

ЛИЧНОСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Экономико-политический кризис в нашей стране предельно обнажил недостатки существующей системы управления. То, что перестройка хозяйственного механизма, реформа социально-политической структуры, гуманизация общественных отношений требуют безусловного демонтажа административно-командной бюрократической модели управления, является аксиомой. Перед социологией стоит фундаментальная научная проблема и актуальная практическая задача поиска, внедрения и проектирования социально-обусловленных гибких демократических форм управленческих отношений, нынешнее деформированное и неадекватное состояние которых во многом определяет кризисную ситуацию в обществе.

Традиционный прагматический ресурсно-потребительский подход к человеку, пренебрежение необходимостью и возрастающей потребностью личности участвовать в управлении, сведение индивида к функции исполнителя предопределенных ролей, социотехнические приемы активизации деятельности перечеркивают креативно-личностный аспект управленческих отношений, снижают уровень актуализации личностного потенциала, усугубляют противоречия между возможностями человеческого фактора и их использованием в социальной практике. Оптимальная культура управленческих отношений не может быть реализована в условиях административно-командного режима, искажающего понимание управления и в обыденном, и в научном познании. Архаичные традиционалистские формы управленческих отношений не предполагают активности, творчества, свободы и партиципативности действий их носителей, а следовательно, атрибутов культуры в ее прогрессивном смысле. Управленческие взаимодействия, лишённые позитивного ценностно-мотивационного и нормативного аспектов, неизбежно теряют идейно-нравственный смысл. «Живые» управленческие отношения подменяются рационально-технологическими с жестко заданной внешней программой. К сожалению, отсутствуют объективные (как дифференцированные, так и обобщенные) социологические данные по этим проблемам, но в среднем по результатам различных исследований в трудовых коллективах до 60 % работников выражают негативное отношение к возможностям реализации своего потенциала в процессе управленческой деятельности.

В условиях увеличения удельного веса организационно-управленческих проблем в социальных и производственных процессах осуществление целей перестройки зависит от определения механизмов приведения деятельности субъектов управления в соответствие с объективными тенденциями социальной практики, полноценного включения человека в управленческие отношения в непосредственных формах участия, изменения управленческого мышления и сознания, смены социально-психологических установок личности на собственную роль в управленческих процессах, трансформации отношений управления в отношения самоуправления.

Проанализируем некоторые опорные моменты концептуального каркаса проблемы совершенствования управленческих отношений и повышения их культуры через мобилизацию ее личностного потенциала.

1. Управленческие отношения

Социальный феномен управленческих отношений — это особый целостный, относительно самостоятельный, вид общественной практики, способ осуществления управленческой деятельности, необходимое условие эффективного производства. Этот вид общественных отношений сформировался, был осознан и начал сознательно реализовываться лишь на определенном этапе развития общества в связи с возникновением общего основания нового вида отношений: положения индивидов относительно управления как самостоятельной всеобщей функции. Управленческие отношения — это социологическая категория для обозначения совокупности устойчивых объективно обусловленных взаимосвязей между людьми и их коллективами по согласованию, упорядочению, регуляции и саморегуляции продуктивно-репродуктивной, генеративной и конструктивно-инновативной деятельности в процессе поиска, выбора, принятия и реализации управленческих решений на основе присущих системе управления закономерностей. Управленческие решения — специфическая принадлежность данного вида общественных отношений. Приемы и методы выработки и реализации обеспечивающих эффективный алго-

ритм совместной деятельности решений, равно как и сами управленческие отношения, имеют разнообразные виды и формы в зависимости от социально-экономических условий и сферы действия.

Исследуемые отношения обусловлены объективным характером развития производительных сил и общественных отношений, соответствуют принципу субстанциональной независимости от общественного сознания, но функционально подвержены воздействию людей более, чем другие виды. Управленческие отношения неразрывно связаны со всеми видами общественных отношений через их управленческие параметры, являясь интегрирующим фактором, пронизывающим все охватываемые управлением социальные процессы. Они координируют и мобилизуют регулятивные функции других отношений в социуме в единую систему механизмов регуляции.

Структура данных отношений определена объективными, исторически сложившимися требованиями производства и сложной совместной деятельности. Управленческие отношения реализуются в виде отношений субординации, координации, распоряительства, подчинения и исполнения, властеотношений; отношений информации, дисциплины, соревнования, инициативы, ответственности, обязательности, предпринимательства и конкуренции, находящихся в системах различных организационных структур управления. В них варьируется степень персонификации и мера соотношения централизации и децентрализации управленческой деятельности.

Участие трудящихся в управлении может происходить не только с разной степенью интенсивности, но и с различной силой воздействия на конечные цели управления. Важнейшей формой реализации личностного потенциала в управлении является участие в принятии и корректировании управленческих решений. Обобщение данных различных социологических исследований показывает: более половины опрошенных считает, что высказываемые ими предложения и замечания практически не учитываются, а 2/3 предполагают незаинтересованность администрации в этом. Необходимый в рыночной экономике демонтаж традиционных иерархических, вертикальных, авторитарных, перекрывающих пути привлечения персонала к процессам принятия и выработки решений, отношений, и переход к гибким, пластичным горизонтальным структурам управления, рассчитанным на координацию, а не субординацию действий, открывают новые возможности и каналы личностной и социальной реализации человека, разблокируют механизм производства человеческих способностей. Управленческие отношения значимы как сеть переплетения опыта, знаний, культуры, ценностных ориентаций, приоритетов и предпочтений их носителей — личностей, вырабатывающих, воспринимающих, перерабатывающих и реализующих информацию, установки, команды в процессе управленческой деятельности. Как мощный социокультурный фактор эти отношения должны обеспечивать интеграцию индивидов в социальные структуры, обуславливать форму и содержание процесса социализации. Модернизация в канале управленческих отношений практически означает перестройку личности, ее социокультурных функций во всех видах деятельности.

2. Культура управленческих отношений

Каждый тип управленческих отношений, складывающийся в рамках конкретной общественно-экономической формации, характеризуется собственной культурой. Требования современного развития общества обосновывают познавательную, оценочную и практическую актуальность научного анализа теоретического осмысления и выработки методологии механизмов ее повышения.

С позиций универсального деятельностно-технологического подхода культура управленческих отношений предстает в качестве подсистемы культуры как специфического способа управленческой деятельности, общей технологии социума в этой сфере. Суть ее в объективно-материальных формах деятельности, базирующихся на стандартах, обычаях, ритуалах, традициях. Она характеризуется технологическим потенциалом. С точки зрения личностно-гуманистического подхода важен характер и степень освоения субъектом этих форм управленческой деятельности, уровень его реального участия в управлении. Здесь исследуемый феномен выступает как особая индивидуально-смыслообразующая деятельность, в которой реализуются потребности, способности человека, его социальные качества, актуализируется личностный потенциал. Это подсистема культуры как формы реализации воспроизводства человеческой сущности. Она характеризуется личностным потенциалом. Важно, какой тип личности воспроизводится в рамках культуры — исполни-

тель или самостоятельный, инициативный, предприимчивый хозяин. Для социологии актуален синтетический подход к исследованию культуры управленческих отношений, акцентирующий внимание на личности, коллективе и социальной группе как трансформаторах ее потенциала в виде технологии и совокупности нормативных ценностей в потенциал индивидуальный через преодоление (или на стыке) традиций и творчества, инноваций. Так активизируется ценностно-мотивационный и нормативный аспект управленческих отношений, определяющий систему ориентаций и установок, мировоззрения и поведения индивидов.

В наиболее общем виде культуру управленческих отношений можно определить как оптимальную систему их прогрессивных средств, методов, принципов, типов, форм, способов и структуры, приемов искусства управленческого творчества и результатов их реализации в воспроизводстве человеческой сущности. Анализируемый феномен содержит аксиологический, гносеологический, прагматический, коммуникативно-информационный, технологический, материально-вещественный и организационно-технический компоненты; включает в себя элементы организационной, экономической, политической, педагогической, социально-психологической и личностной культуры. Общественно-исторический прогресс культуры управленческих отношений выступает как наращивание их гуманистического потенциала.

3. Личностный потенциал управления

Обеспечение права личности на нравственную автономию в пределах ее субординации и возможность творческого подхода — основные принципы управленческих взаимодействий, которые помогают сбалансировать акты подчинения удовлетворением потребности личности в собственном участии в управленческой деятельности.

Категория «целостный личностный потенциал» характеризует уровень социальных сил, способностей и возможностей субъекта деятельности, стремящегося к самореализации, самовыражению. Этот уровень определяется внутренней гармоничностью его образовательного, профессионального, познавательного, ценностно-мотивационного, коммуникативного и преобразовательного-практического компонентов, способностью к самопреобразованию и саморазвитию, а также наличием объективных условий в социальной системе для актуализации виртуальных способностей и возможностей на базе единства общественных и личных интересов.

В сфере управленческих отношений важно обеспечить оптимальное развитие и отдачу личностного потенциала их носителей как со стороны его субстанциональных характеристик (интеграции и сбалансированности личностных свойств и качеств работника, обеспечивающих его способность выступать действительным субъектом управления), так и функциональных аспектов в плане гармоничной динамики ресурсного и резервного ракурсов, действительности и возможности, достигнутого и развивающегося. При доминировании старых способностей и возможностей происходит накопление инерционных тенденций, а при отсутствии выхода потенциальных возможностей нереализованные личностные способности разрушаются.

Фактическое отчуждение трудящихся от реальной власти и управления, неразвитая управленческая инфраструктура, низкое организационное и техническое оснащение управленческой деятельности, недостаточный профессиональный уровень работников управления, отсутствие системы ротации и меритократических принципов, неразработанность оптимальных форм, способов и методов управленческих взаимодействий и их социально-психологической оценки, архаичность организационных структур управления, разрыв между реальной структурой управления и отношениями менеджмента привели к катастрофическим деформациям управленческой деятельности и формированию субъектов и объектов управления конформного типа. Технократическое управление, ориентированное на исполнительский труд, не рассматривает расширение инициативы и предприимчивости персонала как практическую задачу. Предстоит переход от «неструктурированных», неаналитических методов активизации инициативы и творчества к системному инновационному процессу их генерирования.

С усложнением социально-экономических процессов и управления ими возрастает потребность в актуализации и опережающем развитии социокультурных ресурсов человека, предполагающих глубокую интериоризацию ответственности и самостоятельности, сложное целеполагание и т. д. Необходима разработка оптимальных форм управленческих отношений для развития и реализации этих доминант личностного потенциала. Оптимальная культура

данного вида отношений предполагает социократию, плюрализм и многомерность, сочетание управления и самоуправления, социальную защищенность человека, рациональную сферу развертывания в условиях демократических форм собственности, различных социально-экономических укладов.

П. С. КАРАКО

ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ГУМАНИСТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗЕ

Экологическая безграмотность современных специалистов, руководителей министерств и ведомств, предприятий и учреждений, населения страны является одной из причин кризисной экологической обстановки в стране, антигуманной стратегии научно-технического прогресса и социально-экономического развития общества в целом.

При все усиливающемся обострении экологической ситуации в стране экологическая подготовка студентов в вузе становится важнейшей задачей современного образования. Решать эти вопросы нельзя без существенного изменения характера нашего высшего образования, утверждения в нем идей гуманизма. Следует отметить, что в последнее время в нашей высшей школе вопросы гуманизации и гуманитаризации образования стали не только предметом обсуждения, но и решения. Так, Госкомитетом СССР по народному образованию определен цикл гуманитарных курсов и дисциплины. Последние стали включаться в учебный процесс. Но все эти курсы и дисциплины в основном обществоведческого и историко-культурологического профиля. В их перечне не оказалось экологии и тех разделов гуманитарных дисциплин, которые касаются социальной экологии, экологии человека и др.

Естественно, экологическая подготовка студента тесно связана с его гуманитарной подготовкой, должна опираться на современные гуманитарные знания. Более того, экологическое образование, будучи гуманистичным по своему содержанию, целям и задачам, создает условия для привлечения и включения в учебный процесс гуманитарных дисциплин и знаний. Но только на диалектической связи экологических (естественнонаучных) и гуманитарных дисциплин и знаний может решаться задача гуманизации образования, подготовки современных специалистов.

Отмечая необходимость увязки разных форм знаний в учебном процессе, необходимо выявить основные цели и задачи экологического образования, его место в системе гуманистической подготовки студентов. На наш взгляд, оно призвано решать следующие задачи.

Во-первых, дать специалисту современные знания о взаимоотношениях живого, в том числе и человека, с окружающей его средой, законах функционирования биосферы, причинах экологического кризиса и т. д. Только опираясь на такие знания, можно решать задачи оптимизации отношений человека и общества с природой, предотвратить углубляющийся экологический кризис. В этом смысле следует согласиться с выводом, что «ответственная и действенная политика по отношению к окружающей среде будет возможна только в случае, если мы накопим надежные данные о современном состоянии среды, обоснованные знания о взаимодействии важных экологических факторов, если разработаем новые методы уменьшения и предотвращения вреда, наносимого природе человеком»¹.

Все это требует активизации научных исследований в области экологии. Для нашей страны первостепенное значение имеет разработка и утверждение государственной программы экологических исследований и госбюджетное обеспечение ее приоритетного развития. Ведь само государство повинно в нынешнем состоянии окружающей среды в стране. Оно должно проявить и инициативу в его преодолении, обеспечить надлежащий уровень экологических исследований и использование их результатов в образовании и для улучшения природной среды. Сегодня становится ясным, что только на основе прочных знаний законов функционирования биосферы и взаимоотношений с ней человека и общества можно решать задачи оптимизации отношений в системах «человек — биосфера», «общество — природа», строить систему экологического образования и воспитания.

Начинать его следует с организации дошкольного и школьного обучения. Однако, как отмечает один из авторов школьного учебника «Биология» для