**Соціальне управління**

Підкреслюю, що найбільш широке поняття управління вироблене кібернетикою. Воно складається з таких основних характеристик (за В.М.Глушковим та В.Г. Афанасьєвим):

* Управління притаманне самокерованим системам. Такими є системи, яким властиві процеси управління. Природні процеси неживої природи не мають здатності до управління. Процеси управління в них впроваджує людина. Властивості управління мають лише біологічні та соціальні системи. Система - це складний динамічний організм, який існує як реальний зв'язок, дійсна функціональна структура незалежна від нашої свідомості.
* Управління, його процес - є впорядкуванням системи. Цей процес є антиподом процесам дезорганізації ,що уможливлює стабілізувати систему, зберегти її якісну визначеність, підтримати динамічну взаємодію з середовищем, забезпечити розвиток системи та досягнення певного ефекту. Завдання управління полягає в тому, щоб якомога доцільніше реагувати на безперервні зміни внутрішнього і зовнішнього середовища, що своєчасно забезпечується перебудовою структури системи у відповідності з притаманними їй закономірностями і тенденціями. Це й є у найбільш загальному вигляді управління. Воно ще й здійснюється за допомогою механізмів, які розташовані в самій системі, тому й управління виступає тут як самоуправління, що створює в ний дві підсистеми: керуючу і керовану.
* Управління здійснюється на основі системного принципу зворотного зв’язку. Успішним управління є лише тоді, коли керуюча система буде одержувати інформацію про ефект, досягнутий дією суб’єкту управління, про досягнення (або недосягнення) мети, яку він поставив. Невідповідність фактичного стану системи заданому і є тим корегуючим сигналом, який викликає перебудову системи для того, щоб вона функціонувала у заданому режимі.
* Управлінню притаманна певна цілеспрямованість, яка пов’язана з принципом зворотного зв’язку. Зворотні зв’язки є засобом доцільного функціонування системи, забезпечення досягнення мети, що перед нею поставлена. Причому ставити мету і домагатися її реалізації здатна лише людина.
* Зворотній зв’язок - це інформаційне забезпечення управлінського процесу, що в соціальному варіанті є необхідною умовою ефективності управлінських рішень, оскільки не маючи інформації про ефект, досягнутий попереднім рішенням, управлінець може підсилити його неспроможність або неправильність, що може руйнівно відобразитися в об’єкті або бути просто неекономним у разі простого його повторення.
* Управління здійснюється у вигляді функціонування самокерованих систем за замкненим циклом у зв’язку з присутністю в ній прямих (від керуючої підсистеми до керованої )і зворотних (від керованої до керуючої) зв’язків. У .результаті керуюча підсистема завжди перебуває в курсі дій не тільки компонентів системи, а й ефективності цих дій, що є об’єктивною потребою їхнього відповідного корегування і збереження в такий спосіб динамічної рівноваги системи, її оптимального функціонування. Саме оптимальне функціонування є, зрештою, кінцевою метою управління, вираженою в найбільш загальній формі, тобто одержання якомога більшого корисного ефекту за найменших зусиль і витрат. Здійснюється ця мета за допомогою вибору з певної кількості можливих рішень того, яке ми називаємо оптимальним.

Звертаю увагу курсантів на те, що треба розрізняти поняття “оптимальне рішення” в математиці, економіці або соціології. Якщо в математиці оптимальним може бути й екстремальне рішення, то щодо соціальних об’єктів не можна сподіватися лише на досягнення максимального або мінімального значення рішень, а треба виходити з розрахунку можливих соціальних наслідків цих рішень. Це тим більш правильного в соціальному не існує мінімальний і максимальний результат: він у кожному разі - певний рівень розвитку, на який треба орієнтуватися в процесі підготовки й прийняття управлінських рішень, як доцільний варіант розв'язання тих чи інших соціальних проблем.

* Цілісність і якісна визначеність самокерованої системи залежить від жару внутрішнього і зовнішнього тиску на неї. Цей жар не повинен її руйнувати, але має бути достатнім для проходження процесу самоуправління. Цю достатність створює інформація, яка несе в собі те, ще пізнане людиною, і те, що людина ще не знає. Інформація в такому контексті є складовою процесу управління, яка покликана системою впорядкувати її на основі безперервної циркуляції інформації як між системою і зовнішнім середовищем, так і між елементами системи. Саме інформація детермінує взаємодію елементів системи, на основі якої зберігається її сталість, цілісність.
* Але для того, щоб управління користувалося системною інформацією, вона повинна мати форму фізичних сигналів, які несуть у собі інформацію, що має управлінський зміст, “управлінську енергію” спроможну викликати системне реагування командного порядку. Тому дуже важливо, щоб ця інформація не викривлювалася, тобто не набирала негативного для системи змісту. Це тим більш необхідного система реагує не на будь-який сигнал, а тільки на той, який відповідає її природі, потрібній їй у певному часі і в певних умовах. У неживій природі таких сигналів не існує.

Підкреслюю, що багато уваги інформації приділяє кібернетика .Для неї інформація - одне з центральних понять. Кібернетика пізнає зміст інформації через її формально-логічну, структурну будову і дає в такий спосіб її статистично-змістовну характеристику, що з необхідністю призводить до виходу її на свідому діяльність людей.

Звертаю увагу на те, що кібернетичне бачення управління дає можливість використати його для створення соціального варіанту управління - це будь-яка зміна етану об’єкта, системи або процесу, яка веде до досягнення висунутої мети, що з необхідністю викликає процес приведення суб'єктивної діяльності людей у відповідність з об’єктивною їх природою і потенціалом, розкриваючи певні внутрішні і зовнішні можливості для постійного досить ефективного його використання в інтересах людей.

Соціальне управління - цілеспрямований вплив на соціальну систему з метою приведення спрямованості і темпу її розвитку згідно з діями об’єктивних суспільних законів.

Підкреслюю, що суспільство є самокерованою системою, оскільки є цілісним, сукупним органічно взаємозв'язаним “набором” елементів (явищ, процесів), що є джерелом її динамізму .Останнє визначає її управлінську незалежність від будь-яких зовнішніх сил, які у зв’язку з обмеженістю нашого пізнання іноді уявляються як вирішальне впливові. Більше того, суспільство як система має свої об'єктивні механізми самоуправління, що дає йому можливість визначати свою якісну специфіку, нормально функціонувати, розвиватися ,забезпечувати цей розвиток на основі певної об’єктивної мети яка може знаходити у суспільній свідомості той чи інший прояв.

Самокерованими системами (підсистемами) є кожний народ, який має свою певну соціальну організацію (економічну, політичну, соціальну, духовну), яка ґрунтується на кооперації праці, необхідності спілкуватися в процесі життєдіяльності, обмінюватися продуктами матеріального і духовного виробництва. Тому й управління притаманне будь-якому суспільству, всім його сторонам, оскільки в усіх роботах, в яких співпрацюють люди, загальний зв’язок і єдність процесу цього співробітництва з необхідністю представлений єдиною керуючою волею, яка формується у певний набір функцій, що мають відношення не до часткових робіт, індивідуальної діяльності кожного працівника, а до всього процесу до всієї діяльності “майстерні”.

Звертаю увагу курсантів на те що особливістю управління суспільством є те, що в ньому існують два типи, два об’єктивні механізми керуючого впливу на власний розвиток: стихійний і свідомий. Це означає, що суспільство спроможне ставити перед собою певну мету і реалізувати її за допомогою управління. На цій основі виникають такі два ,властивих лише суспільству, явища як суб’єкт і об’єкт управління, які вплітаються в обидва типи управління - стихійний і свідомий.

Але в разі стихійного управління впорядковуючий вплив управління на систему є серединним результатом взаємодії різних сил, зокрема випадкових явищ, фактів. Ця взаємодія зовні виглядає як некероване явище, люди тільки пристосовуються до нього і складається враження, що це стихія, якою неможливо молодіти, і тому такий етан суспільного організму не має відомих людству управлінських інститутів. Класичним прикладом тут є ринкові відносини, що свідчать про обмеженість стихійних факторів, які є такими лише на певному етапі розвитку цивілізації. Але вони все ж існують, і знання можливостей їхнього впливу на суспільну систему входить у структуру знань керуючого.

Поряд з стихійним управлінням існує основний його тип (стосовно суспільства) - свідоме управління. Воно пов’язане з цілеспрямованою діяльністю людей. Свідоме управління має свою історичну еволюцію: від управління за допомогою емпіричних безпосереднім досвідом отриманих знань, що і передаються від покоління до покоління, до наукового осмислення суспільних процесів і створення науки управління суспільством, усіма сферами його життя. При свідомому управлінні існують відповідні управлінські інституції, система органів і організацій, яка здійснює управлінський вплив на суспільство, окремі його об’єкти з метою реалізації їхніх потреб і робить цей вплив з різним ступенем ефективності і відповідності цим потребам.

В управлінні суспільством існують об’єктивні і суб’єктивні умови. Об’єктивні умови у розвитку суспільства взагалі - це сукупність реально існуючих явищ і процесів, що не залежать від волі і свідомості людей. Ці умови визначають зрештою цілі, наміри людей і є певною керуючою силою як закони власного функціонування і розвитку.

Однак в управлінні об'єктивні умови конкретизуються у врахуванні як матеріального, матеріальної, виробничої діяльності людей, так і їхнього соціально-політичного життя і певних факторів духовного порядку. До них слід ще й додати “розрахунок” середовища, в якому функціонує певний об’єкт у правління, причому не тільки соціального, а й природного, з метою пристосування його до інтересів об’єкту.

При цьому треба застерегти, що не слід абсолютизувати об’єктивні умови, оскільки це призводить до фаталізму, стихійності, заперечення самої можливості свідомого впливу на суспільні процеси, явища.

Суб'єктивний чинник у загальнофілософському баченні - це свідома діяльність людей, спрямована на самовираження і перетворення буття. В науці управління відбувається його певна конкретизація, оскільки суб’єктивний чинник управління не збігається з свідомою діяльністю людей (всіх), а є лише діяльністю люд ви, як і виконують управлінське функції.

Підкреслюю, що головне “завдання” суб'єктивного чинника полягає в тему, щоб досягти відповідності діяльності людей “вимогам” об’єктивних законів, об'єктивних умов функціонування і розвитку суспільства в цілому, а також окремих його об’єктів.

Зрозумілого повністю пізнати і використати в управлінській діяльності всю сукупність об’єктивних умов неможливо, оскільки вони постійно змінюються, а пізнання істерично обмежене. Але прагнення до встановлення гармонії між ними - ідеальне завдання будь-якого управління.

Звертаю увагу на те, що в управлінні існують три основні види, відповідно до яких існують особливості управлінської діяльності. Це:

* управління діяльністю різних колективів;
* управління системами машин, технологічними процесами і взагалі процесами, що відбуваються під час впливу людей на природу;
* - управління процесами, що відбуваються в живих організмах.

Управління діяльністю людських колективів здійснюється в системі “суб’єкт – об’єкт”, в якій перший елемент є представником другого, його об’єктивно чи суб’єктивно делегованою системою.

Управління другого виду здійснюється в системах “людина-машина”, “людина – природа” .Тут суб’єкт управління може бути живим або неживим, хоча мозковий центр обов'язково представлений людиною.

Третій вид управління також має природні засади й полягає у використанні людиною властивостей живого і в напрямі узгодження біологічних можливостей людини з його соціальними можливостями, його “другої природи” - цивілізації.

Управління діяльністю людських колективів практично безмежне, оскільки стосується людства як самокерованої системи, всіх форм його організації, у всіх сферах суспільного життя, життєдіяльності у першу чергу. Структурно це самоуправління здійснюється в рамках певного суспільного у творення, соціальних структур суспільства, націй, діяльних колективів, сім’ї, людини. І в кожному з них присутні суб’єктно-об’єктні відносини, навіть на рівні людини, самоуправління якої теж системне: суб’єктом управління тут є мозок, об’єкт - біологічна організація людини, яка є відтворенням її природного існування, з постійним соціально-інформативним насиченням.

Поділ управління відбувається і за сферами суспільного життя:

* управління матеріальним виробництвом;
* управління духовним виробництвом;
* управління споживанням, які в свою чергу мають складну управлінську структуру.

Поділ управління за сферами суспільного життя має на меті врахувати специфіку кожного об’єкту управління, встановити його самоуправлінський потенціал, внутрішні можливості і зовнішні чинники функціонування в системі певних об’єктів, без яких його життя неможливе.

Підкреслюю, що делегованість управління щодо будь-якого суб’єкту означає, що управлінський елемент об’єкту є його органічною, наділеною певними функціями частиною. В цьому контексті немає несамокерованих об’єктів. Різниця полягає тільки у рівні їхнього самоуправлінського розвитку, і чим вищий цей рівень, тим ефективніше проходить процес управління в тому числі й делегованого. Об’єктивна делегованість означає лише присутність органічного для об’єкту управлінського елементу, який здійснює управлінські не розчленовані, не автономні функції поряд з іншими видами діяльності, суб’єктивна делегованість є показником розчленованості управлінського процесу, його автономного керування, яке з’являється як наслідок певних можливостей об’єкта утримувати управлінську частину з наділенням /делегуванням/ їй певних управлінських функцій у правовій чи неправовій формі.

Управління в системі “людина-машина”, “людина-природа” має своє структурне ділення залежно знову ж таки від особливостей об'єкту. Принциповим є те, що будь-яка машинна система - це людина-система ,це друга природа природних речей, їхніх властивостей, які у потрібному для людини режимі самореалізуються у наданих їм людиною просторі і часі або у вільному, але відкритому людиною потенціалі і середовищі реалізують свої можливості. Саме тему ця система і є системою, що людина входить у світ природних речей зі своїми зі своїми можливостями щодо певного впорядкування їх і створення нових якостей через створений її мозком новий порядок, не порушуючи законів саморозвитку цих речей. Отже, відносини в системі “людина-природа”, “людина-машина” є самокеруючим явищем, яке існує в межах певних природних систем, управлінські властивості яких технічно, технологічно відтворюються людиною.

Третій вид управління, якій здійснюється у безпосередньому спілкуванні людини із живою природою /біологія, медицина/, полягає у можливостях людини організувати “експлуатацію організму людини у відповідності з її природним потенціалом, створенні умов для гармонійного співжиття людини з природою з урахуванням її здатності до розумного будівництва своїх взаємин з нею. Вже сам факт існування наукового знання про живу природу - свідчення про управлінські можливості людини. Система ж соціальних рішень щодо людини, побудована на врахуванні її біологічних потреб, є соціальним показником керованості процесу фізичного існування людства.

Підкреслюю, що види управління породили можливість управлінського аналізу. До його структури входять анатомія управління, морфологія управління, управлінський діагноз, у правлінський синтез, управлінська оцінка, управлінська ефективність, управлінські витрати, управлінська економія тощо.

Всі ці види аналізу стосуються не лише управління як виду діяльності, а й управлінських /самоуправлінських/ можливостей об’єкту, їх розрахунку. Тему дуже важливо знати всі характеристики управління, вміння виділяти його в чистому виді, не віддавати управлінський продукт іншим працівникам, що досить розповсюджено у зв’язку з невизначеністю саме управлінської праці управлінського продукту.

Основними функціями управління є:

* прогнозування;
* програмування;
* планування;
* регулювання;
* координація;
* контроль.

Прогнозування - встановлення потенціалу об’єкта, його розрахунок у часі і просторі.

Це визначальна функція така, що повинна створити гарантії певної ефективності управлінського рішення. Функція прогнозування тим відповідальніша, чим “відповідальнішого” об’єкту вона стосується. Це, насамперед, суспільство, країна, які повинні мати прогноз розвитку відповідно до якості і кількості власного потенціалу /у його внутрішніх і зовнішніх вимірах/. І чим точнішій прогноз - тим менше потреби в інших функціях управління. Ідеалом управління стосовно прогностичної функції є алгоритмічний прогноз з незначною його корекцією в процесі реалізації, хоча це - саме ідеал, інакше просто не існували б інші функції, особливо програмування і планування, оскільки інші функції - регулювання, координації, контролю - це функції оперативного, технологічного характеру. Функція прогнозу, як правило, входить як складова до програми і планової функції. На її основі розробляються програми і плани функціонування.

Програмування - це визначення магістральних шляхів і завдань розвитку об’єкта, що виникають на їх основі, в часі, просторі.

Функція програмування є більш практичною. Термін “програмування” використовується майже необмежено. Є програми політичних партій, виборчі програми, виробничі програми, програми перебування певних діячів в інших країнах, програми вечорів, концертів, технічні і технологічні програм й, управлінські програми, навчальні програми тощо. Зрозуміло, що вимоги до них різні, але основні зазначено в наведеному визначенні, хоча й деякі з них не стосуються більшості програм прикладного змісту.

Планування – це розрахунок реалізації магістральних /програм/ шляхів і завдань розвитку об’єкта, підведення під них розрахованих гарантій реалізації матеріальних, духовних, організаційних

Функція планування випливає з існування в суспільстві ряду стихійних процесів, які з’являються внаслідок суб'єктивістських рішень, природних або соціальних катаклізмів, об’єктивних, незалежних від волі людини явищ, неправильного планування або патологічних збочень, можливостей неконтрольованої, біхевіористської поведінки особи і т.п.

Саме планування як функція - досить поширена управлінська дія. Зовні вона практична, оскільки має розрахунковий потенціал, найбільш наближений до реальних можливостей об’єкта. Але й планування дещо ідеальне, оскільки має справу з майбутнім об’єкту. Тому вона як управлінська функція не дає абсолютної гарантії запланованої ефективності управлінських рішень. Ця якість з’являється внаслідок застосування трьох прикладних функцій: регулювання, координації і контролю.

Регулювання – це приведення до єдиного знаменника у виконанні певних завдань об’єктів, що включені у процес їх виконання.

Регулювання впорядковує співвідношення елементів єдиного процесу, який відбувається під час реалізації завдання. Об’єкти управління тут і є такими елементами, автономність яких є виразом системності завдання, в реалізації якого вони зацікавлені, а також спеціалізації діяльності елементу цієї системності .Отже, регулювати можна лише системне у творення, системне явище, в яких присутня органічна залежність об’єктів управління.

Координація - це приведення у відповідність діяльності різних об’єктів, що перебувають у фарватері реалізації єдиної мети, але безпосередньо не зв’язаних між собою.

Координація має справу з органічною незалежність елементів /об'єктів/ управління, але глибинні, об’єктивні чинники або конкретна мета входять в певну системну якість ,яка має інший, саме факторний тип системності, в якому ця функція має лише заданий організаційний потенціал. Координація як управлінська функція має справу з більш високим рівнем системності, на який згодом переходять /або не переходять/ системи /процеси/, і що регулюються.

Контроль - це слідкування за процесом діяльності, а також встановлення реальних витрат і результатів управлінської діяльності, а також її всебічної ефективності.

Контроль як функція, що є потребою такої властивості управлінського процесу як зворотній зв’язок, має постійно приводити у відповідність систему і методи управління з новими умовами і властивостями об’єкту, що ви­никають у процесі його функціонування і розвитку. Контроль - це не підсу­мовування управлінської діяльності /як це часто буває у управлінській практиці/, а постійна профілактична діяльність з нормалізації проходження управлінського процесу .Найсуттєвіша його вада - констатація фактів порушення цього процесу. Запобігання їм - найбільша ефективність контрольної функції, особливо в політиці, де наслідки хибних рішень як правило трагічні .Тому такі адміністративні кроки як зняття з роботи, інші види покарання здебільше свідчать про некомпетентність управлінських кадрів, оскільки саме управлінець, що “розвалив” роботу, не здатний жодною мірою покарання відшкодувати збитки, які він завдав об’єкту управління своєю некомпетентністю або злочинною діяльністю. І чим вищу посаду він обіймав, тим менше можливостей відшкодування, тим трагічніші наслідки такого управління.

У повсякденному житті це відшкодування можливе лише як повне повернення певних матеріальних цінностей, тільки матеріальних, оскільки всі інші види управлінських зловживань не мають матеріального еквіваленту, хоч воно й практикується у світовій управлінській практиці (наприклад, матеріальна компенсація за загиблої під час виробничої аварії, яка сталася з вини адміністрації).

Методичні вказівки до другого питання: " Принципи соціального управління. Управлінські відносини у Збройних Силах".

Звертаю увагу на те, що в науці управління існують дві групи методів, що відрізняються між собою за критерієм примусовості або потенціалу переконання, який сприймає об’єкт управління.

До примусових відносяться правові методи, а до методів переконання - духовно-ідеологічні методи (правове не забезпечені).

До складу перших, тобто правових, входять усі методи управління економічним, політичним і духовним життям суспільства, які мають правове забезпечення, незалежно від рівня правової норми: починаючи з Конституції країни і закінчуючи управлінськими рішеннями місцевого рівня, включаючи і рішення управлінців трудовими колективами.

До складу других, тобто методів переконання, входять правове не забезпечені програми, теоретичні викладки, соціологічні аналізи, різні науково-практичні концепції, якими можуть керуватися об’єкти управління, статутні положення добровільних громадських установ, зокрема партій, спілок, об’єднань за інтересами тощо. До цієї ж групи входять методи морального заохочення, ширше - моральні норми суспільства, які не мають правового закріплення.

Підкреслюю, що використання останніх в управлінні - норма управлінської діяльності, оскільки будь-яке управлінське рішення виходить з урахування існуючих у суспільстві моральних норм, часто не згадуючи їх в управлінському рішенні .Вони, ці норми, в такому випадку е орієнтуючою силою, ігнорування якої призводить до таких самих наслідків, що й ігнорування правових норм .Наприклад, не сприймається як нормальне управлінське рішення, побудоване на асоціальних ідейних принципах або людиноненависницькій психології, включаючи й так званий “голий інтерес” приватного власника. Певні загальногуманістичні принципи завжди присутні в управлінському рішенні, хоч можливе й декоративне використання їх.

Звертав увагу курсантів, що управління здійснюється у двох основ них Формах: безпосередній і опосередкованій.

Безпосереднє управління - це функціонально забезпечена діяльність на правовій або неправовій, але делегованій основі. Головною його ознакою є право на прийняття і організації управлінського рішення.

Опосередковане управління - це участь об’єкта управління у підготовці, прийнятті й реалізації управлінського рішення. Формою опосередкованого управління є делегування прав, функцій, завдань об’єктом управління управлінським установам або особам і присутність у нього права контролі) за їхньою діяльністю.

Підкреслюю, що в обох формах є елементи першої і другої. .Наприклад, безпосереднє управління державного органу починається з делегування йому певних прав і обов'язків, а за об’єктом управління залишається право контролю за його діяльністю. Опосередковане управління може стати безпосереднім у ферми самоуправління об’єкту на основі загальноприйнятих норм права у державі тощо.

Але управління й самоуправління - це єдине загальноуправлінське явище, що й визначено терміном "форма". Вона, ця форма, своєю чергою, виступає переважно як управління і, знов переважно, як делеговане управління, а самоуправління у своїй структурі є теж управлінням щодо об’єкту, який має таку змогу, й самоуправлінням стосовно іншої управлінської структури, яке теж у такому контексті е самоуправлінням, але вже не як форма, а як зміст. В обох формах є властивість, яка посилює або послаблює змістовий потенціал управління, іноді як несприйняття однієї з форм - це напруга інтересів, що відтворює (реалізує) та чи інша форма.

Принцип управління - це об’єктивні правила управлінської діяльності (поведінки), що випливають з потреб об’єкта управління і повертаються до нього у вигляді наукового знання, за допомогою якого реалізуються ці потреби на основі підвищення ефективності його потенціалу, більш досконалої організації відносин об’єкта з середовищем

Підкреслюю, що в науці управління немає однозначного уявлення про принципи управління: кількість їх коливається від 11 до 40. Найбільш поширеними є принципи:

* об’єктивності; - основної ланки;
* відповідності; - повної і правдивої інформації;
* оптимальності; - ієрархічності;
* конкретності; - законності;
* ефективності; - колективності /колегіальності/;
* єдиноначальності;
* врахування потреб і інтересів людей;
* контролю;
* індивідуальної і колективної відповідальності;
* прогнозування;
* випереджаючого розвитку теорії стосовно практики.

Всі принципи поділяються на дві групи: системні, тобто такі, на яких здійснюються самоуправління системи і принципи управління як виду діяльності .Точне віднесення їх до однієї з груп досить складне завдання, оскільки будь-який з них може бути правилом поведінки або умовою функціонування як об’єкта, так і суб’єкта управління, але ефективність їхня рівне.

Системні принципи - це передусім принцип ефективності управління, який передбачає використання на науковій основі об'єктивних потреб суспільного розвитку для управління суспільством як цілісним утвором.

Звертаю увагу на те, що у загальному виді управління і є самоуправління як властивість живої матерії, зокрема людського співжиття. Прете, в соціально-організаційному відношення ці явища дещо різні.

Управління звичайно уявляють як вид діяльності, як відносини “суб’єкт – об’єкт”; в яких управління виступає як прерогатива суб’єкта стосовно об’єкта.

Самоуправління ж - це управлінське забезпечення об’єкта самим об’єктом, без делегування /наділення/ функцій, прав, обов'язків тощо певній частині суспільства або частині власного організму, якщо ця частина не виділяється в автономний елемент цього організму. Але самоуправлінням прийнято вважати й те, що об’єкт виділив таку автономну частину ,яка, проте, реалізує безпосередньо тільки його /об’єкта/ інтереси як певного утворення.

Звертаю увагу курсантів на те, що у Збройних Силах:

* об’єкт соціального управління:
* Збройні Сили та їх підструктури і елементи як соціальна система і їх рівні;
* Соціальні процеси та відносини у Збройних Силах як соціальній системі.
* суб’єкт соціального управління:
* командири, штаби управління, підрозділи; громадські організації.

Сутність соціального управління в Збройних Силах:

* наукове, об'єктивне пізнання закономірностей, тенденцій функціонування і розвитку Збройних Сил;
* аналіз і оцінка стану соціального розвитку структурних підрозділів;
* розробка і впровадження обґрунтованих рекомендацій, критеріїв і заходів для ефективного управління діяльністю Збройних Сил.

Функції соціального управління у Збройних Силах:

* військово-службова ;
* виховна;
* інформаційна;
* комунікативна;
* організаторська.

Рівні соціального управління:

* стратегічний;
* оперативно-тактичний;
* тактичний.

Методи соціального управління в ЗСУ:

* - засідання; - наради; - конференції;
* - збори; - КШН; - військові навчання.

Звертаю увагу курсантів на те, що основних стадій управлінського циклу чотири:

* збирання та аналіз інформації про об’єкт управління, його минуле, сучасне і можливе майбутнє;
* підготовка й прийняття управлінського рішення;
* оцінка результатів управлінських дій у процедурі звіту про виконання управлінського рішення;
* контроль за всіма цими діями.

Підкреслюю, що перша стадія управлінського циклу забезпечена спеціальною наукою, що зветься інформатикою. До неї входять перекладені на технічне виконання такі системи як АСУ, ЕОМ, комп'ютерні системи, які існують на базі інформатики.

Друга стадія також забезпечена спеціальним науковим знанням - так званою теорією рішень, яка включає в себе і кібернетику як найбільш загальну науку управління.

Третя стадія також має своє знання - загальну організаційну науку - тектологію . родоначальником якої є О.О. Богданов.

Четверта стадія забезпечена теорією зворотного зв’язку та її частиною - контролем, на якому відбувається розрахований управлінський цикл.

Всі чотири стадії управлінського циклу мають "рівні права", оскільки жодна з них не може бути послабленою в процесі підготовки, прийняття; й реалізації управлінського рішення. Так само не можна штучно підносити також жодну з стадій, оскільки це об’єктивно послаблює інші і створює викривлений управлінський стиль, що безпосередньо негативне відбувається на нормальному проходженні всього циклу і знищує ефективність управлінського рішення, хоча організаційно слід враховувати реальний стан проходження циклу і впливати на певні його стадії залежно від цього стану.

Основні напрями соціології управління в XX ст.

І. Класична шкала управління - американський економіст Ф. Тейлер --/1903 - 1912 рр./ - школа наукового менеджменту;

* створення системи критеріїв наукової організації
* відбір робітників на основі наукових критеріїв, їх тренування і навчання;
* співробітництва між адміністрацією і робітниками при впровадженні наукової організації праці;
* рівномірний розподіл праці і відповідальності між адміністрацією і робітниками.

А. Файоль - поглиблення теорії адміністрації /1923 р./. Аналіз управління як реалізації основних функцій адміністрування: планування, організація, командування, координування, контроль.

Е. Емерсон, Л. Урвік, М. Вебер, Г. Форд - розробка принципів адміністрування: авторитет і відповідальність, дисципліна. єдність керівництва «винагорода централізація, порядок, рівність, ініціатива.

ІІ. Шкода "людських стосунків" - американський психолог Е. Мейо - теорія /1927 - 1939 рр./ соціальних відносин в неформальних малих групах:

* вивчення соціально-психологічного клімату в малих групах на виробництві;
* аналіз практики управління малими групами;
* оцінка неформальної соціальної структури організації в залежності від зміни організації праці;
* вивчення ефективності комунікації в організаціях.

Р. Блейк, Д. Ітон, К. Арджеріс, Ф. Херцберг, Д. Макрета вдосконалення теорії ефективного управління:

- розробка принципів управління і оцінка стилів керівництва організаціями з використанням системи “ГРІД”;

* розробка методики навчання управлінського персоналу по системі “ГРІД”.

ІІІ. "Емпірична" школа управління - американський соціолог П.Дракер - /1940 - 19^? рр./ концепція соціального менеджменту: "участі в прибутках", "участь працівників в управлінні":

* дослідження змісту праці і функцій керівників: визначення мети організації, шляхів її досягнення;
* підбір і розподіл персоналу в залежності від класифікації робіт;
* стимулювання працівників з використанням засобів примусу і заохочень;
* нормування, аналіз і оцінка діяльності організації і зайнятих в них осіб;
* мотивація намірів працівників в залежності від результатів їх роботи.

Р. Девіс, Л. Н’юмен, Д. Міллер, Р. Майяз - вдосконалення концепції менеджменту.

ІУ. Школа "соціальних систем" - американський економіст Г. Саймон - /1960 - 1965 рр. / впровадження в практику висновків школи

"людських стосунків" /Е. Мейо/ про статус і роль індивіда в суспільстві:

- вивчення індивіда в організації, його потреб і умов задоволення;

- оцінка ієрархії потреб і конфліктів, що породжується протиріччями між працівниками і організацією;

- аналіз формальних і неформальних факторів, які регулюють групові відносини;

- вивчення теорії соціальних систем, взаємодії між елементами, каналів комунікації між ними.

Д. Марч, А. Етціоні та американський підприємець і вчений в області менеджменту Ч. Барнард - поглиблення теорії соціальних систем:

- розробка концепції системного підходу до діяльності адміністратора в організаціях;

- обґрунтування необхідності створення системи в організаціях /формальних і неформальних, визначення змісту і функцій формальної організації, стилів поведінки адміністратора в ній, критеріїв оцінки ефективності роботи адміністратора.

V. "Нова" школа в управлінні - італійський математик Д. Берталанорі: -/1970-1975 рр./ теорія "системотехніки", "управлінських рішень:

* - вивчення операцій у кібернетиці і побудова математичних моделей в теорії менеджменту;
* розробка теорії управлінських рішень: вибір методів математичного моделювання процесів управління, дослідження алго­ритмів оптимальних рішень з використанням теорії ігор;
* розробка моделей прогнозування науково-технічного і економічного розвитку в масштабах суспільства і окремих фірм.

Д. Форрестер - американський математик:

- аналіз методів математичного моделювання в управлінні віництвом на прикладі конкретних фірм;

Р. Акофф - американський економіст:

- аналіз операцій в плануванні: вибір мети, стратегія, тактика, програмування, його етапи, методи;

VІ. Менеджмент людських ресурсів -/ 1969 - 1975 рр./

американський економіст, керівник Р. Майлз - продовження концепції соціального менеджменту П. Дракера, розробка нових положень відносно ефективного використання людського фактора на виробництві:

- розробка теорії менеджменту людських ресурсів, оцінка ролі персоналу в умовах ринкової економіки;

- аналіз людських ресурсів як стратегічного фактору виробництва;

- визначення стратегії і тактичних дій керівників при використанні персоналу організацій, фірм;

- розробка рекомендацій менеджерам по ефективному використанню працівників,

Г. Кунц, С.О’Доннел - американські вчені по менеджменту: - аналіз функцій керівництва організаціями: зміст планування, комплектування кадрів, контроль і оцінка ефективності.

**Література:**

1. Абрамова Н.Т. Целостность и управление. - М., 1984.
2. Аверин А.И., Суворов И. Социальное управление: 0пыт философского анализа. – М., 1984.
3. Військова соціологія: пропедевтичний курс в поняттях і категоріях. – К., 1997.
4. Гаевский Б.А. Управление и самоуправление: идеал и реальность. – К., 1990.
5. Гаєвський Б.А. Основи науки управління. – К., 1997.
6. Гурней Б. Вступление в науку управления: Пер.с франц. – М., 1969.
7. Лега В.В.Элементы анализа управления. – Харьков, 1990.
8. Мескон М.Х., Альберт М.Дедоури Ф. Основи менеджмента. – М., 1992.
9. Новые технологии и организационные структуры. – М., 1990.
10. Пилипенко В.Е. Организация. Труд. Эффективность. – К., 1991.
11. Рассолов М.М. Проблеми управления и информации в области права. – М., 1991.
12. Смелзер Н. Социология. – М., 1994.
13. Современная западная социология: Словарь. – М., 1990.
14. Социология: Наука об обществе. – Харьков, 1996.
15. Соціологія: Короткий енциклопедичний словник. – К., 1998.
16. Соціологія: Матеріали до лекційного курсу. – К., 1996.
17. Основи социологии /учебно-методическое пособие для курсантов/. – Полтава.
18. Тадевосян З.В. Словарь-справочник по социологии и политологии. – М., 1996.
19. Тощенко Ж.Т. Социология. – М., 1994.
20. Управление:опыт и проблеми. /Под.ред. Гальперина. – М., 1991.
21. Черниш Н. Соціологія: Курс лекцій. – Львів, 1996.
22. Щекин Г.В. Теория социального управлення. – К., 1996.
23. Якуба Е.А. Социология. – Харьков, 1996.