http://www.socosvita.kiev.ua/images/null.gif

**Сучасні науковці про соціальне управління**

На протязі 60-80-х рр. у колишньому СРСР соціальне управління, під яким розумілося управління суспільством, займало одне з центральних місць у вузівському гуманітарному утворенні, вважалося одним із ключових напрямків суспільних наук.  
  
На початку 90-х рр. у зв'язку з переглядом ідей про соціальне управління багато ВНЗ в терміновому порядку стали використовувати програми з менеджменту, як запозичення з університетів Заходу.  
  
У 90-і роки в Україні, як і доречі у Росії, спеціальність "Менеджмент" міцно затвердилася у навчальних програмах не тільки гуманітарних, але і багатьох технічних ВНЗ. Більш того, багато науковців і викладачі стали ототожнювати соціальне управління з менеджментом. Однак чи правомірно таке ототожнення? Чи здатний менеджмент замінити соціальне управління?  
  
Щоб відповісти на запитання, необхідно зрозуміти, чим відрізняється соціальне управління від менеджменту. Для цього звернемося спочатку до джерел науки про соціальне управління і менеджмент.  
  
Зачатки науки про соціальне управління виявляються в працях античних філософів (Аристотеля, Демокрита, Лукреция Кара, Платона, Сократа), а також у працях мислителів Давнього Китаю (Лао-цзи, VI-V вв. до н.е.) - у навчанні про управління державою й Індії (Артхашастра, 3 в. до н.е.) - давньоіндийській "науці політики". Так, давньогрецький філософ Платон (ІІІ-IV ст. до н.е.) у "Державі" відзначав, що управління (правління) - це не просте мистецтво, але діяльність, що багато в чому може і повинна бути упорядкована. Він давав поради для управління людськими спільнотами. Слідом за Платоном його учень Аристотель вважав, що за допомогою розумного управління держава може забезпечити соціальний добробут людей. Як основні функції управління він розглядав законодавчу,

Під вивченням об'єкта управління він розумів, насамперед, вивчення цілей і прагнень людей. В. Трентовський стверджував, що, з одного боку, кібернет повинний вміти спостерігати, аналізувати, вичікувати, лавірувати, уникати прямого втручання, тобто отримувати користь із природного ходу речей; з іншого боку - він повинний бути активний: будь-яке його рішення повинне носити вольовий характер і неухильно виконуватися.  
До кінця XIX в. інтерес до кібернетики як науки про управління суспільством став помітно згасати через зростання ролі економічної науки, що проголосила перемогу вільної (від державного втручання) ринкової економіки. У центрі уваги виявилася фірма як основний учасник ринку. Для її успіху у твердій конкурентній боротьбі знадобилася наука. З'явився менеджмент як наука управління фірмою.  
  
Засновники менеджменту зовсім інакше поставилися до управління, чим кібернетики початку XIX в. зокрема, Анрі Файоль, що вперше запропонував класифікацію функцій управління, називає 6 функцій: передбачення, планування, организація, розспорядницво, узгодження і контроль. Помітимо, що це істотно відрізняється від законодавчої, виконавчої і судової функцій.  
  
Як бачимо, наука про соціальне управління і менеджмент мають різне походження. Позиції кібернетиків початку XIX в. і класиків менеджменту у відношенні змісту управління істотно розходяться. Розбіжність зазвичай пояснюють розходженням об'єктів управління (суспільство і фірма), однак воно має більш глибокі корені.  
  
Наприкінці 30-х років, особливо після видання в 1936 р. знаменитої праці Джона Кейнса, спостерігається повернення до ідеї державного управління економікою і суспільством. Однак до цього часу світова наукова громадськість уже встигла забути про кібернетику як науку про управління суспільством, і коли після війни з'явилася книга Н. Вінера "Кібернетика", її стали сприймати не як розвиток кібернетики початку XIX в., а як нову науку про управління. Приблизно в той же час з'явився системний підхід, що пропонує всі навколишні нас об'єкти розглядати через призму системи і відносити суспільство і фірму до одного класу соціальних систем. Завдяки цьому багато дослідників почали  розглядати менеджмент як універсальну науку про соціальне управління.  
  
Проте, незабаром виявилося, що менеджмент, в міру проникнення в нього ідей системного аналізу і кібернетики, став відходити від рішення практичних задач і усе більше перетворюватися в "кабінетну" науку. При цьому кожен великий американський університет намагався розробити свій варіант теорії управління. У 70-і роки нараховувалося кілька десятків шкіл і напрямків менеджменту, число яких постійно збільшувалося. Відомий американський учений Гарольд Кунц, що спеціально займався цим питанням, особливо відзначив стрімко збільшується пропасти між наукою і практикою управління, а також та обставина, що "джунглі управлінської теорії" стають усе більш непрохідними.  
  
В результаті менеджмент - чисто американський продукт - виявився несприйнятим саме американськими бізнесменами. Показовим у цьому відношенні є той факт, що в США й у країнах Західної Європи кадри для бізнесу беруться зовсім не з бізнес-шкіл, як це презентується публіці. Майбутній бізнесмен чи менеджер спочатку закінчує вуз, потім 10-15 років працює на різних фірмах, де проходить необхідну практику, перевіряє свої здатності і лише потім його приймають в якості менеджера в солідну чи фірму чи він сам шукає нішу на ринку, створюючи підприємство. Бізнес-школи на Заході - це щось начебто наших курсів підвищення кваліфікації.  
  
Не сприймає американську систему підготовки менеджерів і Японія, де узагалі відсутні школи по підготовці професійних бакалаврів і магістрів ділового адміністрування. Японські компанії воліють розробляти і давати власне управлінське утворення, а не купувати його за кордоном, як це робиться в нас.  
  
Не знаходить широкого застосування західний менеджмент і на російській землі. Так, по оцінках фахівців, "західний менеджмент поки не робить помітного впливу на сутність російського менеджменту". У зв'язку з цим підтримувана нашим урядом практика підготовки російських менеджерів у країнах Західної Європи і США представляється помилковою. Доцільно було б замість "підгодовування" західного менеджменту вкладати гроші в розвиток вітчизняної науки, головним чином, у створення державних інститутів соціального управління і відповідних освітніх програм.  
  
Таким чином, розходження природи і змісту соціального управління і менеджменту (або зокрема, розходження змісту функцій управління), а також академізм і відірваність загального менеджменту від практики управління, не дозволяють розглядати його як основу, теорії соціального управління (ТСУ).  
  
Сьогодні в Україні та Росії, за кордоном немає адекватної ТСУ. В умовах відсутності такої теорії керівники держави й організацій різного рівня змушені спиратися на сформовані традиції, інтуїцію і суб'єктивний досвід управління, що часто підводять, та нерідко приводить до негативних наслідків.  
  
Гострий дефіцит кваліфікованих фахівців з управління привів до появи в останні роки численних факультетів у структурі державного вищого утворення, різноманітних комерційних шкіл бізнесу, університетів, орієнтованих на підготовку бакалаврів, фахівців і магістрів в області управління. Очевидно, що ця міра змушена, тому що Марксистсько-ленінська парадигма соціального управління здала свої позицій менеджменту, а нічого іншого в нас немає. Разом з тим очевидна також необхідність заміни менеджменту на сучасну ТСУ, що має бути створена.  
  
Така теорія необхідна тому, що:  
- менеджмент не охоплює питань управління суспільством;  
- практика соціального управління ввійшла в суперечність з офіційною наукою (менеджментом);  
- усе частіше стала виявлятися нездатність наших керівників вирішувати проблеми, що постають перед суспільством. Якби існувала адекватна ТСУ, то навряд чи були можливі грубі помилки, що призвели до розпаду СРСР, приватизації власності, криміналізації суспільства, масовій убогості і безробіттю.  
  
Перед країнами, що будують нову політичну систему, постає задача вироблення ТСУ, що відповідає сучасним реаліям. ТСУ повинна служити інструментом у руках керівників різного рівня й організацій, дозволяючи їм не тільки прогнозувати зміни соціальних процесів, але і підказувати способи оптимального впливу на них.  
Яка нова парадигма соціального управління може прийти на зміну менеджменту? Дослідження, що проведені за останні роки українськими та російськими вченими дозволили виробити досить універсальну концепцію соціального управління. Суть цієї концепції складається у наступному.  
  
1. Соціальне управління є властивістю будь-якої соціальної організації, тому для розуміння сутності соціального управління варто виходити зі змісту поняття "соціальна організація".  
2. Під соціальною організацією розуміється досить стійка соціальна цілісність, подібна розумному живому організму, що володіє здатністю виявляти і вирішувати свої проблеми, завдяки чому вона забезпечує своє існування. При цьому проблеми організації розглядаються як відхилення від прийнятих норм існування (формальних чи неформальних). Прикладами є організації як природного (родини, громади, що історично склалися міста, поселення, суспільство), так і штучного походження (фірми, концерни, корпорації, транснаціональні компанії, фінансово-промислові групи). Подібна точка зору зустрічається у Г. Спенсера, Л. Гоулднера, Т. Парсонса, Р. Мертона, Л. Тойнби, С. Янга і є подальшим розвитком організмічного напрямку в соціології.  
3. Виявлення і рішення проблем є головними функціями організації, у той час як цілеполагання і ціледосягнення відіграють допоміжну роль. Мета є засобом рішення проблем, а не проблеми зважуються для досягнення цілей.  
4. Рішення проблем організації полягає в реалізації мір, спрямованих на усунення відхилень від прийнятих в організації культурних цінностей. При цьому засоби рішення проблем залежать від їхньої специфіки. Для часто повторюваних (ординарних) проблем в організації вже існують відповідні їм інститути, організаційні структури чи інші зразки організаційної культури (ОК), тому для рішення подібних проблем досить використовувати існуючі ОК, не створюючи нових. Неординарні проблеми представляють особливу загрозу для організації. Для їхнього рішення вона мобілізує усі наявні в її розпорядженні знання, методи і засоби. Можна виділити такі найчастіше використовувані способи практичного рішення таких проблем: введення нових нормативно-правових актів замість старих; структурні перетворення (організація створює нові структури замість застарілих); введення новацій (винаходів, відкриттів, технологій); формування і введення нових культурних цінностей; регулювання межорганизаційних відносин.  
  
Зазначені функції здійснюються у будь-якій організації (інакше вона б не існувала), включаючи суспільство, розглянуте, подібно Г. Спенсеру, як живий організм. Однак не всі ці функції виявляються явно, тобто деякі з них є латентними (Р. Мертону). Разом з тим вони істотно впливають на результати діяльності і розвиток організацій. Тому принципово важливим є інституціоналізація функцій і розробка методів їхнього удосконалювання.