сословие греческих полисов, наиболее отвечающее современному понятию интеллигенции; аристократический строй римлян опирался преимущественно на военное сословие; буржуазный строй, впервые введенный в социальную практику

германскими народами преимущественно в форме конституционной монархии, опираясь на бюргерство, "третье сословие" социальной иерархии. Социальной базой социализма, выпавшего в основном на долю славянских народов, явились люмпенизированные и маргинальные слои, поскольку духовенство, дворянство, купечество и действительно передовая интеллигенция, как правило, участия в проведении этого социального эксперимента не принимали, а, напротив, зачастую выступали против коммунистической идеологии и ее практических методов. Восстановление присущего *славянскому этносу* в качестве доминирующего (как и у древнегреческого этноса) рационально-мыслительного начала позволит ему занять авангардные позиции в евроазиатском мире и активно участвовать в его исторически обусловленном социальном обустройстве.

Одной из доминирующих *тенденций* в истории человечества на всем протяжении его развития была борьба двух противоположных начал — демократии и тирании, что отражает столкновение и постоянное

соперничество о двух принципов в организации политического строя, а также двух составляющих каждого социума — гражданского общества и политического государства (59). Это — борьба разнонаправленных социальных тенденций: между стремлением к неограниченной свободе и необходимостью организации коллективной жизни. Одним из оптимальных путей разрешения объективно существующего конфликта между обществом и государством в современных условиях социального раз-

вития является *смешанная форма правления* в виде конституционной монархии или президентской республики, при которой достигается искомое соотношение между стремлением гражданского общества к ограничению государственной власти (парламентское начало) и стремлением государства к единоличной власти над обществом (монарх, президент).

Диктатура бонапартистского или цезаристского типа является органическим продолжением и логическим завершением всякой *социальной революции*, при которой первоначальная идея демократии через определенный период большей или меньшей анархии переходит в свою противоположность — тиранию (59). Поэтому основной задачей социальных реформаторов является не революционное ускорение социальной истории, а осознанное следование ее эволюционному развитию, что возможно только на основе познания и использования в общественной практике объективных социальных законов.

Политика — это сфера относительного, а

нравственность, духовность — область абсолютного (Н.Макиавелли, М.Вебер). С этим связана идея разделения властей на религиозную (духовную), относящуюся к области иррационального, и на политическую (светскую), относящуюся к области рационального. Светская власть, в свою очередь, подразделяется на три относительно независимые, но друг с другом связанные *ветви власти*, отображающие в определенной степени основные психические и социальные сферы — законодательную (интеллектуальная сфера), исполнительную (волевая сфера) и судебную (эмоциональная сфера, поскольку главным назначением этой ветви власти является прежде всего удовлетворение чувства справедливости).

Единственно возможной формой эффективной деятельности любой социальной силы, преследующей определенную цель (прежде всего, массовых движений и политических партий), является *организация*, имеющая соответствующую структуру и функции, построенные в иерархическом порядке. Поэтому любое, какое бы ни было в начале демократическое социальное

устройство, со временем неизбежно переходит к иерархическому устройству различной степени жесткости. Расслоение некогда однородной и единой массы участников общественного движения на руководящее меньшинство и руководимое большинство выступает объективной неизбежностью развития всякой политической организации (Р.Михельс, М.Острогорский). Руководящее меньшинство, при этом, выдвигает из своей среды лидера (вождя, фюрера, дуче), который сосредоточивает власть и управление

в своих руках. При каждом лидере в любой социальной организации имеется фигура "великого визиря", являющегося зачастую по своим личностным характеристикам психологическим антиподом лидера и выполняющего функции "доверенного лица" руководителя (типичный, хотя не всегда обязательный, пример — фигура первого заместителя).

Авторитет или власть политического лидера коренится в поддержке сторонников, которые видят в нем образец мудрости, воли и справедливости. *Лидер* всегда должен соотносить свои действия с законами необходимости, а также с образом поведения подчиненных и их психологией. Если лидер стремится достигнуть признания и власти, ему необходимо пользоваться символами, проистекающими из мотивов любви и мотивов страха. При этом поступать нужно так, чтобы страх не перерос в ненависть. Для этого лидеру необходимо не посягать на имущественные и личные права подчиненных. Управляя людьми, их надо либо поощрять, либо наказывать, сочетая то и другое в зависимости от конкретных обстоятельств. При этом

поощрениями люди дорожат — когда они невелики и редки, наказание же лучше осуществлять сразу и в больших дозах. Цель управления необходимо соотносить с имеющимися средствами, а средства с конкретными обстоятельствами ситуации управления (Н.Макиавелли).

Законы социального развития и управления *объективны*, не зависят от сознания и воли людей, однако их действие проявляется только в человеческой деятельности и, следовательно, зависит от того, насколько полно учитываются требования объективных законов. Основные положения *теории социального управления* группируются вокруг ее законов и через них обнаруживают связь друг с другом, так как именно в них раскрываются содержание теории менеджмента, основные принципы, функции, методы и структуры, а также особенности процесса управления. Данную взаимосвязь можно представить в следующей последовательности: законы социального развития —[^] социальные законы данного исторического этапа —[^] законы социального управления —[^] принципы

менеджмента —^ формы и методы управления. При этом системы законов и принципов управления изменяются в процессе *социального развития*, хотя полностью не исчезают, поскольку выражают объективные требования к системе социального управления. Формы* же и методы использования законов и принципов на различных этапах общественного развития могут и должны быть различными (91).

ЛИТЕРАТУРА

1. *Алексеева Т.* Полезна ли философия политике? // *Общественные науки и современность.* — 1993. — № 3. — С.103-113.
2. *Алтухов В.* Политика и видение будущего // *Общественные науки и современность.* - 1992. - № 3. - С.38-46.
3. *Американская социологическая мысль: Тексты* / Под ред. В.И.Добренко-ва. - М., 1994. - 496 с.
4. *Андреева Г.М.* Социальная психология. — М., 1980. ~ С.
5. *Анурин В.Ф.* Проблема эмпирического измерения социальной стратификации и социальной мобильности // *Социологические исследования.* — 1993. — № 4. — С.87-96.
6. *Аристотель.* Сочинения: В 4-х т. / Пер. с древнегреч. — М., 1983. — Т. 4. - 830 с.
7. *Барбер Б.* Структура социальной стратификации и тенденции социальной мобильности // *Американская социология.* — М., 1972.

8. *Белый А.* Символизм как миропонимание / Сост., вступ. ст. и прим. Л.А. Сугай. — М., 1994. - 528 с.
9. *Бердяев Н.А.* Истоки и смысл русского коммунизма. — М., 1990. — 224 с.
10. *Бердяев Н.А.* Судьба России. Опыты по психологии войны и национальности. — М., 1990.
11. *Библер В.С.* От наукоучения — к логике культуры: Два философа, введения в двадцать первый век. — М., 1990. — 413 с.
12. *Блейк Р.Р., Мутон Дж.С.* Научные методы управления / Пер. с англ. — К., 1992. -143 с.
13. *Бляхман Л.С., Социлин Б.Г., Шкаратан О. И.* Подбор и расстановка кадров на предприятии. — М., 1968. — 168 с.
14. *Богданов А.* Всеобщая организационная наука. — М., 1989- — С.215.
15. *Булгаков С.Н.* Философия хозяйства. — М., 1990. — 412 с.
16. *Василенко И.А.* Административно-государственное управление как наука // Социологические исследования. — 1993. — № 8. — С.88-95.; 1994. — № 4. — С.98-107.

17. Вебер М. Избранные произведения; Пер. с нем.; Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н.Давыдова; Предисл. П.П.Гайденко. — М., 1990. — 808 с.

18. Вебер М. Избранное. Образ общества; Пер. с нем. — М., 1994. 704 с.

19. Вебер М. Основные понятия стратификации // Социологические исследования. — 1994. — № 5. — С.147-156.

20. *Вейлл П.* Искусство менеджмента; Пер. с англ - М., 1993. — 224 с.

21. *Волконский А.* О трех ветвях русского древа и ... сепаратизме // Русский рубеж. - 1991. - С.6-17.

22. *Гаевский Б.А.* Программа курса "Основы науки управления" ~ К., 1994. — 37с-

23. *Гегель Г.В.Ф.* Философия права; Пер. с нем. — М., 1990 — 524 с.

24. *Гидденс Э.* Стратификация и классовая структура // Социологические исследования. — 1992. - № 9. — С.112-124; 1992. - № 11. — С.107-120.

25. *Годфруа Ж.* Что такое психология: В 2-х т/ Пер. с франц. — М., 1992.

26. *Гончаров В.В.* Руководство для высшего управленческого персонала. — 1993.

27. *Горохов Б.* Прогнозирование: краткое методологическое руководство // Проблемы теории и практики управления. — 1995. ~ № 1. — С.63, 68, 126.

28. Государство и управление в США / Ин-т США и Канады; Отв. ред. Л.И.Евченко. - М., 1985. - 303 с.

29. *Грейсон Дж.К. мл., О'Делл К.* Американский менеджмент на пороге XXI века; Пер. с англ. — М., 1991. — 319 с.

30. *Гумилев Л.Н.* География этноса в исторический период. — Л., 1990.

31. *Гурт Б.* Державне управлтня / Пер. з франц. В Шовкуна. — К., — 165 с.

32. *Декарт Р.* Сочинения в 2 т. / Пер. с фр. и лат. — М, 1989.

33. *Демидов А., Шортов Р.* Интеграция общества в постготалитарный период // Общественные науки и современность. — 1993. — № 3. — С.156-163.

34. *Дидро Д.* Сочинения в 2 т.: Пер. с фр. — М, 1991.

35. Древнекитайская философия. В 2-х т. — М., 1972-1973, Т.т. — С.86-243-

36. *Зимичев А.М.* Психология политической борьбы. - К., 1992. — 182 с.

37. *Кадзума Татеиси.* Вечный дух предпринимательства: Практическая философия бизнесмена. Пер. с англ. — К., 1992. — 200 с.

38. *Карлейль Т.* Теперь и прежде. — М., 1994. — 415 с.

39. *Клизовский А.* Основы миропонимания Новой эпохи. — Магнитогорск, 1994. - 850 с.

40. *Конфуций.* Изречения / Пер., предисл. и коммент. И И.Семенянко. — М., 1994. - 128 с.

41. *Кравченко А.И.* Макиавелли: технология эффективного лидерства // Социологические исследования — 1993. — № 6. — С.135-143.

42. *Кравченко А.* Управленческие революции // Соц.труд. — 1991. — № 1. — С.49-54.

43. *Краешков Б.И.* Пути развития общества. — К., 1994. — 32 с.

44. Краткий политологический словарь / Под ред. С.Г.Рябова, З.И.Тимошенко. - К., 1992. - 104 с.

45. Краткий политический словарь. — 5-е изд., доп. — М., 1988 ~ 478 с.

46. Краткий словарь по социологии / Под общ ред Д М Гвишиани, Н.И.Лапина; Сост. Э.М.Коржева, Н.Ф.Наумова. — М, 1988. — С.68

47. Краткая философская энциклопедия. — М., 1994. — 576 с.

48. *Крутецкий В.А.* Психология.»— М., 1986
49. *Кузнецова М.* Дезорганизация и организация как свойства социальных систем // Проблемы теории и практики управления. - - 1994 — № 6. — С.93-98.
- 50. Кузьмин М.** Самоорганизация и социозволюция /' **Философская и социологическая мысль.** — **1994.** — № 9-10. - С.99-135.
51. Курс для высшего управленческого персонала — М, 1971 - 807 с.
52. *Ладанов И.Д.* Практический менеджмент В 3-х частях — М, 1992.— 599 с
53. *Лосев А.Ф.* Философия. Мифология Культура — М, 199! — 525 с.

54. *Лосскый И.О.* Условия абсолютного добра: Основы этики; Характер русского народа. — М., 1991. — 368 с.

55. *Лучицкая С.И.* Власть как социальная практика. Исторические и антропологические исследования // Вопросы истории. — 1993. — № 6. — С.174-176.

56. *Макиавелли Н.* Государь / Пер. с ит. — М., 1990. — 84 с.

57. *Малявин В.В.* Конфуций. — М., 1992. — 335 с.

58. *Манхейм К.* Диагноз нашего времени / Пер. с нем. и англ. — М., 1994. -700с.

59. *Медушевский А.Н.* Демократия ч тирания в новое и новейшее время // Вопросы философии. — 1993. — № 10. — С.3-24.

60. *Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента / Пер. с англ. - М., 1993. - 702.

61. *Монтень М.* Опыты. Избранные произведения в 3-х томах / Пер. с фр. — М-, 1992.

62. Народы мира: историко-этнографический справочник / Гл. ред. Ю.В.Бромлей. - М., 1988.

63. *Ницше Ф.* Сочинения в 2 т. / Пер. с нем. — М.,

1990.

64. Общая психология / Под ред. А.В.Петровского. — М., 1986.

65. Организация управления общественным производством: Учебник / Под ред. Г.Х.Попова, Ю.И.Краснопояса. 2-е изд.. — М., 1984. — 256 с.

66. *Ортега-и-Гассет Х.* Что такое философия? — М., 1991. — 408 с.

67. *Платон.* Собрание сочинений в 4 т. / Пер. с древнсгреч. — М., 1990-1994.

68. *Плутарх.* Застольные беседы. — Л., 1990. — 592 с.

69. Политология: Энциклопедический словарь / Общ. ред. и сост. Ю.И.Аверьянов. — М., 1993. — 431 с.

70. *Попов А.В.* Теория и организация американского менеджмента. — М., 1991.

71. *Поппер К.Р.* Открытое общество и его враги. / Пер. с англ. — М., Международный фонд "Культурная инициатива", 1992. — Т.1 и 2.

72. *Поеное М.Э.* История Христианской Церкви (до разделения церквей — 1054 г.). — Брюссель, 1964. — 614 с.

73. *Похлебкин В.В.* Словарь международной символики и эмблематики. — 2-е изд. — М., 1994. — 560 с.

74. *Пригожим И., Стенгерс И.* Порядок из хаоса. — М., 1986. — С.247.

75. Психология: Словарь / Под общ. ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. — 2-е изд., испр. и доп. — М., 1990. —494 с.

76. *Рисмен Д.* Некоторые типы характера и общество // Социологические исследования. — 1993. - № 3. — С.121-129.

77. *Руткевич Е.Д.* Типология социального характера Д.Рисмсна // Социологические исследования. — 1993. — № 3. — С.118-121.

78. Самосознание европейской культуры XX века: Мыслители и писатели Запада о месте культуры в совр. об-ве. — М., 1991. — 366 с.

79. *Сайков Н.Я.* Разрушающая и созидающая роль идеи. — К., 1995 — 902 с.

80. *Сикорский И.А.* Всеобщая психология с физиогномикой. — К., 1912

81. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А.М.Прохоров. — 3-е изд — М., 1985- — 1600с.

82. Современная западная социология: Словарь — М., 1990. — 432 с.

83. Современный бизнес: Учебн. в 2 т. — / Пер. с англ. Д-Дж Речмси, М.Х.Мескон, КЛ.Боуви, Дж.В.Тилл. - М., 1995. - Т. 1 - 431 с.

84. *Соколова Р О* пользе политической философии // Общественные науки и современность. — 1992. — № 5. — С.73-83.

85. *Сорокин П.А.* Человек. Цивилизация. Общество / Общ ред., сост. и пре-дисл. А.Ю.Согомонова / Пер. с англ. — М-: Политиздат, 1992. — 543 с.

86. Социальная психология / Под ред. Е.С.Кузьмина, В.Е.Семенова. — Л., 1979.

87. *Стрижевская Ю.* Переходы от авторитарных режимов // Общественные науки и современность. — 1993. — № 3. — С. 145-154.

88. Сумерки богов / Сост. и общ. ред. А.А.Яковлева / Пер.—М., 1990.— 398 с.

89. *Только-Грынцевич.* Поляки // Русский Антропологический журнал. — 1901. -Кн.1.

90. *Тацит К.* Сочинения. В 2-х т. — СПб., 1993. — 734 с.

91. Теория управления социалистическим производством: Учебник / Под ред. О.В.Козловой. — 2-е изд. — М., 1983. — 432 с.

92. *Тамилов В.* Формирование организационной культуры экономических систем // Проблемы теории и практики управления. — 1995. — № I. — С.69-73.

93. *Трейси Д.* Менеджмент с точки зрения здравого

смысла. Настольная книга / Пер. с англ. — М., 1993. — 160 с.

94. Управление народным хозяйством: Словарь / Под ред. Р.А.Белоусова;

Сост. Н.И.Иванова. — М., 1983. — 207 с.

95. Управление по результатам / Пер. с финск.; Общ. ред. и предисл. Я.А.Лейманна. — М., 1993. — 320 с.

96. Управление — это наука и искусство: А.Файоль, Г.Эмерсон, Ф.Тэйлор, Г.Форд. - М., 1992. - 351 с.

97. *Фалмер Р.М.* Энциклопедия современного управления. В 5-ти частях. — М., 1992. - 756 с.

98. *Фейнхейзен М.А., Маат Б.Й., Иаан К.А.* Менеджмент человеческих ресурсов. — Персонал. — 1993. — № 2. — С.3-17.

99. Философия Мартина Хайдеггера и современность. — М., 1991 -- 253 с.

100. *Флавий И.* Иудейские древности. — В 2-х т. / Пер. с греч — Минск, 1994.- 1164с.

101. *Фогель Ф., Мотульски А.* Генетика человека. — В 3-х т, / Пер. с англ. — М., 1989.

102. *Франкл В.* Человек в поисках смысла: Сборник /

Пер. с англ. — М., 1990.

- 368 с.

103. *Фрейд З.* Психология бессознательного: Сб. произведений / Сост, науч. ред., авт. вступ. ст. М.Г.Ярошевский. — М., 1990. - 448 с.

104. Фромм Э. Иметь или быть? / Пер. с англ. — 2-е изд., доп. — М., 1990. — 336с.

105. *Хайдеггер М.* Время и бытие: Статьи и выступления / Пер с нем. — М., 1993. - 447 с.

106. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность / Пер. с нем. -- М , 1986. — Т.1.

- 408 с.

107. *Хофстеде Г.* Культура бізнесу // Кур'ер ЮНЕСКО - 1994. — Червень.

- С.12-16.

108. *Чанышев А.Н.* Начало философии. — М., 1982. — 184 с

109. *Чернявский А-Д., Денисенко С.А.* Управление в условиях рыночных отношений. - К., 1992. - с.3-5.

110. *Шлейермахер Ф.* Речи о религии. Монологи. — М.-К , 1994 — 432 с.

111. *Щёкин Г.В.* Основы психологических знаний — К , 1994

112. *Щёкин Г.В.* Практическая психология менеджмента Как делать карьеру. Как строить организацию: Научно-практическое пособие. — К , 1994 - 399 с.

113. *Щёкин Г.В.* Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешности и поведению. — К., 1995 — 682 с.

114. *Щёкин Г.В.* Социальная философия истории (теория социального развития). - К., 1995.

115. *Щепаньский Я.* Элементарные понятия социологии. — М., 1969. — С.110.

116. *Эрхард Л.* Благосостояние для всех / Пер. с нем. — М., 1991. — 335 с.

117. *Юнг К.Г.* Воспоминания, сновидения, размышления. Записано и отредактировано Аниэлой Яффе / Пер. с нем. — К., 1994. — 405 с.

118. *Юнг К.Г.* Архетип и символ / Сост. и вступ. ст. А.М.Руткевича. — М., 1991. -304с.

119. Японский менеджмент: Конспект лекций по теории управления. — М., 1991. - 203 с.

120. *Ясперс К.* Смысл и назначение истории / Пер. с нем.— М., 1991— 527 с.

121. *Adorno Th.W.e.a.* The authoritarian personality. — N.Y., 1950.

122. Approaches to the study of social structure. — N.Y., 1975.

123. *Bell D.* The end of ideology. — N.Y., 1965.

124. *Benedict R.F.* Patterns of culture. — Boston, 1934.

125. *Bumham I.* The Managerial Revolution. — N.Y., 1941.
126. Dictionary of modern sociology. — Totowa, New Jersey, 1969.
127. *Drucker P.* The unseen revolution. — N.Y., 1976.
128. *Eisenstadt S.N.* Social differentiation and stratification. — Illinois, 1971.
129. *Galbraith J.K.* The affluent society. — Harmondsworth, 1968.
130. *Galbraith J.K.* The anatomy of power. — L., 1984.
131. *Giner S.* Mass society. — L., 1976.
132. *Hersey P., K.Blanchard.* Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Resource. Fourth Edition. Englewood Cliffs. — N.J., 1982.
133. *Kardiner A.* The psychological cultural background of personality. — N.Y., 1945.
134. *Lipman W.* An Inquiry into the Principles of the Good Society. — Boston, 1937.
135. *Linton R.* The study of man. — N.Y.-L., 1936.
136. Le developpement de la societe industrielle et la stratification sociale. — P., 1956.

137. *Marcuse H.* One-dimensional man. — Boston, 1964.
138. *Maine H.J.S.* Ancient law. - N.Y., 1885.
139. *Mannheim K.* Ideology and Utopia. L., — N.Y., 1936.
140. *May E.* The human problems of an industrial civilization. — N.Y., 1933.
141. *Merill F.* Society and culture. — N.Y., 1957.
142. *Nisbet R.* The sociological tradition. — N.Y., 1961.
143. *Pareto W.* Trattato di sociologia generale. — Mil., '1964. V-1-2.
144. *Parsons T.* Action theory and the human condition. — N.Y., 1978.
145. *Parsons T.* Social system and the evolution of action theory. — N.Y.-L., 1977.
146. *Risman D., Closer N., Danney R.* Lonely crowd. The study of american character. — N.Y., 1950.
147. *Ropke W.* Die GeseUschaftskrise der Gegenwart. — Zurich, 1942.
148. *Spenser G.* The principles of sociology. — L., 1896.
149. *Stogdill R.* Handbook of leadership. — N.Y.-L., 1974-

150. *Taylor F.* Scientific management. — N.Y., 1947.
151. *White W.* The organization man. — L., 1963.
152. *Veblen T.B.* The engineers and the price system. — N.Y., 1921.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие **Введение.**

Определение понятий

Раздел I **Расы. Народы. Культуры**

Глава 1 Расы человека пути обраювания и основные
огличия

Глава 2 Происхождение народов

Глава 3 Психология этносов

Глава 4 Развитие культуры и происхождение власти

Глава 5 Культура и социальное управление

Глава 6 Этапы социального управления

Глава 7 Пути организации общества

Раздел II **Социальные законы**

Глава 8 Общество и его изучение

Глава 9 Основные понятия стратификации в социологии
М Вебера

Глава 10 Законы социальной стратификации П
Сорокина

Глава 11 Законы социальной мобильности

Глава 12 Измерение социальной стратификации и

мобильности

Глава 13 Типы общества и социальный характер

Раздел III Эволюция менеджмента

Глава 14 Краткая история управления

Глава 15 Теория государства Древнего мира

Глава 16 Философия социального управления Н
Макиавелли

Глава 17 Социология власти М Вебера

Глава 18 Социальная психология мироустройства К Яг
перса

Глава 19 Менеджмент как наука и искусство
социального управления

Глава 20 Управление основными сферами общества

Раздел IV Основы политической науки

Глава 21 Политика как социальное явление

Глава 22 Теория власти

Глава 23 Формы государственного правления

Глава 24 Демократия и тирания

Глава 25 Психология политики

Рейде 1 V Теория организации и управления

Глава 26 Предмет и содержание науки управления

Глава 27 Принципы и методы социального управления

Глава 28 Система социального управления

Глава 29 Содержание и организация процесса управления

Глава 30 Стили социального управления

Глава 31 Теория ситуативного управления

Заключение Некоторые обобщения и выводы

Литература