

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ



Негосударственное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт промышленной безопасности, охраны труда
и социального партнерства»

Кафедра социального партнерства

О.Т. ЛЕБЕДЕВ, А.А. ЕВДОКИМОВА

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ

Учебное пособие

Санкт-Петербург
ЦОТПБСППО
2013

УДК 658(07)
ББК 65.291.21я7
ЛЗЗ

*Рекомендовано к изданию
Научно-методическим советом Института
(протокол № 3 от 06.12.2011)*

Рецензент

Н.Е. Бессонова – канд. эконом. наук,
доцент государственного образовательного учреждения
высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский
государственный инженерно-экономический университет»

Лебедев О.Т., Евдокимова А.А.

ЛЗЗ Основы управления. Учебное пособие. – СПб.:
ЦОТПБСППО, 2013. – 136 с.

Учебное пособие посвящено анализу основного понятийного аппарата теории управления. Кратко изложены основные понятия, встречающиеся в практике управленческой деятельности современных руководителей всех уровней и звеньев управления, и показана их тесная взаимосвязь, что облегчает понимание самой управленческой деятельности как единого управленческого процесса.

Предназначено для руководителей организаций, руководителей и специалистов кадровых служб, обучающихся в системе повышения квалификации.

УДК 658(07)
ББК 65.291.21я7

© Лебедев О.Т., Евдокимова А.А., 2012
© Центр охраны труда, промышленной
безопасности, социального партнерства
и профессионального образования, 2013

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
1. Управление как целенаправленный процесс.....	7
2. Управление и менеджмент	8
3. Виды эффектов и эффективности управления	8
4. Понятия и категории в деятельности руководителя.....	10
5. Взаимосвязь понятий и категорий управления	15
6. Понятие о больших системах и их свойства	19
7. Законы в деятельности руководителя	38
8. Принципы управления.....	46
9. Цели и задачи управления	53
10. Методы управления.....	60
11. Функции управления.....	82
12. Организационные структуры управления	92
13. Информационное обеспечение процесса управления	102
14. Принятие и реализация управленческих решений.....	111
Заключение	123
Контрольные вопросы	124
Термины и определения.....	127
Литература	132

Введение

Необходимость коренных преобразований не только в нашей стране, но и в мировом сообществе выдвигает фундаментальные проблемы его устойчивого развития.

Составной частью устойчивого развития мирового сообщества выступает управление экономическими процессами, системами и тенденциями. Исторический опыт показывает ограниченность возможностей так называемой «чистой» рыночной экономики, где вмешательство государства в управление экономическими процессами как будто минимально и скорее является декларацией, чем очевидной действительностью. На самом же деле вмешательство государства в экономические и особенно внешнеэкономические процессы зачастую несет жесткий, императивный характер.

Исторически оказались ограниченными и возможности административно-командной системы с претензией на главенствующее управление экономикой, всей социальной сферой общества, поскольку это сводит до минимума степень свободы экономических систем, внутренние стимулы саморазвития и самореализации, их роль в разрешении возникающих проблем.

По-видимому, наиболее приемлемое решение заключается в сочетании гибкого государственного регулирования с определенной самостоятельностью, автономностью субъектов хозяйствования на основе социально-ориентированных концепций маркетинга.

Годы перестройки (1985–2011) свидетельствуют о том, что провозглашенные перестройкой цели радикального совершенствования управления обществом, социально-экономическими системами и процессами практически не достигнуты. Более того, коррупция, взятки, воровство, вседозволенность или, напротив, бессилие органов власти, бюрократизм, нарушение многих конституционных или законодательных норм исполнительной властью достигли невиданных масштабов. Наблюдается процесс глубокой эрозии власти. Катастрофическими темпами ухудшается управляемость обществом и экономикой. В этих условиях становится особенно актуальной

необходимость разработки теоретических основ управления обществом на всех уровнях и ступенях, во всех сферах.

Управление принято понимать как процесс целенаправленного воздействия властной структуры на объект – человека, коллектив, общество для достижения некоторых результатов. В основе процесса управления лежат властные полномочия субъекта управления, его экономические рычаги и моральные нормы. Включение моральных ограничений в качестве условий управления обосновано – лица, организации, партии, допущенные к управлению, но дискредитировавшие себя нарушением этических норм, чванством, хамством, коррупцией, вседозволенностью, должны быть отстранены от власти.

Понятия «управление» и «руководство» в отечественной литературе несколько отличаются. В нашей стране исторически понятие «руководство» до 90-х годов XX века относилось главным образом к политической, партийной и идеологической сферам. В сфере экономики термин «руководство» означал управление хозяйственными процессами под партийным руководством. Сами руководители в сфере экономики воспринимались не как экономические «управленцы» в чистом виде, а как наделенные властными и политическими полномочиями лица, которые решали не только экономические, но и технические, технологические, воспитательные, идеологические и другие задачи, причем нередко не в пользу экономических.

В сфере экономики применительно к народному хозяйству, отраслям, регионам, предприятиям в подавляющем большинстве употреблялся термин «управление» – управление фирмой, цехом, предприятием, регионом. Оно предполагало большую долю внешнеэкономического, административного принуждения, основанного на жесткости партийной дисциплины, превращенной в догму и диктат управления. Практически от диктата партийного руководства, вмешивающегося далеко не всегда профессионально во все без исключения сферы деятельности хозяйственного руководителя, не был избавлен ни один из работников аппарата управления.

Не имеет однозначной трактовки ни в отечественной, ни в зарубежной литературе и используемый в настоящее время термин «менеджмент». Он определяется, например, как:

- умение добиваться целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей;
- вид деятельности по руководству людьми в разнообразных организациях;

- область человеческого знания, помогающая руководству людьми;
- властное воздействие на подчиненных с целью добиться определенного успеха и т. д.

Понятие менеджмента обычно включает в себя набор правил, процедур, рецептов, систему эмпирических знаний в сфере управления.

Определим *менеджмент* как **непосредственное управление коллективами с целью получения финансовых результатов**. Естественно, что существуют различные уровни менеджмента и, соответственно, самих менеджеров. Высшие уровни структуры (фирма, банк) включают в себя как сам менеджмент, так и управление в более широком понимании (уровень президента фирмы, вице-президентов, управляющих).

В настоящее время находят применение различные виды менеджмента: инновационный, финансовый, пульсирующий, стратегический и др. Очевидно, речь идет во всех случаях об управлении людьми, занимающимися различными видами деятельности, приносящей финансовый результат. Эти виды деятельности, естественно, различаются содержанием и организацией труда, определяя специфику требований к менеджерам и управляющим, всем специалистам и работникам, занятым в производственном процессе. Именно для того, чтобы отметить такой характер управленческой деятельности и отделить ее от исторически сложившихся стереотипов, полностью дискредитировавших себя в управлении, принят термин «менеджмент». Это отнюдь не означает, что следует во всем придерживаться некоторых точек зрения зарубежных специалистов на природу и характер менеджмента. Так, можно отметить принципиальное несогласие с чисто эклектическим и эмпирическим пониманием менеджмента как набора опыта, находок, некоторых принципов по управлению коллективами и людьми.

В этой связи часто возникает вопрос: что такое менеджмент – наука или искусство, теория или практика? Вопрос далеко не праздный, поскольку за ним – и успехи, и неудачи. Кризис нынешней зарубежной практики менеджмента многие специалисты связывают именно со слабым развитием основ теории управления, с недостатками разработок многих направлений научной деятельности. Правильнее было бы сказать, что менеджмент – это прежде всего наука управления, владение элементами профессиональной азбуки которой необходимо каждому специалисту, посвятившему себя управлению людьми. Если для работы со слож-

ной техникой, аппаратами, механизмами нужны научные знания, то почему они не нужны для общения с людьми – высшим порождением природы, неизмеримо более сложным, чем любое творение рук человека?

Каждый будущий менеджер должен овладеть сложным понятийным аппаратом человеческих взаимоотношений, наполнить его современным содержанием. Необходимо помнить, что искусство мыслить – это умение оперировать понятиями и категориями, умение с их помощью анализировать, описывать явления действительности и в конечном итоге управлять ими.

Понятия и категории образуют костяк профессиональных знаний, которые еще надо наполнить передовой практикой, поскольку менеджмент – это и многовековой опыт миллионов людей, занятых в предпринимательстве, бизнесе.

Именно поэтому нельзя согласиться с широко распространенным мнением о том, что метод случайного набора даже талантливых управленческих находок отдельных крупных менеджеров передовых фирм и компаний – это основа менеджмента.

Трудности совершенствования менеджмента как научного направления связаны с тем, что он является синтезом многих научных дисциплин – экономики, психологии, этики, эстетики, логики, философии, социологии и ряда других, а проблема синтеза таких знаний весьма непростая даже для одаренной, талантливой личности.

Сложность совершенствования менеджмента как искусства, как практики интуитивных подходов заключается в том, что действовать надо на основе тонких эвристических методов, на грани риска и возможностей, учитывая профессиональные и личностные качества коллег, конкурентов, подчиненных. Необходимо постоянно обобщать и свой собственный практический опыт, и опыт передовых менеджеров всех стран и континентов. Кроме того, в процессе своей деятельности менеджер должен наиболее полно выражать все свои профессиональные качества: остроту интеллекта, аналитическое и синтетическое мышление, умение строить умозаключения на основе ограниченной информации; активно учиться, анализируя успехи и ошибки как свои, так и коллег; создавать собственный круг знаний.

1. Управление как целенаправленный процесс

Общество с момента его возникновения нуждается в управлении всеми социальными процессами, воспроизводством условий материальной и духовной жизни общества.

Уже в первобытном обществе было необходимо организовывать, планировать и контролировать добычу и создание запасов пищи, строительство жилья, охрану племени, а также передавать знания, умения, навыки, традиции и обычаи. Эти функции в обществе выполняли определенные категории людей – вожди, старейшины, военачальники, жрецы. Со временем данные процессы стали все более организованными и обособленными, в них включились большие группы людей, осуществляющих специальные функции управления государством, экономикой, армией.

Итак, как уже отмечалось выше, **управление** – это процесс целенаправленного воздействия субъекта управления на объект управления для достижения определенных результатов.

Под **субъектом управления** понимается физическое или юридическое лицо, от которого исходит властное воздействие. Властные полномочия субъекта управления, его экономические и морально-этические рычаги воздействия лежат в основе процесса управления.

Объектами управления, т. е. тем, на что направлено властное воздействие субъекта управления, могут быть физические и юридические лица, а также социально-экономические системы и процессы.

Управление как сознательная целенаправленная деятельность существует только в обществе. Ни природа, ни техника не имеют дела с управлением как с сознательным процессом. В природе действуют естественные технологии, подчиненные законам природы; техника работает по принципам и программам, заданным сознательными существами.

Процесс управления характеризуется рядом особенностей:

1. Управление – это процесс, осуществляемый непрерывно во времени и пространстве. Охватывая все необходимое пространство, он имеет место не только в момент совершения управленческого акта, но и в последующий период времени.

2. Управление – это целенаправленный процесс, требующий глубокого анализа, разработки и постановки определенных целей.

3. В результате воздействия субъекта управления на объект управления должен быть получен некий результат, который необходимо сопоставить с целью. Реальный результат практически всегда отличен от цели – чаще всего он ниже и лишь в отдельных случаях может превосходить цель. Чем точнее результат соответствует поставленной цели, тем выше качество управления.

2. Управление и менеджмент

Управление в обществе означает целенаправленную, точно скоординированную деятельность, когда воле одного лица подчиняется поведение многих людей – от нескольких человек до миллионов. В отечественной литературе термины «управление» и «руководство» часто синонимичны. Однако на практике термин «управление» относят скорее к хозяйствующим субъектам, тогда как «руководство» используется в политических, военных и некоммерческих сферах. Руководство осуществляется в войсковых частях, военизированных службах, полиции (где оно отождествляется с командованием), в больницах, госпиталях, поликлиниках, школах, в бюджетных и внебюджетных учреждениях и фондах.

Когда речь идет о хозяйствующих субъектах, целью которых является получение финансовых результатов, то здесь вполне приемлемо применение понятия «менеджмент» – управление людьми с целью получения прибыли. В этом процессе высшие уровни управления осуществляет руководство (президент, вице-президент, управляющие), а руководители, непосредственно управляющие исполнителями, образуют обширную группу менеджеров, которые обеспечивают текущее и перспективное управление исполнителями организации в целях производства и реализации продукции (товаров и услуг).

Менеджмент ориентируется на многосторонний анализ ситуации, принятие неординарных решений, постоянное творчество. Однако это отнюдь не исключает наличия глубоких научных основ менеджмента и необходимости умелого пользования ими.

3. Виды эффектов и эффективности управления

Конечный результат управления часто называют *эффектом управления*. Эффект управления (Э) складывается из трех составляющих:

$$\mathcal{E} \approx \mathcal{E}_э + \mathcal{E}_сэ + \mathcal{E}_с,$$

где $\mathcal{E}_э$ – экономический эффект, имеющий непосредственно денежную (стоимостную) форму, т. е. определяемый в денежных или натуральных измерителях;

$\mathcal{E}_сэ$ – социально-экономический эффект, имеющий комплексную социальную и экономическую природу (например, снижение уровня травматизма, улучшение условий работы), применяя специальные методики и допущения, можно социально-экономический эффект пересчитать в экономический;

$\mathcal{E}_с$ – социальный эффект – вид эффекта, который принципиально не может быть пересчитан в социально-экономический или экономический, например, снижение уровня смертности, предотвращение этнических конфликтов.

Все составляющие эффекта управления имеют различные измерители, поэтому равенство носит условный характер.

Практически всегда эффект управления имеет комплексную природу, т. е. содержит все три вида эффекта. Целью менеджмента может быть получение экономического эффекта (например, увеличение объемов выручки, прибыли, доли рынка и т. д.), социально-экономического (например, сопряжение экономического эффекта с ростом экологической безопасности) либо социального эффекта (увеличение объемов производства товаров для малоимущих, инвалидов, оказание помощи социальным фондам и программам).

Помимо понятия «*эффект управления*» используется понятие «*эффективность управления*» ($\mathcal{E}_ф$), которое определяется как отношение эффекта управления к затратам:

$$\mathcal{E}_ф \approx \frac{\mathcal{E}}{З} = \mathcal{E}_э / З + \mathcal{E}_сэ / З + \mathcal{E}_с / З,$$

где \mathcal{E} – эффект управления;

$З$ – затраты;

$\mathcal{E}_э / З$ – экономическая эффективность;

$\mathcal{E}_сэ / З$ – социально-экономическая эффективность;

$\mathcal{E}_с / З$ – социальная эффективность.

При управлении стремятся к максимальному сокращению издержек (затрат) и максимальному повышению всех видов эффектов.

Выражение для эффективности управления можно записать и другим образом:

$$\mathcal{E}_\phi \approx \frac{\mathcal{E}_a}{Z_m + Z_{tr} + Z_\phi} + \frac{\mathcal{E}_{ca}}{Z_m + Z_{tr} + Z_\phi} + \frac{\mathcal{E}_c}{Z_m + Z_{tr} + Z_\phi},$$

где Z_m , Z_{tr} , Z_ϕ – соответственно затраты материальных, трудовых и финансовых ресурсов (равенство также условное!).

Из данной формулы следует, что эффективность можно повысить уменьшением затрат любого из перечисленных ресурсов, и эти пути весьма разнообразны. Применяя, например, компьютерную технику, можно резко сократить затраты трудовых ресурсов, однако при этом возрастут финансовые и материальные затраты. Во всех случаях исключительно важно попытаться возможно более точно определить все виды эффектов управления. Наиболее серьезным источником затрат хозяйствующих субъектов выступает аппарат управления. Большую разрушительную силу, которая провоцирует гигантские издержки, имеют необоснованные управленческие решения. Они способны не только подорвать, но и разрушить социально-экономические системы. Решения могут быть неэффективными, ущербными вследствие необоснованных целей, недостаточности ресурсов, плохого исполнения решений и ряда других причин.

В любом хозяйствующем субъекте за повышение эффективности (рост числителя и сокращение знаменателя формулы) отвечают различные категории работников. Работники служб маркетинга, реализующие продукцию фирмы, отвечают в основном за числитель формулы; сотрудники исследовательских, технологических и производственных структур закладывают потенциальные возможности роста числителя, но в основном влияют на материальные и финансовые затраты фирмы (причем различным образом). Кадры управления несут основную ответственность за использование трудовых ресурсов. Задача руководства фирмы – найти то соотношение эффектов управления и затрат, которое максимизирует функцию эффективности управления для фирмы.

4. Понятия и категории в деятельности руководителя

Профессиональная деятельность любого специалиста в области управления (менеджера) весьма многогранна. Однако она главным образом связана с общением с людьми. Изучение и использование личностных, профессиональных качеств людей (уровня

общей культуры, интеллекта, привычек, склонностей и т. д.) – важнейшие, необходимые условия делового успеха. Разумеется, руководителю нужно иметь также глубокие знания в той сфере, где он работает: производства, распределения, обмена (рынка) или в их достаточно узких сегментах (рекламе, организации производства, товародвижении и т. д.).

При определении профессиональной культуры менеджера чрезвычайно важно проследить, каким путем идет познание им любого объекта и прежде всего другого человека. Последовательность этого процесса в упрощенном виде может быть представлена следующими этапами.

Первый этап – перед менеджером появляется новый человек. Каждый понимает, что первый контакт, знакомство весьма любопытны уже в ожидании. Кто это будет: мужчина или женщина, каков возраст, каковы внешние данные, какова склонность к общению и т. д. Очень важно дать точную оценку этим первым впечатлениям в системе своих понятий, представлений. На языке теории познания это соответствует первоначальной стадии установления связей в системе «явление – понятия», где понятия могут отражать главным образом внешние впечатления о другом человеке (например: мужчина, возраст 30–40 лет, среднего роста, нормального телосложения, аккуратно и по моде одет, речь грамотная и т. д.).

На втором этапе в процессе более обстоятельного знакомства уже делаются более глубокие выводы и обобщения, формируются более емкие понятия (например, уровень профессиональной культуры, склонность к анализу, наблюдательность, эрудиция и т. д.). Это означает, что в процессе познания, изучения другой личности менеджер анализирует уже не внешние, а глубинные стороны личности. Это требует от него более глубоких знаний, которые отражаются в более общих, более сложных понятиях, характеризующих значительно более важные для менеджера признаки другого человека. Ранее сформированные представления также уточняются, дополняются, становятся более существенными, что позволяет более полно формировать представление о личности другого человека.

На третьем этапе оценке подвергаются еще более глубокие качества (свойства) личности, что требует использования соответственно и более глубоких профессиональных и общих понятий, характеризующих, например, способность человека к анализу и синтезу, привычки, устойчивость психики в экстремальных ситуациях, профессиональную надежность, порядочность и т. д.

За этим этапом следуют другие, цель которых – составить более полное представление о человеке как личности, профессионале. Это очень важно, поскольку решается вопрос о возможном его привлечении к работе в фирме, доверии к нему как к посреднику или представителю другой фирмы и т. п.

Очень часто для оценки профессиональных и личностных качеств используются различные тесты, рекомендации психологов, специально организованные штатные и нештатные ситуации и многое другое.

Разумеется, если личность человека по тем или иным причинам не представляет интереса для данной фирмы, контакты с ним могут быть прекращены в любой момент времени на любой стадии знакомства.

Принято считать, что **понятия** отражают на начальном этапе познания внешние, достаточно очевидные признаки, свойства, качества. На более высоких уровнях познания понятия отражают все более сложные, более содержательные признаки и на каком-то достаточно высоком уровне переходят в категории. **Категории** отражают узловые точки познания, обобщают в себе несколько понятий, дают процессу познания новое качество. Например, такие понятия, как интуиция, характер, темперамент, устойчивость к стрессовым ситуациям, уже более тяготеют к категориям.

Одно и то же понятие для одного менеджера может представлять собой только выражение простых сущностей, а для другого превращается в категорию, насыщенную сложным содержанием. Это зависит от уровня развития интеллекта менеджера, от глубины познания им сути явления. Вспомнить хотя бы известного героя Конан Дойля – Шерлока Холмса, для которого внешние простые факты, простые признаки служили основой для глубоких обобщений и выводов.

В процессе познания на последующих уровнях появляются новые, более глубокие и емкие категории и вместе с тем уже используемые понятия насыщаются качественно новым содержанием.

На самых высоких уровнях познания они вплотную примыкают к такой универсальной категории, как закон. **Закон** – это также одна из ступеней познания, которая характеризует установление общих, существенных и необходимых связей между изучаемыми явлениями. Таким образом, именно представление о законе позволяет упорядочить, разложить по полочкам взаимосвязь понятий и категорий и с их помощью установить наиболее важное, существенное и значимое в причинно-следственных связях при изучении

предметов и явлений окружающего мира. Развитие представлений о законе не ограничивает процесс познания ранее изученными и используемыми понятиями и категориями, а напротив, служит их обогащению и развитию.

Таким образом, говоря о процессе познания, следует иметь в виду, что он представляет собой в целом погружение во все более глубокие сущности и отражение их в системе все более глубоких, содержательных понятий и категорий. Принято говорить, что познание идет от явления к сущности, от сущности первого рода, менее глубокой, к сущности второго рода, более глубокой, и так далее, бесконечно.

Соответственно в нашем познании этот процесс может быть условно представлен следующим образом (рис. 1).

Явлению соответствуют определенные внешние представления, которые отражаются в системе достаточно простых понятий. Вскрытию сущности I рода соответствует и система более сложных понятий I рода и т. д. На определенном уровне познания сущности N рода соответствует категория I рода и т. д., а на определенном уровне познания сущности M рода возникает представление о законе.

Вместе с тем процесс познания нельзя представлять сугубо прямолинейно. На любом уровне познания сущности мысль мо-

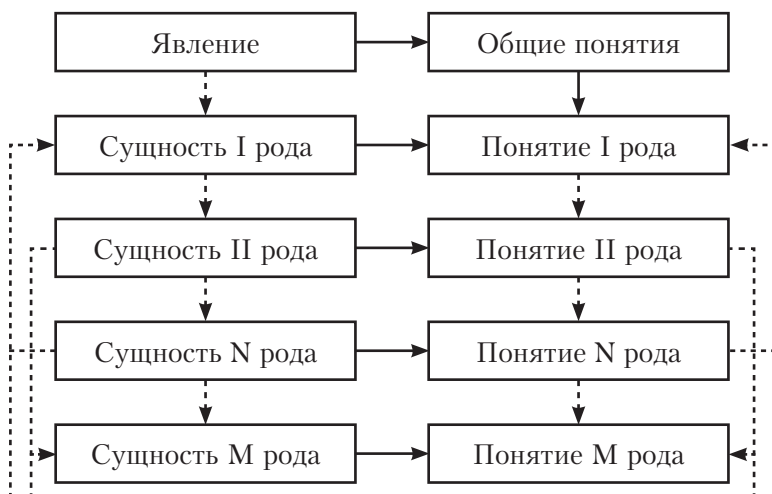


Рис. 1. Последовательность процесса познания и образования понятий

жет вернуться к более ранним стадиям, обогатить ранее сформулированные представления, понятия. Мысль может и уйти вперед, перескочив несколько этапов познания сущностей, затем вернуться вновь к более ранним этапам и т. д. Однако при этом будет сохраняться общая тенденция к углублению знаний, к отражению познаваемых сущностей в более сложных понятиях, законах.

Открытие закона, его исследование – это удел гениев. Для этого необходимы не только определенный склад ума, не только одаренность, но и огромное трудолюбие. Поэтому-то в миллиардной массе населения Земли авторов законов – единицы; талантов, глубоко знающих и понимающих их, – немногие тысячи, а знатоков глубоких понятий и категорий – несколько больше. Это тонкий слой интеллектуальной элиты человечества, которой оно во многом обязано прогрессивным продвижением вперед.

Говоря о понятиях, категориях, законах, необходимо иметь в виду, что нет ничего ошибочнее представлять их в виде каких-то застывших конструкций: наоборот, они чрезвычайно подвижны, текучи, динамичны. Более того, они способны развиваться, дополняться, конкретизироваться. Это все происходит в процессе практики, назначение которой – не только обогащать познание, но и выступать в качестве критерия истины. Для этого, разумеется, необходимы процесс самообучения, самовоспитания, желание узнавать что-то новое, постоянно двигаться вперед.

Как только прекращается процесс интеллектуального поиска, как только теряются самокритичность и самоконтроль, начинается застой в понятиях и категориях и прекращается процесс развития личности.

Искусство мыслить – это умение оперировать понятиями и категориями. Понятия и категории обобщают сферы профессиональной деятельности, создают язык общения на уровне абстракций. Понятно, что при оперировании этими абстракциями собеседникам необходимо в них вкладывать общий смысл, общее содержание. Например, вряд ли может состояться конструктивный профессиональный разговор, если собеседники будут вкладывать различный смысл в понятия «цена», «рентабельность», «акция», «договорная цена» и т. д.

Недаром Р. Декарт утверждал: «Дайте понятиям точное толкование, и вы освободите мир от половины заблуждений». Важно иметь в виду, что тот из специалистов, кто способен глубже понимать суть понятий и категорий, кто умеет увидеть между ними более глубокие связи и взаимозависимости, тот и оказывается более

интеллектуально подготовленным, тот имеет значительно больше шансов на успех.

Итак, отметим кратко самое существенное в познании как процессе:

1. В процессе познания мысль идет от явления к сущности, от сущности первого рода к сущности второго рода, более глубокой, и т. д. бесконечно.

2. На каждом уровне познания используется система понятий, сложность и содержание которых возрастают с ростом уровня.

3. На высоких уровнях познания понятия переходят в категории, которые выполняют роль узловых пунктов, обобщений в выявлении наиболее глубоких особенностей, признаков явлений и процессов окружающего мира.

4. Высшие категории познания примыкают к понятию закона, которое можно определить как выявление, установление наиболее общих, существенных и необходимых причинно-следственных связей в изучаемых явлениях. Познание закона представляет возможность объединить все понятия и категории в некоторую упорядоченную систему.

5. Понятия и категории представляют собой динамичные, дополняющиеся и взаимопереходящие друг в друга представления, обладающие способностью к бесконечному развитию.

6. Понятийный аппарат, искусство оперировать им образуют основу процесса мышления, основу профессионального поведения человека. Чем выше уровень умения оперировать профессиональными понятиями, находить между ними связь и зависимости, тем больше шансов на успех в любой сфере деятельности.

5. Взаимосвязь понятий и категорий управления

Управление в литературе и на практике нередко рассматривается как процесс, имеющий ограниченную природу: люди, облеченные властью, экономическими рычагами и моральными мотивами, воздействуют на других людей с целью получения некоего результата. На самом же деле управленец должен руководствоваться значительно более широкими представлениями и ориентирами. Это особенно важно для высоких уровней управления (общество, государство, отрасль, рынок), однако полностью справедливо и для более низких уровней управления (фирма, группа).

Исходной предпосылкой управления любыми социально-экономическими процессами и системами должно выступать понимание того, что любая деятельность человека (в том числе управление) должна быть системной и подчинена законам развития объективного мира – природы, общества и мышления, согласована с ними и по крайней мере не противоречит им. Нетрудно представить себе необходимость и естественность подчинения любой деятельности человека, в том числе и управления, законам смены времен года, дня и ночи, всемирного тяготения, а также законам Архимеда, Ома, Кирхгофа и т. д. Точно так же требуется подчинение управления законам развития общества, экономики, отдельной личности. Многие из этих законов познаны недостаточно, поэтому часто люди руководствуются здравым смыслом или интуицией, что далеко не всегда оправдано.

Подчиняясь законам развития объективного мира, люди создают (формируют) некоторые *принципы*, которые они стремятся проводить в жизнь и в соответствии с которыми они строят систему отношений между собой и другими людьми, между собой и окружающей средой и т. д. На этой основе они определяют свою управленческую активность, добиваются заранее поставленных целей.

В своей деятельности люди исходят из общих представлений, которые на практике конкретизируются, уточняются, детализируются, образуя определенную иерархию понятийного аппарата (рис. 2).

Основой управления как целесообразного, организованного процесса является познание объективных законов природы, общества и мышления. Законы мышления являются составной частью законов общества. Общество, будучи составной частью природы, принадлежит ей и подчиняется ее законам в своем развитии (и прогрессивном, и регрессивном). Законы природы вскрывают наиболее глубинные, наиболее общие основы бытия и развития объективного мира. Их недооценка и тем более игнорирование могут стать источником разрушительных противоречий в развитии общества и мышления.

Применение недостаточно глубоко вскрытых и исследованных законов природы (или их игнорирование) обычно приводит к экологическим катастрофам (что особенно важно при размещении и эксплуатации производительных сил). Если игнорируются или недооцениваются законы общества, в нем наблюдается социальная напряженность, происходят конфликты, процессы деградации, что чревато крупными социальными потрясениями. Если же игнориру-



Рис. 2. Взаимосвязь основных понятий и категорий управления

ются законы мышления, то деформируется суть развития личности, общества, и от преобладания человеческих начал общество скатывается к преобладанию животных начал, т. е. человеческая деятельность в основе своей приобретает нечеловеческий характер.

Из общих законов развития природы, общества и мышления вытекают более частные законы управления. Необходимо отметить, что человечество находится только в самой начальной стадии их познания – законов управления, как и более общих законов природы (включая общество и мышление), которых бес-

конечно много, их сущность, истоки возникновения и движущие силы практически мало изучены. Принятые в настоящее время в теории и практике управления формулировки законов, как правило, не отвечают строгим требованиям.

Законы управления имеют двоякую трактовку:

- 1) как акты, принимаемые законодательной властью;
- 2) как выражение объективной необходимости в природе и обществе.

Из законов управления вытекают принципы управления. **Принципы управления** – это исходные, фундаментальные, базовые идеи управленческой деятельности. Из принципов управления формируются цели – удельный конечный результат, которого хотят достичь субъекты управления. Поставив цели, человек должен решить некое множество задач. **Задача** – это совокупность вопросов и условий, необходимых для их решения. Решение задач основывается на использовании методов. **Метод** (путь к чему-либо) – способ воздействия субъектов управления на объект для достижения цели. Методы реализуются с помощью функций. **Функция управления** – специализированный вид деятельности, выделившийся в процессе обособления управленческого труда. Объектом действия функций выступают **социально-экономические системы и процессы** – большие системы, в которых действует совокупность социальных и экономических отношений.

Законы, принципы, цели, методы, функции и другие категории управления входят в механизм управления, который характеризует многообразие связей субъектно-объектных отношений управления (рис. 3). В механизм управления частично входят и субъект, и объект управления.

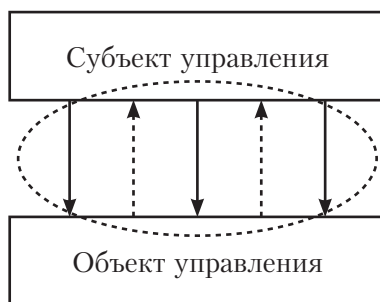


Рис. 3. Механизм управления

Процесс управления любыми социально-экономическими системами в конечном счете сводится к управлению поведением людей, мотивацией и стимулированием их поступков, деятельности, причем сама деятельность имеет исключительно вариабельный и вероятностный характер.

Поскольку и субъект, и объект управления, и сама управленческая деятельность имеют системный характер, т. е. представляют собой некоторые системы, то предметом особого внимания теории и практики управления (и менеджмента) является теория систем, системный анализ, рассмотрению которых посвящен последующий материал.

Процесс управления не ограничивается воздействием субъекта управления на объект – социально-экономические системы и процессы. Анализ полученных результатов и выводов используется для последовательных уточнений, а также конкретизации понятийного аппарата в области функций, методов, принципов, целей и т. д., вплоть до понимания закономерностей развития объективного мира. На рис. 2 это выражено в системе восходящих (обратных) связей – от анализа результатов до законов объективного мира. Этот процесс осуществляется как на уровне отдельного индивида, так и общества в целом, что позволяет повысить целенаправленность управления и совершенствовать механизм управления.

6. Понятие о больших системах и их свойства

Общие понятия о системах

Выше мы уже рассмотрели результаты процесса управления (эффекта) для более полного понимания целей самого управления.

Теперь необходимо подробнее остановиться на самом объекте управления, на который направлено управленческое воздействие, – это социально-экономические системы и процессы управления. Их неизменным участником и главным действующим лицом выступает человек (люди) со всем многообразием его свойств.

В окружающем нас мире все системно, что каждый из нас ощущает интуитивно. Человеческое общество, выступая как часть природы, также образует собой систему, конечно, значительно меньшего уровня сложности, со своими законами развития. Системами являются коллектив учащихся класса, студенческая груп-