УДК 351

Социальная сущность управленческого процесса

Насибуллин Равиль Талибович

Доктор социологических наук, профессор,
заведующий кафедрой социологии и социальных технологий,
Уфимский государственный авиационный технический университет,
450077, Российская Федерация, Уфа, ул. Карла Маркса, 12;
e-mail: kafedra.ugatu@mail.ru

Сагитов Салават Талгатович

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии и социальных технологий,
Уфимский государственный авиационный технический университет,
450077, Российская Федерация, Уфа, ул. Карла Маркса, 12;
e-mail: Sagitov.st@bashkortostan.ru

Аннотация

В практической деятельности мы зачастую сталкиваемся с явлением, при котором результаты от тех или иных процессов, действий не совпадают с ожидаемыми. При этом достаточно четко определены объекты и субъекты управления, цели и задачи, планы и прогнозы. Представляется, что во многом это зависит от динамической природы управления. Большинство решений о «завтра» участниками процесса принимаются «сегодня», опираясь на «вчерашний» опыт. Кроме того, степень восприятия и понимания той или иной задачи у каждого из многочисленных участников процесса управления своя, что порождает большое количество и мнений, и интересов, и действий. И все эти процессы происходят зачастую одновременно, ибо управление в социальной системе это не только последовательная цепь разрабатываемых и реализуемых решений. При этом у любой социальной системы есть внутренняя сущность, учет или не учет которой сказывается при применении внешних управленческих воздействий. Главное же, что отличает управление в социальных системах от процессов управления в технических – тот факт, что управление выступает процессом взаимодействия «управляющего» и «управляемого» как элементов одной социальной системы в ходе решения управленческих задач, а не как воздействие субъекта управления на объект. Подход к организации управленческого процесса с этих позиций на практике выступает условием повышения эффективности и оптимальности управления в социальной системе.

Для цитирования в научных исследованиях

Насибуллин Р.Т., Сагитов С.Т. Социальная сущность управленческого процесса // Теории и проблемы политических исследований. 2016. Том 5. № 5А. С. 109-118.

Ключевые слова

Управление, социальный процесс, социальная система, содержание управления, культура управления, взаимодействие.

Введение

Научная проблема заключается в том, что понятие «управление» в научной литературе рассматривается с разных позиций в зависимости от предмета и задач исследования, ведь «одна и та же сторона объективной реальности может быть объектом исследования ряда наук. [Осипов, 2012] Однако частота употребления термина «управление» в этом случае скорее говорит о его многозначности, чем об изученности и осмыслении скрывающихся за этими понятиями знаний; на практике управление и в социальных системах продолжает восприниматься как воздействие субъекта управления на объект управления, т.е., так же, как и в технических системах.

Социальная сущность управленческого процесса

Мы в своих исследованиях понимаем под управлением социальный процесс, представляющий собой совокупный результат деятельности людей по оптимизации функционирования социальной системы в целях более полного удовлетворения потребностей элементов системы – социальных институтов, социальных групп, личности и общества в целом.

В принципе сущность социологического подхода к управлению заключается в том что, управление не сводится исключительно только к целенаправленному управляющему воздействию, но включает в себя и процессы самоорганизации. Управление характеризуется такими общими существенными признаками, как упорядочивающие воздействия в форме регулирования и саморегулирования, целенаправленность и информационный обмен.

Глубокий анализ и оценка ситуации, а также определение тенденций изменения данной ситуации в ближайшем будущем порождают необходимость четкого определения проблем, которые стоят и которые необходимо разрешить в процессе управленческой деятельности. Важным этапом является выбор цели управленческого воздействия – необходимо выделить из множества целей именно те, которые необходимо и практически возможно реализовать. Следует учитывать, что цель управляющего воздействия имеет общественное значение, а ее практическая реализация – условие рациональной жизнедеятельности общества. На этом этапе в зависимости от цели определяется характер управляющего и управляемого объ-

ектов, формируются определенный механизм управления, содержание и принципы, стиль управленческой деятельности, методы, средства и приемы технологий управления, набор и расстановка управленческих кадров. Стоит отметить, что при наличии общей цели у каждого из участников процесса управления есть свои потребности и интересы. При этом, если официально декларируемые интересы известны многим участникам процесса, их считают общепризнанными и даже в какой-то мере обязательными, то реальные интересы, как правило, либо тщательно скрываются, либо не осознаются самими представителями этих групп. И вовсе не по чьему-то злему умыслу, а прежде всего потому, что объективно организация – это единство множества целей: на кирпичном заводе люди объединены вовсе не потому, что всем нужны кирпичи, как таковые. Кирпичики в системе социальных связей можно конвертировать в самые разные виды социальных капиталов – во власть, в деньги, в социальное положение и т.п. Видится, что смысл именно в этом. В связи с этим умение организовывать, т.е. располагать людей в пространственной и функциональной координатах, соединять их с орудиями и средствами труда, обеспечивать их взаимодействие и взаимообмен в сфере труда и других сферах общественной жизни, расширять их созидательные возможности путем согласования и концентрации усилий, вкупе с практическим регулированием и контролем, при котором создаются возможности и ограничения деятельности, которые должны вызвать в управляемом объекте мотивацию и целеполагание, желаемые с точки зрения субъекта управления, имеют важное значение при любом управленческом воздействии.

На практике нередко встает вопрос – почему, при определенности субъекта и объекта управления, целях и задачах, разработанности планов и прогнозов, выделенности функций управления, управленческое воздействие довольно часто не приводит к ожидаемым результатам. Представляется, что это объясняется социальной сущностью самого процесса управления.

Управление – динамическая система, постоянно находящаяся в движении. Именно эта особенность управления и порождает первое противоречие, которое можно назвать – противоречием в системе «вчера-сегодня-завтра»: на «вчерашнем» опыте «сегодня» вырабатывается управленческое решение, а реализовывать его будем «завтра». Участники процесса управления, потребности и ценностные ориентиры которых сформированы ранее, в определенный момент времени, в определенной ситуации принимают решение, которые будут реализованы в будущем на завтрашней системе информации, на завтрашних материально-технических, финансовых, организационно-правовых и кадровых ресурсах, на основе завтрашних представлений. Это еще раз подтверждает тезис о том, что не может быть одной единственно верной и на все времена утвержденной схемы управления тем или иным процессом. Здесь хотелось бы оговориться, что мы ни в коем случае не отрицаем управленческую систему «вчера-сегодня-завтра», ибо ничего совершеннее человечество еще не придумало.

Второй аспект, отклоняющий маятник управленческих действий зависит от количества людей, участвующих в этом процессе. Как заведено в общественном сознании, сколько людей, столько и мнений, интересов, которые формируются исходя из собственного миропонимания, мироощущения. Учитывая же сложную социальную, социально-демографическую, социально-профессиональную структуру социума, нетрудно предположить, что каждый из участников процесса по-своему будет понимать, как поставленную задачу и цель, так и методы, необходимые для их достижения, исходя из своих интересов потребностей и представлений о путях их удовлетворения. Иными словами, субъект управления управляет объектом только в той степени, в которой объект управления позволяет собой управлять. Больше того, объект управления в определенных условиях способен не только корректировать управленческое воздействие «субъекта управления», но и начинает диктовать «субъекту» свою волю, управлять им. При этом все участники процесса управления найдут свои доводы и вполне логично будут доказывать и отстаивать свою точку зрения. Объект управления, обладая определенным сознанием, опытом, наличием цели функционирования, одновременно выступает и его субъектом, поскольку имеет в себе качества, необходимые для организации процессов управления и самоуправления. [Тощенко, 1994] Причем наибольшая эффективность от управленческих действий будет получена при их согласованности, как со стороны субъекта управления, так и со стороны объекта. Согласованность субъекта и объекта управления достигается тем, что субъект по своему характеру и методам воздействия на объект соответствует уровню развития самосознания участников процесса как объекта управления. Иначе говоря, активная роль управляющей системы проявляется не только в упорядочивающих воздействиях на существующую управляемую систему, но и в обеспечении воспроизводства последней в таком качестве, чтобы с точки зрения управляемости она соответствовала возможностям управляющей системы. [Лебедев, 1976] Можно говорить о том, что при принятии управленческого решения, субъект управления должен учитывать не только свой профессиональный и жизненный опыт, не только оценку экспертов, и даже не только мнение большинства социума – управленческое решение должно опираться еще и сущность объекта управления, его особенности, характерные черты и присущие ему законы развития и функционирования.

Третий момент, усложняющий совпадение намеченных целей и полученных результатов, состоит в том, что управление в социальной системе нельзя представлять себе как последовательную цепь разрабатываемых и реализуемых решений; множество управленческих решений здесь могут приниматься и осуществляться в жизни одновременно, параллельно, в разных подсистемах, на разных уровнях, с участием разного количества людей и по поводу разных процессов и явлений и в силу этого управленческая деятельность, направленная на систему в целом, наслаивается на такие же решения, касающиеся элементов системы более высокого или низшего порядка.

И, наконец, еще один аспект, влияющий на отклонения, происходящие в процессе управления – внутренняя сущность системы. В любой системе, кроме внешнего воздействия, обязательно присутствуют процессы самоуправления и саморазвития. И если внешние управленческие решения будут идти вразрез с внутренним развитием системы (а они обязательно будут именно так и идти), то мы будем наблюдать как минимум отклонение от ожидаемых результатов. Как отмечается в литературе «социальное управление всегда представляет собой единство управления и самоуправления». [Зборовский, Костина, 2004] А, учитывая, что все элементы социальной системы находятся в постоянном взаимодействии, несовпадение управленческого воздействия и внутренней сущности одного элемента, обязательно отразится и на остальных, что может повлечь за собой диссонанс и привести к системному кризису общества.

Социальная система находится в постоянном движении и субъект управления не всегда способен заметить тенденции развития отдельных социальных групп, а тем более на уровне всего общества. Нахождение оптимального соотношения между интересами индивидов, социальных групп, с одной стороны, и социальной системы как целостности, с другой, является одной из главных и, пожалуй, самых сложных задач субъекта управления. В связи с этим зачастую цель управления можно определить как приведение субъективной деятельности людей в соответствие с объективными потребностями общественного развития, которое возможно при постоянном сопоставлении субъектами управления оценке своих усилий и полученных результатов.

Управление, будучи социальным процессом, представляет совокупный результат деятельности людей по стабилизации и оптимизации определенной социальной системы и выполняет ряд функций. В отечественной научной литературе выделялись такие функции как планирование, организация, мотивация и контроль. Также эти функции иногда дополнялись прогнозированием, учетом и общением. [Афанасьев, 1968] В оборот также вошло понятие «управленческий веер» [Бабосов, 2002] в котором подчеркивается необходимость и взаимозависимость каждой из функций.

В качестве компонентов управленческой деятельности выделяют механизмы управления, социальную самоорганизацию и организационный порядок. Обратим внимание на то, что механизм управления, который представляет собой целенаправленное управляющее воздействие в сочетании со спонтанным процессом внутрисистемного регулирования и социальной самоорганизации образуют выделенный нами выше организационный порядок, т.е. как устоявшиеся нормы управления, так и систему стихийно возникающих правил внутрисистемных отношений.

Учитывая, что процессы управления присущи всем сферам жизнедеятельности социума, невозможно однозначно давать общую оценку «правильности» или «неправильности» принятых управленческих решений. Так, например, приказной характер управленческого воздействия в армии (который считается нормой и единственно возможным способом

управления), практически невозможен при принятии решений, например в рамках такого социального института, как наука. Вместе с тем, определенные критерии управления все же можно выделить. Очевидно, что главные из них это оптимальность и эффективность.

Некоторые авторы оценивают управленческое решение как эффективное, в случае, если «наилучший результат достигнут при заданных временных издержках или заданный результат получен при самых низких издержках выбора». [Саймон, Смитбург, Томпсон, 1995] Зачастую управленческую деятельность оценивают как эффективную при соблюдении следующих условий:

- четко определена цель;
- определена ресурсная база, необходимая для достижения цели;
- цель достигнута при минимальных затратах.

Как видим, характерной чертой этой схемы является выделение роли ресурсного обеспечения, затрат в повышении управленческой деятельности. Вместе с тем, далеко не всегда эффективность можно оценивать только исходя из этих критериев. Более того, учитывая, что процесс управления – социальный, закономерно при оценке эффективности использовать и исторический опыт, и здравый смысл с учетом того, что они несут в себе объективную и субъективную составляющие эффективности,

Кроме того, эффективность управленческих решений должна определяться не только тезисом «победа любой ценой», ибо, как мы знаем, победа может быть и пирровой. Одним из важнейших показателей эффективности управления выступает и самоощущение участников процесса. Эффективное решение предполагает удовлетворение потребностей и интересов всех элементов системы. В данном случае со стороны субъекта управления важно при решении своеобразной дихотомии «система (общество) – личность» соблюдение приоритетов и первичности решения задач при достижении указанной цели, ибо управление будет неэффективным, если отказаться от системного подхода к процессам, происходящим в социуме. Приведем пример: средства, полученные от продажи нефти, государство снова вкладывает в ее добычу и дальнейшую продажу. В результате – минимальные затраты и моментальная отдача. Вместе с тем, если эти же средства вложить в строительство детского спортивного комплекса, то естественно, результата ни сегодня, ни завтра мы не увидим, не сможем его «пощупать». Результат этот проявится в будущем и его «плодами» будут пользоваться следующие поколения. В данном случае невозможно, положив на разные чаши весов сравнить: с одной стороны, заботу о здоровье подрастающего поколения, с другой – увеличение экономических показателей: сколько и в каких направлениях вкладывать сегодня, а сколько и в каких направлениях вкладывать на будущее, чтобы, с одной стороны, получить «добро» на эту заботу от сегодняшнего населения, а с другой, заложить основу и для развития будущих поколений. Т.е. здесь мы наблюдаем другую проблему, связанную с культурой управления, со способностью субъекта управления находить оптимум.

В принципе можно говорить о том, что культура управления в определенной степени индикатор, измеряющий качественный уровень управленческих отношений, позволяющий достичь максимального результата при минимальных затратах.

Если мы признаем, что каждому этапу развития общества присущ свой уровень развития производительных сил и производственных отношений, то нужно согласиться и с тем, что каждому этапу развития присущ свой уровень культуры управления, как качественная характеристика деятельности человека, взаимодействия людей. Если согласиться с утверждением, что управление появилось в человеческом обществе еще при первом разделении труда (что в принципе не вызывает сомнений), то есть основание считать, что одновременно сложилась и соответствующая культура управления. Разумеется, это не значит, что в течение всего периода развития человечества кто-то осознанно, целенаправленно и системно занимался обеспечением поступательного развития культуры управления, как такового. Скорее всего, на этом длительном тернистом пути люди осуществляли управление, применяя разные формы, методы и приемы на интуитивном, эмпирическом уровне, выбирая на их взгляд наиболее эффективные. И лишь с накоплением практических данных и разработанными на их основе теоретическими выкладками, появлением науки об управлении, об обществе, с выявлением закономерностей развития последнего, необходимых и достаточных условий его существования можно говорить о развитии культуры управления как об осмысленной неотъемлемой части жизнедеятельности человека.

Например, «идеальный тип рациональной бюрократии», основанный на специализации функций, иерархии и карьере - это и есть культура управления по М.Веберу.

В литературе известна точка зрения, считающая культуру управления как «...совокупность способов оптимальной реализации социального потенциала субъекта управления». [Ивенский, 1992] Если понимать под субъектом управления определенную социальную группу, то оказывается, что вышеприведенное определение термина «культура управления» требует существенного дополнения. Если же под субъектом управления понимать социальную общность, особо выделяя в ней социально-профессиональную группу управляющих, то данное определение будет более близко к оптимуму. Ведь каждый человек в процессе своей жизнедеятельности удовлетворяет свои потребности, достигая свои цели и решая свои задачи. Осознав их (а иногда и неосознанно), он приступает к реализации своих идей. А для достижения своих целей он активно взаимодействует с другими социальными субъектами и воздействует на них. Таким образом, он, управляя собой, другими индивидами, организациями, социальными группами вносит изменения в социальную жизнь, в жизнь общества.

При таком подходе процесс управления рассматривается как субъектно-субъектный процесс, где все его участники активны в достижении своих целей и задач, что ведет к реализации общих целей. При всем при том, что возможности и экономические, и организационные, и административные, и информационные у социальных групп разные, взаимодействие в процессе управления между членами социальных групп исключает абсолютное превосходство одного над другим.

Заключение

Представляется, что в общем смысле функция культуры управления – выбор и реализация наиболее эффективного управленческого действия по обеспечению оптимального функционирования социальной системы в конкретных условиях социально-экономического и политического развития. Отсюда следует, по меньшей мере, два вывода: во-первых, культура управления зависит от многих составляющих развития и в силу этого не может быть одной единственно верной на все времена; во-вторых, культура управления выступает как совокупность механизмов и методов управления, способствующих реализации наиболее оптимального варианта управленческого действия для достижения целей функционирования и поступательного развития социальной системы, оптимальной реализации потенциала системы в целом, а не только субъекта управления. Ведь управление системой будет оптимальным в том случае, если удастся в полной мере учесть не только цель, но и предмет, а также метод, лежащий в основе такого управления.

Совершенствование системы управления, причем в самых разных областях жизнедеятельности и на самых различных уровнях – одно из основных условий обеспечения эффективного функционирования современного российского общества. Эта задача стоит и при решении общенациональных задач, и при решении региональных, и местных. Причем приоритета одних задач перед другими, учитывая взаимозависимость микро- и макро-событий друг от друга, в зависимости только от одного, фактора, не существует. Именно с учетом этого фактора возникает и необходимость постоянного совершенствования процессов управления.

Библиография

1. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом: опыт системного исследования. М., 1968. 384 с.
2. Бабосов Е.М. Социология управления. Минск, 2002. 287 с.
3. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. М.: Гардарики, 2004. 608 с.
4. Ивенский Л.М. Культура управления: сущность, генезис, метауправление. Чебоксары, 1992. 183 с.
5. Лебедев П.Н. Очерки теории социального управления. Л., 1976. 142 с.
6. Насибуллин Р.Т., Бикметов Е.Ю. Социология управления. Уфа, 2005.
7. Осипов Г.В. Возрождение социологической науки в России. М.: Экономическое образование, 2012. 156 с.
8. Саймон Г., Смитбург Д., Томпсон В. Менеджмент в организациях. М., 1995. 503 с.
9. Тощенко Ж.Т. Социология. Общий курс. М., 1994. 509 с.
10. Штомпка П. Социология социальных изменений. М., 1996. 416 с.

Social nature of managerial processes

Ravil' T. Nasibullin

Doctor of Sociology, Professor,
Head of the Department of Sociology and Social Technologies,
Ufa State Aviation Technical University,
450077, 12, Karla Marksa st., Ufa, Russian Federation;
e-mail: kafedra.ugatu@mail.ru

Salavat T. Sagitov

PhD in Sociology,
Associate Professor at the Department of Sociology and Social Technologies,
Ufa State Aviation Technical University,
450077, 12, Karla Marksa st., Ufa, Russian Federation;
e-mail: Sagitov.st@bashkortostan.ru

Abstract

In practice we often face a phenomenon when the results of different processes and activities do not coincide with the expectations. At the same time the objects and the subjects of the management, goals and objectives, plans and forecasts are sufficiently well defined. It seems like everything mainly depends on the dynamic nature of the management. Major decisions of the participants of the process about tomorrow are taken today based on the experience of yesterday. Every social system has its own internal nature and implementation of external management impact depends on whether this internal nature is taken into account or overlooked. The main difference between management in the social systems and management processes in the technical systems is that the management serves as the process of interaction of the manager and the managed, which are elements of one social system while dealing with the management tasks, but not an exclusive impact of the subject of the management to the object. An approach to the organization of the management process from these positions in practice serves as a principal element of effectiveness and optimality of the management in the social system. To a certain extent, the indicator of the quality of the management relations allowing to achieve maximum results at minimum cost is a management culture, which in general functions as the choice and realization of the most effective management actions in order to provide the best functioning of the social system in a specific conditions of socio-economic and political development.

For citation

Nasibullin R.T., Sagitov S.T. (2016) Sotsial'naya sushchnost' upravlencheskogo protsessa [Social nature of managerial processes]. *Teorii i problemy politicheskikh issledovaniy* [Theories and Problems of Political Studies], 5 (5A), pp. 109-118.

Keywords

Management, social process, social system, content management, management culture, interaction.

References

1. Afanas'ev V.G. (1968) *Nauchnoe upravlenie obshchestvom: opyt sistemnogo issledovaniya* [Scientific management of the society: a systematic reserach]. Moscow.
2. Babosov E.M. (2002) *Sotsiologiya upravleniya* [Social science in management]. Minsk.
3. Ivenskii L.M. (1992) *Kul'tura upravleniya: sushchnost', genezis, metaupravlenie* [Culture of management: its nature, genesis, and meta-management]. Cheboksary.
4. Lebedev P.N. (1976) *Ocherki teorii sotsial'nogo upravleniya* [Social management theory studies]. Leningrad.
5. Nasibullin R.T., Bikmetov E.Yu. (2005) *Sotsiologiya upravleniya* [Sociology of management]. Ufa.
6. Osipov G.V. (2012) *Vozrozhdenie sotsiologicheskoi nauki v Rossii* [Renaissance of sociology in Russia]. Moscow: Ekonomicheskoe obrazovanie publ.
7. Simon, Smithburg, Thompson. (1995) *Management in organizations*. Moscow.
8. Sztompka P. (1996) *Sotsiologiya sotsial'nykh izmenenii* [Sociology of social change]. Moscow.
9. Toshchenko Zh.T. (1994) *Sotsiologiya. Obshchii kurs* [Basic course on sociology]. Moscow.
10. Zborovskii G.E., Kostina N.B. (2004) *Sotsiologiya upravleniya* [Sociology of management]. Moscow: Gardariki Publ.