



общества потребления, помогать отдельным представителям этого общества – клиентам и пациентам – справляться с нарциссическими расстройствами, нарушениями? Тем более что мы обнаруживаем укрепление тенденций, отмеченных в статье: возрастание грандиозности психотерапевта и усиление ретрофлексивности (направленности на себя) пациента.

Ответ на этот вопрос, как нам представляется, лежит не только в плоскости психотерапии как научной дисциплины, но и в активно развивающихся смежных дисциплинах, например, философской – в данном случае медицинской, психотерапевтической – антропологии.

Литература

1. Трутнева, Д. Р. После психотерапии / Д. Р. Трутнева, В. Д. Менделевич // Неврологический вестник. – 2019. – Т. 51. – № 4. – С. 10-16. – EDN ORKNBF.

2. Погодин И.А. Грандиозность и отчаяние нарцисса [Электронный ресурс]/ URL: <https://www.gestalt.lv/pdf/грандиозность-и-отчаяние-нарцисса/> (дата обращения 05.04.2022).

3. Напсо М.Д. — Социальный нарциссизм Ж. Липовецки и общество потребления // Философская мысль. – 2016. – № 8. – С. 75 - 81. DOI: 10.7256/2409-8728.2016.8.20128 URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=20128 (дата обращения 04.04.2022)

4. Зотов, А. М. Что движет нарциссом? / А. М. Зотов // Человек в информационном обществе : Сборник материалов научно-практической международной конференции, посвящённой 60-летию полёта в космос Ю.А. Гагарина, Самара, 28–30 апреля 2021 года. – Самара: Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 2021. – С. 564-569. – EDN SHKDBQ.

А.А. Костерин

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ФУНКЦИИ, ПРИНЦИПЫ, КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

(Офицер командного звена, военнослужащий ВС РФ, Россия, Самара)

1. Базовые функции социального управления.

Классический перечень основных функций социального управления в современной организации на основе большого числа эмпирических исследований был сформулирован Р. Томпсоном.

Данный исследователь выделяет пять организационных функций.

1) Функция взаимодействия, в рамках которого понятие взаимодействия включает в себя любой процесс целенаправленного формирования и развития любых социальных контактов.



2) Функция интеграции, в рамках которой под интеграцией понимается комплексное объединение и синтезирование разнородных задач, уровней и векторов деятельности всех членов организации.

3) Функция обратной связи, т.е. упреждения сбоев и своевременной корректировки ошибок и нарушений работы системы, регулирование отклонений от первоначальных задач организации.

4) Информационная функция, т.е. передача всей необходимой информации во всей полноте и без искажений, отсеивание «белого шума», т.е. нерелевантной информации.

5) Функция рационального распределения ресурсов, согласно которой такое распределение осуществляется, во-первых, исходя из общей стратегии системы, но, во-вторых, также и в соответствии с требованиями текущей ситуации [Подр. см.: 4].

2. Пять групп принципов научной организации труда. Принцип объективности.

2.1. Г. Кунц и С. О’Доннел формулируют четыре группы управленческих принципов, – в зависимости от того, с каким процессом имеет дело исследователь в том или ином сегменте управленческой деятельности: планирование, контроль, организация или социально-психологическая мотивация [6].

Развивая данный подход, мы можем говорить о сложных интегрированных управленческих принципах.

В результате мы получаем более крупные единицы анализа: пять «ядер» принципов, вокруг которых выстраиваются все прочие.

1. Принципы целостной взаимозависимости. (Речь идет о связях между правами, обязанностями и уровнем ответственности руководителей разных компетенций).

2. Принципы оптимального соотношения централизации и децентрализации управления.

3. Принципы адекватных пропорций между единоначалием и коллегиальностью в процессе принятия стратегических решений.

4. Принципы справедливого распределения сил и разграничения властных компетенций.

5. Принципы баланса между демократичностью и уровнем мотивации участников трудового процесса [1].

В целом, следует отметить, что сам термин «принципы управления» датируется началом XX века. Разработка соответствующих концепций связана с экономической школой «научного менеджмента» (Ф. Тейлор, Г. Форд и А. Файоль). Научность подхода подразумевала здесь соответствие рационально организованного производственного процесса следующим принципам: оптимальность, эффективность, нормативность, комплексный подход, планируемость и объективность [Подр. см.: 7].



2.2. Принцип объективности, который следует рассмотреть детальнее, включает в себя следующие шаги и элементы:

- выявление инвариантных закономерностей развития объекта управления в ходе достижения целей организации;
- реалистичность оценки всей имеющейся в наличии информации о системе;
- устранение субъективных искажений восприятия релевантной информации, предвзятых оценок, случайных мнений;
- минимизация произвольных элементов из управленческого процесса (т.е. преувеличение реальных возможностей и игнорирование объективных ограничений у недостаточно добросовестного менеджера).
- верификация получаемой на выходе информации (ее повторное сравнение с реальным положением дел).

3. Критерии управленческой эффективности: классические подходы и дополнительные параметры.

3.1. Критерий эффективности социального управления может быть определен как степень рациональной экономии и использования социального времени. «Социальное время» – это один из элементов более общей категории «социальный капитал».

Согласно Д. Коулмену, социальный капитал аккумулирует в себе весь спектр ресурсов общественных отношений: система взаимного доверия, определение общих норм, соблюдение негласных групповых договоренностей и межличностных соглашений.

В «теории символического капитала» П. Бурдьё социальный капитал определен в качестве основного цивилизованного средства борьбы между индивидами за обладание экономическими, политическими и культурными ресурсами. Целью такой борьбы Бурдьё считает получение привилегированного индивидуального статуса в той или иной социальной сфере. Обязательное условие успешности такой борьбы – финансовый капитал и высокий уровень личных компетенций, знаний и навыков (сумма которых составляет так называемый «человеческий капитал») [Подр. см.: 8].

3.2. Ряд современных ученых дополняют эту картину более детальным описанием. Так, например, отечественный исследователь Б.К. Злобин говорит о многообразии параметров качества жизни индивидов на основе их социальной атрибуции:

- параметры качества экономических ресурсов, определяемые в зависимости от вида собственности и размеров дохода;
- параметры, связанные с такими элементами социального капитала, как власть, связи и управленческий опыт;
- параметры интеллектуального капитала (прибыль с интеллектуальной собственностью, а также доходы от авторских изобретений и научных открытий);



- параметр квалификации рабочей силы;
- параметр соотношения квалификации и заработной платы;
- параметры здоровья и качества здравоохранения [Подр. см.: 2].

3.3. Также следует подчеркнуть, что зависимость (а) качества жизни и прироста социального капитала от (б) собственно эффективности социального управления не носит линейный характер. Между этими двумя динамическими величинами существуют более сложные отношения: качество жизни и социальный капитал могут быть основаны лишь на реальных управленческих решениях и только в том случае, если эти последние отсылают к социально ориентированной государственной политике.

Как следствие, единственным полноценным субъектом социального управления является только государство, которое при этом организовано по модели «социального государства».

Помимо этого также отметим, что прирост совокупного качества жизни связан с объемом научно-технических инноваций, что создает наиболее благоприятные условия для производительного и высокооплачиваемого труда. При этом, в социально ориентированном государстве, зависимость процесса труда от технологических и инновационных элементов не может быть причиной критически непропорциональных перекосов в оплате труда.

Литература

1. Виханский, О.С. Управленческая парадигма XXI века // Менеджмент. – 1996. – № 4.
2. Злобин Б.К. Эффективность социального управления // Социология власти. 2007. С. 24-37.
3. Иванов В.А. Социальные технологии в современном мире. М., 1997.
4. Карапетян Л. Концептуальные вопросы социального управления // Проблемы теории и практики управления. 1999. № 5.
5. Карлина Т. А. Социальный менеджмент как форма управления процессами социального обслуживания // Молодой ученый. — 2020. — № 6 (296). — С. 275-277. — URL: <https://moluch.ru/archive/296/67131/> (дата обращения: 01.04.2022).
6. Кунц Г., О’Дониел С. Принципы управления: анализ управленческих функций. М., 1985.
7. Минаева О.В. Принципы социального управления // Вестник МИЭП. 2016. № 2 (23). С. 15-24.
8. Социологическая энциклопедия. Т. 2. М., 2003. С. 485.
9. Чистяков В. С. Сущность и содержание социального управления. М., «Конкорд», 1999.