Мачуева Д.А.

О современных методах управления социально-экономическими системами

*Грозненский государственный нефтяной технический университет
(Россия, Грозный)*

doi: 10.18411/sr-10-08-2017-23

idsp: 000001:sr-10-08-2017-23

Аннотация

На сегодняшний день теория управления социально-экономическими системами различного уровня имеет обширное методологическое поле. Грамотный выбор и комбинирование методов и направлений воздействия дает возможность на практике реализовать гибкую парадигму управления. Статья посвящена обзору применяемых в современных условиях механизмов управления социально-экономическими системами, их содержания, направленности и прикладного значения.

Ключевые слова: социально-экономическая система, механизмы управления, институциональные методы, информационные воздействия, мотивация

Abstract

Today, the theory of management of social and economic systems of different levels has an extensive methodological framework. An adequate choice and combination of methods and areas of impact allows practical implementation of a flexible management paradigm. The article is dedicated to the review of the mechanisms of socio-economic system management applicable in modern conditions, their scope, trends and applied significance.

Key words: socio-economic system, management mechanisms, institutional methods, information actions, motivation

Введение

Теория управления социально-экономическими системами является актуальным и востребованным направлением современного менеджмента. Однако формированию в этой области единого научно-обоснованного базиса препятствует сложность и многоаспектность понятия «социально-экономическая система» (СЭС), а также множественность методологических подходов к структуре и функциям социального управления.

СЭС в широком смысле можно определить как относительно обособленную, целостную и устойчивую часть (или определенный аспект) социально-экономического пространства государства. В этом случае объектами управления становятся как федеральные и региональные образования, производственные комплексы и экономические объединения, так и различные социально-экономические процессы и программы [12]. При выборе методов воздействия на социально-экономические системы требуется учитывать ряд их специфических особенностей: многомерность и динамичность структуры, стохастичность входных данных, нелинейный характер закономерностей, обязательное присутствие человека как одного из составляющих элементов системы.

Управление, по сути, представляет процесс воздействия на объект с целью его перевода в новое качественное состояние или поддержания в установленном режиме с учетом существующих или прогнозируемых условий. Методы управления (а при комплексном рассмотрении – механизмы управления) – это совокупность способов и приемов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей [10].

Методы управления определяют и реализуют основное содержание управленческой деятельности, и они же в своем многообразии служат причиной многовариантности и гибкости современной парадигмы управления в различных областях.

Цель данной работы – провести обзор и систематизацию применяемых в современных условиях методов управления СЭС.

Современные методологические основы управления социально-экономическими системами

Одной из основных обеспечивающих функций управления развитием СЭС является распределение ресурсов, среди которых выделяют финансовые, кадровые, технические, информационные и другие. Соответственно для любой управленческой деятельности характерен набор условий и ограничений, проявление которых задается внешней средой и внутренней структурой самой системы. Это материально-технические, финансовые, организационные, нормативно-правовые, кадровые, мотивационные и информационные факторы. При этом важнейшую роль в функционировании СЭС играют люди. Они же приносят существенную неопределенность, которая носит в данном случае субъективный характер [1].

Исходя из этого, в первом приближении выделяют методы управления социально-экономическими системами [7]:

- институциональные (управление ограничениями и нормами деятельности объекта воздействия);
- мотивационные (управление предпочтениями, интересами и целями участников деятельности);
- информационные (управление структурой и содержанием информации, которой обладают участники деятельности).

Институционализация означает целенаправленное ограничение множества возможных действий и результатов деятельности управляемого объекта с закреплением принятого порядка в виде закона, устава, положения или социальной нормы [5].

Механизмы институционального управления способствуют структуризации СЭС, делая взаимодействие между элементами системы более четким и предсказуемым. Воздействия могут осуществляться явными или неявными средствами – правовыми актами и прямыми распоряжениями, выделяемыми ресурсами, корпоративной культурой и морально-этическими нормами.

В теории институционального менеджмента СЭС могут применяться следующие стратегические принципы [11]:

- директивное управление по схеме «приказ – исполнение»;
- управление по целям с возможностью свободного выбора способов их достижения;
- управление по ситуации с выбором методов и инструментов решения проблем в каждом отдельном случае, исходя из конкретной задачи;
- управление с упреждением на основе прогнозов ожидаемого развития;
- управление по отклонениям, когда любое несоответствие заданному идеальному состоянию объекта считается нарушением стабильного режима его работы и подлежит устранению всеми доступными средствами;
- управление по результатам, принимаемым за ключевой фактор при выборе стратегии дальнейшего развития;
- управление по запретам (или по исключению), когда все труднодостижимые цели деятельности отвергаются;
- различные формы самоорганизации и самоуправления.

Принятие институциональных мер должно сопровождаться мероприятиями по повышению лояльности, мотивированности и информированности участников СЭС, которые реализуются методами мотивационного и информационного управления [1].

Мотивация является важнейшим основанием результативности работы. Мотивация – это динамическая система взаимодействующих внутренних факторов, обуславливающих поведение человека и ориентирующих его на достижение поставленных целей. К факторам относятся такие психологические компоненты личности как потребности, желания, интересы, склонности, убеждения и ценностные установки [9].

При этом следует различать мотивацию двух видов: положительную и отрицательную. Положительная мотивация связана со стремлением каждого человека добиться успеха в своей деятельности. С этой точки зрения, используются следующие механизмы воздействия для повышения мотивации участников деятельности СЭС:

- создание благоприятной корпоративной среды и поддержка социальной активности членов коллектива;
- высокое материальное обеспечение и своевременное поощрение;
- гибкий рабочий график и периодические профессиональные перемещения;
- вовлечение работников в процесс выработки и принятия управленческих решений и делегирование дополнительных прав и полномочий;
- обеспечение возможности для обучения и развития.

К понятию отрицательной мотивации относится применение негативных стимулов – осуждений, санкций и взысканий (как материального, так и психологического характера).

Таким образом, комбинируя различные мотивирующие импульсы и установки, можно сформировать оптимальную мотивационную среду (социально-психологическую атмосферу деятельности СЭС).

Третьим важнейшим сектором методологического поля современной управленческой деятельности является информационное управление. Информация играет главенствующую роль среди ресурсов любой действующей социально-экономической системы, выполняя в ней собственно системообразующую функцию.

Под информационным управлением понимается неявный косвенный механизм воздействия, когда объекту управления предоставляются блоки информации, направляющие и стимулирующие его к выбору определенной линии поведения. Основными средствами достижения целей при этом становятся системы передачи данных и средства массовой информации [6].

Методы информационного управления позволяют манипулировать сознанием участников деятельности СЭС, повышая уровень лояльности к системе, поддерживая авторитет руководства, создавая благоприятную рабочую среду и атмосферу нетерпимости к нарушениям порядка. С точки зрения информационного управления, важнейшее свойство массового сознания заключается в поверхностном усвоении и воспроизведении полученной информации. При этом формируется общественное мнение как отношение (скрытое или явное) к явлениям и событиям социальной действительности, деятельности системы в целом, отдельных групп и личностей [3].

Среди методов могут быть названы [6]:

- дозирование информации;
- обращение через авторитетных «лидеров мнений», пользующихся доверием в коллективах, для придания распространяемой информации большей весомости и достоверности;
- изоляция от постороннего информационного влияния;
- манипулирование временем и местом подачи информации;
- обращение к эмоциональной стороне восприятия;
- использование сенсаций – придание событиям высокой степени важности и исключительности;
- различного рода реклама и антиреклама.

Первым этапом построения и осуществления целенаправленного информационного воздействия является тщательный анализ существующего информационного поля. Затем – проработка каналов распространения информации и условий их активации [2,3].

Информационное воздействие может носить разовый, периодический или постоянный характер. В рамках различного рода информационных акций может производиться информационный прессинг (резкое увеличение интенсивности информационных воздействий) или информационная агрессия (многоаспектное и крупномасштабное воздействие) [4].

К достоинствам информационного управления относят высокую избирательность и оперативность воздействия, а также возможность быстрой перестройки и комплексного применения используемых методов и средств.

Таким образом, институциональные, мотивационные и информационные методы управления обладают определенными специфическими характеристиками и содержанием, возможностями и сферами влияния. Очевидно, оптимальный результат управленческой деятельности достигается при их комплексном применении, хотя в современных условиях все больше наблюдается смещение акцентов в сторону информационных воздействий в силу возрастающей роли информационных ресурсов в жизни общества и работе СЭС всех уровней.

Кроме того, в различных источниках методы управления делят по содержанию и аспектам влияния, выделяя административно-организационные, правовые, экономические и социально-психологические методы [3,6,9-11]. Такой подход ни в коей мере не отменяет приведенной ранее классификации, а лишь дополняет и углубляет ее (рисунок).

Рис. Методы управления социально-экономическими системами

Социально-психологические методы базируются на использовании приемов и закономерностей социологии и психологии для достижения целей управления. В качестве таких приемов применяется убеждение, внушение, моральное стимулирование, вовлечение, обращение к ответственности и сознательности, принуждение и т.д.

Экономическое управление – это совокупность мер, ориентированных на использование экономических интересов участников деятельности СЭС. Экономические механизмы управления носят косвенный характер воздействия. К ним относятся методы финансирования, инвестирования, кредитования, ценообразования и материального стимулирования.

Возможность применения экономических и социально-психологических методов зависит от существующей административной структуры СЭС. Организационно-административные методы строятся на прямых директивных указаниях и опираются на авторитет и выражение воли государства и самой социально-экономической системы как его части. Различают механизмы[9]:

- организационные воздействия (подготовка и утверждение внутренних нормативных документов, регламентирующих деятельность системы);
- распорядительные воздействия (инструкции, указания, координация работ, нормирование труда и целевое планирование);
- дисциплинарная и административная ответственность (предупреждения, штрафы, взыскания, административный арест, возмещение ущерба).

Все эти методы особенно актуальны в больших многоуровневых системах управления, к которым относятся СЭС.

Для административных методов характерно соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а также нормативным актам и распоряжениям вышестоящих органов власти. Механизмы правового контроля охватывают всю управляемую систему и весь процесс управления. При этом в отличие от административно-организационного управления, право лишь устанавливает свод законодательных ограничений, в рамках которых возможны любые действия.

Таким образом, методы управления СЭС образуют группы по содержательному аспекту и признаку соответствия требованиям тех или иных объективных законов.

Помимо этого, следует различать виды и формы управления, избираемые в зависимости от поставленных задач и управляемых объектов. По числу объектов воздействия это может быть индивидуальное или коллективное управление, а по охвату и специфике используемых механизмов – унифицированное или персонифицированное [7]. Также к любой СЭС применимы понятия оперативного и стратегического управления. Для достижения оперативных целей изменяются внутренние параметры социально-экономической системы, не затрагивая ее структуры и полагая взаимодействие с внешней средой стабильным. Методы стратегического управления, напротив, видоизменяют структуру СЭС с учетом внешнего влияния [8].

Заключение

Как направление современного менеджмента теория управления СЭС имеет обширное методологическое поле. Однако в силу сложности и смысловой насыщенности самого понятия «социально-экономическая система», методы управления не имеют жестких разграничений, и их классификация в некоторой степени условна. В работе выделены основные механизмы управления по содержанию и аспекту воздействия. В современных условиях главенствующую позицию все чаще занимают информационные методы управления, позволяющие осуществлять точное, направленное, гибкое влияние с помощью информационных потоков.

1. Ажмухамедов А.И. Особенности мотивационного, институционального и информационного управления персоналом коммерческого банка / А.И. Ажмухамедов, Т.А. Копытина // Современные проблемы науки и образования: электрон. научн. журн. – 2015. – №1. – URL: <http://www.science-education.ru/pdf/2015/1/110.pdf>
2. Елсуков П.Ю. Управление с использованием информационных методов / П.Ю. Елсуков // Государственный Советник. – 2015. – № 2. – С. 29-33.
3. Кононов Д.А. Информационное управление в социально-экономических системах: элементы управления и способы информационного воздействия / Д.А. Кононов, В.В. Кульба, А.Н. Шубин // Проблемы управления. – 2004. – № 3. – С. 25-33.
4. Кононов Д.А. Информационное управление в социально-экономических системах: информационные акции в информационных полях / Д.А. Кононов, В.В. Кульба, А.Н. Шубин // Проблемы управления. – 2004. – № 4. – С. 81-87.
5. Кох И.А. Институциональность социального управления / И.А. Кох // Известия УрГУ. В лаборатории ученого. – 2005. – № 37. – С. 167-175.
6. Кульба В.В. Информационное управление (предпосылки, методы и средства) / В.В. Кульба, В.Д. Малюгин, А.Н. Шубин // Проблемы управления. – 2003. – № 1. – С. 62-67.
7. Новиков Д.А. Структура теории управления социально-экономическими системами / Д.А. Новиков // Управление большими системами. – 2009. – № 24. – С. 216-257.
8. Логиновский О.В. Модель управления социально-экономической системой с двойной петлей обратной связи / О.В. Логиновский, А.С. Козлов // Вестник ЮУрГУ. – 2012. – № 3. – С. 72-80.
9. Лукьянова Н.А. Мотивационный менеджмент: учебное пособие / Н.А. Лукьянова. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2011. – 106 с.
10. Орлов А.И. Методология моделирования процессов управления в социально-экономических системах / А.И. Орлов // Научный журнал КубГАУ. – 2014. – № 101(07). – С. 166-196.
11. Петросян Д.С. Институциональный менеджмент – наука управления институтами / Д.С. Петросян // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2006. – № 1. – С. 44-53.
12. Солдатов А.Н. О специфике применения методов управления в социально-экономических системах российского предпринимательства / А.Н. Солдатов, М.Ю. Щербинина // Бюллетень науки и практики. – 2016. – № 6. – С. 193-196.