

Г. В. ГРУЗДЕВ

УПРАВЛЕНИЕ КАК СИСТЕМА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Проблемы управления приобретают особую актуальность в периоды экономических кризисов, нестабильности и поиска путей выхода из сложившейся ситуации. В этих условиях правомерно использование различных подходов и методов в исследовании процессов управления, но особую значимость приобретает социально-философский анализ, формирующий методологическую основу исследования явлений на макроуровне. Осуществление такого анализа позволяет рассмотреть управление как систему деятельности в целостном единстве всех ее компонентов: субъекта и объекта, средств и процесса, условий и результата, системы и среды.

Субъект управления

Социальное управление реализуется как целесообразное сигнально-информационное взаимодействие субъекта и объекта в процессе осуществления программ и планов деятельности, заданных субъектом управления, что составляет сущность процесса управленческой деятельности.

Наличие субъекта и объекта управления, их взаимодействие являются общей чертой всех видов управленческой деятельности человека. Все ее другие компоненты, компоненты системы управленческой деятельности, связаны с этим взаимодействием, им определяются и на него влияют. При этом в одной цепи отношений человек является субъектом управления, в другой – его объектом: тем и другим его делает место, которое он занимает в системе управленческой деятельности в процессе ее реализации. Отсюда следует, что сущностной характеристикой субъекта управления являет-

ся осуществление личностью или социальной общностью управленческой деятельности, что предполагает обладание сформированными потребностями и способностями управления (1, с. 114–116).

Потребности и способности в своем единстве составляют противоречивую целостность готовности субъекта управления к соответствующим действиям, а вместе с тем представляют собой системную характеристику субъекта управления.

Управленческая способность. Способность является компонентом структуры субъекта деятельности, феноменом его сознания, без которого субъект немислим, которое, в свою очередь, не существует без субъекта и вне его.

Реальной человеческой деятельности предшествует некая идеальная модель, предвосхищая и саму деятельность, и ее результат. В этом заключается специфика деятельности человека в отличие от поведения животных, ее целесообразный характер. В условиях совместной деятельности людей значение такой способности возрастает. В основе управленческих способностей субъекта лежит не только способность человека моделировать, воссоздавать в сознании объект управления, сложную систему присущих его деятельности компонентов и их взаимодействий, но и способность воздействовать на объект для достижения определенной цели, не только генерация решений, но и обеспечение их реализации. Все это позволяет **определить управленческую способность как социально заданную возможность образования на биосубстрате человека специфической функциональной системы, предназначенной для конструирования и отбора субъектом управления идеальных моделей деятельности объекта и их реализации с целью достижения желаемого результата.**

По своему составу управленческая способность состоит из двух частей: первая включает относительно устойчивые идеальные модели деятельности – информационные способности; вторая – присущее функциональной системе человека свойство изменять и реализовывать имеющиеся модели деятельности – операциональные способности. В соответствии с этим структуру управленческой способности составляет отношение возможности преобразования и реализации моделей деятельности объекта управления.

Управленческая потребность. Отмеченная возможность становится действительностью при диалектическом взаимодействии способностей с соответствующими потребностями в процессе управленческой деятельности. Потребность – специфическая форма выражения развивающейся социальной сущности человека, является фундаментальным качеством личности, в котором отражается ее состояние зависимости и положение как творчески преобразующего субъекта в окружающей его социальной макро- и микросреде.

Объективное основание потребности образуется фактическим и необходимым состоянием личности. **Необходимое состояние** задано способностью человека в их сформированном виде, т. е. функциональными системами. Если эти функциональные системы не реализуют себя в соответствующей им деятельности, то возникает противоречие как потребность (1, с. 35). Противоречие возникает и тогда, когда система деятельности (**фактическое состояние**), в которую включается индивид как субъект деятельности, требует иных, более высоких способностей в их сформированном виде.

Понятие социальной потребности в управлении еще не получило исчерпывающего научного определения, хотя эта потребность – одна из наиболее важных общественных потребностей, которая возникает одновременно с появлением человеческого общества и постоянно в нем существует. Побуждая людей к соответствующей деятельности, **потребность в управлении выступает как родовое социальное образование и представляет собой объективное состояние личности, организации или социального института, выражающее противоречие между фактическим и необходимым их состоянием как субъектов управления.**

В существовании управленческих потребностей можно выделить два уровня: во-первых, существование потребности на уровне объективной необходимости; во-вторых, уровень отражения этой необходимости в сознании человека, субъективные формы бытия управленческой потребности, которые образуют ее модификации.

Субъективные формы бытия потребности в управлении образуют мотивационную подсистему личности, которая характеризует отношение человека к другому человеку как объекту управленческой деятельности и является основой практического включения

данного человека в сфере управления. Это отношение и деятельность, лежащая в ее основе, опредмечиваются в различных формах социальных институтов управления. В них находит отражение и мотивационная подсистема субъекта управленческой деятельности, включающая в целом его желания, стремления, интересы, убеждения, цели. Все это обуславливает необходимость целенаправленной работы по формированию управленческих потребностей человека. Для решения подобной проблемы недостаточно одного педагогического воздействия. Такая работа необходимо связана с мерами по совершенствованию и реорганизации институтов управления.

Процесс управленческой деятельности является выражением объективной социальной потребности в управлении, процессом удовлетворения потребности в планировании, организации и руководстве, контроле и регулировании действий субъектов общественной жизни.

Управленческая деятельность является особой деятельностью, воплощающей в себе специфическую общественную потребность и противостоящей всем другим деятельности как миру производства материального и духовного. Управление предстает как непременное их условие. Будучи исторически первоначально слитым с материальной деятельностью, управление постепенно приобретает относительную самостоятельность существования, конституируется в особую форму общественной деятельности людей, развитие которой определяется общей историей реально-практической деятельности людей.

В этом аспекте управленческая деятельность с самого начала является общественным продуктом, общественно развиваемой способностью. Развитие методов и способов управления означает развитие этой общественной управленческой способности, т. е. возможностей субъекта к сознательному регулированию сигнально-информационных взаимодействий.

Взаимодействие потребностей и способностей управления. Способность и потребность – это соотносительные категории, взаимно друг друга обуславливающие, нераздельные стороны, но в то же время друг друга исключают, или противоположные крайности, т. е. основа одного и того же общественного явления – управленческой деятельности. Потребность вызывает к жизни соответ-

ствующую способность, которая реализуется в деятельности, тем самым удовлетворяется потребность. В этом их взаимоотношение. Вместе с тем потребность отрицает способность, так как предметом потребности является не способность сама по себе. В свою очередь способность отрицает потребность, что находит свое выражение в самостоятельности бытия того и другого образования.

Потребность удовлетворяется посредством деятельности, но для того чтобы потребность могла быть удовлетворена в результате деятельности, должна быть реализована как родовая сущностная сила человека – его способность к этой деятельности. Но реализация родовой сущностной силы человека в форме конкретной деятельности предполагает, напротив, ее бытие в качестве определенного потенциала, потребного, потребности. Развитие управленческой деятельности не снимает этих противоречий, но создает форму для их движения.

Источником самодвижения, саморазвития управленческой деятельности является противоречие между объективной общественной потребностью в управлении и степенью развития соответствующей способности. В процессе развития управления обострение противоречия приводит к конфликту между достигнутыми результатами и укоренившимися методами, способами управления. Возникает потребность в новых формах управленческих отношений, которые создаются путем радикального преобразования всего методического набора управления и разработки новых методических установок субъекта управления. По существу, возникает потребность создания новой культуры управления.

Объект управления

Противоречие между управленческими потребностями и управленческими способностями субъектов общественной жизни проявляется во взаимодействии субъекта и объекта управления. Объект управления, входя составной частью в систему управленческой деятельности, представляет собой компонент, однородный с субъектом управления, что обусловлено однопорядковостью их социальной природы. По существу, в системе управления взаимодействуют не субъект и объект, а два субъекта: субъект управления и субъект

исполнения как субъект управляемой деятельности. **Объект управления – это субъект любой другой деятельности человека.**

В управленческой деятельности находит проявление действительность процесса управления, в котором раскрывается специфика активности человека в управленческой сфере. Процесс управления есть взаимодействие всех компонентов управленческой деятельности, но прежде всего это взаимодействие субъекта и объекта управления. В процессе этого взаимодействия происходит наложение субъективности на объект и снятие субъективности в объекте, т. е. то, что было субъектным, принадлежащим субъекту, становится объектным, принадлежащим объекту управления. При этом в управленческом процессе используются свойства, способности, которыми обладает объект управления, но не полностью, а частично.

В соответствии с отмеченной спецификой объекта управления оно предстает как процесс взаимодействия двух систем деятельности: управленческой деятельности со всеми ее компонентами, организуемыми субъектом управления, и любой другой деятельности со всеми ее компонентами, организуемыми субъектом данной деятельности как объектом управления. При этом взаимодействие возможно лишь при условии существования реальных объективных каналов передачи сигнально-информационного воздействия от одной системы к другой. Управление представляет собой сложный опосредованный процесс взаимодействия, который при этом, естественно, разбивается на «элементарные» взаимодействия, представляющие собой относительно простую форму связей опосредующих материальных систем. Таким образом, элементарное взаимодействие предстаёт как взаимодействие одноканальное, связывающее две системы, обладающие сходными свойствами. В свою очередь «каналы» взаимодействия как носители опосредованных воздействий представляют собой определенную совокупность материальных образований, которые могут быть рассмотрены как системы, опосредующие взаимодействие субъекта и объекта управления. В этом случае действия материальных систем (субъекта и объекта управления) предстают как процессы переноса информации от одной системы к другой, которые происходят в социальной среде, посредством определенных материальных систем. В связи с этим представляется возможным характеризовать наличие средств пере-

дачи воздействия от одной системы к другой как закономерный аспект процесса взаимодействия субъекта и объекта управления.

Средства управления

Согласованные действия объекта управления становятся возможными лишь при наличии определенных материальных явлений, используемых субъектом для воздействия сигнально-информационным образом на объект и составляющих в совокупности средства управления.

Особо следует подчеркнуть, что в качестве средств управления могут использоваться любые материальные явления. Являясь по своей вовлеченности в человеческую деятельность искусственными, эти материальные явления противостоят природе как естественному и являются тем водоразделом, который разграничивает биологическое и социальное управление. **Средства управленческой деятельности – сложная и разветвленная система «искусственных органов» общественного человека, с помощью которых он осуществляет необходимые воздействия на объект управления.** Функции этих органов обусловлены, с одной стороны, объектом управления, а с другой – потребностями и способностями субъекта управления.

Средства управления, представляя собой всегда результат человеческой деятельности, предстают в двух основных формах: в своей предметной форме, и тогда мы говорим о технических средствах управления, являющихся продолжением естественных возможностей человека, а также как социальные институты, представляющие собой своеобразную форму опредмечивания человеческой деятельности. В этом случае мы имеем дело уже с социальными средствами управления, ведущим среди которых является власть.

В соответствии с этим можем выделить два процесса развития средств управленческой деятельности. Первый из них характеризуется нарастанием удельного веса технических средств управления по сравнению с состояниями систем управления, в которых средствами управленческой деятельности являлись естественные органы человека (жесты, мимика, речь и т. п.). Другой процесс, тесно взаимосвязанный с первым, выражается в усложнении функциони-

рования социальных институтов, обеспечивающих совместную деятельность людей.

По отношению к средствам управления проявляется активная сущность субъекта управления: он сознательно выбирает те или иные средства для воздействия на объект. Посредованность этого воздействия социальными институтами, функциями которых является принуждение или убеждение, обеспечивает адекватное целям субъекта управления восприятие объектом передаваемой информации. Нравственный аспект выбора средств управления связан, таким образом, с диалектической мерой принуждения и убеждения, применения властно-силового воздействия и созданием, использованием соответствующего мотивационного контекста.

Условия управления

Для осуществления управленческого процесса недостаточно наличия только средств, необходимы определенные условия. Системный подход к рассмотрению условий деятельности показывает их активную, детерминирующую роль в структуре деятельности, поскольку они определяют ее реализацию к выступают ее моментами. Но реализация в процессе деятельности определенных условий не означает их однонаправленности: условия выступают причиной процесса деятельности, но и процесс по отношению к условиям тоже становится причиной, порождая новые условия, – происходит диалектическое взаимодействие условий и процесса.

Под условиями деятельности **обычно понимают совокупность всех факторов (предметов, явлений, процессов, способностей и потребностей действующих субъектов и т. д.), которые определяют эту деятельность и от которых в той или иной степени зависит ее протекание.** Но все эти факторы представляют собой компоненты других видов деятельности по отношению к управленческой: либо их результат, либо их объект, либо компоненты структуры и состава субъекта управления как социальной системы, либо процесс взаимодействия субъекта и объекта управляемой деятельности и т. д. Таким образом, условия и форму существования управленческой деятельности образует все множество видов человеческой деятельности. Исходя из этого, **условиями**

управления являются компоненты других видов деятельности, включенные в систему управления.

Процесс управления

В условиях управленческой деятельности заключена возможность процесса управления, который представляет собой совокупность всех операций, осуществляемых субъектом в системе управления в ходе выполнения функций планирования, организации, руководства, контроля и регулирования. Благодаря именно процессу все компоненты деятельности превращаются в звенья целостной системы при их включении в этот процесс. С учетом этого управление является процессом превращения ожидаемой возможности в действительность, а процесс управления имеет интегративный характер, чему не противоречит дифференциация функций управления. Другой существенной чертой процесса управления является его цикличность, повторяемость.

Как было отмечено, процесс управления реализуется в функциях планирования, организации, руководства, контроля и регулирования. Эти функции соответствуют критериям отличия одной разновидности управленческой деятельности от другой: 1) специфичность цели деятельности; 2) объективно необходимый для достижения общей цели управления характер данного вида деятельности; 3) специфичность содержания вида деятельности, ее однородность; 4) специфичность социальной технологии деятельности; 5) функциональная интегративность, присущая видам деятельности как функциям управления; 6) сквозной характер отмеченных видов деятельности; 7) системность, наличие состава и структуры.

Планирование. Изначальной, всеобщей и необходимой функцией управления является **планирование**. Выделить планирование в качестве относительно самостоятельного вида управленческой деятельности, т. е. в качестве управленческой функции, позволяет то значение планирования, в основе которого лежит его специфическая целенаправленность, выражающаяся в программировании различных видов деятельности. Планирование как функция управления отвечает и всем другим критериям: во-первых, без планирования не может быть достигнута генеральная цель управления; во-

вторых, планирование представляет собой совокупность особых действий, операций, признаков и свойств, присущих именно этому виду деятельности; в-третьих, операции и действия по планированию связываются между собой определенным способом, который обусловлен целью, содержанием планирования; вместе с тем планирование имеет смысл лишь во взаимосвязи с организацией, руководством, контролем и регулированием, проявляя при этом свои системные качества.

Планирование – это функция управления, состоящая в работе программы деятельности управляемой системы. Программа создается с учетом компонентов других родов деятельности, входящих в систему планируемой деятельности, и отражает не отдельные компоненты управляемой деятельности, а весь ее процесс в совокупности, все ее основные компоненты, все связи и отграниченности между ними.

План разрабатывается на основе имеющегося социального опыта с учетом специфики и закономерностей планируемой деятельности, а это свидетельствует о том, что **план есть формулировка социокультурной программы, программы деятельности, ее осознанное выражение через диалектику действительного и возможного.**

Организация. Практическая реализация идеальной модели деятельности, ее программы составляет содержание последующих функций управления, и в первую очередь такой функции, как **организация**. Организация – это деятельность субъекта управления по созданию состояния упорядоченности, по созданию целостной системы управляющей и управляемой деятельности.

Сущность проблемы организации человеческой деятельности заключается в выяснении, выделении тех принципов, на основе которых должны быть объединены люди с целью максимального увеличения результативности совместной деятельности. Организационный эффект коллективной деятельности есть не что иное, как новое качество, достигнутое иным количеством налаженных организационных отношений. Неорганизованная позитивная инициатива нескольких субъектов, преследующих в сущности одну и ту же цель, может привести к отрицательному результату.

Понятие «организация» отражает процесс создания системы или приведение уже существующей системы в новое состояние. При этом перед субъектом организационной деятельности встают две основные задачи: выполняя организационную функцию, субъект прежде всего определяет состав организуемой деятельности. С этой целью решаются вопросы подбора и расстановки кадров (субъект управляемой деятельности), определяется предмет деятельности (объект). Рассматриваются вопросы обеспечения субъекта необходимыми средствами, организуется сам процесс управляемой деятельности, его технология с учетом необходимых и достаточных условий. Намечается совокупность внешних связей и ограничений системы управляемой деятельности, т. е. совокупность родов и видов других деятельностей как активный фон и потенциал (среда) системы управляемой деятельности.

Во-вторых, важнейшей задачей организации является формирование организационных структур. Организационная структура имеет единое целевое предназначение – обеспечить общую направленность функционирования и развития соответствующей социальной системы и представляет собой способ группировки работ и проведения линии подчинения, объединяющей работы. Цель, план, программа деятельности оказывают сильное влияние на организационную структуру и сами по себе могут рассматриваться как организационные факторы, так как они вооружают людей, вовлеченных в управляемую деятельность, перспективой, видением средств и путей действия.

Организационные структуры должны быть адекватны способам реализации людьми конкретного сложного процесса, который осуществляется путем расчленения этого процесса на систему взаимосвязанных процедур и операций, имеющих целью достижение высокой эффективности. Специфика процессов в различных видах деятельности обуславливает многообразие организационных структур.

Задачи организации решаются с помощью средств, выбираемых с учетом специфики организуемого объекта. В этой совокупности средств особое место занимает нормирование, поскольку практически все аспекты организации нуждаются в определенной нормативной базе. Причем понятие это охватывает не только нор-

мы затрат ресурсов, но и правила, предписания и иные нормативные акты, с помощью которых формируются и закрепляются необходимые для нормального функционирования системы организационные отношения. По понятным причинам в различных сферах жизнедеятельности организация имеет не совсем одинаковое содержание, что предполагает использование различных средств ее обеспечения.

Руководство. Организация получает свою реальность через деятельность по **руководству** организационными процессами. При анализе соотношения управления и руководства на философском уровне с позиций целостного представления о социальных процессах понятие «управление» предстает как фундаментальное, как всеобщий атрибут социального. Потребность в руководстве возникает из необходимости объединения отдельных конкретных частей и видов управленческой деятельности в единое целое, из необходимости поддержания системы в деятельном состоянии. Главной задачей руководства являются решение принципиальных вопросов на различных уровнях иерархической системы управления, координация других управленческих функций, их увязка и согласование. В связи с этим правомерно выделение руководства как функции, причем руководство, понимаемое как разработка и принятие решений, является основной функцией в ряду других, так как связано с проблемой выбора.

В результате исследования проблем разработки и принятия управленческих решений сформировалась теория принятия решений, в которой существует множество различных подходов. В одних упор сделан на математические методы, другие выдвигают на передний план психологические или организационные проблемы. Современные концепции принятия решений включают в себя как различные формализованные методы, так и основные предпосылки о человеке и организации, понимаемой как относительно автономная группа людей, ориентированных на достижение определенной цели, для чего требуются совместные скоординированные действия.

Теория руководства, рассматривающая принятие решений как систему соответствующей деятельности, реализует более обобщенный подход и поэтому может рассматриваться как наиболее общая

концепция принятия решений. При таком подходе обеспечивается синтез рациональных формализованных методов с реальными функциями и деятельностью руководителей, потому что в поле зрения оказываются и человеческий фактор (субъект принятия решений), и рациональные формализованные методы, рассматриваемые как средства принятия решений. Помимо этого теория руководства позволяет учесть как в исследовании, так и на практике все компоненты «системы принятия решений»: во-первых, уточнить направленность руководящей деятельности (объект, предмет принятия решения); во-вторых, предоставляется возможность оптимальной организации «процесса принятия решения» через его взаимную увязку со всеми компонентами системы; в-третьих, нацеливает на разработку проблем результата руководящей деятельности (принятое решение); в-четвертых, предъявляет к мыслящему и действующему субъекту и такое требование, как учет «условий принятия решения». Существенным в данном подходе является и учет взаимодействия целостной системы принятия решения со средой, т. е. тем конкретным окружением, в котором действует система, в общем плане характеризующаяся как ситуация.

Субъект руководства, имея дело с проблемной ситуацией, в ходе ее разрешения сталкивается с явлением неопределенности в принятии решения. В широкой трактовке неопределенность предстает как совокупность обстоятельств, не представляющих субъекту руководства очевидного ответа, но требующих тем не менее принятия решений. В зависимости от характера исходной информации решения принимаются либо в условиях определенности (полная информация), либо в условиях неопределенности (неполная информация). При разработке и принятии решения в условиях неопределенности увеличивается значение фактора времени и возрастает степень риска в принятии решения.

Процесс подготовки и принятия решения включает в себе несколько следующих друг за другом этапов, стадий. В научной литературе не сложилось единого взгляда на состав этого процесса и его содержательные характеристики. Учитывая, что неотъемлемой частью научно обоснованного подхода к решению социальных задач любого масштаба является анализ проблемной ситуации и выбор наилучшего способа действий, мы склонны выделить два

основных этапа процесса подготовки и принятия решения: решение проблемы и выбор решения.

Контроль. Реализация принятых решений связана с его передачей объекту управления и налаживания обратных информационных связей с целью установления **контроля** над функционированием системы управляемой деятельности, обусловленным заданной программой и принятым решением. **Контроль как функция социального управления представляет собой деятельность по обеспечению обратной связи между объектом и субъектом управления, включающую констатацию и сравнение.** Обратная связь способствует преодолению, разрешению противоречий между целью и результатом, так как контроль является активным действием субъекта по разрешению противоречий, возникающих в процессе реализации заданной программы.

Теория социального контроля при выявлении его сущности интегрирует два подхода: социологический и управленческий. Социально-философский подход, базирующийся на анализе неформальных механизмов контроля, позволяет осуществить анализ всех факторов, детерминирующих социальный контроль. Поэтому в этом аспекте социальный контроль есть процесс, который поддерживает устойчивость социальной системы, предотвращая ее отклонения от определенной нормы посредством социального регулирования, являющегося процессом преодоления дезорганизации и отклонения функционирования системы от заданных параметров. Другой подход, управленческий, предполагает анализ институциональных механизмов контроля в их конкретном выражении.

В контроле как функции социального управления ярко проявляется его информационно-констатирующая и сравнительно-оценочная сущность. Контроль является универсальным средством получения информации по каналам обратной связи, без чего процесс социального управления потерял бы четкость и целенаправленность. Именно контроль позволяет получить оперативную информацию, объективно отражающую положение дел на подконтрольных объектах, соответствие их деятельности намеченной программе.

Информацию о состоянии объекта в данный момент позволяет получить информационно-констатирующая функция контроля,

представляющая собой единство учета как внутренней обращенности контроля на данную систему и отчета как внешней обращенности контроля по отношению к подконтрольному объекту. Учет – это работа по получению, обработке, анализу и систематизации сведений, выраженных, как правило, в количественной форме, в количественных показателях. Отчет – это реализованная проверка, единство количественных и качественных показателей, причем в своем качественном аспекте отчет смыкается с другой основной функцией контроля – сравнительно-оценочной. Отчет дает информацию о состоянии всей системы в целостности или ее отдельных частей в определенный конкретный момент времени.

Задача сравнительно-оценочной функции контроля заключается в выявлении отклонения или соответствия системы и ее функционирования поставленным целям, принятым решениям, примененным принципам организации, а также в процессе ее реализации выявляются результаты воздействия субъекта управления на объект.

Регулирование. Выявленные отклонения и их причины составляют основу **регулирующей деятельности субъекта управления, которая как функция управления представляет собой деятельность по внесению корректив, изменений и в управляемую, и в управляющую систему.** Регулирование имеет своим объектом все другие управленческие функции: планирование – корректировка целеориентации и планов; организация – внесение изменений в функционирующую систему; руководство – изменение целеориентации, планов, программ деятельности требует иных руководящих решений для их реализации; контроль – трансформация контроля в сторону проверки соответствия функционирования системы новым, измененным целям, решениям и самой измененной структуре системы.

Из всего этого следует, что содержанием регулирующей деятельности как функции управления является внесение изменений в систему планирования, в систему разработки и принятия решений, в систему реализации решений и систему проверки исполнения решений. Объем и масштабность изменений, вносимых в функции управления, характеризуют уровни регулирования, которые соответствуют иерархической системе ступеней сложности управления. Внесение изменений может охватывать как все функции, т. е.

комплексное регулирование, так и отдельные функции управления. Объем изменений зависит в целом от степени отклонения функционирования системы от заданной цели, а сама регулирующая деятельность при определенных условиях может приобретать преобразующий характер.

Результат управления

В процессе управленческой деятельности (планирование, организация, руководство, контроль и регулирование), который объединяет все компоненты деятельности в целостную систему, возникает результат. **Результат** не является простым продуктом целеполагающих действий субъекта управления, а представляет собой синтез поставленной **субъектом** цели, свойств **объекта**, **средств** управленческой деятельности, необходимых и достаточных условий, конкретной социально-деятельностной **среды** и **сферы** общественной жизни, оказывающих специфическое влияние на систему управления, а также **процесса** самой деятельности, связывающего все эти компоненты в единое целое.

Следует иметь в виду, что не всегда обнаруживается причинная зависимость между управленческой деятельностью и конечными результатами управляемой деятельности. Цель и результат человеческой деятельности могут совпадать и совпадают или в основном, или частично, но никогда не может быть абсолютного совпадения. Напротив, в социальных процессах возможно абсолютное несовпадение результата и поставленной субъектом управления цели.

Несоответствие целей и результатов в управленческой деятельности обусловлено тем, что результат возникает вследствие множества взаимодействий всех компонентов управленческой деятельности. При этом субъект управления, оказывая активное воздействие на объект, использует объективно существующие средства и условия, согласовывает свои действия с заранее принятым планом (целью), в котором находит отражение далеко не все многообразие свойств как объекта управления, так и других компонентов деятельности. Относительный характер представлений субъекта о свойствах, способностях и потребностях объекта обнаруживается в процессе управленческой деятельности, в котором раскрываются

такие свойства ее компонентов, в первую очередь объекта управления, которые хотя и не могли быть учтены ранее, тем не менее являются стороной, аспектом как объекта управления, так и других элементов деятельности. Эти ранее не учтенные свойства накладывают отпечаток на результат управленческой деятельности, и в итоге возникает некий дополнительный по сравнению с намеченной субъектом управления целью, заранее не планируемый итог, который может иметь как отрицательное, так и позитивное значение. Но в любом случае, с точки зрения управляемости социальных процессов, он представляет собой проявление стихийных сил. Отсюда вытекают сложные и чрезвычайно важные задачи теории и практики управления, заключающиеся в необходимости учета взаимосвязи сознательно управляемого процесса с явлениями стихийной социальной регуляции.

Среда управления

Система управленческой деятельности как взаимодействие субъекта, объекта, средств, процесса, условий и результатов функционирует в среде. Среда, выступая внешним фактором по отношению к взаимодействующим системам (управляющей и управляемой), является в то же время важным внутренним составляющим системы самого взаимодействия между субъектом и объектом управления.

Исследование среды, окружающей взаимодействующие системы и реализующей управленческие функции, дает возможность выявить новые характеристики анализируемого явления. Возникнув и постоянно возобновляясь из сложившейся совокупности компонентов социальной среды, система управленческой деятельности существует в ней, получая возможность для дальнейшего своего развития. Без органичных связей, без движения и изменений существование системы управленческой деятельности в среде невозможно. Но формы связи системы управленческой деятельности и среды уже существенно определены условиями и закономерностями происхождения самой системы управления. Внешняя общность, связь уже возникшей системы управленческой деятельности со средой основана на особенностях внутренних факторов самой си-

стемы – ее структуры, свойствах компонентов, темпах саморазвития, его закономерностях и пр. Из всего этого следует, что **средой системы управленческой деятельности являются все другие системы, однопорядковые с ней по структуре, образующие активный фон и потенциал всех компонентов системы управления.** Подобными системами являются различные виды человеческой деятельности, характеризующиеся системным единством их основных элементов: производственно-экономическая, экологическая, научная, педагогическая и т. д.

Таким образом, система управленческой деятельности предстает как взаимосвязь ее всеобщих компонентов: **субъекта и объекта управления, средств и условий, процесса и результата** управленческой деятельности. В совокупности они представляют собой целостную **систему**, которая функционирует в среде. Все компоненты управленческой деятельности оказывают воздействие на эффективность управления, конечной целью которого является оптимизация человеческой деятельности, функционирования организаций и общественной жизни в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Антропология (Общая теория человека). Нижегородский философский клуб / Научный ред. Л. А. Зеленое. – Н. Новгород, 1991.
2. *Богданов Ю. А.* Тектология. Всеобщая организационная наука. – М., 1989. Кн. 1–2.
3. *Урманцев Ю. А.* и др. Система. Симметрия. Гармония. М., 1988.