

сотрудников, реализация проекта значительно облегчится.

В основе проекта реинжиниринга бизнес-процессов потребительского кредитования должны лежать создание многофункциональных рабочих групп. Если используются специализированные рабочие группы, то в итоге получается неполное решение, не способное удовлетворить требований остальных подразделений кредитной организации. При разработке и осуществлении преобразований целесообразно опираться на многофункциональные группы, составленные из наиболее квалифицированных и творчески мыслящих сотрудников различных подразделений.

Руководствуясь этими принципами, можно провести изменения в бизнес-процессе потребительского кредитования оптимально и с более гарантированным практическим результатом.

УПРАВЛЕНИЕ КАК СВОЙСТВО СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ

Эрдынеева К.Г., Ядрищенский А.Н.

*Читинский государственный университет,
Чита, Россия*

Согласно теории систем и кибернетики управление представляет неотъемлемое свойство любой системы. По этому поводу М.Питтнер пишет, что управление нельзя считать свойством любой системы, поскольку это свойство только сложных социальных систем, что, в свою очередь, органически связано с деятельностью человека. Управление связано с регулированием, под которым он понимает способность системы направлять этот поток влияний таким образом, чтобы сохранить свое существование и обеспечить оптимальное функционирование. Однако управление связано не только с упорядочением и согласованием внутренних и внешних действий целостных систем, поэтому интерес представляет анализ смыслового значения понятия «координация». Координация (от лат. со-совместно и ordinatio – упорядочение) – взаимосвязь, приведение в соответствие, соподчинение; в логике — согласование, взаимное сопоставление равноценных предметов или понятий». Координация проявляется в виде корреляции, регуляции, саморегуляции, управления и самоуправления.

Управление является характерным социальным свойством, т.к. фиксирует специфический социальный способ упорядочения, согласования совместных действий субъектов при выполнении каких-либо видов деятельности. Управление определяет эффективность функционирования и развития структурных организаций и подразделений во всех сферах жизнедеятельности общества. В условиях глобализации содержание понятия «управление» трансформируется, поскольку человеческая деятельность приобретает угрожающий характер.

Исследуя проблемы управления в XXI веке, А.А. Сейтов пришел к мысли, что опыт решения крупных социально-экономических проблем опирается на две традиции, идущие еще от Ф. Тейлора и Э.

Мэйо в «классическом менеджменте»: программно-целевая, «механическая» и «органическая», рассчитанная на учет культурных особенностей объекта управления (концепция модернизации). Программно-целевая традиция предполагает постановку задачи, поиск решений, оценку альтернатив, выбор оптимального пути, формирование программ и обеспечение ее инфраструктуры (руководящих органов и институтов, системы сбора и анализа информации, обратных связей и контроля). Главный принцип основан на подчинении тех подсистем объекта управления, которые выбиваются из общего движения к цели. Органическая традиция опирается на принцип «пределы управления», то есть наличие границ силового воздействия на поведение подсистем управляемого объекта. Следовательно, изменение нежелательного, «неправильного» поведения элементов управляемой системы или объекта управления в целом должно происходить «мягко», не по внешнему принуждению, а по внутреннему позыву. Управление в социальных системах рассматривается как высшая ступень при восхождении от управления в технических системах. Отсюда следует, что «социальная система» представляет сложную техническую систему с учетом «человеческого фактора». Характерным для такого подхода является представление о структуре «субъект – объект – окружающая среда» Подобный подход к определению социальной системы является однобоким, поскольку для стабильного гармоничного существования целостного глобального общества необходим целостный подход к проблеме управления в социальных системах, учитывающий субъект-субъектные взаимоотношения. Новая парадигма управления состоит не в том, как контролировать систему или управлять ею, а сделать систему открытой к изменениям. Система управления – это множество взаимосвязанных элементов, составляющих единое целое и выполняющих функции управления. Деятельность по управлению отношениями людей в обществе, по мобилизации готовности людей к деятельности называется управленческой деятельностью.

Для достижения определенных целей необходима командная работа, успех которой заключается в единстве задач, видения и взаимоуважения. Эффективность команды определяется стилем управления.

Важным для определения сущности управленческой деятельности в условиях России является анализ «русской модели управления». В.А.Прохоров различает западную и русскую модели управления. Западное управление он определил как «администрирование конкурентов», поскольку государство и общество неконкурентными, преимущественно, административными методами регулируют отношения между конкурирующими друг с другом и внутри себя хозяйственными, политическими, социальными ячейками посредством религиозных концессий, научных и художественных течений, политических партий и общественных движений. Русская система управления, по В.А.Прохорову, пребывает в каждый момент в одном из двух состояний: или в состоянии стабильном, застойном или же переходит в нестабильный, аварийно-мобилизационный, кризисный режим работы. В стабильном состоянии управление

осуществляется неконкурентными, административно-распределительными средствами. В стабильном состоянии, вся энергия и ресурсы, направленные на улучшение работы, будут транслированы людьми в действия, направленные на предотвращение каких либо реальных изменений. С переходом к нестабильному состоянию стиль действия всех управленческих звеньев становится агрессивно-конкурентным. Этот вид конкурентной борьбы ускоряет все процессы, отличается неизмеримо большей жесткостью и за меньший срок достигает большей силы конкурентного воздействия. Приметы нестабильности – ужесточение наказаний, ускорения движения кадров, неуверенность каждого, непредсказуемость характера работы, повышенная степень неуверенности, неопределенности во всех вопросах. В таких условиях участникам управленческого процесса становится более выгодно и безопасно не противопоставлять свои интересы целям организации, а работать на их достижение. В ответ на экстремальные воздействия возникает общий адаптационный синдром (Г. Селье). В условиях агрессивно-конкурентной системы управления представители управленческих звеньев различного уровня испытывают стресс. Информационный стресс вызван информационными перегрузками, когда человек не в состоянии принимать верные решения в требуемом темпе при высокой степени ответственности за последствия принятых решений. Ситуация нестабильности приводит к эмоциональным сдвигам, трансформации мотивационной структуры деятельности, нарушениям поведения. Понятие деятельности охватывает все виды циклов воздействий людей на определенные предметы с целью получения определенного результата. Деятельность людей образует систему многоаспектных и различных по содержанию отношений. В связи с этим возникает проблема адаптации субъекта, характеризующегося единством профессионального самосознания, целостности и дифференцированности «Я».

Анализ управления в социальной системе свидетельствует о том, что управленческая деятельность должна разрабатываться в рамках системных исследований. Системный подход позволил обратить большее внимание на характер и взаимосвязь внутрисистемных отношений, отношений части – управленческая деятельность и целого – управление в социальной системе. В системном исследовании любая составная часть целостной системы имеет свою качественную системную определенность, которая обусловлена эффектом целостности, взаимосвязью ее с другими частями. Вне этой целостности системная качественная определенность утрачивается. Существующие принципы к исследованию систем применимы и к исследованию управленческой деятельности: выделение элементов и частей в системе в соответствии с их объективной самостоятельностью, установление ее структурных уровней, взаимозависимость и взаимосвязь части и целого. Поскольку управление представляет собой сложную многоуровневую и многоплановую систему и выступает как сознательный целенаправленный координирующий процесс, то осмысление сути управленческой деятельности связано с выявлением специфики процессов внутреннего движения ее подсистем и особенностей структурного

образования, определением его цели и функций. Управление и самоуправление, прямое и косвенное присутствует во всех структурных образованиях социума, поэтому в качестве субъектов управления и самоуправления выступает в первую очередь личность. Если рассматривать управленческую деятельность как самосовершенствующуюся систему, то важнейшим компонентом является теоретико-методологическое сознание. Системная сущность управленческой деятельности раскрывается в способах организации управления управленческой системы и объекта управления. В связи с этим В.М. Шепель определяет управление как деятельность по подбору и оптимизации условий, необходимых для создания работоспособной социальной структуры и ее использования, для реализации поставленных целей. Б. Мильнер считает, что содержание управленческого труда включает в себя «способность и умение вырабатывать цели, ... добиваться эффективных результатов деятельности». Анализ различных типов организаций позволил А.И. Пригожину доказать, что цель является самой беспокойной и насущной категорией управления (и вообще – бытия). Целевая структура организации уникальна по своему многообразию. Управление направлено на разрешение противоречий как внутри организационных, так и привносимых из вне. Сверхзадача управления, по А.В. Пригожину создание разнородных целей таким образом, чтобы достижение одной было достижением другой и наоборот. Человек по самой своей природе стремится избежать унификации, навязываемой ему управлением. Однако чем больше унифицированы люди, тем легче ими управлять. Идеал управленческого воздействия – машина; чтобы хоть как-то приблизить работника к такому идеалу, ему предписывается определенная роль в организации, обусловленная должностью, функциональными обязанностями и статусом. Этим же целям служат трудовая дисциплина, ритуалы и традиции организации и т.д. Главная цель управления заключается в достижении оптимальных средств реализации ее предназначения. Исходя из этого, деятельность является непрекращающимся преобразовательным движением. Структура управления состоит из установленных, исходя из целей системы, социальных ролей, формальных институтов, формальной системы санкций – формализованной системы предписаний и кодексов, которые установлены юридическим путем. Выполнение функций обеспечивает развитие, усовершенствование, единство и взаимосвязь элементов системы. Функция управления – особый вид управленческой деятельности, продукт процесса разделения и специализации труда в сфере управления, представляющий собой часть процесса управления, выделенный по определенному признаку. Функции управления выражаются в конкретных формах и направлениях управленческой деятельности.

А.Л.Журавлев выделяет группы управленческих функций: организация производства, организация людей, формирование отношений в коллективе, обучение исполнителей, воспитание исполнителей, забота об исполнителях, организация системы управления. Для эффективного управления руководителю необходимо выполнять множество функций: прогно-

зирование, целеполагание, планирование, организация, координация, распоряительство, контроль и учет, стимулирование, мотивация, маркетинг, принятие решений, подбор персонала и т.д. Наиболее важными из них являются: прогнозирование, целеполагание, планирование, организация, мотивация и контроль, обеспечение должной подготовки исполнителей. Все функции взаимосвязаны и осуществляются параллельно.

Функциональный аспект составляют управленческие отношения, которые организуются между субъектами и объектами управления. Управленческие отношения — это также отношения координации между исполнителями, отдельными звеньями системы управления. Согласно концепции неформальной структуры, совершенствование коммуникации связано с применением методов «внимания», «тайной исповеди», анализа социального психологического климата и введением социального кодекса предприятия. Специалисты в области управления уделяли большое внимание оценке качеств личности руководителя. Менеджер обязан раскрыть потенциал каждого сотрудника, так как любой просчет в области человеческих обойдется очень дорого, поскольку наивысшей ценностью является человек.

Личность руководителя детерминирована тремя классами составляющих: биографические характеристики, способности, черты личности. Важный класс составляющих — черты личности: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижению и предприимчивость, ответственность и надежность в выполнении задания, независимость, профессиональная компетентность. Руководитель должен владеть искусством межличностных отношений. Главная причина неадаптивного поведения руководителя, как правило, недостаток концептуальных знаний и знаний о людях. В условиях социальных изменений постоянно трансформируется деловое и социальное окружение, поэтому руководитель должен проявлять гибкость мышления, что позволяет эффективно реагировать на меняющиеся отношения и поведение сотрудников.

Таким образом, управление, как свойство социальных систем, представляет собой чрезвычайно сложный, многофункциональный, многоаспектный процесс. Методы и приемы управления обусловлены характеристиками конкретной организации, конкретного руководителя, определенной рабочей группы.

Юридические науки

О НЕОБХОДИМОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТАТУСА ВРАЧА В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Риффель А.В.

ООО «Бытпласт», Москва, Россия

Реалии сегодняшней жизни говорят о необходимости разрешения правового вакуума, в котором осуществляют свою деятельность все медицинские работники в Российской Федерации. Основы Законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487 – основной нормативно-правовой акт, регулирующий правовое положение пациентов при оказании медицинской помощи в РФ, обязанности медицинского персонала. Однако правовое положение врача на сегодняшний день законодательно не закреплено. Это привело к возникновению ряда проблем в обществе, решение которых возведено в ранг национальных. Но все предпринимаемые попытки изменить ситуацию в здравоохранении обречены на неудачу без законодательного закрепления правового статуса медицинского персонала, прежде всего врача. Необходимость в принятии Федерального закона «О медицинской помощи» или о «Статусе медицинских работников» ни у кого не вызывает сомнения. За всю историю суще-

ствования здравоохранения в РФ и в Российском государстве правовой статус врача никогда не был установлен. Ранее существовавшее законодательство вообще исключало уголовное преследование врачей ввиду особой гуманности профессии. Однако в дальнейшем от этого принципа Законодатель отошёл и всё-же установил уголовную ответственность для медицинского персонала, кроме того, нормативно закреплена и гражданско-правовая ответственность медицинских работников. Роль врача в современном обществе стала неизмеримо малой ввиду его социальной незащищённости. Новацией в праве, несомненно, явилось бы Конституционное закрепление положения врача в РФ, но, учитывая жёсткий регламент изменений Конституции, действенным выходом будет новый Федеральный закон. Он должен закрепить их основные (для всех медицинских работников) и дополнительные (для отдельных категорий) права и обязанности. Ведь, по мнению С.А. Корсакова без законодательного закрепления деятельности медицинских работников их деятельность становится уязвимой во всех отношениях. В регулировании правового статуса медицинских работников в РФ лежит реализация Конституционной гарантии прав граждан на оказание медицинской помощи.