3. Логачев А.Е. Математическая игра как форма внеклассной работы по математике // Концепт. – 2014. №1. С. 61–65.

Кулешов В.Е.

Диалектика закономерностей и творчества в социальном управлении

*Тихоокеанское высшее военно-морское училище им. С.О. Макарова
(Россия, Владивосток)*

doi: 10.18411/sr-10-08-2021-29

Аннотация

Социальное управление в отличие от управления техническими объектами кроме знания объективных закономерностей процесса требует творческого подхода, так как любой социум является не только предельно сложным, но и постоянно изменяющим свои характеристики, без учета которых невозможна результативная управленческая деятельность. Нарботанные практикой закономерности и принципы управления в каждой конкретной ситуации накладываются на множество уникальных факторов, что требует от руководителя нестандартных решений.

Ключевые слова: управление, творчество, закономерность, принцип, объективность, сложность, профессионализм.

Любая совместная деятельность людей нуждается в управлении. От его научности зависит эффективность функционирования трудовых, воинских и других коллективов, моральная атмосфера в них, взаимоотношения между людьми. Поэтому социальное управление является одной из актуальных тем в проблематике социально-политических исследований. Управление становится научным, если субъект не только достигает поставленной цели, но учитывает при этом объективные закономерности, действующие в управленческом процессе и обеспечивающие прогрессивное развитие объекта (коллектива или социума).

В современных условиях значение научного управления резко возросло. Этому способствовал ряд факторов. Одним из них является резкое многократное увеличение количества информации, используемой в управленческом процессе. В настоящее время человечество переживает информационный взрыв, которому трудно отыскать аналоги. Так, объем научных публикаций во всем мире за год в настоящее время превышает всё то, что было опубликовано в период с древности до начала XX века. В постиндустриальных странах при принятии решений человеку приходится учитывать поток информации, в несколько раз превышающий его физические возможности. Данный фактор потребовал активного использования компьютеров для успешного решения управленческих задач.

Наряду с этим в последние годы вырос дефицит времени в процессе принятия адекватных решений. В связи с конкуренцией как внутри страны, так и на международной арене, руководитель любого масштаба постоянно находится в состоянии цейтнота: чтобы не проиграть, необходимо быть первым на соответствующем поприще профессиональной деятельности. После развала СССР холодная война двух социально-политических систем сменилась третьей мировой психологической (иногда ее называют гибридной) войной, в которую в той или иной степени втянуты все страны планеты. И если в период Великой Отечественной войны в распоряжении субъектов власти были месяцы и годы, позволяющие переломить ситуацию в свою пользу, то сегодня исход вооруженной борьбы будут определять действия противников в первые часы и даже минуты. Аналогично выглядит ситуация в сфере научных открытий и их внедрения в производство – кто опередил, тот победил в экономическом противостоянии.

С дефицитом времени также связан фактор ускорения динамики общественных изменений и масштабов деятельности людей, в связи с чем возникла проблема своевременной и адекватной реакции на новые постоянно изменяющиеся условия. Традиции, опыт и наработанные алгоритмы могут стать неэффективными, если к ним не подключатся нестандартные решения, творчество руководителя, основанное на его диалектическом мышлении. Характерным примером такой ситуации явился период перестройки в нашей стране, когда меры, инициированные субъектом власти, вызвали динамику событий, которая вышла из под его контроля. Подобная причинно-следственная зависимость может срабатывать в деятельности любого масштаба – от управления государством до воспитания ребенка в семье.

Речь идет об уровне компетентности человека, позволяющей успешно решать проблемы, за которые он берется. Мало желания творить добро – надо обладать для этого соответствующими знаниями. Питирим Сорокин в первой половине прошлого века писал, что знание из ничтожной силы, каковым оно было на заре истории «становится повелителем и готовится стать всевластным монархом, контролирующим и управляющим всеми видами энергии и всеми факторами поведения» [5, С. 145]. Но это знание не существует вне черепной коробки индивида. По этому поводу остроумно заметил Монтень: «Одевая нас своими благами, природа справедливее всего поступила при распределении между нами ума, ибо нет никого, кто бы ни довольствовался доставшейся ему долей» [3, С. 299]. Печально, когда «доставшейся доли ума» не хватает субъекту управления: его непрофессионализм негативно отражается на судьбах подчиненных ему людей. Человек же, по справедливому мнению Канта, «существует как цель сама по себе, а не только как средство для любого применения со стороны той или другой воли» [1, С. 269].

Спецификой социального управления в отличие от управления техникой является его непрерывность и творческий характер. Любая социальная группа или общество в целом имеет множество специфических характеристик, которые необходимо учитывать руководителю. Важнейшими из них являются количественная характеристика; структура объекта управления и характер связей между его элементами; уровень цивилизованности, культуры и профессионального мастерства людей; их социальная обеспеченность; а также множество социально-психологических характеристик индивидов (потребности, мотивы действий, социальные и нравственные ценности и др.).

Данные характеристики не являются постоянными, застывшими – каждая из них изменяется в том или ином направлении. Поэтому один и тот же объект управления в каждый момент времени приобретает новые качества. В связи с этим необходимы постоянное изучение состояния управляемой социальной общности и своевременная реакция на изменения в ней. В каждый момент времени страна или любой человеческий коллектив по своим количественным и качественным характеристикам является уникальным образованием. Поэтому трудно, а иногда невозможно подобрать алгоритм действий, поступков руководителя. Они должны быть уникальными и в каждый момент в максимальной степени соответствовать объективной необходимости поступать именно так, а не иначе. Для этого субъект управления должен обладать широким диапазоном знаний, с одной стороны, и с другой – методологией творческого, диалектического мышления. Только в этом случае возможен максимальный успех в решении управленческих задач. Известный отечественный философ А.Ф. Лосев писал: «Только живой ум и может делать нас работниками жизни, неустанными энтузиастами в достижении достойных человека целей» [2, С. 6].

Диалектика закономерностей и творчества в деятельности руководителя релевантно проявляет себя при реализации основных принципов управления. Так, например, принцип объективности подразумевает, что в функционировании объекта и в отношениях субъекта и объекта управления действуют объективные закономерности,

которые необходимо учитывать. Руководитель, воздействуя на объект, изменяя его, должен руководствоваться не своим желанием (как бы благородно оно ни было), а объективной информацией о состоянии управляемой социальной общности, о противоречиях, действующих в ней, и тенденциях ее дальнейшего развития. Глубокий и всесторонний анализ ситуации в сочетании со знанием исторической практики и гибким творческим мышлением, позволяет наметить тот план действий, который будет оптимальным. Эта деятельность будет иметь объективный характер, так как продиктована жизнью.

У теоретиков и политиков во все времена был соблазн открыть законы, по которым развивается человеческое общество, нарисовать схему этого развития, чтобы дать людям надежный компас, показывающий дорогу в счастливое будущее. В большинстве случаев такие теории были утопическими. И чем дальше исследователь пытался заглянуть в будущее, тем меньше в такой попытке было научности. Прогнозировать надежно можно только то, что подсказывают сегодняшние жизненные реалии; следующие события скрыты за историческим горизонтом, описывать которые является уделом фантаста, а не исследователя. Развитие наиболее цивилизованных стран в последние десятилетия показывает, что субъекты власти не ставили перед собой задачу построить счастливое общество с заданными характеристиками, а в каждый период пытались решать возникающие проблемы в интересах экономического прогресса и политической стабильности. Карл Поппер в связи с этим писал: «Подход «поэлементного» инженера состоит в следующем. Даже если он и лелеет некоторые идеалы, касающиеся общества как целого – например, его благосостояния, – он не верит в перестройку общества как целого. Какие бы цели он ни ставил, достигнуть их он надеется с помощью мелких исправлений и переделок, постоянно внося какие-то улучшения» [4, С. 78]. Таким образом обеспечивается эволюционное развитие общества. Революционная же ситуация назревает там, где возникающие противоречия своевременно не разрешаются, а постепенно накапливаются – и наступает такой период, когда без ломки сложившейся системы отношений выход из кризиса невозможен. Аналогичные процессы происходят и в небольших социальных группах. Так, например, руководитель коллектива, не принимая решительных мер для устранения причин мелких нарушений трудовой дисциплины (или принимая безграмотные решения), постепенно создает неуправляемую ситуацию, выход из которой иногда невозможен без привлечения к суровым мерам ответственности как подчиненных, так и самого начальника.

Одним из важнейших в управленческой деятельности является принцип основного звена, который требует среди множества задач различных масштабов и значимости выделять одну (или несколько), первоочередное решение которой (которых) потянет за собой или облегчит решение всех остальных. В жизни часто встречаются «мечущиеся» руководители, хватающиеся то за одно, то за другое дело или пытающиеся ликвидировать все проблемы сразу. Чаще всего им это не удается, ибо, как говорил Козьма Прутков, «нельзя объять необъятное». И не нужно пытаться это сделать, так как все проблемы, стоящие перед коллективом, взаимосвязаны друг с другом, «цепляются» друг за друга, находятся в определенной зависимости друг от друга. Руководителю необходимо знать эти взаимосвязи и в каждый момент находить ту главную задачу, успешное решение которой создаст условия для устранения других проблем.

Принцип основного звена особую значимость приобретает при управлении сложными социальными группами, включающими в себя несколько коллективов, выполняющих различные функции и имеющих своих руководителей. Чем выше находится человек на служебной лестнице, тем важнее ему определить круг вопросов и проблем, которыми он должен заниматься сам непосредственно. Как правило,

первостепенной для руководителя крупного масштаба становится работа с людьми, – прежде всего с теми, кто сами являются субъектами управления, в подчинении которых также находятся люди. Любое неверное управленческое решение в этом случае начинает по цепочке передаваться сверху вниз и может резко снизить эффективность функционирования объекта. Очень важно при многоступенчатой системе подчиненности не дублировать нижестоящие звенья управления, а создавать условия для их самостоятельности и творчества. Только свобода и самостоятельность в принятии решения влечет ответственность за их результаты. Там, где нет свободы и самостоятельности, человек превращается в бездумного исполнителя спущенных сверху инструкций и указаний. Результативность его деятельности не может конкурировать с результативностью творческой личности, которая ощущает себя хозяином на вверенном участке работы.

С этой стороны принципа основного звена тесно связан принцип демократического централизма, который подразумевает необходимость целесообразного сочетания, с одной стороны, централизма, единоначалия в управленческом процессе, а с другой – самостоятельности, инициативы со стороны низовых управляемых звеньев (личностей и коллективов). Абстрактно установить соотношение централизма и демократии в управлении обществом или коллективом нельзя. Оно зависит от многих факторов, основными из которых являются степень цивилизованности, культуры людей и характер задач, выполняемых объектом управления. Так, например, управленческому процессу подвергается и коллектив ученых, и группа заключенных, отбывающих наказание. Естественно, что в первом случае необходимо создать условия максимальной свободы для проявления инициативы людей, а во втором будет преобладать командный стиль управления с применением самых жестких санкций. И даже в одном и том же коллективе при решении разных задач соотношение демократии и централизма будет различным. Так, например, командир воинского подразделения при управлении им в бою выступает как единоначальник, отдавая приказы, и тот же командир при организации досуга подчиненных, очевидно, предпочтет демократические начала во взаимоотношениях с ними.

В управлении людьми необходимо стремиться не к максимальной демократии, а к максимально возможной демократии в условиях той или иной конкретной ситуации. Сам лозунг демократии парадоксален по своей сути, ибо народ, воля которого является законом для демократа, в определенных условиях может захотеть единоначалия, «железной руки». И демократ должен подчиниться воле большинства. В западных странах, когда применяют слово «демократия» для характеристики системы власти, подразумевают отнюдь не власть народа, а такие устройство и взаимодействие государственных институтов и такие их отношения с широкими народными массами, которые не допускают установления тоталитаризма, культа личности и обеспечивают легитимную, бескровную смену субъекта власти. Власть народа, в буквальном значении этого понятия, никогда нигде не было и быть не может, но в политической агитации он находит применение для манипулирования общественным мнением.

Аналогичным образом могут быть рассмотрены другие принципы, выведенные из опыта управленческой деятельности (принцип сочетания территориального и отраслевого управления, принцип эффективности, принцип конкретности, например). Все они взаимосвязаны, роль каждого определяется многими факторами, но их успешное применение зависит от уровня творческого потенциала руководителя. Этот уровень не задан природой – он нарабатывается, приобретается в процессе школьного и вузовского образования. Причем сам образовательный процесс должен быть творческим – что тренируешь, то и развивается. Погружение сознания, мышления в ходе учебы в нестандартные, диалектические процессы и вырабатывает творчество как качество мозга, которое проявляет себя на всех поприщах жизнедеятельности человека,

в том числе позволяет успешно решать управленческие задачи. В этом отношении заслуживает критического отношения постперестроечная реформа российского образования (обучения и воспитания), направленная на формирование «цивилизованного потребителя». Диалектику и творчество вытесняют начетничество и алгоритмы. Данный аспект требует отдельного разговора. В контексте же нашей темы его лишь обозначаем как актуальную проблему, без ее решения нельзя прогнозировать эффективное управление, от которого зависит будущее страны.

Таким образом, успешное управление социальными процессами требует, с одной стороны, знания теории, а с другой – диалектического мышления руководителя, которое позволяет творчески, эффективно применять теоретические положения на практике.

1. Кант И. Основы метафизики нравственности // Кант И. Соч.: в 6-ти т. – М.: «Мысль», 1965. – Т. 4. – С. 219 – 310.
2. Лосев А.Ф. Дерзание духа. – М.: Политиздат, 1988. – 366 с.
3. Монтень М. Опыты. – М.: Правда, 1991. – 656 с.
4. Поппер К. Нищета историцизма. – М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. – 187 с.
5. Сорокин П. Общедоступный учебник социологии. – М.: Наука, 1994. – 560 с.

Фадеева М.Ю.

Подготовка специалистов к эффективному иноязычному взаимодействию

*Орский технический техникум им. А.И. Стеценко
(Россия, Орск)*

doi: 10.18411/sr-10-08-2021-30

Аннотация

Глобальные открытия в научно-техническом прогрессе привели к кардинальным изменениям во всех сферах жизнедеятельности людей: экономической, политической, юридической, педагогической через усовершенствованные средства, техники и технологии современных инфокоммуникаций.

Ключевые слова: взаимодействие, компетенция, лингвокоммуникативная компетентность, умение, стратегия лидогенерации.

Abstract

Global discoveries in scientific and technological progress have led to fundamental changes in all spheres of human life: economic, political, legal, pedagogical through improved means, techniques and technologies of modern infocommunications.

Keywords: interaction, competence, linguacommunicative competence, skill, strategy of leadgeneration.

Сегодня особенно изменился характер востребованности в знании иностранного языка, в решении проблемных коммуникативных задач компетентными специалистами в деловых профессиональных областях. Показателем культуры образованного индивида является практическое владение разнообразными коммуникативными приёмами, помогающими нивелировать вербальные и невербальные недопонимания. Современный педагогический поиск направлен на решение лингвокоммуникативных задач в реальных проблемных ситуациях деловой коммуникации в условиях цифровых технологий, связывающих производственную и практическую деятельность будущих специалистов.

В современных литературных источниках перечень компетенций дополняется социокультурной, аналитической, стратегической, профессиональной, социальной и др.