

Иващенко Галина Михайловна

ФУНДАМЕНТАЛЬНАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2010/3-1/47.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2010. № 3 (34): в 2-х ч. Ч. I. С. 155-165. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2010/3-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

Будет здорово, если мамы и папы «откроют» в домашних условиях кружок «Умелые ручки» или «Лучший пекарь» (название творческих кружков и виды деятельности в них зависят только от фантазии родителей). Главное, чтобы организовывалась совместная деятельность ребенка с детьми, со взрослыми.

Конечно, всё это требует от родителей уймы сил, времени, но это мелочи по сравнению со счастливым будущим их ребенка. Таким образом, в целях формирования у ребенка продуктивных навыков межличностного общения необходимо постоянно расширять круг знакомств ребенка, учить его диалогической беседе, установлению и поддержке дружеских отношений, развивать творческие способности, повышать самооценку за счет поощрения достижений ребенка. Для создания хороших взаимоотношений со сверстниками важно: организовывать совместную деятельность детей (игровую, учебную, трудовую), создавать ситуации совместных переживаний (когда дети вместе огорчаются по поводу неудач или радуются успехам).

УДК 316.46

Галина Михайловна Иващенко

Уфимский государственный авиационный технический университет

ФУНДАМЕНТАЛЬНАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ[©]

Обоснование содержания фундаментальной структуры управления проводится с учетом ряда принципов: - данный этап исследования представляется частью другого, более широкого, исследования об управлении - как неотъемлемого свойства социальных систем [3, с. 16-17];

- как во всем целостном исследовании, так и в его отдельных составляющих речь идет об управлении в социальных системах, ключевым компонентом которых выступает человек;

- для определения всех необходимых сторон, элементов, свойств управления, его познание проводится с учетом возможности его представления в двух значениях: как неотъемлемого свойства социальных систем и «вещи в вещи»;

- в выявлении компонентов фундаментальной структуры управления акцентируется внимание на онтологическом, социологическом, управленческом подходах; это дает возможность исследовать уровни бытия, социальных систем, управления, личности.

Фундаментальную структуру управления, выступающую как совокупность основных законов, действующих между элементами и проявляющихся в их свойствах, на основании которых система реализуется, изменяет свои свойства, следует искать в человеке. Это связано, по меньшей мере, с двумя причинами.

Во-первых - управление, если его рассматривать в контексте социальных систем, соотносится с ними по двум принципам: как результат человеческого сознания и их неотъемлемое свойство, а значит - имеющее социальный смысл.

Во-вторых - наделенность свойством управления характерна только для человека, обладающего сознанием - в отличие от всех других биологических существ. Второе утверждение, кстати, наводит нас на некоторое уточнение об управлении.

В качестве самостоятельной гипотезы, не рассматриваемой нами подробно, можно было бы предложить следующее, более широкое, понимание управления. Источники, движущие силы, механизмы управления допустимо искать в той части представителей живой природы, у которых обнаружено какое-либо количество мозга. В таком случае живые существа, предположительно, должны обладать определенной мерой сознания и быть способными, на элементарном уровне, устанавливать и реализовывать цели, соответствующие степени их развития и являющиеся следствием наличия сознания и признаком управления. Другая часть животного мира, не обладающая таким свойством, как сознание, очевидно не может владеть и другим свойством - управления. Что же касается часто приводимых исследователями примеров о пчелиных или муравьиных семьях, то, по всей видимости, этот феномен не имеет отношения к управлению. Данная гипотеза, оставляя за собой право для проведения других изысканий, в нашем исследовании особо раскрываться не будет, так как здесь рассматриваются вопросы управления именно в системах, ключевым компонентом которых выступает человек.

Итак, возвращаясь к изучению проблем управления в социальных системах, подчеркнем еще раз, что выявление содержания его фундаментальной структуры должно проводиться через человека. Это утверждение является следствием подробного изучения управления, результатом которого стали выводы о том, что человек является ключевым элементом, инициатором, а значит - источником и движущей силой управления. В сущности, это в полной мере соответствует структуре социологического знания вообще, в которой изучение общественной жизни осуществляется от человека к обществу в целом (через группы, общности, организации, институты), а затем, на более высоком уровне знания, напротив - от общества к его отдельному представителю. Таким образом можно сказать, что мы идем от одного витка знания к другому, выделив во всем многообразии проявлений, элементов, свойств управления единичную величину - человека.

Посмотрим, в какой взаимосвязи этот элемент находится с управлением и как через него определяется содержание фундаментальной структуры этого многомерного явления.

В практике общественной жизни управление неразрывно связано с социальными отношениями людей, проявляя себя по-разному в соответствующих им формальных и неформальных структурах. В социальных образованиях, не скрепленных формальной основой, управление отражается в целенаправленности участников на разрешение противоречий и достижение взаимного согласия. В других, имеющих формальный характер, оно, чаще всего, выражается в разработке, внедрении, реализации управленческих решений не только относительно конфликтов или сотрудничества, но в целом - любых организационных проблем, целей, задач.

Таким образом управление существует там, где проявляются социальные свойства людей, возникают и развиваются социальные взаимодействия, связи, структуры, соединяющиеся, со временем, в сложные социальные системы. Поскольку люди выступают инициаторами и главными участниками управленческих отношений, то управление, в сущности, нельзя рассматривать в отрыве от них. Однако в отдельных случаях - там, где требуется углубленное изучение управления - оно может быть обозначено как самостоятельная вещь бытия. Тогда возникают вопросы о количестве и содержании (качестве) его фундаментальных структур, уточнении места человека по отношению к этой вещи.

Категория «фундаментальная структура» представляется неразрывным компонентом онтологического осмысления бытия. При онтологическом подходе к бытию философы определяют в нем разные уровни фундаментальной структуры. В частности, в их числе называют сознание, деятельность, материальную, духовную, этическую структуры [4, с. 467]. Поэтому правомерно полагать, что бытию присуща иерархическая фундаментальная структура, компоненты которой выделяются по разным признакам, то есть - обладают неоднородными свойствами. Следовательно, в разных формах проявления бытия, например - в управлении - также возможно определить иерархическую фундаментальную структуру.

В то же время, различия признаков не являются абсолютно беспорядочными; на наш взгляд, их вполне справедливо было бы обобщить и классифицировать, например, в соответствии с категориями общего, особенного, единичного - на три основных вида. Тем самым, при высшем - онтологическом - подходе к определению фундаментальной структуры управления, появляется возможность выделить, для дальнейшего структурирования и изучения, три его основных уровня. В таком случае к компонентам, составляющим в совокупности все эти уровни, относится следующий ряд:

- на первом уровне фундаментальной структуры управления, соответствующем уровню бытия в целом - расположены сознание и деятельность человека вообще;
- на втором - связывающем управление с социальными системами по признаку атрибутивности - находятся его управляющая и управляемая подсистемы, целостная внешняя граница которых сходится с границами соответствующей социальной системы;
- на третьем - раскрывающем содержание ключевого компонента, который детерминирует и активизирует управление - специфические элементы системы личности, проявляющиеся в каждом конкретном участнике управления независимо от его места в этой системе.

Иначе говоря, уровни фундаментальной структуры управления соответствуют уровням действующих в них законов: бытийных, социальных, управленческих, а ее компоненты тесно связаны с человеком, раскрывая в каждом случае ту часть его свойств, которая, в принципе, и обеспечивает действие законов. Посмотрим теперь внутреннее содержание компонентов, образующих каждый из этих уровней.

Первый уровень фундаментальной структуры управления, как отмечалось, составляют сознание и деятельность человека, выступающего главной детерминантой этого сложнейшего и многогранного общественного явления. Осознание индивидами себя, окружающего мира и других индивидов обуславливает возникновение интересов и формирование потребностей к определенной форме устройства и содержанию собственной жизни, что влечет за собой постановку и достижение соответствующих целей (направленных на обеспечение потребностей и удовлетворение интересов). Тем самым, именно сознание способствует реализации целевых действий, которые, в совокупности, и представляют собой управление. Посмотрим, что составляет структуру управленческого сознания.

Во-первых, с учетом объективного деления природы на естественную и искусственную, в рамках которых определяются ее биологический, социальный, технический подвиды, в структуре всего человеческого сознания в целом допустимо определять составные части, ответственные за постановку и решение вопросов, связанных с биологическим и социальным существованием человека и привлечением к этому технических систем. Условно, теоретически, назовем их биологической, социальной, технической подсистемами сознания.

Далее, в подсистеме сознания индивидов, ответственной за формирование социальных отношений, находится ее управленческая часть, как относительно самостоятельная подсистема. В то же время, в определении фундаментальных структур управления мы исходим из того факта, что любые социальные отношения следует считать управленческими - в силу тождественности ключевых элементов, составляющих социальное и управленческое содержание. В частности, как социальное, так и управленческое содержание характеризуется наличием таких элементов, как человек, его субъективные интересы, направленность на других, полагание и достижение цели.

Поэтому логически допустимо о части сознания, ответственной за социальную сторону человека, говорить как об управленческой, и считать обе эти формы, по меньшей мере, равнозначными, либо, называя управление свойством социальных систем, ставить его над социальным - ведь оно обеспечивает жизнь и развитие систем, в границах которых существует. То есть с этой точки зрения управление является приоритетным в сравнении с ними.

В принципе, здесь появляется возможность представить точку зрения на управление как первую величину, обусловившую возникновение социальных систем. Иначе говоря, в споре о том, что возникло раньше: социальные системы или управление? - правомерно теперь утверждать, что управленческие действия людей (обычные, но обладающие определенными целями в отношении других) и стали предпосылками формирования социальных систем, основанных на их целевых взаимодействиях. Однако для того, чтобы быть максимально точными в разрешении этого вопроса, здесь надо оговорить и другой момент.

В том случае, когда мы определяем приоритетность управления и социальных систем, выигрывает управление. Но это утверждение отражает вторую часть реализации их взаимосвязи, то есть - оно выносит на поверхность следствие, результат влияния управления на социальную систему, выступающую как совокупность отдельных индивидов. Как видим, здесь раскрывается наличие и другого типа отношений: между управлением и индивидом, к рассмотрению которого также необходимо обратиться. И тогда допустимо задать другой вопрос: что раньше - человек или управление? В такой интерпретации взаимосвязи: между управлением и человеком - несомненно, первое место занимает человек. Именно он, проявляя интерес к себе и условиям жизни, в которых оказывается в определенный момент времени, устанавливает для себя и реализует, по возможности, действия, направленные на изменения окружающего мира, что, в сущности, и представляет собой постановку и реализацию целей, являющихся признаком управления, управленческих действий и деятельности.

В управленческом сознании, очевидно, внимание исследователей должны привлекать элементы, непосредственно обуславливающие соответствующие ему явление и процесс. К таким элементам относятся интересы, потребности, ценности, нормы, установки. В совокупности они детерминируют постановку и достижение целей. Поскольку именно цели выступают одним из ключевых показателей того, что перед нами управление, постольку эти элементы и являются структурными компонентами фундамента, на который опираются затем участники управления при разработке решений, а также - путей, методов, способов их реализации.

Другой компонент первого уровня фундаментальной структуры управления и, одновременно, - самостоятельная его структура - это деятельность. Структуру управленческой деятельности, также как и сознания, следует рассматривать в контексте социального смысла, представляя ее компоненты в социальной динамике и статике. Это позволяет раскрыть, с одной стороны - причинно-следственные связи таких элементов, как: действие, взаимодействие, поведение, отношения; с другой - собственно структурные элементы действия, выступающего элементарным видом деятельности (в сравнительно малом промежутке времени).

Теперь, для обоснования места каждого из перечисленных элементов в структуре управленческой деятельности, нам потребуются обозначить их сущность и, по возможности, некоторые свойства, раскрывающие их взаимозависимость и взаимовлияние.

Итак, социальное действие представляет собой субъективный процесс осознания мира и самого себя, реализуемый одним индивидом, исходящим из личных интересов, в отношении других.

В структуре социального действия, согласно Т. Парсонсу, особое значение имеют такие элементы, как актор, цель, ситуация, включающая условия и средства, способ взаимодействия элементов [2, с. 94-95]. Тем самым, как видим, любое социальное действие в своей основе является целевым, то есть имеющим, а значит - формулирующим, цель и направляющимся на ее достижение. Следовательно, в основе социального действия лежит не только качественное, количественное или пространственное изменение тела, но, предварительно - осознание в мышлении его субъекта необходимости, потребности в его реализации. И здесь, как подчеркнули бы философы, именно сознание является определяющим, отличающим социальные действия от всех других их видов, существующих в природе.

В силу того, что движение эксперты связывают с взаимодействием вещей, одно действие, осуществляемое в процессе движения, представляется его элементарной составляющей. В социальной части действий, из всей совокупности движений, теперь следует назвать системными составляющими не только актора, цель, ситуацию, способ взаимодействия элементов, но и другие, относящиеся ко всем видам движений: место, время, пространство, качество, количество. При этом, социальное действие, как любая вещь бытия, содержит в себе противоречия.

В частности, одним из противоречий в его содержании является следующее. С одной стороны, социальное действие выступает элементарной частицей общественной жизни и основой для любого направления деятельности человека, группы, общества в целом. С другой - оно способно обусловить формирование социальных отношений, отражая характер личностей и создаваемых ими групп, например - при реализации управления. С третьей, в силу тождественности понятий социального и управленческого, в этом действии сходятся, одновременно, свойства обоих этих качеств.

В свою очередь, как отмечалось, социальные действия, отражающие управленческий процесс и выполняемые в ходе его осуществления, принимают значение управленческих. Наиболее общие закономерности, действующие в социальных системах, в том числе - и относительно взаимных действий, осуществляемых их субъектами, здесь имеют место. Поэтому все перечисленные системные составляющие в полной мере относятся и к управленческим действиям. При этом, управленческое действие, также как и социальное, воспринимается в качестве и элементарной частицы общественной жизни, и основы конкретного вида социальной деятельности - управленческой, направленной на сохранение и прогрессивное преобразование общественной системы. Следовательно, управленческое действие способствует формированию специфической части социальных отношений - управленческих - которые в ходе познания можно считать, одновременно, и самостоятельной системой особого вида социальных отношений.

Свойством управленческих отношений является то, что в любой ситуации взаимодействия их субъектов (отдельных индивидов, их всевозможных образований, а также - тех и других одновременно) существует две стороны, одна из которых определяет закономерности отношений: властный, иерархический характер и их субординационное или координационное содержание, другая - поддерживает, подчиняется созданным законом этих отношений. Особенно важно учитывать это свойство при исследовании и реализации отношений между индивидами и группами, обладающими разными социальными характеристиками, например - носителями разных социальных статусов.

Взаимодействие, в свою очередь, можно представить как совокупность взаимных действий, осуществляемых каждым из их субъектов. Следовательно, в качестве элементарного примера взаимодействия допустимо рассматривать хотя бы два действия, совершенных двумя их субъектами относительно друг друга. Очевидно, что, поскольку взаимодействие составляют элементарные действия каждого их участника, то элементы и свойства этих действий в полной мере присутствуют во взаимодействии. При этом, являясь по своей природе субъективным, каждое совершаемое его субъектом действие обретает особое содержание, основанное на личных свойствах его субъекта. Последнее обстоятельство выступает объективной предпосылкой необходимости включения в структуру социального действия компонентов, составляющих такое явление, как личность. В то же время, как отмечалось выше, все системные компоненты личности относятся к третьему уровню фундаментальной структуры управления, поэтому их рассмотрение будет представлено дальше. Здесь только хотелось бы подчеркнуть неразрывную связь тех уровней фундаментальной структуры, о которых идет речь.

Итак, фундаментальные структурные компоненты управления - сознание и деятельность - мы отнесли к его высшему, бытийному, уровню практической реализации и теоретического понимания. В некоторой степени это объективно связано с общепринятым восприятием категорий сознание и деятельность на уровне всего бытия в целом как его фундаментальных составляющих. Дело в том, что логическая цепочка, проводимая от бытия вообще к таким его проявлениям, как социальные системы и управление, дает возможность осознать, что эти сущности, выступая предметами бытия, принимают на себя целый ряд его основных свойств, из которых сейчас мы отмечаем два: сознание и деятельность.

Посмотрим теперь, каково содержание второго уровня фундаментальной структуры управления. Очевидно, что элементы этого уровня могут определяться в сопоставлении с категорией особенного, связывающей управление с социальными системами по принципу неотъемлемого свойства. Тогда особенности этого уровня фундаментальной структуры следует искать в содержании самой системы управления. В таком случае первый вопрос, на который мы должны ответить: что представляет собой эта система?

Система управления - это синергетическая целостность двух подсистем: управляющей и управляемой, в общепринятом значении которых управляющая подсистема воздействует на управляемую, а управляемая изменяет свои свойства под воздействием первой. При такой интерпретации у общественности формируется мнение о том, что две подсистемы: управляющая и управляемая - являются, несомненно, связанными друг с другом, но при этом и очень самостоятельными, обладающими собственными интересами, потребностями, целями. На самом деле, в жизни, эти подсистемы настолько тесно переплетаются между собой, что порой бывает сложно их отделить, да и необходимость в этом возникает, в основном, только при проведении исследований. Более того, как целостная система управления, так и обе ее подсистемы, в сущности, принадлежат единой и неделимой социальной системе, находятся в ее рамках, растворяются во множестве других ее элементов. Поэтому, в принципе, и является правомерным утверждение о возможности подхода к пониманию всего социального как наполненного управленческим смыслом, а управленческого - социальным.

Тем не менее эти подсистемы, на наш взгляд, в полной мере принимают значение фундаментальных структур управления второго порядка по следующим причинам.

Во-первых, деление на управляющую и управляемую подсистемы представляется не только общепринятым, но и отражает наличие особой иерархии статусов и разделения труда между участниками любого управленческого процесса, и, одновременно, обуславливает дальнейшее расширение этих процессов.

Во-вторых - эти подсистемы, полярные по местам в системе управления и свойствам, принадлежат, одновременно, противоположным сторонам единой целостности, из которых, с течением времени, исходят все особенности и закономерности любого управленческого процесса и его результатов.

В-третьих - все элементы целостной системы управления, их свойства и связи распределяются только в границах этих двух подсистем; следовательно, сами подсистемы выступают основанием (фундаментом) для возникновения, существования, дальнейшего развития управления. Посмотрим теперь, каковы структурные элементы управляющей и управляемой подсистем.

В определении элементов второго уровня фундаментальной структуры управления, составленного управляющей и управляемой подсистемой, необходимо отметить следующее.

Управляющая подсистема в рамках рассмотрения управления на уровне социальных отношений, может быть определена как подсистема, функционально занятая разработкой и внедрением управленческих решений. Поэтому элементы, составляющие ее структуру, будут формироваться, возникать и развиваться в зависимости от содержания и сложности вырабатываемых управленческих решений, а также - степени их влияния на социальную систему. Собственно же возможности выработки решений того или иного уровня влияния на социум обусловлены делегированными управляющей подсистеме объемом власти, прав, полномочий, задач, функций. Если при этом под управляющей подсистемой понимать совокупность субъектов, то допустимо отметить и другое: степень воздействия управляющих субъектов на общество (социум) зависит от делегированного участнику места (статуса) в целостной системе управления.

В свою очередь, управляемая подсистема, рассматриваемая на уровне социальных отношений - это та совокупная часть участников управления, которым предоставлено право реализовывать цели, задачи, функции, определенные в границах того или иного управленческого решения, разработанного конкретным управляющим субъектом. В то же время, существуют сложные, комплексные задачи и функции, которые невозможно выполнить одному или группе индивидов. Необходимость структурирования таких задач и функций обуславливает дробление изначально управляемых субъектов на следующий иерархический ряд управляющих и управляемых. Из этого следует, что даже при реализации одного целостного управленческого решения управляемые участники (субъекты) могут быть объективно и одновременно дифференцированы на управляющих и управляемых.

Как видим, при осуществлении социального управления деление его участников на управляющих и управляемых представляется условным. Однако эта условность проявляется в меньшей степени там, где есть формальные структуры и взаимодействия управляющих в их рамках конкретных людей. Это означает, что наиболее характерным и явным делением на управляющих и управляемых субъектов представляется отношение двух, трех или нескольких лиц, связанных управленческими решениями с одним конкретным человеком, от которого непосредственно исходит то или иное решение. Если же эти связи становятся опосредованными через других субъектов, принимающих управленческие решения, или другие структуры, то понятия «управляющие» и «управляемые» становятся более размытыми.

В частности, для каждого конкретного случая управленческого воздействия, отношения и содержание этих подсистем следует рассматривать отдельно. Однако и это не всегда дает однозначное понимание и возможность однозначного разделения подсистем на управляющую и управляемую. В качестве примера отметим целостную ситуацию, в рамках которой могут осуществляться, одновременно, два случая управления на любом уровне взаимодействия (от федерального до организационного): в спорных, конфликтных ситуациях управляемые субъекты в отношении управляющих имеют возможность предпринимать меры воздействия через вышестоящие органы и в то же время - подчиняются им в реализации тех целей и задач организационных структур, в рамках которых действуют эти управляющие субъекты в силу своих должностных обязанностей и соответствующих им функций. Таким образом, одни и те же личности участвуют в двух событиях единого и целостного управления в конкретной организационной структуре. Поскольку в этих случаях цели воздействия различны, то и сами они представляются разными случаями управления в границах осуществления одного решения.

Возникает парадокс. В одной и той же ситуации управляющая и управляемая подсистемы проявляют противоположные свойства, не характерные для них. С одной стороны - управляющая и управляемая подсистемы являются таковыми только на определенный момент времени: при осуществлении конкретного управленческого действия одного субъекта относительно другого. В следующий момент времени, при реализации следующего действия, управляющие и управляемые подсистемы способны меняться местами. С другой стороны оба этих действия составляют единый целостный управленческий процесс.

В связи с этой двойственностью появляются вопросы, опять-таки, противоположного содержания.

Во-первых, как правомерно рассматривать эту ситуацию: как одновременное проявление управляющих и управляемых свойств одним субъектом или как одномоментные управленческие действия, каждое из которых представляется отдельным случаем (процессом) управления?

Однако тогда, во-вторых: как разделить управляющую и управляемую подсистемы? Где границы деления на эти подсистемы? Что считать целостным процессом управления?

Очевидно, что управляющая и управляемая подсистемы на практике всегда представляются связанными между собой единым управленческим решением и соответствующим ему процессом. Поскольку любое управленческое решение и процесс направлены на достижение поставленной конкретной цели, то и отношения между подсистемами будут подчинены стремлению к этой цели.

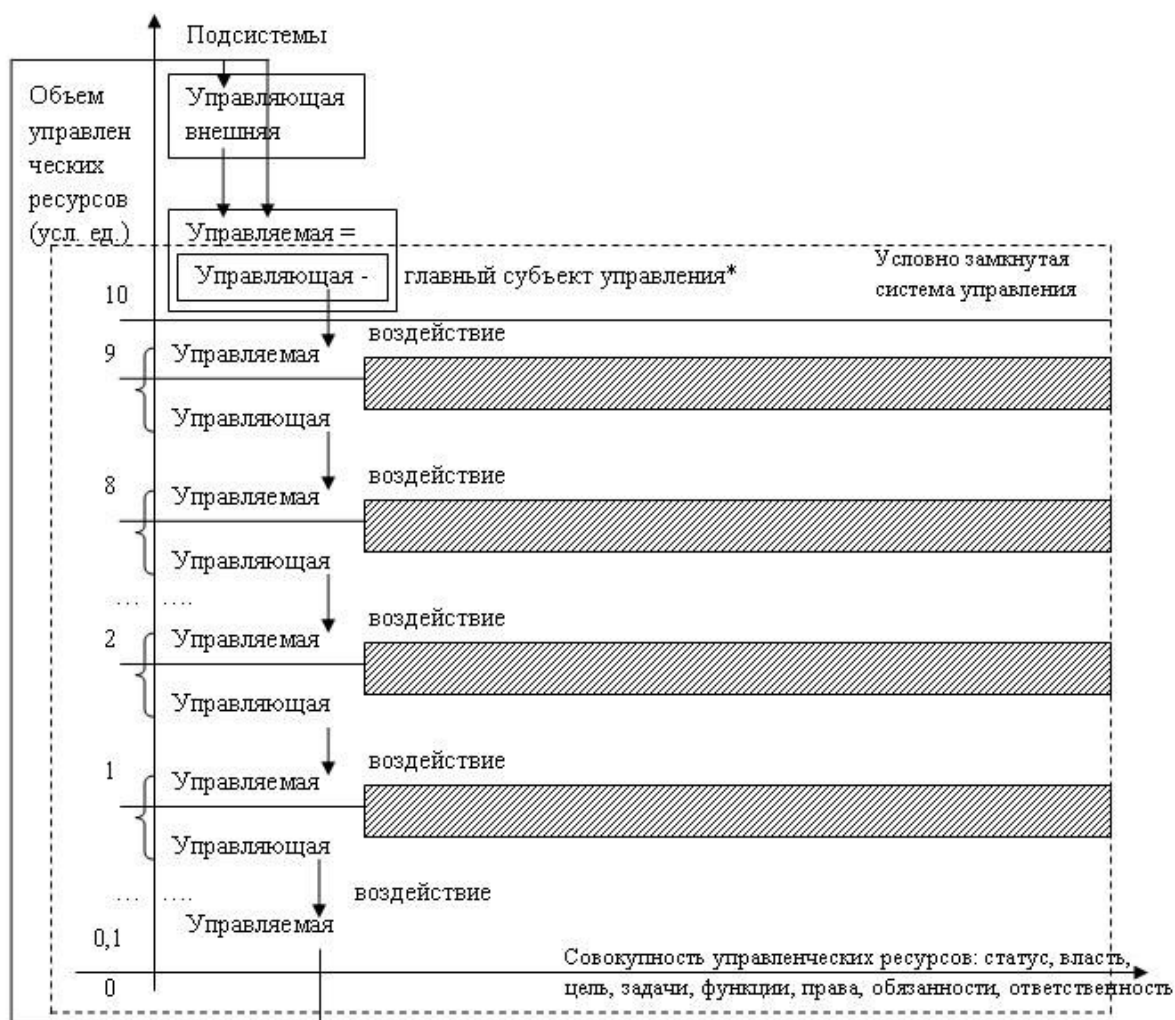
Реализация цели, как известно, обеспечивается постановкой и решением задач, выступающих этапами ее достижения, определением и осуществлением функций (как отдельных управленческих действий), а также - наличием возможностей управляющих субъектов, исходящих из их места (статуса) в системе управления и определяемых количеством их власти, прав, обязанностей, ответственности за реализуемое решение. Эти элементы, на наш взгляд, принимают значение управленческих ресурсов и составляют, в совокупности, второй уровень фундаментальной структуры управления. Объем управленческих ресурсов может определяться количественно и качественно и при этом - выражаться в условных единицах, например - от 0 до 10.

В системе управления ее участники распределяются неоднозначно.

Во-первых - в зависимости от статуса и соответствующих ему задач, функций, прав и обязанностей, ответственности - каждый участник может входить, одновременно, как в управляющую, так и в управляемую подсистему.

Во-вторых - поскольку существование любой конкретной системы управления детерминировано конкретными людьми, то, в соответствии с логикой природы управления и практикой его реализации, в ней есть и полярные участники. Посмотрим, что они собой представляют.

С одной стороны - это приоритетный управляющий субъект, наделенный наибольшим объемом управленческих ресурсов (которому соответствует условное число 10). Как видно на первый взгляд из схемы, он не может входить в управляемую подсистему (Рис. 1):



*Главный субъект управления (управляющая подсистема) принимает на себя значение управляемой в условиях открытости системы

Рис. 1. Распределение управляющей и управляемой подсистем в целостной системе управления в зависимости от имеющегося объема управленческих ресурсов: власти, статуса, цели, задач, функций, прав, обязанностей, ответственности

Однако здесь требуется оговорить следующий момент: при условии, что эта система замкнутая. В открытой же системе этот высший субъект будет подчиняться другим субъектам, находящимся на более высоких уровнях управления или в других, более масштабных его системах.

С другой стороны, в иерархической системе управления, как видим, присутствует и полярный первому участник управления, наделенный минимальным количеством ресурсов. Количество его управленческих ресурсов настолько мало, что он может занимать только низшую иерархическую ступень в управляемой подсистеме. Уточним, что свойства этого участника системы управления также зависят от условий ее закрытости или открытости. В частности, в открытой системе этот субъект может обратиться к субъектам высших иерархических ступеней или других, более крупных управленческих систем, для использования, при необходимости, их управленческих ресурсов.

Подчеркнем и еще одно условие: любой участник системы управления, даже самый незначительный, обязательно обладает каким-либо объемом ресурсов, не равным нулю. Это связано с тем, что каждый субъект системы управления используется в ней для реализации задач и функций, пусть даже обладающих минимальным значением для подверженной управлению системы в целом. Если же объем ресурсов будет равным нулю, то это будет означать, что индивид абсолютно не участвует в конкретном управленческом процессе.

Таким образом утверждать, что человек не имеет управленческих ресурсов, правомерно только в том случае, если он не участвует в реализации конкретных управленческих решений.

Тогда справедливо и другое. Во-первых - категория «объем управленческих ресурсов» представляется конкретной практической величиной, действующей в отношении только конкретного управленческого решения и процесса, а не «вообще» в управлении. Во-вторых - «нулевым» объемом управленческих ресурсов будут обладать все те, кто абсолютно, ни в какой мере, не участвует в реализации этого конкретного управленческого решения.

Наконец, обратимся к установлению элементов третьего уровня фундаментальной структуры управления. На этом этапе нам следует опираться на два основополагающих принципа в понимании человека.

Во-первых - в широкой интерпретации - как ведущего компонента, в результате деятельности которого формируются всевозможные организационные образования людей, инструменты, механизмы, методы, пути управления.

Во-вторых - в узком ключе - как личности не «вообще», а личности, наделенной управленческими качествами и при этом активно их использующей. Таким образом, в определении третьего уровня фундаментальной структуры управления в первую очередь нас интересует личность участника управленческого процесса, независимо от его места в этой системе.

Совокупность свойств личности, участвующей в управлении, формируется с учетом ее общих свойств и специфики деятельности, которой она занимается. Поэтому в первую очередь здесь мы можем назвать ее личностные и профессиональные качества. В то же время, системный подход к личности участника управления позволяет структурировать эти два качества на комплекс элементов, между которыми существует иерархический порядок и взаимозависимость от внутренней и внешней среды системы.

Как известно, в любой системе личности присутствуют три основополагающих комплексных компонента: система личностных свойств, передаваемых генетически от родителей; система социальных свойств, приобретаемых в процессе социализации и культурная система, которую составляют ценности и нормы реализуемого этой личностью поведения. Эти свойства относятся к общим и поэтому в полной мере содержатся в личности любого участника управления.

Биологические свойства, переданные от родителей, являются однозначно определенными. Они, в основном, не подвергаются глубоким изменениям.

Социальные - приобретаются в процессе социализации и соответствуют существующей внешней среде. Они характеризуются большей подвижностью, подверженностью изменениям, обусловленным переменами во внешней среде, а значит - наибольшей управляемостью, в особенности - посредством косвенных методов.

Культурные свойства - это совокупность ценностей и норм поведения личности, формируемых в результате ее участия в создании и использовании общественной культуры. Эти свойства более устойчивы, чем социальные, но обладая социальным смыслом, выступают более изменчивыми в сравнении с биологическими, то есть - занимают между ними промежуточное значение.

К другому комплексу элементов - составляющих профессиональное качество личности - в первую очередь относятся знания и опыт.

Знания - представляют собой систему имеющихся у конкретной личности научных фактов о содержании практических ситуаций. В нашем случае, когда мы рассматриваем систему личности субъекта управления независимо от его отношения к обоим подсистемам, речь идет о части системы знаний, необходимых и используемых им в разработке и определении путей решения управленческих проблем, а также - их реализации.

Наконец, опыт - это система навыков, полученных в отношении реализации действий по решению управленческих проблем, а также - сами эти действия. Уточним, что в данной ситуации под управленческими проблемами понимаются острые противоречивые ситуации, обуславливающие неодинаковые по сложности и характеру последствия, формирующиеся в каждый конкретный момент времени и мешающие беспечению развития разнородных по содержанию социальных систем.

В дополнение к обоснованию этого уровня фундаментальной структуры управления требуется отметить и другое обстоятельство.

В научных исследованиях, проводимых в исторический период существования советского государства, в управлении противопоставлялись друг другу два качественных свойства: субъективное и объективное. При этом отмечалось, что эффективное, профессиональное управление должно обеспечивать объективные результаты; необходима объективизация управления.

В современных исследованиях управление мало рассматривается с точки зрения объективности и субъективности, на первое место вышли другие качественные свойства управления, в основном - связанные с экономическими результатами, получением прибыли. Во многом это объясняется тем, что сегодня зачастую управление осуществляется от имени субъектов, обладающих частной собственностью, а значит - и частным (личным) интересом. Частный интерес, в свою очередь, ведет к формированию и преобладанию в целостной структуре поведения субъектов управления его ценностнорациональной составляющей.

Если же вернуться к рассмотрению поведения субъектов управления в советском обществе и государстве, то следует отметить, что оно в большей степени, чем в настоящее время, опиралось на общие, коллективные интересы; управление, в его традиционном, массовом понимании осуществлялось от лица всего общества и государства. Поскольку интерес был общественным, то, соответственно, преобладающим был целерациональный компонент поведения, который и обуславливал объективность в управлении.

На наш взгляд, учитывая эти изменения, содержание управления необходимо рассматривать в противопоставлении качеств не субъективного и объективного, а субъективного и профессионального. Возможно, что качество профессионального представляется лишь этапом на пути к объективности, однако именно оно выступает и причиной, детерминирующей эту объективность.

С одной стороны профессионализм, в первую очередь предполагающий комплексное использование общенаучных методов в практической деятельности, как раз и определяет объективность подхода к реализации и полученным результатам управления.

С другой - некачественное управление, выражаемое низким уровнем достижения целей в отношении управляемых объектов (любого уровня сложности), либо вовсе - уходом от этих целей - может быть вызвано только двумя ключевыми причинами: либо продвижением личных интересов в ущерб общественным, либо - отсутствием профессионализма у исполняющих его субъектов. Других вариантов здесь нет.

Таким образом, изначально в структуре управления противопоставляются два качества: субъективность и профессионализм. Однако, как отмечалось, уровень профессиональности, связанный с использованием общенаучных методов в теории и практике управления, как раз и обуславливает объективность управления. Поэтому, противопоставляя субъективное и профессиональное, мы, по сути, противопоставляем и другое: субъективное и объективное качества управления.

В целом, о фундаментальной структуре управления как неотъемлемого свойства социальных систем можно сказать следующее.

1. Определение фундаментальной структуры управления, действующего в социальных системах, требуется выполнять через человека. Это утверждение представляется правомерным в силу ряда логических заключений об управлении.

Во-первых - управление выступает неотъемлемым свойством сознания человека, которое заключается в постановке и достижении целей, направленных на реализацию его интересов. Постановка целей формируется в сознании человека. Достижение целей - обеспечивается его деятельностью, исходящей из способности воздействовать на других. Таким образом для того, чтобы осуществить управление, необходимо определить цель и воздействовать на других для ее достижения. Для повышения эффективности управления требуется повышать уровень знаний и умений в определении цели и воздействии на других.

Во-вторых - свойство управления человек использует в отношении других людей, привлекая их к реализации собственных целей, создавая с ними длительные устойчивые связи и, тем самым, детерминируя становление и развитие социальных систем. В связи с этим социальные системы представляют собой синергетические целостности индивидов, скрепленные длительными, исторически сложившимися социальными отношениями. Поэтому управление, принадлежа каждому их участнику, выступает, одновременно, и неотъемлемым свойством социальных систем.

В-третьих - сознание и деятельность, детерминируя и проявляя управление в бытии, являясь характерными для каждого из их субъектов, представляются первым (бытийным) уровнем фундаментальной структуры управления.

2. В обосновании второго уровня фундаментальной структуры управления мы опираемся на общепринятую точку зрения о том, что под ним обычно понимается целенаправленный процесс воздействия одной подсистемы на другую с целью изменения свойств последней. Тем самым очевидно, что в управлении изначально идет разделение элементов только на две, противостоящие друг другу, группы: осуществляющие и принимающие воздействие. Следовательно, место элемента в системе управления изначально может быть отнесено либо к реализующей, либо - принимающей воздействию группе. Однако при более глубоком рассмотрении этой стороны управления, становится очевидным и другое: при реализации каждого конкретного управленческого процесса, особенно - в рамках сложноорганизованных разветвленных формальных структур - деление его участников на управляющих и управляемых представляется условным.

Это связано с тем, что в зависимости от статуса и соответствующего ему круга управленческих ресурсов, каждый участник управления может входить, одновременно, и в управляющую, и в управляемую подсистемы, то есть - решать задачи, поставленные субъектами с более высокими статусами и ставить свои - для того, чтобы их решали другие участники - занимающие нижние места в иерархии статусов системы управления.

3. Свойство управления возникает в человеческом сознании, а значит - оно присуще только людям, являющимся, при этом, элементами двух его подсистем - как реализующей, так и принимающей воздействие. Тогда воздействия всех других предметов бытия и социальных систем нельзя считать управленческими. То есть, ни в качестве реализующей, ни в качестве принимающей управление стороны не может выступать что-то еще, кроме человека (а именно - предметы естественной и искусственной природы). Поэтому все иные вещи, каким-либо образом участвующие в управленческом воздействии одной стороны на другую, следует воспринимать либо как условия, в которых оно осуществляется, либо - как средства, способствующие этому процессу.

Таким образом с одной стороны, наши рассуждения не противостоят теории социального действия - в той ее части, где тема касается определения ситуации и связанных с ней условий и средств действия. С другой - есть ситуации, в которых активные действия индивидов направляются на элементы естественной и искусственной природы. Например, к таким действиям можно отнести следующий их ряд:

- использование человеком технических систем - установление связи по телефону, просмотр телевизионных передач, управление автомобилем, приготовление пищи на кухонной плите;
- использование предметов быта - установка и перемещение мебели, мытье посуды, перекладывание книг;
- создание элементов материальной культуры;
- взаимодействие с растительным и животным миром - выращивание и пересадка комнатных и уличных растений, общение с домашними животными.

Все эти случаи на самом деле представляют собой действия людей, целенаправленные на изменение окружающего мира, обеспечивая, в итоге, изменение условий, в которых они живут. В то же время, что наиболее важно - при этом будет получен и другой результат - изменение свойств людей, соприкасающихся с этим процессом. Тогда, сквозь призму управления, можно утверждать о том, что происходит воздействие одного человека на других через посредников - элементы среды. Тем самым - речь идет об опосредованном воздействии индивидов на самих себя или других, принимающего значение косвенного управления.

Итак, в конечном итоге очевидно, что в обоих случаях управленческое воздействие идет между людьми, от одного к другому. Разница между рассмотренными случаями заключается в том, что с одной стороны - воздействие осуществляется прямо на человека, ему подверженного, а с другой - опосредованно, через элементы окружающей среды, путем создания условий для изменения его свойств.

4. Если система управления является многомерной [1, с. 65, 67] и разветвленной, то ее изначально можно свести к простой, двусторонней форме. Это связано с тем, что, несмотря на количество участников в конкретном управленческом процессе, целью, как отмечалось, всегда представляется воздействие одной подсистемы на другую для изменения свойств последней. Другое дело, что к каждой из подсистем, если в них содержится более одного человека, добавляется количество элементов, свойств, связей. Поскольку мы говорим о приоритетной значимости человека в управлении, то понятно, что с увеличением числа его участников возрастает, с одной стороны - масштаб (уровень, объем) значимости конкретного управленческого процесса, с другой стороны - ответственность за его реализацию и, наконец, с третьей - меняются качественное и количественное содержание элементов, их свойств и связей в подсистеме, принимающей управленческое воздействие.

Тем не менее, сложность управления в многомерных системах заключается в том, что снижается, одновременно, степень охвата принимающих воздействие индивидов и степень воздействия на них со стороны реализующих его субъектов. Таким образом, уменьшаются, теряются возможности индивидуального воздействия на каждого отдельного индивида, что выступает особой проблемой в современных условиях провозглашенного принципа индивидуализма.

5. Определяя фундаментальную структуру управления через человека и его взаимодействия с другими, в ней изначально можно было бы обозначить две подсистемы: человека и взаимодействия. Однако углубленное понимание этих составляющих обуславливает необходимость рассмотрения второго компонента (взаимодействия) в рамках первого (человека). Иначе говоря, с учетом известных в онтологии фундаментальных компонентов сознания и деятельности, мы можем считать, что целостная фундаментальная структура управления исходит из человека и в соответствии с его управленческими свойствами. Это дает возможность выявить, во-первых - совокупность элементов и их свойств общего уровня, во-вторых - особенного - касающегося именно управления, в-третьих - единичного - исходящего из структуры его личности как участника управления.

6. Важным является и другое обстоятельство: в силу иерархичности и открытости любой многомерной управленческой системы каждый ее участник занимает двойное положение: принимает воздействие от вышестоящих субъектов и оказывает влияние на тех, которые находятся в системе на более низком иерархическом уровне по сравнению с ним. При этом существуют полярные участники системы - занимающие наиболее высокое и наиболее низкое места в ее иерархии.

Участник этой системы, обладающий самым низким статусом, способен воздействовать на полярного ему субъекта через внешние структуры, используя их управленческие ресурсы. В таком случае, принимая воздействие свыше, субъект, обладающий наиболее высоким статусом в своей системе управления, становится управляемым.

7. Третий уровень фундаментальной структуры управления, действующего в социальных системах, состоит, как и предыдущие, из двух ключевых компонентов, каждый из которых исходит из свойств личности участника управления.

Свойства личности, участвующей в управлении, определяются на основе трех условий: во-первых - с учетом ее общих свойств и специфики деятельности, которой она занимается; во-вторых - с учетом того, что деление субъектов на управляющих и управляемых при реализации управленческого процесса является условным; в-третьих - с учетом возможностей использования системного подхода к определению содержания личности. Поэтому структурными компонентами личности участника управленческого процесса являются личностное и профессиональное качества, которые, в свою очередь, могут быть структурированы на комплекс элементов, характеризующихся иерархическим порядком и взаимозависимостью от внутренней и внешней среды этой системы.

8. В обобщение сказанного, фундаментальную структуру управления схематично можно представить следующим образом:

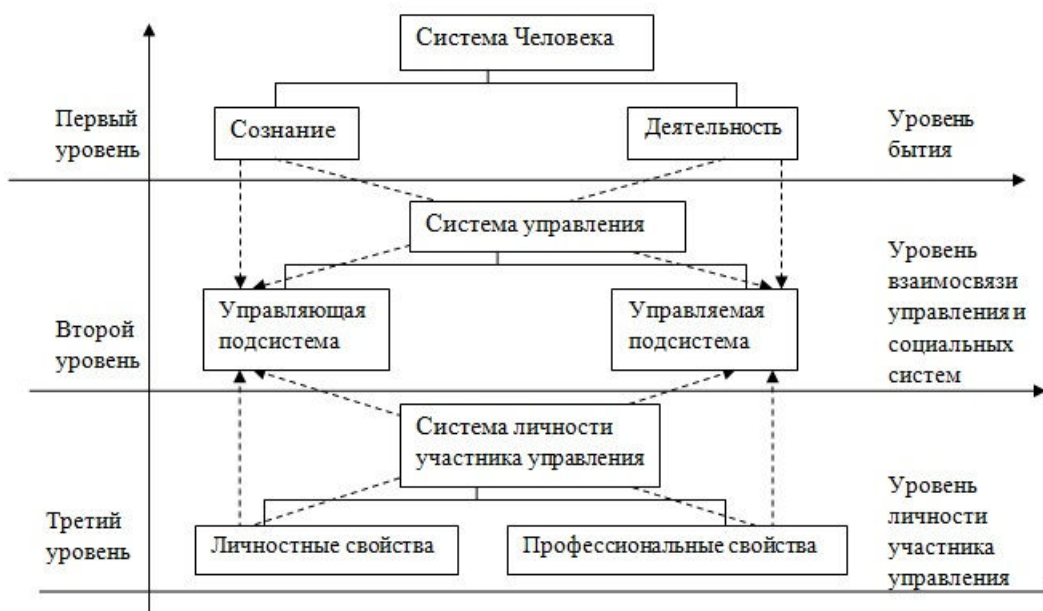


Рис.2 Фундаментальная структура управления

9. Фундаментальную структуру управления можно также представить в виде совокупности законов, определяющих связь элементов в системе. При этом необходимо учитывать, что все уровни такой структуры рассматриваются, как и прежде, сквозь призму Человека, являющегося их основополагающим элементом. Это дает возможность обозначить собственно содержание законов и показать движение управления (то есть - его процесс) через все выявленные нами элементы структуры. Схематично такой вариант фундаментальной структуры управления представлен на Рис. 3.

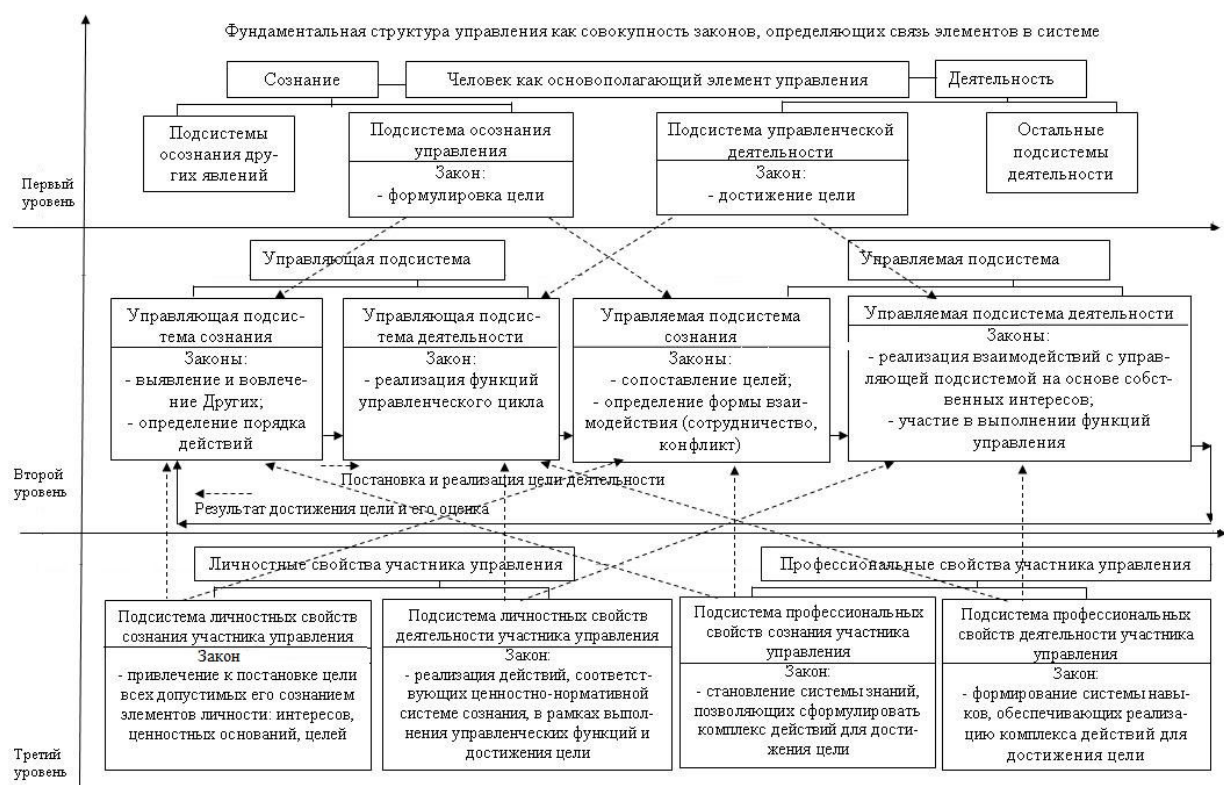


Рис. 3. Фундаментальная структура управления как совокупность законов

Список литературы

1. Иващенко Г. М. Парадоксы управления как неотъемлемого свойства социальных систем // Альманах современной науки и образования. 2009. № 10 (29). Ч. 1. С. 57-68.
2. Парсонс Т. О структуре социального действия. Изд. 2-е. М.: Академический проект, 2002. 880 с.
3. Россия в 21 веке: модель устойчивого развития: монография / Т. А. Батурина, Г. М. Иващенко, Л. А. Изгалина и др. / под общ. ред. С. С. Чернова. Новосибирск: ЦРНС, 2009. Книга 2. С. 9-50.
4. Философия: учеб. для вузов / под общ. ред. В. В. Миронова. М.: Норма, 2008. 928 с.

УДК 372.881.1

Ираида Викторовна Игнаткина

Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, г. Самара.

К ВОПРОСУ О ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОМ ОБУЧЕНИИ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ®

Обучение специальности через язык, обучение языку через специальность - одна из важных проблем профессиональной подготовки специалиста в условиях неязыкового вуза.

Профессионально-ориентированное обучение иностранному языку на неязыковых факультетах вузов представляет собой процесс, направленный на формирование личности будущего специалиста, способного применять лингвистические знания в своей профессиональной деятельности. Подобное обучение предполагает сочетание овладения профессионально-ориентированным иностранным языком с развитием личностных качеств обучающихся, знанием культуры страны изучаемого языка и приобретением специальных навыков, основанных на профессиональных и лингвистических знаниях.

Основной целью изучения иностранного языка становится обучение ИЯ как реальному средству общения между специалистами разных стран. Развитие таких языковых навыков как чтение, говорение, письмо и аудирование приобретает профессионально-ориентированный характер.