

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АСПЕКТ

А.А. Костерин

ФГКВБОУ ВО «Военный университет» имени князя Александра Невского Министерства обороны России (Москва, Россия)

Для цитирования: Костерин А.А. **Социальное управление в современном мире: социально-философский аспект.** *Аспирантский вестник Поволжья.* 2022;22(3):36-40. doi: 10.55531/2072-2354.2022.22.3.36-40

■ Сведения об авторе

Костерин А.А. – адъюнкт кафедры социологии управления. E-mail: kosterin.a1917@gmail.com

Рукопись получена: 12.03.2022

Рецензия получена: 12.04.2022

Решение о публикации: 19.07.2022

■ Аннотация

Цели – структурирование понятия «социальное управление» по его основополагающим составляющим, которые в настоящее время понимаются как управление персоналом или организацией на базовом принципе «цель – воздействие – результат», а также разделение подходов к рассмотрению социального управления как по функциональности, так и по принципиальным составляющим данного понятия, которые отличаются от «социального менеджмента» в ключе процесса управления.

Разделение по ключевым особенностям позволяет убедиться во включении социального менеджмента в социальное управление как одну из составляющих процесса; увидеть необходимость таких составляющих процесса социального управления, как взаимодействие, интеграция, информационный обмен; спрогнозировать возможные варианты развития процесса управления при переходе его к позиции исключительно производственного концепта, а именно исключения роли социального капитала.

■ **Ключевые слова:** социальное управление; научный менеджмент; социальные практики; эффективность; социальный капитал; принципы управления.

■ **Конфликт интересов:** не заявлен.

SOCIAL INTENDANCE IN THE MODERN WORLD: SOCIAL AND PHILOSOPHICAL ASPECT

Artem A. Kosterin

Military University (Moscow, Russia)

Citation: Kosterin AA. **Social intendance in the modern world: social and philosophical aspect.** *Aspirantskiy vestnik Povolzhiya.* 2022;22(3):36-40. doi: 10.55531/2072-2354.2022.22.3.36-40

■ Information about author

Artem A. Kosterin – adjunct of the Department of Sociology of Management. E-mail: kosterin.a1917@gmail.com

Received: 12.03.2022

Revision Received: 12.04.2022

Accepted: 19.07.2022

■ Abstract

Aim – to review the concept of "social intendance" according to its fundamental components, which are currently understood as personnel or organization management with the basic principle of "goal – impact – result", as well as to separate the approaches to the social intendance both in terms of functionality and principle components of this concept, which differ from "social management" in the way of the management process.

After separating by key features, it is clear that social management is included in social intendance as one of the components of the process. We can observe the need for such components of the social intendance process as interaction, integration, information exchange, and we can predict possible options for the development of the management process to the position of an exclusively production concept, namely, the exclusion of the role of social capital.

■ **Keywords:** social intendance; scientific management; social practices; efficiency; social capital; management principles.

■ **Conflict of interest:** nothing to disclose.

ВВЕДЕНИЕ

Понятие «социальное управление» является одним из ведущих и наиболее актуальных понятий сегодняшних социальных наук. При этом оно не полностью идентично более узкому и экономически ориентированному понятию «социальный менеджмент». Грамотное концептуальное обращение с понятием «социальное управление» предполагает его анализ в трех фундаментальных аспектах. Это функции социального управления; обозримое количество наиболее общих принципов этого процесса, из которых можно вывести все прочие его принципы; критерии управленческой эффективности.

ИНВАРИАНТНЫЙ НАБОР ФУНКЦИЙ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Классический перечень инвариантных управленческих функций любой современной организации был сформулирован более тридцати лет назад Р. Томпсоном как результат обобщения большого числа исследований. Речь идет о следующих чертах организации:

а) *взаимодействие* (любой процесс целенаправленного формирования и дальнейшего поддержания социальных контактов);

б) *интеграция* (всестороннее «укрупнение» и объединение деятельности членов организации на разных уровнях, с разными векторами и задачами);

в) *предупреждение* сбоев, ошибок и нарушений в работе организации или системы, корректировка отклонений от поставленных перед организацией задач через включение «обратной связи»;

г) *информационная функция* (передача значимой информации без искажений, отсева и фильтрация незначимой информации и т.д.);

д) рациональное *распределение* ресурсов – как в соответствии с общей долгосрочной стратегией организации / системы, так и исходя из ситуативных краткосрочных требований [1].

Современные исследователи добавляют к этому списку целый ряд более специальных, служебных и детально прорисованных функций, а именно: управленческие инновациями; правовое регулирование; структурное регулирование; разрешение конфликтов на основе ценностного консенсуса (ценностное регулирование); регулирование отношений между организациями разных уровней; всестороннее стратегическое планирование деятельности организации; контроль за текучестью кадров; переговорные процессы; формулирование задач и долгосрочных векторов деятельности отдельных членов организации [2]. К этому списку также следует добавить целый комплекс взаимосвязанных функций: целеполагание; выработка мотивационных стратегий; принятие решений; подбор персонала; работа по согласованию целей и задач организационных подструктур; деятельность по рациональному учету результатов управления; анализ результатов.

Рассмотрение этих дополнительных функций поможет лучше различать (там, где это необходимо) универсальное понятие социального управления от понятия «социальный менеджмент», взятого на вооружение преимущественно западными исследователями. Согласно А.А. Иванову, «менеджмент составляет относительно небольшую часть социального управления, а гипертрафированное внимание к нему объясняется, главным образом, политическими мотивами, связанными с ожиданиями скорейшего перехода к рыночной экономике и демократии. Именно менеджмент, по мнению экономистов-рыночников, должен был обеспечить успех рыночным реформам» [3]. Однако, по мнению автора, профессиональные компетенции менеджеров-рыночников являются более узкими, чем те, которые сегодня требуются специалистам в области социального управления: многообразные навыки управления не только чисто экономическими институтами, но и общественными процессами и социальными подструктурами, и институтами на самых разных уровнях жизни современного общества.

Следовательно, менеджмент нельзя отождествлять с социальным управлением, поскольку он является составным элементом последнего и включен в него. Кроме того, управление политическими процессами также является социальным управлением, поэтому его нельзя отделять от государственного управления, помещая этот процесс как бы над государственной властью.

БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Сам термин «принципы управления» следует датировать началом прошлого столетия. И само это понятие, и соответствующие теории своим возникновением обязаны экономической школе «научного менеджмента», которая связана прежде всего с именами Ф. Тейлора, Г. Форда, А. Файоля и Г. Эмерсона. Центр их исследовательского внимания был сосредоточен на научной организации труда. Научность в этом случае означала соответствие рационально организованного производственного процесса ряду принципов. Этими принципами являются оптимальность, эффективность, объективность, верификация, нормативность, комплексность, планируемость, мотивация и ответственность за ход и результаты трудового процесса.

Так, принципы оптимальности, эффективности и планируемости в сумме предполагают глубоко продуманную теоретическую и методологическую базу. Речь идет о целостной теории управления, которая вбирала бы в себя весь комплекс выводов и рекомендаций социальных, гуманитарных и естественно-научных дисциплин. Такая теория, по замыслу родоначальников школы научного менеджмента, должна быть способна определять и предсказывать наиболее оптимальные способы внедрения научно-технических инноваций в управленческую сферу (речь прежде всего о новых информационных технологиях).

Принцип объективности, который стоит рассматривать отдельно, включает в себя такие элементы, как: изучение закономерностей и особенностей развития объекта управления в ходе достижения поставленных целей; реалистичную оценку всего, что имеет место в системе в настоящий момент; сведение к минимуму субъективных искажений восприятия значимой информации (т.е. предвзятых оценок, произвольных мнений и желаний: так называемое *wishful thinking*, т.е. мышление по схеме «выдавать желаемое за действительное»); минимизацию или даже полное устранение волонтаристских элементов из процесса управления (преувеличение реальных возможностей и игнорирование объективных ограничений под влиянием «слепых пятен» (*blind spots*) недостаточно добросовестного менеджера).

Наконец, соблюдение принципа верификации получаемой информации (ее повторное сличение с реальным положением дел) выступает здесь как финальное условие успешности и эффективности всего процесса.

Именно А. Файоль стал первым ученым, попытавшимся сформулировать инвариантные и универсальные принципы администрирования, применимые независимо от специфики и особенностей той или иной конкретной сферы управленческой деятельности. Речь шла о таких принципах, как иерархия, разделение труда, корпоративный дух, авторитет, централизация, дисциплина, наличие единого управленческого центра (единоначалие), порядок, подчинение индивидуальных интересов общим, вознаграждение, постоянство должностей персонала, инициатива.

В целом в теории социального управления принято различать три вида принципов: общие (описывают всю систему управления в целом), специальные (описывают только отдельные ее сферы и сегменты) и частные (применимы только

по отношению к конкретным локальным процедурам внутри большой системы).

Авторитетные западные исследователи базовых структур социального менеджмента Г. Кунц и С. О'Доннел формулируют десять принципов, на которых основывается процесс планирования, пятнадцать принципов, лежащих в основе процесса организации, четырнадцать принципов выделяются в процессе контроля, и еще десять лежат в социально-психологической области мотивации управленческой деятельности [4]. Суммируя столь многомерную картину, мы вслед за этими исследователями должны говорить уже о сложных интегрированных принципах социального менеджмента, т.е. о таких, которые одновременно соединяют в себе сразу несколько разнородных принципов, фундамирующих любые управленческие процессы.

Как следствие мы получаем уже более крупные единицы анализа: пять комплексных групп («ядер») принципов, вокруг которых организуются все остальные: принцип целостной взаимозависимости между правами, обязанностями и мерой ответственности руководителей разных уровней и компетенций; требование оптимального баланса централизации и децентрализации управленческого процесса; необходимое условие адекватного сочетания единоначалия и коллегиальности в ходе принятия стратегически значимых управленческих решений; принцип справедливого распределения сил и разграничения властных полномочий; требование взаимосвязи между демократичностью и уровнем мотивации участников управленческого процесса [5].

«СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ» КАК КРИТЕРИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Поскольку социальное управление напрямую затрагивает экономические интересы участников управленческого процесса, при определении общей управленческой эффективности необходимо учитывать два разных, хотя и тесно взаимосвязанных способа оценки. Критерием чисто экономической эффективности традиционно считается *максимизация полезности при ограниченности ресурсов*. Иначе говоря, речь идет о получении максимального результата при максимально же возможной экономии затрат природных, трудовых и инвестиционных ресурсов. При этом предельно общей категорией, которой описывается мера экономии затрат в том или ином конкретном случае, является экономия времени (так называемый «закон экономии времени», сформулированный еще К. Марксом).

Однако социальная эффективность в большей степени выступает как результат социальной практики, нежели как предмет исключительно экономической деятельности. Поэтому в исследовательской литературе специфически социологической категорией принято считать *социальное время* – сложные качественные и количественные взаимосвязи времени человеческой жизни. При этом качественная определенность обусловлена такой категорией, как «качество жизни», т.е. степенью удовлетворенности человека теми условиями и обстоятельствами, которые эту жизнь организуют и выстраивают. Как следствие базовой характеристикой социальной эффективности следует считать *экономия социального времени*. Таким образом, мы можем сделать вывод,

что критерием эффективности социального управления выступает мера использования и экономии социального времени в самых разных областях общественной жизни.

Категория социального времени тесно переплетается с понятием *социальный капитал*. Отсюда возникает настоятельная исследовательская потребность определить и зафиксировать саму сущность социального капитала во всем ее отличии от других форм капитала: материального, финансового и так называемого человеческого капитала. Другими словами, экономия времени может рассматриваться как показатель повышения социальной эффективности только в том случае, когда она выражается в увеличении социального капитала общества, т.е. в повышении качества жизни людей.

В целом экономия социального времени проявляется в нескольких показателях. Согласно наиболее распространенной сегодня методике измерения качества жизни (методика программы развития ООН), данный показатель сводится к обобщенному индексу развития человеческого потенциала, который включает в себя три главных фактора: продолжительность жизни, уровень образования и объем ВВП на душу населения. Следовательно, наиболее важными показателями при таком подходе выступают человеческий и материальный капиталы, но не социальный капитал как отдельная и самодостаточная категория.

Согласно широко известной концепции Д. Коулмена, социальный капитал – это весь спектр ресурсов социальных отношений. Сюда включаются целые сети отношений, облегчающих взаимодействие людей друг с другом за счет выстраивания системы взаимного доверия, формулирования общих норм, соблюдения межличностных договоренностей и групповых соглашений. В другой не менее распространенной концепции – «теории символического капитала» – ее автор П. Бурдьё изображает социальный капитал как главный цивилизованный инструмент борьбы между индивидами за право обладания наибольшим количеством ресурсов – экономических, политических и культурных. Такой инструмент всегда погружен в среду многообразных социальных связей и применяется как средство получения привилегированного индивидуального статуса в той или иной сфере. Важными условиями доминирования в такой борьбе являются обладание финансовым капиталом, а также определенный уровень личных способностей, навыков, компетенций и знаний (т.е. все то, что составляет уже человеческий капитал) [6].

Однако в современной исследовательской литературе неоднократно отмечалась ограниченность обеих названных интерпретаций, а также производных от них теорий, в которых социальный капитал искусственно обособляется просто в качестве некоей части общего капитала индивида, социальной группы или общества. При таком подходе, если финансовый капитал локализован в банковских счетах, человеческий воплощен в сумме индивидуальных навыков и компетенций, то социальный капитал просто растворяется в самой структуре социальных отношений как что-то изначально ей присущее. Однако, по мнению современного отечественного исследователя Б.К. Злобина, при таком подходе социальный капитал сводится к простому «довеску» – к прочим главным

ресурсным возможностям индивида. Предотвратить такую концептуальную неопределенность автор предлагает с помощью различия между социальным капиталом как всеобщей формой капитала общества и социальным капиталом как таковым. «Собственно социальный капитал, в отличие от реального экономического капитала, непосредственно не является базисным общественным отношением. Но в своей интериоризации, внедряясь в видовую структуру совокупного капитала общества, собственно социальный капитал становится фактором социализации всех видов и форм капитала, обуславливающим эффективность социального устройства, социальной структуры и системы социального управления обществом... Эффект интериоризации собственно социального капитала в совокупный капитал и превращения последнего в социальный капитал общества зависит от того, насколько сбалансированы интересы социальных образований, на которые разделено общество, в какой мере в социальном управлении отражена необходимость повышения качества жизни людей, усиления заинтересованности трудящихся масс в эффективном приращении социального капитала» [7].

В этом случае усредненное качество жизни можно приравнять к доле валового внутреннего продукта на душу населения, что становится значимым при оценке совершенствования общественного устройства и эффективности социального управления. При этом список благ, исходя из которого определяется степень социального неравенства, является более или менее константным: экономические ресурсы (землевание, собственность на предприятия и рабочую силу); политические (общественные властные полномочия); социальные (доступ к статусным социальным связям и ассоциациям); престижные (категории имиджа и репутации, «честного имени», славы, уважения и общественного почета); этническая и религиозная чистота; человеческий капитал (жизненный опыт, мастерство, знания и способность к обучению, формальное образование); культурный капитал (особенности потребления, стиль общения, манеры, поведение в обществе, образ жизни).

В результате перед исследователем открываются перспективы детального описания разнообразных показателей качества жизни индивидов на основе их социальной атрибуции. Иначе говоря, речь может идти о раскрытии всего спектра параметров, характеризующих качество жизни в социологическом аспекте:

- параметры объема и качества экономических ресурсов, которые становится возможным классифицировать по собственникам, видам и размерам дохода (собственники природных ресурсов – рента; собственники предпринимательских способностей – предпринимательский доход; доход от капитала – собственность; собственники рабочей силы – заработная плата);
- параметры, связанные со способом получения социального капитала чиновников (власть, связи, управленческий опыт и др.);
- параметры интеллектуального капитала (прибыль, полученная в результате воплощения научных открытий и изобретений в социальную практику; доход от прав на интеллектуальную собственность);

- параметр квалификации рабочей силы и его соотношение с уровнем заработной платы;
- параметры здоровья и степени доступности здравоохранения.

Таким образом, экономический рост сам по себе еще не является достаточным критерием уровня социального развития, т.е. эффективности социального управления. В этом, в частности, легко убедиться, если обратить внимание на весьма симптоматичный факт современного капитализма: именно наиболее богатая часть общества зачастую получает непропорционально большие выгоды от экономического роста.

Также представляется важным зафиксировать отличие категории «социальный капитал» от уже упоминавшейся родственной ей (но не тождественной) категории «человеческий капитал». Последний представляет собой некую виртуальную величину, которая воплощена в отдельных людях, т.е. в индивидах как субъектах социального процесса. Человеческий капитал, собственно, и составляет своеобразную сумму этих величин, результирующую совокупного человеческого потенциала общества – от продолжительности жизни индивидов до их уровня образования. Однако то, что мы здесь называем социальным капиталом, – это более обобщенная характеристика. Это все тот же совокупный человеческий потенциал, но рассмотренный уже на более высоком уровне социально-философской абстракции. Речь идет уже о постоянном и неотъемлемом эффекте, который порождается любыми социальными отношениями внутри общества; социальный капитал – это функция от самой структуры социальных отношений во всем ее многообразии, включая, например, и культурный ресурс общества. Рассмотренные в общественном измерении, индивиды как носители человеческого капитала берутся уже как существа *первично и нередуцируемо социальные*, как то, что составляет сам субстрат общественных отношений.

С этой точки зрения, человеческий капитал – это частный случай социального капитала, но не наоборот.

В целом же отметим, что увеличение эффективности производства социального капитала и прирост качества жизни коррелируют с эффективностью социального управления лишь постольку, поскольку эти процессы выступают как следствия действительных управленческих решений, реализующих социально ориентированную политику государства. С этой точки зрения, главным субъектом социального управления может быть только государство – в том случае, если оно на деле воплощает в жизнь ценности *социального* государства.

Кроме того, принципиальное решение вопросов, связанных с повышением качества жизни, напрямую обусловлено уровнем научно-технических инноваций в сфере производства, т.е. созданием условий для качественного, производительного и высокооплачиваемого труда. С другой же стороны – и без противоречия с предыдущим тезисом – рост технологической составляющей труда никак не отменяет необходимости устранения перекосов в оплате труда, в том случае, когда эти перекосы складываются в результате властного (а вовсе не рыночного) перераспределения

национального богатства. В этой ситуации, как представляется, государство не должно идти на поводу у бизнеса.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Менеджмент нельзя отождествлять с социальным управлением, поскольку он является составным элементом последнего и включен в него. Управление политическими процессами также является выражением социального управления, поэтому его нельзя отделять от государственного управления, помещая этот процесс как бы над государственной властью.

2. Специфика научной организации труда сводится к рационально структурированному производственному процессу, выстроенному по принципам оптимальности, эффективности, объективности, верификации, нормативности, комплексности, планируемости, мотивации и ответственности (согласно классическому подходу школы научного менеджмента).

3. В соответствии с теорией социального управления выделены три вида принципов: общие (описывают всю систему управления в целом), специальные (описывают только отдельные ее сферы и сегменты) и частные (применимые только по отношению к конкретным локальным процедурам внутри большой системы).

4. Критерием эффективности социального управления выступает мера использования и экономии социального времени. При этом в исследовательских целях не следует искусственно обособлять понятие «социальный капитал» в качестве некой части общего капитала индивида, социальной группы или общества.

5. Зафиксировано различие между понятиями «социальный капитал» и «человеческий капитал». Социальный капитал – это функция от самой структуры социальных

отношений во всем ее многообразии (включая, например, и культурный ресурс общества), человеческий же капитал – это частный случай социального, но не наоборот.

6. Экономический рост сам по себе еще не является достаточным критерием эффективности социального управления.

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов, требующего раскрытия в данной статье.

ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

1. Andreev SS. Theory of social control. Subject and object of social management. *Social and humanitarian knowledge*. 2001;1:80-96. (In Russ.). [Андреев С.С. Теория социального управления. Субъект и объект социального управления. *Социально-гуманитарные знания*. 2001;1:80-96].
2. Anufriev EA. *The concept of "social" and the subject of social management*. In: Problems of Social Management. M., 1999. (In Russ.). [Ануфриев Е.А. Понятие «социальное» и предмет социального управления. В кн.: Проблемы социального управления. М., 1999].
3. Ivanov AA. Social management and social management. *Theory and Practice of Social Development*. 2005;1:42-44. (In Russ.). [Иванов А.А. Социальное управление и социальный менеджмент. *Теория и практика общественного развития*. 2005;1:42-44].
4. Koontz H, O'Donnell C. *Management: a systems and contingency analysis of managerial functions*. Trans. from English. M., 1985. (In Russ.). [Кунц Г., О'Доннел С. *Принципы управления: анализ управленческих функций*. Пер. с англ. М., 1985].
5. Minaeva OV. Principles of social management. *Bulletin of the International Institute of Economics and Law*. 2016;2(23):15-24. (In Russ.). [Минаева О.В. Принципы социального управления. *Вестник Международного института экономики и права*. 2016;2(23):15-24].
6. *Sociological Encyclopedia*. Vol. 2. M., 2003. (In Russ.). [Социологическая энциклопедия. Т. 2. М., 2003].
7. Zlobin BK. Efficiency of social management. *Sociology of Power*. 2007;5:5-13. (In Russ.). [Злобин Б.К. Эффективность социального управления. *Социология власти*. 2007;5:5-13].

■ Автор для переписки

Костерин Артем Андреевич
Адрес: Военный университет (кафедра социологии управления),
ул. Б. Садовая, 14, г. Москва, Россия, 123001.

■ Corresponding Author

Artem A. Kosterin
Address: Military University (Department of sociology of
management), 14 B. Sadovaya st., Moscow, Russia, 123001.

E-mail: kosterin.a1917@gmail.com