

Министерство образования и науки Российской Федерации
ГОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет»

И.М. КУВАКОВА, Г.А. СОСЕДОВ

**ПРОЦЕССЫ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ И
САМООРГАНИЗАЦИИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ:
ВОПРОСЫ НАУЧНОЙ МЕТОДОЛОГИИ**

Рекомендовано Научно-техническим советом ТГТУ
в качестве монографии

*Под общей научной редакцией
доктора философских наук, профессора
Аркадия Львовича Маршака*



Тамбов
Издательство ТГТУ
2009

УДК 37
ББК 448
К884

Рецензенты:

Доктор философских наук, профессор
Ю.А. Муравьев
(Российская академия предпринимательства, г. Москва)

Доктор социологических наук, профессор
М.Ю. Попов
(Краснодарский университет МВД, г. Краснодар)

Кувакова, И.М.

К884 Процессы институционализации и самоорганизации в сфере образования: вопросы научной методологии : монография / И.М. Кувакова, Г.А. Соседов ; под общ. науч. ред. д-ра филос. наук, проф. А.Л. Маршака. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2009. – 80 с. – 450 экз. – ISBN 978-5-8265-0848-0.

Рассмотрена методология многомерного, особенности управления, менеджмента и проблемы институционального пространства образования. Проведён анализ примеров межсубъектных (межобъектных) взаимодействий, институциональных образцов и эталонных систем, что связано с достижениями разных отраслей знания и, в частности, социологии управления. Применение научной методологии многомерного продемонстрировано на примере проблемного пространства государственно-институционально-образовательного.

Предназначена для преподавателей, аспирантов, студентов и всех интересующихся проблемами сферы образования, социологии управления, рационализации, принятия решений; кто заинтересован в усовершенствовании деятельности и повышении авторитета, значения высшей школы.

УДК 37
ББК 448

ISBN 978-5-8265-0848-0 © ГОУ ВПО "Тамбовский государственный
0848-0 технический университет" (ТГТУ),
2009

Научное издание

КУВАКОВА Ирина Михайловна,
СОСЕДОВ Геннадий Анатольевич

ПРОЦЕССЫ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ И
САМООРГАНИЗАЦИИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ:
ВОПРОСЫ НАУЧНОЙ МЕТОДОЛОГИИ

Монография

Редактор Е.С. Мордасова
Инженер по компьютерному макетированию И.В. Евсеева

Подписано в печать 10.10.2009
Формат 60 × 84 /16. 4,65 усл. печ. л.
Тираж 450 экз. Заказ № 411

Издательско-полиграфический центр
Тамбовского государственного технического университета
392000, Тамбов, Советская, 106, к. 14

ВВЕДЕНИЕ

Различные процессы человеческой жизни и трудовой деятельности – от социальной самоорганизации до воспитания, просвещения и социализации; от обучения и профессионализации до делового взаимодействия; от обоснования и принятия решений до актов (само)управления и менеджмента (самоменеджмента), рационализации, реформирования, а также многообразие других непрерывно (континуум) идут в группах, коллективах, обществах, на предприятиях, отраслях, территориях, органах власти. Процессы связаны с вопросами институционализации общества в целом и системы образования, в частности; затрагивают интересы, ценности, менталитет, потребности субъектов и объектов, перспективы развития разных сфер и требуют проведения исследований по широкому кругу проблем социального.

Сказанное требует объективного исследования некоторых проблем, выбора методологических и теоретических оснований, уточнения специфики процессов организационного, структурного и функционального, роли и степени влияния управленческого или менеджмент-воздействий на изменения государственного с целью усовершенствования, расширения возможностей принятия решений и применения научно-практических знаний.

"Использование... баз данных..., принятие решений на основе комплексного анализа... информационных массивов, – как говорит Б. Уорф, – открывают возможности подлинной рационализации... деятельности, ее освобождения... и вывода за пространства... волюнтаристских решений".¹

Многообразие составляющих общественной, государственной жизни – природных, человеческих, ресурсных, экономических, гео- и политических, культурных, социальных, трудовых и других, обусловленных ими условий, примеров, возможностей, состояний, обстоятельств и прочее – есть совокупное национальное богатство населения, общества. Кроме них действуют и другие факторы, "социальные факты" (Дюркгейм) – причины, взаимодействия, участвующие в актах создания и воспроизводства благ.

Добавим, созданное **общественное богатство** передается через поколения посредством **способов профессиональной деятельности** – типов трудовых отношений (работы, занятости) и их результатов, товаров, услуг; форм социальной самоорганизации, преемственности и др.; моделей (само)управления и менеджмента (самоменеджмента), регулирования и контроля социального движения (изменения, развития). Это достигается непрерывным (континуумом) и направленным, целесообразным (рациональным) или иным усовершенствованием институционального. Указанное способствует успешному социальному движению, реформированию лишь при наличии общих ценностей, относительной справедливости (равенства) удовлетворения потребностей и неконфликтности интересов основных действующих сил; продуманности выбора подходов к исследованию, моделей (само)управления и менеджмента (самоменеджмента). Главными являются целеполагание (целедостижение) и возможности социального; практические навыки и практика, непротиворечивость элементов, частей и систем общества, взаимодействия субъектов и объектов, качественно обученных и способных (или нет) в конфликтных, кризисных и иных условиях принимать решения, гарантирующие единство и развитие государства.

Единство, объединение общества обусловлено многими факторами: уровнем решения вопросов воспитания и культуры, степенями начального и специального обучения; качеством "образованности", аттестации и повышения квалификации; способами рационализации процессов социальной самоорганизации; статусом бизнес-структур, предпринимательских и профессиональных сообществ, профсоюзов; эффективностью работы органов власти, управления и самоуправления, взаимодействий с ними населения в силу понимания сложности, противоречивости и важности решения проблем.

Общественное единство, выстраиваемое на основе естественной общности интересов, потребностей и целей, в большей степени, чем разобщенность, способствует достижениям социального, научного, образовательного; выявлению способностей активного, инициативного, творческого; реализации инновационного потенциала руководителей, управляющих, менеджеров, работников предприятий, отраслей и населения территорий.

Общие культура, ценности, стремления, надежды на создание богатого, благополучного общества

¹ Яковлев Л.С., Тарская О.Ю. Проблематизация концепта "электронного правительства" в пространстве реформы образования (региональный уровень) / Сорокинские чтения. Отечественная социология: обретение будущего через прошлое : тезисы IV Всерос. науч. конф. Рязань, 2008. С. 394.

формирует направленный – интенциональный выбор целеполагания, образцов, эталонов взаимодействий и способов целедостижения; создает широкие возможности для обучения человека, развития "самого себя" и других, повышения комфортности условий среды – пространства *государственно-институционально-образовательного*.

Пространство схематично представлено в прил. 1. Оно органично сложилось, организовалось в ходе общественного – исторического, экономического, гео- и политического, социального, культурного развития; сконструировано по аналогии с ранее описанным в контексте изучения проблем устойчивой жизнеспособности человека, управляемости и кадровой политики пространством "государственно-регионально-отраслевого"².

Анализ показывает, что в любой из составляющих и в общих проблемных полях (пространстве) основная и специальная роли принадлежат **методологическим и теоретическим основам, исследованию процессов институционального; управлению и менеджменту; профессиональным решениям и рационализации работы социальной системы образования.**

Кроме указанного существенная роль принадлежит исследованиям социологии, теориям организации и структурно-функционального анализа, изучению институциональных образцов и аналогов эталонных систем взаимодействий, которые систематизируют и отражают опыт, знания, информацию и прочее **как социальных фактов многомерного:** объективного и субъективного, внешнего и внутреннего, единичного и множественного, межсубъектного (межобъектного) разного уровня и их взаимодействий, особенностей и специфических свойств, в том числе как результатов деятельности человеческого и трудового ресурсов, работы предприятий, отраслей и территорий, профессиональных сообществ, союзов, населения.

Одной из причин специфического места (роли) управления, менеджмента в обществе и высшей школе являются факторы (факты) обучения и достигаемого через них "понимания", "взаимопонимания", от уровня (этапа) развития которых зависит качество выбора преобразований и реформ: частного (индивидуального, личного), коллективного (акционерного, корпоративного) и общего (общественного, государственного), например, социальных институтов семьи, морали, собственности, науки, образования...

Изменения институтов общества и сферы образования связаны с реформированием общественно-экономических (государственных) укладов – организации, структур и функций внутри- и межотраслевых, территориальных, международных (транснациональных) систем; с ростом (или некоторыми периодами падения) в отдельных странах и мире в целом значения просвещения, обучения, научной и практической деятельности, культуры, управления; с усиливающимся (или периодически ослабляющимся) вмешательством мировой экономики и политики в социальную сферу.

Импульсом для понимания сложности и противоречий мировой системы служит необходимость и объективно существующая возможность достижения успеха, конкурентных преимуществ в мире, что, как известно, опирается на фундаментальные основания – природные, материальные, человеческие и трудовые, научные, образовательные и финансовые ресурсы. Существенным дополнением к сказанному служит ресурс доверия.

Доверие, "trast" – это фактор, результат преемственности "образовательного", итог взаимопонимания, полезных взаимодействий, фундамент или социальный капитал общества, основание реформ. Любые реформы – от технического, производственного, экономического, политического до культурного, обучающего, социального включают элементы организационных, структурно-функциональных, управленческих, институциональных преобразований, которые формируют основания и условия для доверия. Результаты реформ требуют научного осмысления и, как следствие, институционального оформления в виде той или иной формы, модели "понимания" или объяснения, закрепляя характер и особенности обновленных условий общественной системы, состояния её движущих сил и механизмов...

Понимание (взаимопонимание) и доверие, их субъективная и объективная связь с институциональным – одно из основных требований и критериев научно обоснованного **управленческого, менеджмент реше-**

² Кувакова И.М. Выбор траектории саморазвития: повышение устойчивой жизнеспособности человека и управляемости общества / Ученые Записки. Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России : сб. трудов ; под ред. В.С. Балабанова. Вып. VII. М., 2004. С. 260 – 279; Кувакова И.М. Профессионализм и управление человеческими, трудовыми ресурсами – интеллектуальный продукт человека, государства и цивилизации / Российское предпринимательство: история и современность : матер. III Междунар. науч. конф. М., 2007. С. 157 – 161. Русаков В. В. Кадровая политика в контексте трансформации системы управления в России: состояние, проблемы, перспективы : дис. ... канд. соц. наук. М., 2005.

ния.

Эффект реализации управленческого решения достигается при наличии или достижении условий **общественного консенсуса** – единодушия (единой позиции), общего согласия (при отсутствии явных или заявленных возражений), обретаемого в ходе выработки, обоснования и согласования намерений, оценок результатов реализации проектов и программ развития.

Результаты, образцы, эталоны институционального, являющиеся, в определенном смысле, итогом последовательности разных намерений, профессиональных управленческих решений, создают условия для выбора **подходов к исследованию**, а на основе их итоговых рекомендаций – комплекса **моделей (само)управления и менеджмента (самоменеджмента)**, которые при достижении консенсуса принимают участие в формировании, создании систем будущего, смогут либо учитывать, либо игнорировать многообразие – полимерность социальных фактов объективной реальности.

Решение – это также социальный факт, но особого рода, отражающий необходимую составляющую деятельности и требующий осмысления с использованием методологических и теоретических оснований. Решение – это инструмент развития человеческого и трудового ресурсов, коллективов предприятий, отраслей и территорий, в том числе высшей школы и её *институциональных образцов* – институтов, академий, университетов и прочее, а также созданных ими *эталонных систем взаимодействий* – порядков, правил, моделей, режимов, норм, стандартов и иных элементов, частей и систем государственной инфраструктуры, субъектов и объектов.

Для этапа постиндустриальных изменений или информационного общества (Белл, Мюрдаль, Соркин, Штомпка, Тоффлер и др.) характерен социальный факт, явление – **феномен многомерного** – соседства, соединения, пересечения единичного, группового и коллективного (массового, серийного, "народного"), что отражено в исторически сложившихся связях "смешанного" (государственно-рыночного) регулирования рыночным и частным, в примерах государства "благоденствия", "социального государства" и иных, требующих обновления соответствующих подходов к исследованию уточнения и контроля моделей (само)управления и менеджмента (самоменеджмента) как системных, синергетических, комплексных.

Объединение общества, социальное и политическое согласие, "близость различий" – разнонаправленных ценностей и целей, многоуровневых интересов и потребностей – требуют критериев и оценок развития, чтобы прогнозировать, проектировать и планировать, сочетать явления многомерного посредством краткосрочных и долгосрочных проектов, программ. Однако, указанное эффективно лишь на основе изучения аналогов, образцов, эталонов социальной самоорганизации; анализа опыта преемственности исторического, достижений науки и сферы образования, при условии признания ценности творческого потенциала и возможности свободной самореализации человеческого и трудового ресурса. Последнее связано с решением таких проблем трудовых, кадровых взаимодействий, как мотивация, стимулирование, возможности самоуправления и самоменеджмента.

Изучение возможностей и источников развития, понимания и доверия, демократических свобод, открытости отношений, прав и ответственности в области специальных и профессиональных взаимодействий можно указать на широкие возможности для инициативы работников, включая самых дефицитных, востребованных во всех обществах – высококвалифицированных, самостоятельных, компетентных, креативных... Среди них – успешные общественные, политические и государственные деятели, писатели, учёные, руководители, управляющие, (топ)менеджеры и другие, выделяющиеся среди других эффективных работников коммерческих (рыночных), некоммерческих или профессиональных организаций.

Полученное воспитание, высокий уровень культуры, "образованности", широкий диапазон мировоззренческих и профессиональных интересов, практический опыт и понимание особой роли гуманных (человеческих) ценностей в жизни общества определяют, помогают человеку как целостной личности увидеть разницу и сделать выбор между национальными интересами государства, народа и сиюминутной выгодой группы лиц.

Ценностно-мировоззренческие, идейные, идеологические, этические, морально-нравственные приоритеты формируются во взаимопричинных экономических и политических условиях, связаны с возможностями культурной и социальной самоидентификации. Они усваиваются в ходе обучения и опираются на полученные знания, информацию и опыт прошлого, которые в соответствии с квалификацией

предлагает сфера образования.

Приоритеты отражают те или иные стороны исторической традиции, справедливости, прав и действующих в обществе систем критериев и оценок: начинаясь со стремления отвечать "высоким" образцам национальной или личной идентификации они либо содействуют позитивному (научному) (О. Конт) развитию и самостоятельности мышления, либо "закрепощают" личность, общество; либо помогают, либо мешают независимому (относительно свободному) волеизъявлению человека, сообщества и, как следствие, их активной, творческой и профессиональной самореализации.

Профессиональное, вне всякой альтернативы, прямо и косвенно обусловлено системами обучения, опыта и деловой предприимчивости. Изучение процессов институционального в образовании – есть объективная потребность, осознанная необходимость и требования предприимчивого ума; социальный заказ, который отражает состояние интеллектуального, человеческого и трудового, общественного, гражданского и государственного, научного, информационного или иного многоуровневого. С опытом профессионального связаны и обоснование, подбор подходов к (само)управлению и менеджменту (самоменеджменту), что оказывает влияние не только на изучение и интерпретацию отдельных социальных фактов, но и на результаты исследований, гибкость или жёсткость, неустойчивость работы органов законодательной и исполнительной власти; на формирование целеполагания (целедостижения) общества (интегрального "дерева целей"); на разъединение или объединение людей, групп, коллективов, сообществ; на качество взаимодействий и возможностей...

Основы целеполагания (целедостижения), объединения или самоорганизации, обучения и повышения квалификации, профессионализации усваиваются человеком, обществом в течение нескольких этапов. Независимо от уровня развития или типа общественно-экономической формации основания социального уточняются и постепенно, периодически или регулярно обновляются по ходу изменения подходов к методологии и исследованиям элементов, частей и систем, объектов и субъектов, к выбору моделей (само)управления и менеджмента (самоменеджмента) социального.

Профессиональное управление, менеджмент общественным и его социальными институтами – есть системное, комплексное, постепенное понимание и периодическое обновление, реформирование многомерного – от организационных, структурных, функциональных, управленческих и иных оснований до институциональных, экономических, политических и т.д.

Понимание тесно связано с индивидуальным, коллективным интеллектуальным – ценностями, интересами, ментальностью, равенством или несправедливостью, опытом сотрудничества или конфликта. Создаёт условия для сознательного выбора многообразия типов поведения, труда (работы, занятости), качества (уровня, образа, стиля) жизни людей, обществ.

Конструкция жизнедеятельности создаётся постепенно, в ходе социализации и институционализации отдельных сторон общественной практики; специализации и проектирования элементов и частей общего, в том числе с помощью национальных и социальных проектов, государственных и территориальных программ, отраслевых и иных планов развития, регулирования и управления, менеджмента и контроля за реформами. Процессы социальной, национальной и личной самоидентификации, обучения и профессионализации, повышения качества жизни и управления (менеджмента), развития и институционализации взаимосвязаны; для них характерны сходные (привычные для многих или всех) образцы, эталоны, правила, порядки, модели, нормы, связи, формы социального. Качество взаимодействий меняет уровень развития, свойства, характеристики и особенности условий социального, что требует своевременного и ответственного обновления концептуальных, методологических и теоретических основ, подходов к исследованию, моделей (само)управления и менеджмента (самоменеджмента), образцов предприимчивой и жизненной практики.

Научные методологические, теоретические и эмпирические исследования³ демонстрируют: *мето-*

³ Сорокин П.А. Система социологии. Социальная аналитика. Учение о строении простейшего (родового) социального явления. Т. 1, М., 1993; Шевелева С.С. Философско-методологические основы современной системы образования : дис. ... канд. филос. наук. М., 1996; Штомпка П. Социология социальных изменений. М., 1996; Баева О.Н. Непрерывное образование как условие формирования человеческого капитала : дис. ... канд. экон. наук. Иркутск, 1997; Терентьев А.А. Школа как социальный институт социализации человека. Структурно-генетический анализ : дис. ... д-ра филос. наук. Н. Новгород, 1998; Никулин Л.Ф. Менеджмент эпохи постмодерна и "нью-экономики". М., 2001; Ионов А.А. Возможности и особенности прикладного социологического анализа в современной России. Култыгин В.П. Институциональные характеристики социологической теории и ее субъекта / Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы : тезисы докл. и выступлений II Всерос. социол. конгресса. Т. 1. М., 2003. С. 5 – 7; 232–233; Институционализация социальных связей вузов с инновационным сектором экономики; под ред. Н.П. Макарина // Всерос. науч.-практ. конф. : матер. Саранск, 2007; Управление человеческими ресурсами в неустойчивых организациях / под ред. О.А. Новаковского. Улан-Удэ, 2007; Шевяков А. Социальная

дология многомерного опирается на многообразие, сложную конструкцию и комплексный анализ проблем и их групп – от экономических, политических, культурных и иных фактов, причин, факторов, условий социального, образовательного, профессионального до противоречий, конфликтов и антикризисных решений, предложений, мер, программ, проектов законодательно-правового, ресурсного, инновационного, кадрового и иного, включая управленческое и менеджмент вмешательство (интервенцию), рационализацию, обучение и профессиональную подготовку, которые обусловлены качеством жизнедеятельности высшей школы как системы, института, сферы общества и её органов управления.

Эти и другие вопросы – проблемы единичного и множественного, частного и общего – изучаются как системные, синергетические. Наличие разных, формально отличающихся и нет, сочетающихся и не согласующихся, противоречивых, несхожих точек зрения, позиций свидетельствует об относительной неполноте проработки и глубине стоящих перед обществом проблем, о значении их решения для практической жизни.

1. СФЕРА, ИНСТИТУТ И СОЦИАЛЬНАЯ СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ

Проблематика общественного тесно связана с трудовой, интеллектуальной и практической деятельностью людей, берущей начало в постиндустриальную эпоху со сферы, института, социальной системы образования.

Связь обусловлена⁴ тем, что все социальные приобретения, достижения, успехи или ошибки есть социальная реальность и, одновременно, продолжение изменений исторически избранного пути, усвоенных примеров развития институциональных образцов и эталонных систем а, точнее, профессиональный "ответ на вызовы", требования времени. Реализация изменений в любом из процессов, элементов или систем реальности объективна, с одной стороны, предполагает, а с другой – способствует росту научного, образовательного, профессионального. Когда в изменениях, реформах участвуют разные уровни (ступени) и участники взаимодействий – от людей, групп, коллективов, сообществ, учреждений, организаций до отраслей, территорий, их органов власти и управления (самоуправления), то есть основание говорить о **многомерности** причин и связей социального, которые нужно изучать через различные подходы и ракурсы научного.

И действительно, общество, переходя от одного исторического этапа к другому, поднимаясь (или снижаясь) с уровня на уровень самоорганизации, одновременно либо содействует решению проблем, либо создает новые (относительно знакомые или абсолютно неизвестные), например, справедливости (несправедливости), равенства, социальной дифференциации, стратификации, личностной и национальной идентификации и ещё более сложные условия, обстоятельства, противоречия, конфликты и т.д.

Выводы исследований разноуровневых процессов организационного, институционального, структурного, функционального, отраслевого и территориального, управленческого свидетельствуют⁵, что под влиянием изменений культурного, образовательного и их динамики организуются ещё более слож-

политика России // Вестник РАН. М., 2007. № 3; Власов В.В. Интерактивно-рациональное управление развитием социальной системы российского образования : дис. ... д-ра социол. наук. М., 2008; Наука и образование как факторы устойчивого антикризисного развития : матер. междунар. конф. 29 апр. – 5 мая. Флоренция, Болонья (Италия), 2009 и др.

⁴ Карпенко Е. Оценка величины потенциала предприятия, порождаемого его человеческими ресурсами. М., 2003; Чикурова М.В. Организация инспекционно-контрольной деятельности в педагогической системе "школа": гендерный аспект : дис. ... канд. пед. наук. Ижевск, 2004; Беспарточный Б.Д. Институционализация социального образования в России: региональные особенности : дис. ... д-ра социол. наук. М., 2007; Национальный проект "образование". Оценка экспертов и позиция населения. М., 2008.

⁵ Дюркгейм Э. Образование и социология. Нью-Йорк, 1956; Кобилев А.Г. Закономерности жизнедеятельности города в переходной экономике: опыт, проблемы, пути совершенствования : дис. ... д-ра социол. наук. Волгоград, 1999; Быченко Ю.Г. Проблемы формирования человеческого капитала в России (социально-экономический анализ). Саратов, 2000; Волков Ю.Г., Добренёв В.И., Нечипуренко В.Н., Попов А.В. Социология. М., 2002; Иванов В.Н., Иванов А.В., Доронин А.О. Управленческая парадигма XXI века. Т. 1. М., 2002; Балабанов А.В. Усиление социальной составляющей экономического роста / Ученые Записки. Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России : сб. науч. тр.; под ред. В.С. Балабанова. Вып. VII. М., 2004. С. 3 – 17; Шаронова С.А. Функциональное ядро и ментальные характеристики – универсальные константы института образования. М., 2004; Яковлев Л.С., Тарская О.Ю. Проблематизация концепта "электронного правительства" в пространстве реформы образования (региональный уровень) / Сорокинские чтения. Отечественная социология: обретение будущего через прошлое : тезисы IV Всерос. науч. конф. Рязань, 2008. Маршак А., Кувакова И. Методология многомерного: процессы институционализации и управления в социальной системе образования / Ученые Записки. Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России : сб. науч. тр. М., 2009 и др.

ные социальные условия жизни, конкуренция и прочее, но при этом, одновременно, существенно расширяются возможности образования, обмена опытом, сотрудничества, развития человеческих и трудовых ресурсов; растёт их влияние на сферы экономики, политики, культуры (Э. Гидденс, П. Дракер, С. Томпсон,

А. Тоффлер, Э. Мэйо, А. Балабанов, Г. Осипов, В. Добреньков, А. Воронов, А. Кобылев, Д. Копач, С. Шаронова и др.).

Изучение проблем идеологического, ценностно-мировоззренческого, производственного, технического, технологического и связанных с ними ценностей, потребностей, интересов, национального и патриотического, обусловлено требованиями выбора "управленческой парадигмы", формирования нового общественного уклада, применения иных путей развития. В выводах говорится, что многие (и даже большинство) проблем есть прямое или косвенное, явное, латентное продолжение "переходящих", наследуемых, но к сожалению, не решённых ранее вопросов социального.

Организационное, кризисное (антикризисное), устойчивое и стабилизирующее (антистабилизирующее, неустойчивое и пр.) или иное "культурное развитие процесс не одномоментный, а длительный, охватывающий... всю человеческую жизнь и весь исторический путь... человека. Этот процесс неоднозначный, нелинейный. В нем есть прогресс и регресс, определенный порядок и хаос... Однако существует ли в этой жизнедеятельности ... "основной закон движения"...? Возможно ли обозначить... его... черты?".⁶

Думается, что здесь в некотором смысле речь идет о законах, порядке формирования или изменения (видоизменения) и наследования социального феномена, точнее "социального института", который может изучаться и как "отражатель", и как "носитель" специфики общественной жизнедеятельности, обеспечивать относительную устойчивость (стабильность) отношений субъектов и объектов, элементов, частей и систем единого.

Социальный институт – исторически наследуемое и устойчивое объединение, включающее способности мышления, осмысления, селекции и выбора форм жизнедеятельности, труда и соответствующих им способов воспитания, просвещения, обучения, "образованности", развития, творчества.

Уточним, что институт – это ещё и социальная целостность, организация людей, коллектив предприятия, отрасли или сообщества территории, населения государства в исторически предлагаемых обстоятельствах. Каждый фрагмент целостности в том или ином виде содержит социальные факты, функции, структуры связей, образцов и эталонов действительности, что и наполняет понятие "институт" (семья, право, мораль, образование и пр.) практическим содержанием, в котором, к примеру, концентрируются лучшие аналоги (примеры) взаимодействий традиционного...

Социальный институт – совокупность мнений, традиций, порядков, правил, норм организации труда (работы) и других специфических функций, ролей, их "носителей", "владельцев" или "собственников" – социальных слоёв, классов, элит разных поколений, уровней культуры, образования, квалификации и пр.; общественных, профессиональных, по интересам, культурных и иных сообществ различных сфер, отраслей, власти и управления, важных для жизнедеятельности и созданных усилиями людей.

Результаты взаимодействий людей, элементов и частей единичного или множественного, культурного, образовательного, трудового, производственного, научного и прочее – отражают уровень дифференциации социальных и государственных функций, структурирования, самоорганизации, подходов, условий, опытных и практических систем критериев и оценок.

Критерии и оценочная деятельность ведётся исходя из "проблематизации концепта" – методологических и теоретических оснований, меняющихся в пространстве и во времени в ходе выбора эмпирического поля социальных фактов, подходов к (само)управлению и менеджменту (самоменеджменту) в разных образованиях – институтах, сферах, отраслях... Институт высшей школы – одно из таких общественных образований – *сфер*.

Специфические образования – **сферы** социальной жизни, обеспечивающие относительную устойчивость межсубъектных отношений, связей объектов и особенностей их взаимодействий, объединяют ранее известное и малоизвестное, статику и динамику условий, структур, функций... Единение произ-

⁶ Андреев Э.М., Худяков С.И. Культура и общество. Культура как фактор консолидации и развития в трансформирующемся обществе. М., 2007. С. 19.

ходит в форме организации (самоорганизации); включает опыт научной и практической деятельности, накопленные знания, информацию о человеке и обществе, которые представляют собой специальным образом обобщенный итог принятых решений и процессов институционального.

Изучение социального института или сферы образования в виде иерархической структуры субъектов, объектов и их взаимодействий, функций, элементов и частей целого или **единой системы** включает комплекс взаимообусловленных ценностей, порядков, правил, моделей, норм, стандартов, форм и иных "продуктов" социального, которые, как представляется, управляют процессами институционализации, включающих выбор традиционных, прогрессивных или иных форм самоорганизации. Под влиянием разных многоступенчатых, многоуровневых, иерархических форм социальной самоорганизации, функционирования, структурирования создаются институты общества и его (их) возможности, образцы, эталонные системы и модели (само)управления, менеджмента (самоменеджмента), случайного (стихийного), фрагментарного, полного, периодического, непрерывного, регулярного, направленного и нет изменения проблемных полей (пространств) взаимодействий субъектов и объектов (внешние, внутренние).

Изучение описанных и других проблем, процессов и их особенностей необходимо проводить на основе исследования комплекса разных знаний. Здесь трудно переоценить роль философии, истории, психологии и социальных наук; концептуальных оснований педагогического, социологического и управленческого; методологических и теоретических основ теории организации, структурно-функционального анализа, управления и т.д. Указанное требует использование информации о человеке, обществе и их развитии; о самореализации личности через труд, социальную деятельность и управление (менеджмент); о специфике достижений разных наук и, в том числе, социологии, а также одного из её течений – социологии управления.

Формирование представлений опирается на результаты деятельности, итоги исследований ограниченной совокупности большого периода исторических событий и фактов; научного обобщения, осмысления и использования выводов, рекомендаций, которые реализуются в конкретных актах обоснования, принятия и реализации решений – планах, программах, проектах государственного и социального развития. Применение научной методологии обусловлено особенностями постановки целей и задач анализа, зависит от сценариев личной (творческой, карьерной и пр.) самореализации, вписывающихся по основным ориентирам и главным критериям (оценкам) в ценностные перспективы развития страны или быстрого личного успеха, обогащения вне связи с благополучием общества. Оба сценария требуют от человека не только знаний, но и навыков практических взаимодействий, опыта теоретического и аналитического мышления. Однако первый сценарий, в отличие от второго, помимо склонности к труду "для себя и семьи", настроя на непрерывное обучение, развитие, требует от личности своевременного обращения к основам мировоззренческого и выбору образа жизни, типа поведения, лучшего, что есть в человеке, его ближайшем и профессиональном окружении; требует управления собой и областью личной ответственности в соответствии с критериями высоких гуманистических ценностей, сопряженных с духовными исканиями, самопознанием, нравственным и морально-этическим самоконтролем...

Образование, знания, навыки одних помогают обучать и повышать квалификацию других – подрастающее поколение, молодежь; управлять группой, коллективом предприятия, отраслью, сообществом, территорией... Феномен самоорганизации и обучения, которые сопровождают познающую активность личности, группы, коллектива складываются в общественные и трудовые отношения, а созданные с их помощью достижения, богатства, блага – в представления, условия и возможности о жизненных проявлениях во всем разнообразии активного, творческого... Сказанное во множестве "пониманий" и взаимодействий ориентирует людей на выбор вектора самореализации и развития на благо каждого человека и общества.

Современные темпы развития и "социальные факты" стабильной (устойчивой) самоорганизации, роста или стагнации, кризиса и прогресса рождаются взаимопричинно – последовательно или параллельно в разных отраслях деятельности, науке, культуре, образовании. Они во множестве проявлений, событий, обстоятельств, управленческих решений определяют вектор и содержание целеполагания (целестроения) в обществе. Изучение проблемных полей фактов, факторов реформирования, демонстрирует: существует связь между обучением, самоорганизацией, функционированием, структурированием

ем, институционализацией и управлением. Указанное формирует научную потребность переосмысления форм, систем критериев и оценок, способов научного обоснования и выбора моделей управления, примеров, образцов, эталонов институционального как источника многомерного комплексного изменения личности, коллектива предприятия, отрасли, сообщества, населения территории и целого государства. Важность исследования фактов, факторов, процессов институционального сегодня связана со сложностью проблем и кризисом институтов общества не только отдельных государств, но и глобального мира; с необходимостью принятия параллельно в разных сферах взвешенных решений как относительно краткосрочных, антикризисных, так и, одновременно, стратегических, перспективных программ, способствующих координации целеполагания (целедостижения), регулирования элементов и частей целого. Сказанное обосновывает возможность, при определённом уровне исследований и целеполагания, изучения некоторых профессиональных областей деятельности, в частности семьи, права, морали, образования, управления как организационную (системную, комплексную) целостность: особого рода *институты*, специфические *сферы* и *социальные системы*.

Исследования институтов общества – науки, образования, управления (менеджмента) вообще и, в частности, социального, человеческими и трудовыми ресурсами, межсубъектными (межобъектными) взаимодействиями, позволили выделить некоторые закономерности организации человека, и связать их с особенностями функционирования систем. Некоторые из них – связь самоорганизации личности и группы, коллектива и сообщества: чем сложнее общественная система, тем важнее проявление умений, навыков, знаний, способов солидарности и прочее, что помогает реализовать необходимость упорядочения элементов, частей и систем целого для более оперативной чем ранее нейтрализации негативных факторов и устранения их причин, для сохранения условий стабильности и благоприятствования.

Указанное позволяет применять программы **социального управления** – регулировать и координировать процессы организации, выбора функций, структур и процессов институционализации различных сфер деятельности; развития профессиональных сообществ, союзов и коллективов предприятий, отраслей, территорий (муниципальных, городских, региональных, окружных), внутригосударственных и международных систем, промышленных, финансовых, образовательных, информационных сетей, СМИ. Эти и другие возможности влияния многочисленны; наблюдаются на разных уровнях социальной самоорганизации; основываются на традиционных и передовых достижениях науки, используют факторы противоречий и сотрудничества, разобщённости и объединения, дифференциации и интеграции (дезинтеграции) социальных слоёв, классов, элит. Возможности влияют на ответственный, профессиональный выбор подходов к анализу ценностей, потребностей, мотивации, ментальности, деловых качеств, организации работы руководителей, управляющих, специалистов. Эти и другие особенности требуют проведения научно-исследовательской работы и практической организации процессов координации и выбора методов (само)управления и менеджмента (самоменеджмента). Через управление, менеджмент институциональным в системе образования трансформируется **организационное, структурное и функциональное единство общества** – от личности и группы до коллектива предприятия; от учебного и научно-исследовательского объединения до производственного комплекса, отрасли и территории; от профессионального сообщества, профсоюзного или иного объединения до трудовых и человеческих ресурсов; от свобод, прав, гражданской и трудовой дееспособности (ответственности) до участия в изменении условий жизни не только своей страны, но и мира. Это означает, что в контексте современных представлений процессы институционального в высшей школе изучаются как комплексные, отражающие взаимодействия элементов и частей **социальной системы образования**.

Система образования – это сложившийся комплекс социальных взаимодействий: 1) сферы знаний об основах наук, навыках и мастерстве, необходимых для практической жизни; 2) учреждений, осуществляющих воспитание, общеобразовательную и допрофессиональную подготовку детей, подростков (школ, центров, колледжей и пр.); 3) специализированных учебных заведений (институтов, университетов и пр.), обеспечивающих профессиональную подготовку молодёжи, работников и людей разного возраста, места проживания, культуры, вероисповедания, гражданства...

Сфера, институт образования в данном случае представлен как сложная социальная система, состоящая из трёх, относительно автономных, но тесно связанных – смежных, смешивающихся,

взаимодействующих подсистем – сфер знаний, научных учреждений, учебных заведений и пр. Функционирование и связь обеспечиваются элементами и частями системы, в том числе ценностями, потребностями, менталитетом, условиями, способностями, знаниями, талантом учёных, педагогов, руководителей, управляющих, менеджеров, специалистов и работников; научно-исследовательских и учебно-практических групп, коллективов, профессиональных сообществ, профсоюзных и иных объединений; возможностями их социальной и национальной самоидентификации, межстрановой адаптации и т.д.

Высшая школа, сфера, институт образования – это социально ответственная система, формирующая мировоззрение, "смысложизненное" целеполагание и целедостижение человеческого капитала и трудового ресурса разных поколений. Её главные цели – привитие приоритетных, гуманных, цивилизационных ценностей, "высоких" устремлений, намерений; помощь в выборе непротиворечивых (неконфликтных) потребностей, целей и способов взаимодействия; достижение понимания, консенсуса, доверия между группами, коллективами, социальными слоями, классами, элитами.

Особенность обучения человеческого и трудового заключается в подготовке квалифицированных специалистов, профессионалов, которые выделяются среди руководителей, специалистов и простых работников – кадров, персонала, государственных и муниципальных служащих. Специфика связана с человеческой и социальной природой работника, со склонностями к дружеским и конструктивным взаимодействиям, способностями к познанию, готовностью к обучению, самообразованию, развитию. Она всегда обусловлена требованиями, вызовами, условиями момента, особым видением проблем, умением их изучать, разрешать и усиливать лучшее. Решение проблем человека или организации, отрасли или территории предполагает поступательное изменение (рост) качества жизни в стране и успех этого, в первую очередь, зависит от уровня культуры, "образованности", квалификации специалистов внутри самой системы образования.

Гуманизация, профессионализация системы образования обеспечивает: **во-первых**, функциональную специализацию, доступность непрерывного, разнообразия форм, видов обучения; **во-вторых**, возможности получения дополнительного профильного (и непрофильного) образования, повышения квалификации, переквалификации (перепрофилирования); **в-третьих**, самостоятельную, относительно полную, свободную (справедливую) самореализацию человеческого капитала; **в-четвёртых** привлечение к занятости, труду (деятельности) людей с навыками трудового ресурса. Важно, что только специально подготовленные работники – кадры, персонал, служащие обеспечивают рост производительности труда, эффективности и качества решений в разных областях жизни, сферах деятельности и институтах общества, для которых система образования – не исключение. В самой высшей школе ожидают от руководителей и специалистов своевременных и компетентных решений, квалифицированной оценки труда; рационализации объемов функций, прав и полномочий, статуса, обязанностей и ответственности профессорско-преподавательского и управленческого состава учреждений, работа которых связана с подготовкой людей, которые согласуют (или нет) выбор личных перспектив с интересами общества.

Социальный институт, сфера, система образования – жизненно важная составляющая целого, отражающая осознанную потребность в изменениях; комплекс исторически наследуемых условий, форм, порядков, правил, норм социальной, трудовой и иной самоорганизации общества.

Демократизация (само)управления и менеджмента (самоменеджмента) в системе образования помогает решать вопросы интеллектуальной и социальной самоидентификации, активности, самореализации и свободного участия личности в жизни общества, работы на благо себя и государства.

Социальная система образования, хотя и косвенно, но всё же в значительной мере (а внутри себя самой – полностью) ответственна за исторические преемственность и выбор жизненных альтернатив, оценку культурного наследия и результатов труда; заинтересована в развитии потенциала человека, преумножении благосостояния общества. Она источник "высоких достижений" научного, "инновационных технологий" общественного, технического, экономического, гео- и политического, социокультурного.

Социальные функции просвещения, воспитания, обучения, непрерывной профессионализации и их дальнейшего изменения во времени позволяют продолжить – ускорить или относительно замедлить реформы в обществе на основе уже известного; присовокупить вновь отрывающиеся знания и "понимание" динамики общественных изменений. Примеры: образование и научно-технический прогресс, пе-

риодическая смена способов индивидуальной, семейной, серийной (массовой) и научной организации труда, социальные новации, уровень доверия, качество потребностей.

Итак, очевидно, что процессы институционализации идут в условиях непрерывных изменений. Достижения научного, производственного, экономического, политического, культурного, социального и образовательного исторически взаимосвязаны; в определенной мере они обусловлены процессами институционального, многообразием факторов, фактов их естественной преемственности, сложной содержательности. Они наследуют "дух воспитания", познавательности, просвещения, интеллектуального, информационного, коммуникационного... Сложность объективна, связана с разнообразием личного и общего, с характером взаимодействий групп, сообществ, находящихся на разных ступенях развития; с качеством организации, структур и функций систем государства, управления и образования.

Содержательным единством ступеней развития, не в последнюю очередь, обусловлены существенные результаты цивилизационного, их связь с методолого-теоретической и опытно-практической деятельностью, раскрывающей возможности творческой самореализации личности на разных уровнях индивидуального, коллективного, акционерного, корпоративного, отраслевого, территориального, государственного, транснационального.

В основе общественного развития – согласованная самоорганизация процессов наследования, обучения, сохранения, передачи, профессионализации разного уровня самоорганизации, многостадийной координации и самореализации человека; разнообразие взаимодействий и успехи сообществ, достижение взаимопонимания слоёв, классов и элит... Все они по-разному, в силу сложившихся исторических и социальных условий, опыта, знаний и специфики деятельности, собственных систем критериев и оценок, результатов реформ, используют и преумножают (или утрачивают) достигнутое, в том числе демократические свободы и доверие; расширяют или сужают возможности развития, рационализации; используют или игнорируют принципы объединения, самоуправления, самоменеджмента.

Выбор ценностей и потребностей связан со способами целеполагания (целедостижения), подходов к исследованию и методов (само)управления и менеджмента (самоменеджмента), что соответствует сложному комплексу возможностей, "социальных фактов" – условий, результатов, знаний, научно-практических навыков **субъектов** – людей, групп, сообществ, их волеизъявлению, дееспособности, организованности. Созданные ими **объекты** – предприятия, учреждения, органы власти и управления (самоуправления) отраслей и территорий (регионов, городов, муниципалитетов) вместе, опираясь на достигнутое, предлагают способы социальной самоорганизации: человеческой, трудовой, профессиональной, научной, общественной.

*Процессы социальной самоорганизации*⁷ – это разнообразие значимых, профессиональных, объективных и субъективных, разнонаправленных субъектных и объектных, межсубъектных (межобъектных) взаимодействий, способов изменения, обновления, смены внутренней упорядоченности элементов, частей и систем в соответствии с требованиями целого.

Факты, процессы самоорганизации многообразны (полимерны), встречаются в нескольких формах (полиморфны) и субъектно-объектно (объектно-субъектно) обусловлены; они связаны с индивидуальным (частным), групповым, коллективным и общественным (общим) выбором траектории изменения, логикой усовершенствования человека и государства. Есть неявная, но объективная сущностная взаимосвязь между знаниями и социальной самоорганизацией, фактором прогресса и формами взаимодействий людей. Такую связь организуют (самоорганизуют), как полагает Э. Гидденс "новые знания", которые "не просто делают мир более прозрачным, но и изменяют его природу, поворачивают его в новом направлении..."⁸.

⁷ Исакова О.В. Социальная самоорганизация населения среднего города в современной России: на примере г. Новочеркаска : дис...канд. социол. наук. Новочеркасск, 2004; Малахова Т.Ю. Самоорганизация студенческого сообщества как основа воспитательного процесса в вузе : автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2004; Козловская Т.Н. Самоорганизация времени как фактор формирования "образа будущего" студента университета : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Оренбург, 2005; Арефьев О.Н. Самоорганизация как основа развития колледжа : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Екатеринбург, 2007; Носкова М.Н. Социальное структурирование предпринимательского слоя: институциональные процессы и самоорганизация : дис. ... канд. социол. наук. Новочеркасск, 2007; Камалендинова Е.В. Самоорганизация учебной деятельности как фактор становления субъектности старшеклассников в профильном обучении : дис. ... канд. пед. наук. М., 2008 и др.

⁸ Цит. по: Штомпка П. Социология социальных изменений. М., 1996. С. 118.

Социальная самоорганизация, прогресс, установление ориентиров и движение к новым рубежам способствуют раскрытию реальных и потенциальных возможностей человека и общества, поиску новаций, способов управления причинностью и, как результат, выражается в росте значения производительности и эффективности деятельности людей и предприятий, органов власти и управления отраслей и территорий, в разнообразии продуктов, товаров и услуг, в увеличении знаний, профессиональных объединений, союзов, в повышении качества и продолжительности жизни.

Самоорганизация как социальный механизм участвует в разработке и осуществлении современных, национальных, инновационных и иных общественно значимых проектов. Об этом свидетельствуют данные программ, в том числе реализуемых в условиях кризиса. Так, по результатам проведенных мероприятий национального проекта "Образование" сделаны предварительные выводы, которые можно изложить в трёх тезисах⁹.

Тезис первый: исследование высшей школы как сферы, института и системы образования обусловлено динамично меняющейся квалификационной структурой и социальной самоорганизацией слоёв, классов, элит; ростом роли профессиональных групп. *Тезис второй:* субъекты и объекты реформирования заинтересованы в изменениях разного уровня, качества, сроков и, как следствие, в профессиональных решениях: управленческих (менеджмента), административных, самоуправления и пр. И *тезис третий:* профессиональные управленческие решения связаны с процессами институционального – от человека, группы до сообщества отрасли и территории – призваны увязывать ценности, потребности, ментальность, уровень культуры, "образованности", квалификации и "типоповедение" людей, а также иные элементы, части и системы общественного с "образцовыми", "эталонными" или примерами, которые наследуются и реформируются через преемственность исторических порядков, правил, стандартов социального.

Начавшиеся столетия назад процессы самоорганизации продолжаются и сегодня. Они расширяют возможности и условия институционального – частных, групповых и коллективных, экономических, политических и культурных, интеллектуальных, информационных и коммуникационных или иных изменений, в том числе социализации, бытия... Как указывается в энциклопедическом словаре: "Положение

К. Маркса..., что, изменяя свое социальное бытие, человек изменяет... себя и тем самым создает... себя как существо социальное, подразумевает, что наилучший метод воспитания... неэффективен..., пока он не согласуется с господствующими условиями социального бытия, которые должны быть изменены в первую очередь."¹⁰

Самоорганизующиеся и динамично меняющиеся "господствующие условия социального бытия" обновляют общественные связи, состояние производительных сил и производственных отношений, труда и капитала (собственности, финансов), способы институционализации и распределения (перераспределения) национального (общественного, валового) продукта.

Создание благ как и уточнение способов институционализации в современных условиях возможно лишь с учётом мнения и результатов деятельности профессиональных групп, коллективов предприятий и трудового населения, органов власти и управления (самоуправления), демократических представительств и учреждений гражданского общества на основе изучения, выбора и использования достижений самоорганизации.

Социальная самоорганизация людей, объединённых в профессиональные группы, гильдии (юристов, экономистов, банкиров и пр.), профсоюзы и иные организации; по интересам, ментальности, территории проживания, образованию (выпускники школ, институтов), возможностям, например, властным, имущественным или иным признакам, формируют целостности и общие поля, пространства ценностного, мировоззренческого, культурного, политического, социального, информационного, коммуникационного.

Организованное социальное, профессиональное или по иным признакам созданное объединение – это группа, коллектив, сообщество понимающих друг друга людей, близких по роду мировоззренческих и специальных целей, территориальных, отраслевых, цеховых (союзнических, профсоюзных, матери-

⁹ Национальный проект "образование". Оценки экспертов и позиция населения. М., 2008. Наука и образование как факторы устойчивого антикризисного развития : матер. междунар. конф. 29 апр. – 5 мая. Флоренция, Болонья (Италия), 2009 и др.

¹⁰ Энциклопедический социологический словарь / общ. ред. Г.В. Осипов. М., 1995. С. 876.

альных) и иных интересов; обладающих схожими или смежными, дополняющими друг друга знаниями, навыками, квалификацией; использующих одинаковые или непротиворечивые способы достижения целей, удовлетворения потребностей, самореализации, развития.

Организованные социальные целостности как автономные и самостоятельные элементы институтов и систем общества характеризуются местной, отраслевой или территориальной (региональной, окружной) спецификой; являются "носителями" определенного набора свойств, функций, особенностей; организованы в сложные комплексы, структуры, иерархии. Они участвуют, направляют и координируют процессы государственного и социального, общественного и гражданского, образовательного и кадрового с помощью (само)управления и менеджмента (самоменеджмента), специально выбранных способов рационализации взаимодействий.

Сегодня наблюдается высокая активность и самостоятельность конкретных групп, в том числе профессиональных, некоммерческих, гражданского общества, по проблемам свобод человека, экспертных, консультационных, профсоюзных, юридических, бизнес- и других сообществ. Однако им предстоит еще большая работа по проблемам самоорганизации, институционализации своего и смежных полей связей, регламентации и контроля деятельности; формирования имиджа, механизмов внешней кооперации. Координация друг с другом в целях создания общих для всего общества благоприятных условий расширит возможности их участия в разработке и принятии законодательных инициатив; в привлечении финансовых средств (инвестиций, кредитов); в регулировании и контроле программ реформ развития, предпринимательства, малого и среднего бизнеса, коммерческих и некоммерческих структур, гражданской и экономической самодеятельности, самоуправления на местах – в муниципалитетах, городах. Именно там, где, как представляется, поднимаются и успешно или, наоборот, недостаточно хорошо решаются повседневные проблемы ЖКХ, медицинского и социального обслуживания, получения образования и профессии, трудоустройства, благополучия и самореализации людей разных поколений, молодежи, полностью (или только частично, не в полной мере, нередко плохо) удовлетворяются жизненные потребности, интересы жителей – участников процессов демократизации, выбора депутатов, президентов.

Указанное отражает качественно иной уровень (ступень, стадию) общественного и требует новых форм управления социальной самоорганизацией, функционированием, структурированием и институционализацией.

Резюмируя, укажем, что уровень культуры, "образованности", квалификации формирует социальный опыт людей, качество понимания и доверия друг другу и к специально подготовленным работникам, занимающим изучением проблем самоорганизации, управления и развития, противоречий и конфликтов социальных слоёв, классов, элиты. Их взаимное влияние друг на друга и на выводы исследований очевидно; посредством них создаются справедливые условия социального государства. В зависимости от качества исследований и их рекомендаций, оценок либо ослабляется, либо усиливается взаимопонимание, доверие, права и свободы в обществе.

Понимание того, как формируются условия социального рождает доверие к научному, образовательному, профессиональному; помогает сделать выбор в пользу тех или иных представлений о социальном движении; расширить благоприятные, равные или, наоборот, создать условия социального неравенства, затрудняющие выбор перспектив, стратегий развития.

Краткий обзор демонстрирует, что изменения людей и обществ, взаимосвязь элементов, частей и систем государства взаимообусловлены; устойчивость институтов общества зависит от управления (менеджмента) процессами институционального в социальной системе образования.

Вывод

Акцент на общественных условиях, возможностях социальной самоорганизации, их связи с системами государства, управления и образования сделан исходя из изучения некоторых "социальных фактов"

(Э. Дюркгейм), "социальных изменений" (П. Штомпка), "динамики социокультурных взаимодействий" (П. Сорокин) и других взаимопричинных оснований.

Относительная самостоятельность систем государства, управления и образования, их автономность

и, одновременно, взаимная обусловленность требует социально зрелых и специально обученных работников, умеющих действовать в сложных до противоречивости условиях, анализировать и направлять, контролировать и регулировать ход изменений, идущих в разных сферах, институтах, системах общества (государства). Поэтому закономерно, что особое значение имеет **научная методология многомерного** – от непрерывного изучения проблем (и их групп) самоорганизации, влияния фактов, факторов, причин, условий, обмена знаниями, информацией, опытом до постоянного обучения, роста квалификации, профессиональной переподготовки и развития (саморазвития, самоуправления, самоменеджмента) работников; от прогнозирования, планирования и регулирования рынком интеллектуальных "продуктов", учебно-образовательных программ, услуг, информации и пр. до выбора единичных и многообразия взаимосвязанных (или нет) систем критериев и оценок управления (менеджмента) профессиональным¹¹, где особая роль принадлежит науке и самому человеку, организовавшему гражданское общество и государство; изучающему образование как сферу, институт и социальную систему.

2. ПРОБЛЕМЫ В КОНТЕКСТЕ МНОГОМЕРНОГО: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ, ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ЭМПИРИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ

Проблемы в контексте изучения многомерного традиционно связаны с установлением "дерева целей", выбором перспектив и согласованием управленческих решений, рационализация которых отражается на деятельности разноуровневых систем организационного, функционального, структурного, институционального, экономического, политического, социального... Исследования идут в разных областях науки и контроль за их результатами основывается на методологических и теоретических основаниях, исследовательских наработках, практических навыках и квалификации.

В основе методологического и теоретического – задача поддержания, стабильности "функционального ядра" (Ф. Векслер, А. Глухова, В. Иванов, П. Куксон, А. Матвеев, Ф. Пинкус, А. Садовник, С. Шаронова, О. Чашарина, М. Янг и др.)¹², которую исследуют как группу автономных проблем: 1) стабильности, социализации и социальной самоорганизации, соответствующих потребностям, ценностям, менталитету, порядку, правилам, нормами жизни людей, государства; 2) разнообразия форм, методов труда, описываемых особенностями национально-географического, экономического, отраслевого, территориального и др.; 3) единичных и множества разнокачественных уровней устойчивости, сложности, содержания, целеполагания (целедостижения) образцов, эталонов, примеров, аналогов взаимодействий систем государства, управления, образования.

"Стабильное общество – это общество, развивающееся и в то же время, сохраняющее свою устойчивость... Стабильность общества достигается не за счёт неизменности, неподвижности, а за счёт умелого осуществления назревших социальных изменений в нужный момент и в нужном месте".¹³

Наконец, организация "функционального ядра" как залог стабильности общества и высшей школы во взаимодействии с другими сферами, институтами зависит от разработки собственных методологических и теоретических основ, научных знаний и практического опыта; от взаимодействий инициативных людей, профессиональных групп и сообществ территорий; от практической ценности программ, доктрин.

В качестве примера сошлемся на проект ОНЭС – Объединённого Научно-экспертного Совета.

24 июня 2005 г., по инициативе сопредседателей ОНЭС, – Объединённого Научно-экспертного Совета РАН и Правительства Москвы по устойчивому развитию и безопасности московского мегаполиса,

¹¹ Блинов А.О., Василевская О.В. Искусство управления. М., 2001; Вязигин А.Е. Подбор, оценка и аттестация персонала в сфере торговли и услуг. М., 2005; Боярский А.А. Охотники за головами. Начало. М., 2006; Басовский Л.Е. Прогнозирование и планирование в условиях рынка : учеб. пособ. М., 2008; Дементьева А.Г., Соколова М.И. Управление персоналом. М., 2008; Иванова С.В., Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике. М., 2008 и др.

¹² Иванов В.Н., Иванов А.В., Доронин А.О. Управленческая парадигма XXI века. Т. 1. М., 2002; Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента. СПб., 2004; Шаронова С.А. Функциональное ядро и ментальные характеристики – универсальные константы института образования. М., 2004; Каппинская О.Е. Право на образование и механизм его реализации в системе МВД России: теоретико-прикладной аспект : дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2005; Почестнев А.А. Диагностическая технология отбора преподавательского состава в управление общеобразовательными школьными организациями : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Н. Новгород, 2006; Чашарина О.М. Развитие образовательных услуг отечественных бизнес-школ : дис. ... канд. экон. наук. М., 2006; Глухова А.В. Методология управления качеством функционирования информационных систем полготовки специалистов: на примере инженера-менеджера : автореф. дис. ... д-ра техн. наук. М., 2007; Матвеев А.Я. Развитие управления в негосударственных вузах – особенности и перспективы / Ученые записки. Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России : сб. тр.; под ред. В.С. Балабанова. Вып. XII. М., 2008. С. 150 – 160 и др.

¹³ Социология. Основы общей теории / под ред. Г.В. Осипова. М., 2008. С. 343–344.

– мэра Москвы Ю.М. Лужкова и академика РАН Д.С. Львова, состоялась научно-практическая конференция. На ней был рассмотрен, принят в качестве итогового документа и рекомендован для дальнейшей проработки на федеральном уровне проект Социальной доктрины для России.

В итоговых материалах указывалось: "Участники конференции единодушно высказались за проведение в Москве масштабного социально-экономического эксперимента, по коррекции социально-экономической системы города в соответствии с положениями этой доктрины. Мэр поддержал эту инициативу и поручил подготовить конкретные предложения.

Системное проектирование социальных инноваций подобного масштаба для десятиmillionного города, а тем более, для страны в целом, в России, а может быть и в других странах, не имеет прецедента. Эта работа сильно осложняется тем, что социально-экономическая система государства уже находится в состоянии интенсивного реформирования, осуществляемого без проработанного заранее научно-обоснованного плана и с нарушениями, порой вопиющими, заложенных в Конституции принципов социального государства. Но если не иметь ясного, научно обоснованного проекта, то ничего, кроме постоянного "штопанья дыр" не получится. Это, в равной степени, относится и к Московскому региону и к России в целом.

Поэтому показалось полезным разработать предлагаемый концептуальный рабочий документ, определяющий цели и методики работы, существо рекомендуемых инноваций, а также способы возможно более объективной оценки достигнутых результатов. Представляется, что такой документ, при условии успеха в Москве, мог бы быть полезен для коррекции российской социально-экономической системы"¹⁴ как целого, единства.

Общеизвестно, что любая система или единичный акт деятельности на каждом уровне (ступени) общественных отношений чаще и быстрее учитывает устойчивые, повторяющиеся элементы, механизмы, правила; исходит из принципов единой (общей) направленности и относительной незавершенности реформ социального порядка, политических режимов, а также из возможностей их уточнения – поступательной (эволюционной) трансформации или быстрой, решительной замены. Но здесь, как и во всех вариантах изменений решается вопрос о результативности и цене реформ.

Научные изыскания, проводимые в разных областях знания и высшей школе, представлены большим числом трудов, статей¹⁵, использующих факты отечественного и мирового развития, которые прямо (или косвенно) оказывают влияние на подходы к исследованию, выбор моделей (само)управления и менеджмента (самоменеджмента). Ученые записки, сборники, посвященные проблемам трансформации социальных обязательств государства в условиях рыночных реформ связывают положительные изменения социальной среды с активностью личности руководителя, управляющего, менеджера, предпринимателя и оценивают их роль в обществе в различных контекстах – социальном, научном, образовательном, кадровом; с некоторыми составляющими программ подготовки специалистов, работников – кадров, персонала, служащих различных категорий и уровней (ступеней): государственных, региональных, городских, муниципальных.

Резюмируя, уточним, что выводы исследований объективны, доказательны: *во-первых*, они обусловлены практикой научного анализа, уровнем культуры, общей и профессиональной квалификацией учёных, руководителей, специалистов, способных увидеть, оценить проблему и направить усилия исследователей, работающих по близкой или схожей проблематике, в общее русло конструктивного анализа. *Во-вторых* – выводы опосредствованы фактами использования методологических и теоретических основ, выбором моделей управления (менеджмента, самоуправления), продолжающих процессы разного уровня институционального. Указанное, *в-третьих*, связано с выбором национальных и профессио-

¹⁴ Инновационные технологии для социальной сферы : материалы для разработки "Московского социального проекта". М., 2006.

¹⁵ Реформирование социальной сферы в условиях перехода к рыночной экономике. М., 1998; Ушкалов И., Малаха И. Утечка умов: масштабы, причины, последствия. М., 1999; Основы современного социального управления: теория и методология. М. 2000; Государственная служба: организация, кадры, управление. М., 2001; Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента. СПб., 2004; Гусов А.З. Трансформация социальных обязательств государства в условиях рыночных реформ / Ученые Записки. Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России : сб. науч. тр.; под ред. В.С. Балабанова. Вып. VII. М., 2004. С. 18 – 30; Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11 "Социология". М., 2003 – 2005; Муниципальная кадровая политика. Подготовка команд профессиональных региональных и муниципальных менеджеров / А.Л. Гапоненко, В.Н. Иванов, С.Б. Мельников и др. М., 2006; Бергер Д., Бергер Л. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда. М., 2008; Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособ. М., 2009 и др.; Ritzer J. Sociology: a multiple paradigm science. Boston, 1976; Lloyd, Christopher. Explanation in social history. Oxford: Basil Blackwell, 1988; The New Directions for the 1990's. New York: William Morrow, 1990; Naisbitt, John and Aburdene, Patricia. Megatrends 2000; China's Futures. Scenarios for the World's Fastest Growing Economy, Ecology, and Society. San Francisco (Ca.), 2000 и др.

нальных ценностей, систем критериев и оценок, мотивации, стимулирования и оплаты труда, приоритетов государственного, научного, образовательного, производственно-технического; с актами рационализации социального, кадровой политикой.

Рационализация функций, способов организации, структур и прочее означает, что в основе деятельности лежат преимущества научного, образовательного, квалифицированного, профессионального. Если управляемость системы высокая, то предполагается, что созданы и работают (функционируют) "высокие образцы" культурного, образовательного, квалификационного, ресурсного, производственного, государственного, в том числе институционального, которые освоены благодаря высокому качеству обучения и кадрового обеспечения, воспроизводятся на практике и стали естественными для многих людей, для разных областей деловой жизни.

Собственно процессы **рационализации** (от лат. – целесообразного, обоснованного) зависят от системности взаимодействий человеческого и трудового, организационного и функционального, структурного, управленческого; их связь осуществляется через "продукты" – образцы, эталоны, примеры государственного, общественного, институционального или экономического, политического, социального и прочее, которые транслируют особенности рационального решения, что может рассматриваться как самостоятельная научная, исследовательская проблема, работа. Проблемы рационализации требуют профессионального участия, вмешательства; при содействии учёных и специалистов общество выбирает критерии оценки остроты, степени важности вопросов; создает условия для изменения сфер жизни, порядков, правил работы, а при необходимости расширяет области научной и практической деятельности, обновляет концептуальные, методологические и теоретические основания исследований. Например, устанавливаются масштаб и рамки исследований, частота и набор показателей; определяются "жизненный цикл" и перспективы отраслей и территорий; возможности и недостатки, характерные для разных случаев, периодов истории обстоятельства, ситуации и риски – "вызовы времени". Выводы обобщают главное: в них оценивается важность, актуальность и своевременность анализа, обоснованность способов решения проблем. Проблемы не только описываются, но и систематизируются; их оценки, меняющиеся в зависимости от условий или периодов социальной жизни, дают богатый материал для классификации (типологизации), формирования институциональных образцов и эталонных систем взаимодействий разной природы, для различных сфер и отраслей, институтов и систем общества. Их появление связано с разнообразием "пониманий" и вариативностью решений близких по содержанию, но всё же самобытных проблем нашего времени.

Сегодня для оценки и сравнения условий, возможностей социального и сближения понимания специалистов разных стран широко используется индекс (индикатор) развития человеческого потенциала (ИРЧП), разработанный по специальной программе ООН (ПРООН) и рассчитываемый более чем для 150 государств мира. Однако, для изучения общественного в целом, связанного с необходимостью учёта специфики отдельных стран, целесообразно ввести не один, а множество или группы (системы) показателей (коэффициентов, индексов), оценивающих, например, удовлетворённость социальной атмосферой, содержанием и состоянием окружающей среды; успешностью деловых взаимодействий и управления пространствами информационного, коммуникационного, например, PR, СМИ; ростом уровня (качества) и комфортности жизни, индивидуальной и коллективной безопасности, экономического, культурного и политического развития, прав, свобод, доходов людей труда, авторитета учителей, пенсионеров.

Предполагается актуальным применять для создания генеральных целей нулевого, первого уровней интегрального "дерева целей", например, следующую группу (комплекс, систему) **показателей (индикаторов)**: **1.** уровень личностной (индивидуальной) самоорганизации, этно- и национальной самоидентификации; **2.** степень групповой (коллективной, сообщества) социокультурной (национальной) самоидентификации **3.** индекс использования человеческого капитала и трудового ресурса (потенциала).

Для разных системных уровней индикаторы третьей группы, например, можно сформулировать по аналогии с ИРЧП – индексом развития человеческого потенциала (ПРООН), но с учётом специфики этнического, национального, территориального (округ, регион, город, муниципалитет), а также межтерриториального или, к примеру, межстранового, общемирового.

Предполагается также, что в результате научных, специальных дискуссий, в том числе и по проблемам выбора критериев и их оценки, станут рекомендации по оптимизации **четырёх уровней** процессов и соответствующих мероприятий, мер для них: 1) воспитания, просвещения и обучения нового поколения, молодежи, персонала; 2) усвоения принципов, правил, норм (моральных, нравственных,

этических и пр.); 3) разработки планов, проектов, программ обучения, самообразования, развития и др.; 4) выбора отношений, "типоповедения" или форм экономического, политического и социокультурного взаимодействия, что сегодня, конечно же, функционирует, но требует серьезной доработки и обновления подходов к научному исследованию, моделей (само)управления, менеджмента и т.д. Рекомендации могут касаться и конкретных проблем развития личности и привлечения к работе специалистов разных областей знания; использования интеллектуального и коллективного потенциала работников смежных организаций и отраслей, населения соседних территории, союзов (СНГ).

Общая направленность рационализации государственной системы вызвана необходимостью оперативного реагирования на изменения с учётом результатов изучения широкого спектра показателей интегрированного "дерева целей" и их влияний, что требует специальных исследований на основе конкретизации сферы, области знания, отрасли деятельности... Посредством управления и расширения или сужения ресурсных, инвестиционных, финансовых, интеллектуальных возможностей развития человеческого и трудового, на основании предложенных или других показателей принимаются решения для всего комплекса экономических, политических, культурных, социальных и образовательных сфер с использованием достижений, преимуществ единичной или серийной (массовой), отраслевой и территориальной, рыночной или иной специфики. Это подтверждается рядом фактов, среди которых развитие организационных, функциональных, структурных, институциональных, управленческих (менеджмент), международных и глобальных систем, связей; решение проблем стабильности, устойчивости разных областей деловых отношений, оптимизации и т.д.

При этом выбор методологических и теоретических основ, достижение состояния устойчивости, выбор систем критериев и оценок связаны не только с обоснованием, но и реализацией конкретных управленческих решений, с уточнением тех из них, что оказались недостаточно эффективными в условиях современной России и кризиса, что может рассматриваться как самостоятельная, достаточно сложная и ответственная проблема. Нередки случаи, когда органы разных уровней территориального и отраслевого, властного и управленческого, а точнее их руководители и специалисты используют на практике устаревшие, малоэффективные подходы, которые не отвечают современным стандартам или противоречат, к примеру, уже действующим законодательным нормам, принятым решениям. Есть ситуации, когда применяются меры, критикуемые профессиональными сообществами или "принятые на государственном уровне", например, модели управления, формы обучения, "типоповедение" отдельных работников, членов общества не одобряются, а отторгаются населением. Среди таковых – девиантное поведение, деструкция (взяточничество, коррумпированность), чиновничий произвол; "слепое подражание" западным образцам, сложность и заорганизованность решения некоторых важных для общества вопросов (кредиты, тендеры, налоги), автаркия учреждений, в том числе высшей школы, "целесообразность ЕГЭ" и т.д. Однако, есть и социально ответственные предложения, когда наблюдается единодушие и положительное восприятие перемен широкими массами населения (всеми слоями, классами, элитой); когда предлагаются проекты, меры, поддерживаемые и "правильно" оценивающиеся, например, усилия власти в условиях кризиса, позитивность и готовность придерживаться принципиальных позиций, социально-ориентированных приоритетов; поддерживать перспективные идеи, концепции при подготовке и реализации антикризисных и государственных программ, инновационных и образовательных проектов, нововведений кадровой политики и качества решений.

Особое значение изучение требований, систем критериев и оценок имеет в связи с поднимаемыми проблемами и содержанием исследований, с необходимостью учёта специфики общественных условий, отношений и целей развития, сочетания их с уже достигнутыми возможностями и уровнем жизни людей, существующими ценностями, интересами и теми решениями, что обсуждаются в научных дискуссиях и обществе. Например, о роли и миссии "простого" человека, специалиста, учёного; о значении или месте в развитии общества интеллектуального потенциала всего населения, а не только его отдельных представителей; об эффективности работы органов власти и управления; о противоречиях в социальной и производственной структуре, отношениях; о методах изучения и преодоления конфликтов; о характере и профессионализации взаимодействий с учётом сложившихся особенностей "пореформенной" России; о сходстве и различии примеров воспитания, стандартов обучения и аналогов профессиональной подготовки, преемственности и развития человеческого, трудового ресурсов; об институционализации систем общества, высшей школы.

Учёт специфики выводов, обоснование и выбор систем критериев, оценок, реализации рекомендаций исследований, анализов, мониторинга предопределен социальным **фактом многомерной реально-**

сти, отражающей многоуровневость, разнонаправленность континуума действия институциональных образцов и эталонных систем, сфер и отраслей, субъектов и объектов территорий как элементов, частей и систем общества. Так, изучение проблем и их групп (далее – совокупностей групп и пр.) влияет на выбор методологических и теоретических оснований, подходов к будущим исследованиям, моделей управления (менеджмента) и рационализации; на формирование специфики образцов, эталонов и их оценку; на анализ преимуществ и недостатков, достижений и ошибок, позитивных возможностей и кризисных тенденций; на деятельность органов разных уровней и ветвей власти; на самочувствие и поведение разных слоёв общества. В целом, можно констатировать, что дальнейшее социальное движение вне исследований социальных фактов многомерного и общественного контроля за институтами государства, управления и власти, без усиления роли личности и роста профессионального влияния высшей школы малоперспективно.

Рационализация способов организации и управления (менеджмента) условиями социального как многомерного расширяет возможности общества, права, свободы и ответственность личности. Одновременно это усложняет роль, функции и повышает статус профессиональной общности, делает качественно иной организационную структуру, сочетающую рекурсивное (однонаправленное) и разнонаправленное, субъектное и объектное, линейное и иерархическое взаимодействие как многомерное. Усиливающееся при этом значение некоторых направлений научной деловой жизни требует концентрации, концептуализации, систематизации проблемного.

Отметим, что исследования институционализации высшей школы соседствуют, пересекаются с проблемами организации научного, отраслевого, территориального, властного, государственного. Они образуют совокупности групп смежных, "гибридных", сложных проблем социальной самоорганизации или общих, судьбоносных проблем развития и др. Например, проблемы разной направленности, уровня, напряжённости, участвуя в формировании личностного, группового, общего или интегрального "дерева целей" (нулевого уровня), создают возможности обучения разной природы в виде *институционального поля образовательного*, которое может рассматриваться и как самостоятельное, и как смешанное, и как внешнее или внутреннее для других, связанных или нет с ним полей. Оно изучается, *во-первых*, как относительно независимое, единичное, целостное или единственное в своём роде; *во-вторых*, как смежное, зависимое от соседних (пересекающееся, смешивающееся, интегральное), а *в-третьих*, как "партнер" по отношению к человеческому, трудовому, организационному, структурно-функциональному, социальному, управленческому и т.д.

В свою очередь интегральное "дерево целей" вопросов человеческого и трудового, организационного и структурно-функционального, а также иного могут изучаться как "внутренние" – "микро" для полей макроэкономики, геополитики; для пространства государства или сетей мирового сообщества, включающих кроме описанных и множество других групп проблем, в том числе стратегического, проектирования, инвестиций и пр.; коммерческого, налогового, общего менеджмента и др.; эффективности органов различных уровней и ветвей власти, управления и самоуправления муниципалитетов, городов, регионов, округов, федерального центра.

Высвобождаемый, сэкономленный с помощью изучения и рационализации групп проблем интеллектуальный, человеческий ресурс является *первой группой* показателей эффективности (эффекта) индивидуального, личностного (частного) развития. *Вторая группа* – это время (рабочее, свободное) или экономия организационного, функционального, предприимчивого, научного, обучающего, профессионального; *третья группа* показателей – это природные, материальные, финансовые, энергетические, технические, социальные и другие ресурсы, условия и, в том числе, доверие. Здесь социальные факты, показатели эффективности (эффекта) выступают критериями ценности развития, актуальности и качества проведения исследований многомерного – вопросов, проблем и созданных ими групп.

Источники высвобождения, экономии (эффективности) выявляются на основе исследования групп проблем с опорой на методологические и теоретические достижения разных (смежных, межпредметных) наук, на обоснованное принятие управленческих, менеджмент решений, в основе которых рациональная полнота, глубина и достоверность научного, стремление к удовлетворению потребностей человека и интересов общества.

На каждом историческом этапе изучаются, сравниваются итоги решения разных проблем – состояний, ракурсов, значений, причинности, перспектив и прочее – природы, человека, науки, сферы, общества; указанное исходя из известных научных оснований можно с высокой долей истинности (достоверности) назвать **методологией многомерного**. В ней по сути существующего разнообразия основ миро-

воззренческого, концептуального, методологического, теоретического и иных, реализуется многосторонние (разноаспектные), многопричинные (факторные), вариативные, одно- и разнонаправленные исследования автономных и смешанных групп проблем: интеллектуального, научно-информационного, образовательного, экономического, политического, социального, человеческого, трудового.

Сегодня общество ожидает и вправе требовать от высшей школы выпуска хорошо подготовленных работников, руководителей, владеющих методом научного анализа и умеющих принимать своевременные и квалифицированные решения разного уровня, профиля, сложности; учитывать факторы ресурсного дефицита, неопределенности (риска). Для этого существуют (созданы в стране и системе образования) объективные условия. Однако, сама возможность – это ещё не готовность специалистов к решению проблем высокой сложности, которая во многом зависит, среди прочего, от многоаспектной, вариативной информации, по разному организуемой, систематизируемой, оцениваемой и изучаемой научной проблематики. Это обстоятельство требует не только системных, синергетических, комплексных подходов, но и использования многомерного исследования групп проблем: интеллектуального, человеческого и трудового, экономического, политического и социокультурного, организационного, структурного и функционального, институционального, образовательного и т.д. От результатов, выводов исследований зависят эффективность и перспективы развития, качество реформ и состояние систем государства, управления, образования. Это важно не только для понимания необходимости согласия, согласованности (непротиворечивости) субъектов, объектов, элементов, частей и систем общества, но и для использования обстоятельств социальной самоорганизации, потенциала управления, интеграции, глобализации. Например, непротиворечивости конституционных, законодательных, исполнительных и судебных основ опирается на преемственность стандартов воспитания, патриотизма, личной и гражданской ответственности, что невозможно без обучения и профессионального участия в жизни общества. А интеграции институтов семьи и морали, государства и права опираются на решения органов власти и управления (самоуправления), принимающих меры надзорного и контрольного характера по комплексу сложных вопросов социального развития, отношений собственности и свобод, чему способствует влияние научных достижений и возможности волеизъявления населения.

Не отрицая возможных (практически неизбежных) конфликтов по проблемам государственного, социального, образовательного; выбора и реализации конкретных мер по урегулированию трудовых, рыночных, общественных отношений, целесообразно отметить, что на каждом этапе развития есть свои сложности, а значит и особенности проведения исследований, выбора рекомендаций и принятия управленческих менеджмент-решений, также как и объективная возможность постепенного изменения (улучшения, ухудшения, стабилизации) отношений в обществе, государстве.

Ученые отмечают, что даже самые очевидные решения нужно принимать на основе своевременного (а не "запаздывающего"), полноценного, многостороннего, разнопланового (читай многомерного) исследования и предупреждают: анализ нередко проводится на основе "неполного" набора социальных фактов, "искусственно" суженного из-за конъюнктурных соображений, в отличие от научно обоснованного ограничения, т.е. на основе лишь немногих из множества "необходимых и достаточных". Игнорирование научной полноты и достоверности информации ведёт "в ловушку" некорректных, поспешных выводов, "ложных" перспектив, маловероятных сценариев и неэффективных или даже ошибочных, управленческих, менеджмент-решений, а значит, к обострению противоречий, разночтению основ, конфликтности, возникновению отрицательной синергии. Проблемы сглаживания противоречий решает социальное управление, а за качество рекомендаций несут ответственность учёные, специалисты. По существу, глубина обоснования, принятия и реализации управленческих решений влияет на уровень жизни населения, роль "человека труда" и их значения для общества.

Социальное управление как один из видов управления вообще имеет самостоятельную сферу влияния; прослеживается функциональная зависимость от смысложизненных ценностей, потребностей, менталитета и, одновременно, от особенностей, способностей и предпочтений личности, коллектива; приоритетов и возможностей общественной системы, власти.

В некотором смысле социальное управление – это профессиональная работа, особый вид деятельности, возможности которой раскрываются в зависимости от понимания значения и использования, сочетания физических, морально-нравственных, интеллектуальных, природных, материальных, инвестиционных, научных, образовательных и иных ресурсов.

Результаты работы опираются на практику самоорганизации и обучения, рационализации и оценки достижений, необходимости, достаточности и полноты использования массивов данных, информации, особых функций, сфер и структур государственного, институционального, управленческого, возможно-

стей предприятий, отраслей, территорий и т.д. Специфика методологического и теоретического в исследованиях сферы социального управления отражается в *группах проблем, их полях, пространствах, сетях*¹⁶.

В качестве примеров приведём пространства "государственно-территориально-отраслевого", "государственно-регионально-отраслевого".

Особенность анализа заключается в том, что пространства – проблемные поля – включают характеристики разных субъектов, объектов, элементов, частей и систем, но однотипного, одинакового набора структур, институтов, образцов, эталонов для конкретного предприятия, отрасли, территории (региона, города, муниципалитета) или государства (исполнительная, законодательная, властная, социальная, кадровая сферы). Конструкция заимствована из уже известных, отчасти исследованных ранее проблемных пространств, сетей: во-первых, "государственно-территориально-отраслевого"¹⁷, сформулированного при выборе траектории саморазвития с целью повышения устойчивой жизнеспособности человека и управляемости общества; во-вторых, "государственно-регионально-отраслевого"¹⁸ в контексте трансформации российской системы управления и кадровой политики.

Другой пример, отражающий единство групп проблем, проблемных полей, пространств проблем в системах государства, управления и образовании – сеть "*государственно-институционально-образовательного*". Указанное пространство проблем включает "институциональные образцы" государства – административные, координационные, надзорные и иные органы разных уровней и ветвей власти, управления и самоуправления, в том числе образования и её "эталонные" системы взаимодействий, передающих через поколения и разные периоды истории основополагающие, системообразующие, смысложизненные ценности, потребности, особенности менталитета и приоритетного выбора целеполагания (целедостижения), способы общественного воспроизводства, распределения (перераспределения) благ и справедливости (равенства), а также общую направленность развития и связанного с ними опыта научного обоснования, принятия решений.

Принятие решений – это осмысление некоторого исторического периода, его результатов и достижений, ошибок и трудностей; анализ практических образцов, примеров, эталонов, применения идей, знаний, информации, новаций, воплощённых в типах мышления, поведения, обучения людей, деятельности институтов, отраслей, органов власти и управления.

Принятие решений связано с пониманием специфики управления, методологии и теории организации, организационного поведения и их связи со сферами воспитания, развития человеческих и трудовых ресурсов, формирования личности, начального обучения, профессиональной подготовки и аттестации работников, сертификации учреждений и профессиональных сообществ, включая кадры, персонал, служащих высшей школы.

Принятие решений в сфере управления – взаимообусловленные, причинные акты; их особенности проявляются в различных областях деятельности – экономической, идеологической, политической, государственной, культурной, научной, социологической, кадровой и пр. Они учитывают мнения, позиции, качество взаимодействий людей разных интересов, ментальности, "образованности", профессии, квалификации, реализующих специальные, относительно старые и современные культурные традиции, способы, инновационное мышление, социализации, приёмы организации, разделения и кооперации труда, рационализации, планов, проектов и программ кадрового, национального, государственного, мирового развития.

Положения Э. Дюркгейма¹⁹ о разделении труда и значении социализации – знаний, трудовых, культурных и интеллектуальных навыков, профессиональной и гражданской ответственности в обществе и, в частности, в управлении связано с социальным статусом, ролью и влиянием системы образования – нашли подтверждение не только в фактах социального и динамике их изменений (смены взаимодействий, состояний, возможностей человека, способов исследования, условий среды, общества), но и в процессах организационного, структурного, функционального, институционального. Обоснованный выбор

¹⁶ Кувакова И.М. Выбор траектории саморазвития: повышение устойчивой жизнеспособности человека и управляемости общества / Ученые Записки. Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России : сб. науч. тр. ; под ред. В.С. Балабанова. М., 2004. Вып. VII. С. 260 – 279.

¹⁷ См. сноску 16.

¹⁸ Русаков В. В. Кадровая политика в контексте трансформации системы управления в России: состояние, проблемы, перспективы : дис. ... канд. социол. наук. М., 2005.

¹⁹ Дюркгейм Э. Образование и социология. Нью-Йорк, 1956; Эволюция образования. Нью-Йорк, 1962; Дюркгейм М.Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М., 1991; Кукушкина Е.И. Русская социология XIX – начала XX века. М., 1993 и др.

методологических и теоретических основ, социальных тенденций развития, условий, критериев и их оценок формируется при участии различных категорий **работников – кадров, персонала, служащих**.

Объективно меняющиеся общественные условия, массивы данных, объёмы информации, результаты и выводы исследований убедительно показывают, что проблемы многомерности и её устойчивости (стабильности), безопасности, благополучия, успешности или затруднений в реализации программ государственного и социального развития начинаются с разнокачественного обучения, некорректных или точных критериев и оценок уровня решаемых проблем, подготовки работников, их квалификации. Точнее, с решения комплекса проблем управления человеческим капиталом и трудовыми ресурсами, кадровой политикой и персоналом, служащими на разных уровнях государственного, отраслевого, территориального, с профессионализма и компетентности субъектов и объектов. Например, с создания условий, препятствующих назначению на ответственные должности работников непрофильной или низкой профессиональной подготовки; присвоению научного звания "не по заслугам". И, наоборот, с разработки систем критериев и оценок современных социальных порядков, способов целеполагания (целедостижения) и правил их контроля; с организации условий, рационализации труда руководителей, управляющих, менеджеров и работников; с регулирования государственным, коммерческим (рыночным) и некоммерческим секторами экономики и её механизмами; с проведения понятной социальной, кадровой политики; с разноплановых, но близких концептуальных, методологических, теоретических и эмпирических оснований для научного исследования и принятия решений.

Изложенное через многообразие "пониманий" любой с социальной среды ориентирует молодежь, подрастающее поколение на выбор профессии, а руководителей, управляющих и специалистов – на творческое осмысление и применение методологии многомерного, на изучение разноплановых проблем как источника единого пространства государственного.

Вывод

Объективно меняющиеся общественные условия, социальные факты организационного, структурного, функционального, управленческого и иного, объёмы информации и выводы исследований взаимопричинны, отражают разнонаправленность, многоуровневость, континуум изменений социальной реальности, требуют использования научной методологии многомерного и созданных на её основе подходов к исследованию, выбора способов исторического развития, преодоления противоречий, конфликтов.

С особенностями многоуровневого, разнонаправленного связана специфика социального управления и, как следствие, принятия решений, рационализации "институциональных образцов" и выбора "эталонных систем" взаимодействий, управления процессами институционального в обществе и образовании; обновления способов их соседства, пересечения, смещения, интеграции проблем, групп и проблемных полей (пространств): единичного и множественного, массового; частного и общего, общественного; автономного и системного, синергетического, а также иных, продолжающих начатое ранее развитие и участвующих в выборе нового пути.

3. ПРОСТРАНСТВО ПРОБЛЕМ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО: ОБРАЗЦЫ, ЭТАЛОННЫЕ СИСТЕМЫ, ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ, СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНОГО АНАЛИЗА И HRM

Некоторые социальные институты могут изучаться не только как сферы, системы, но и как организации; описываться относительной полнотой фактов, информации; владеть, располагать, управлять колоссальными возможностями – факторами причинного, ресурсами материального и человеческого, интеллектуального и трудового; направлять, координировать акты принятия решений, влияющие на выбор пути общественного развития. Результаты, выводы исследований отражают множественность изменений социального, организационного, структурно-функционального, институционального, управленче-

ского; их случайность, непоследовательность или регулярность, периодичность; краткосрочность и долгосрочность, стратегии и тактику субъектного, объектного (межсубъектного, межобъектного).

Так, полимерность представлений об образовании, системах критериев и оценок, причин, ситуаций, факторов и иных социальных фактов изучается разными институтами, учреждениями через разнообразные группы проблем, которые учитывают отношения и противоречия коллективов; касаются внешних и внутренних характеристик человека, конфликтов общества; используют взаимодействия предприятий и комплексов, отраслей и территорий, органов власти, управления и самоуправления в государстве. Эти и другие факты занимают особое место в самоорганизации социального, соотносятся с современными условиями и возможностями трансформации *групп проблем, полей и пространства проблем институционального*.

Пространство проблем институционального – вариативно; сохраняет, транслирует лучшие образцы социального и контролирует методы достижения целей, выбора подходов к исследованию, моделей (само)управления и менеджмента (самоменеджмента), эталонные системы взаимодействий и использования результатов. Решение проблем институционального определяет качество взаимодействий и способов распределения (перераспределения) местного, национального и мирового продуктов.

Как показывают исследования²⁰, проблемы (поля, пространства, сети) институционального объединяют проблематику рынков труда (занятости) и капитала, "экономики труда", предприятий, "экономического поведения", "социально-трудовых отношений"; состояний, изменений, опыта развития отраслей, территорий, "предпринимательской деятельности", производительных сил и производственных отношений. Институциональное влияет на выбор функций, движение капитала, качество (виды) собственности, дифференциацию, интеграцию и глобализацию, рынки²¹ продуктов, товаров, услуг; на формирование образцов, эталонов, структур и организационных форм предприятий, на управление (менеджмент) сферами: материальной, финансовой, интеллектуальной, научной, образования и т.д.

Позиция специалистов в значительной степени определяемая их потребностями, интересами, жизненными устремлениями, связана, например, с деятельностью администраций и контролирующих органов, власти и управления, налоговыми учреждениями, прокуратурой и прочее, что весьма существенно оказывает и влияет на выбор фактов, критериев, оценку ситуаций, а значит и на результаты, выводы анализа. Доказана прямая и обратная зависимость между способами сбора информации, целями исследования и конъюнктурной составляющей; нередко результат зависит от степени согласия и соблюдения или игнорирования тех или иных принципов членами научного коллектива; от возможностей следования определенным предпочтениям или несогласия с действующими правилами; от ловкости нарушения порядков социального, фискального, норм культурного, образовательного; стандартов этического, морально-нравственного.

Тем не менее, процедуры и содержание исследований опираются на общеизвестные методологические, теоретические и эмпирические основания или их своевольную трактовку; процедуры анализа

²⁰ Штольберг Р. Социология труда. М., 1982; Эрроу К. Информация и экономическое поведение // Вопросы экономики. 1995. № 5; Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда : учеб. пособ. ; под ред. проф. А.И. Рофе. М., 1998; Блинов А.О., Василевская О.В. Искусство управления : учеб. пособ. М., 2001; Быченко Ю.Г. Проблемы формирования человеческого капитала в России (социально-экономический анализ). Саратов, 2000; Государственная служба: организация, кадры, управление. М., 2001; Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и её регулирование. М., 2001; Николаев В.А. Институциональные основы корпоративного развития экономики муниципальных образований. Ульяновск, 2003; Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование ; под ред. В.В. Щербины. М., 2004; Экономическая и национальная безопасность : учебник; под ред. Е.А. Олейникова. М., 2005; Богаченко С.А. Чему не учат в российских школах бизнеса. М., 2006; Муниципальная кадровая политика. Подготовка команд профессиональных региональных и муниципальных менеджеров / А.Л. Гапоненко, В.Н. Иванов, С.Б. Мельников и др. М., 2006; Экономика труда. Социально-трудовые отношения. М., 2006; Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. М., 2007; Производство без потерь для рабочих. М., 2007; Власов В.В. Интерактивно-рациональное управление развитием социальной системы российского образования : дис. ... д-ра социол. наук. М., 2008; Дементьева А.Г., Соколова М.И. Управление персоналом : учебник. М., 2008; Сорвилов Б.В. История экономических учений : курс лекций. М., 2008; Экономика предприятия и предпринимательской деятельности : учебник / П.В. Журавлев, С.А. Банников, Г.М. Черкашин. М., 2008; Якубович А.А. Организация и регламентация инженерного управленческого труда. М., 2008; Раздорозный А.А. Организация производства и управление предприятием : учебник. М., 2009; Яковлева Т.Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда. СПб., 2009 и др.

²¹ Зайцев В.И., Логинов С.А. Социальная политика государства – важнейший инструмент регулирования социальных процессов в рыночном хозяйстве // Стратегическое планирование. М., 1998; Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда : учеб. пособ. ; под ред. проф. А.И. Рофе. М., 1998; Рынок труда / под общ. ред. В.С. Буланова, С.А. Волгина. М., 2003; Рахаев Ж.М. От регионализма к планетаризму – стратегия России на XXI век / Россия: тенденции и перспективы развития : матер. V междунар. науч. конф. М., 2004; Слепухин А.Ю. Высшее образование в условиях глобализации: проблемы, противоречия, тенденции. М., 2004; Экономическая и национальная безопасность : учебник; под ред. Е.А. Олейникова. М., 2005; Шевяков А. Социальная политика России // Вестник РАН. 2007. № 3; Сорокинские чтения. Отечественная социология: обретение будущего через прошлое : тез. IV Всерос. науч. конф. Рязань, 2008 и др.

практически "прозрачны", могут быть оценены с точки зрения научности, достоверности, результативности квалифицированными экспертами. Так, например, можно доказать, что те или иные рекомендации "открыто" демонстрируют некорректность к "не к своим", "общим" интересам "этой", а не "нашей" страны; лояльность к "своим" или пренебрежение к "чужим" ценностям; явно и латентно приветствуется влияние "невысоких" стандартов научно-интеллектуального, оценок делового, властного, управленческого. Это тем более существенно, что на основе выводов разрабатываются, например, программы промышленного и инновационного обновления, использования человеческих и трудовых ресурсов, оценивается потенциал активности населения, даются прогнозы роста (стагнации, снижения) отраслевого и территориального, производительности труда, объемов ВВП (ВВП), качества жизни; принимаются решения по проблемам продовольственной и коллективной безопасности, развития рынков, рабочей силы, уровня миграции...

Иначе говоря, на основе рекомендаций экспертных сообществ осуществляется выбор сценариев реформ и путей развития общества; финансируются масштабные антикризисные, отраслевые, территориальные и национальные проекты; решаются вопросы о бюджетах промышленной, научной и социальной сфер, науки, медицины, культуры и образования; меняются критерии воспитания, формы обучения, стандарты квалификации, модели управления, самоорганизации, реформирования и т.д. Результаты исследований способствуют выбору социальных приоритетов развития: либо оптимальных для разных слоев, классов, элит и своевременных на основе поддержки "лучших образцов" из всего того, что уже накоплено и доказало свою полезность; либо полярных, неизбежно ведущих к нарушению стабильности, недооценке принципов прагматизма, гуманности, партнёрства, сотрудничества, а в последующем – к неизменному углублению сугубо меркантильного, авторитарного, тоталитарного... На этой основе происходит трансформация духовных, культурных, нравственных ценностей и потребностей, традиций "образованности", профессиональной ответственности, патриотизма, толерантности, лояльности людей. Как следствие, вышесказанное ведёт к изменению мировоззренческих основ и иного, искажённого понимания места убеждений, труда, добра, порядочности в жизни человека; смысла качественного воспитания, образования, квалификации, ценности результатов работы каждого человека, предприятия, органа власти, управления или самоуправления для всех, всего общества.

Эти и другие факты формируют феномен социального – научного многомерного исследования "дерева целей", принципиальности выбора методологических, теоретических и эмпирических оснований, институциональных образцов, эталонных систем взаимодействий, функций, структуры и прочее как *проблемного поля институционального в системе образования*.

Проблемное поле институционального в системе образования, как, собственно и в любой области, сфере, включает примеры (образцы, эталоны) решения *проблем*, формирующих организационные, структурные, функциональные и иные *группы проблем*. Совокупность специально собранных автономных, смежных групп проблем создают *проблемные поля*, которые, как и группы, организуют из одного или нескольких множеств, уровней, связанных между собой межсубъектными и межобъектными взаимодействиями *пространства проблем (проблемные пространства)*: простые и сложные, иерархические и системные, комплексные и т.д.

Многие из учёных, специалистов связывают возникающие как "снежный ком" проблемы с многообразием ранее решаемых, но, в силу сложности и цикличности процессов общественного, неразрешенных окончательно, до рациональной полноты или вновь возникших, родственных (когнитивных) и видоизменённых, из-за сложности общественных явлений на рубеже до- и пореформенной России, до- и мирового кризиса. Проблемы в сферах воспитания, просвещения, обучения, профессионализации, связаны, например, с пониманием и оценкой уровня (качества, ступени) "образованности", эффективности систем организации и институционализации; с работой государственной и муниципальной служб; с мотивацией, стимулированием, нормированием и оплатой труда; с кадровой политикой и управлением, менеджментом человеческими, трудовыми ресурсами; с контролем деятельности разных категорий работников, предприятий, отраслей, территорий. Указанные вопросы настолько существенны для общественного развития, что стали объектом (предметом, примерами, проблемой) анализа в научных трудах и диссертациях, в учебниках и учебных пособиях (С.А. Банников, В.С. Буланов, В.В. Власов, А.Л. Гапоненко, А.Г. Дементьева, И.Б. Дуракова, П.В. Журавлев, В.Н. Иванов, В.В. Ишин, А.Я. Кибанов, А.А. Раздорозный, А.Ю. Слепухин, Б.В. Сорвилов, Л.И. Старовойтова, Г.М. Черкашин, Р. Штольберг, К. Эрроу, Т.Г. Яковлева, А.А. Якубович и др.).²²

²² См. сноску 16.

В целом и это широко известно, авторами констатируется, что дальнейшее развитие общества невозможно без анализа и интеграции различных форм, видов деятельности, согласования возможностей, регулирования и координации проблемных полей, институциональных образцов и эталонных систем разных отраслей, территорий. Указанное, например, требует установления государственного и гражданского контроля над качеством отношений, сферами труда и капитала, рынками труда, товаров и услуг; усиления статуса и влияния высшей школы – основного участника культурного, социального, формирования и развития профессионального. По сути кратко очерченных вопросов уточним, что посредством них описывается не только проблемное поле институционального в системе образования, но и государства – нулевого, первичного и интегрального уровней "дерева целей", включающего элементы единичного, группового.

Проблемы, поля, пространства, сети национального тесно связаны с общим – государственным институциональным – идеологией, экономикой, политикой, культурой, образованием, квалификацией, профессиональным. Они не только связаны между собой, но и созданы обществами, которые наследуют, сохраняют и транслируют принятые в обществе "правила игры", нормы и стандарты труда; периодически обновляют условия связей групп, коллективов предприятий, отраслей и территорий. Каждое поле имеет "своих" участников – организаторов, реформаторов, наблюдателей, исследователей, "согласных", "несогласных"... Обсуждаемые ими проблемы требуют изучения и сравнения, для чего и нужны образцы, эталоны.

Типичные, понятные, широко используемые или тиражируемые примеры отношений, связей закрепляются и передаются через поколения в виде фактов, знаний, информации; их трансляторами являются типы "*институциональных образцов*" – учреждений, предприятий, министерств, органов и формы "*эталонных систем*" взаимодействий, которые отражают сложившееся качество организации, структуры и функций общества.

В образцах и эталонах систематизируются, сочетаются аналоги опыта: одно-, двух- и многоуровневые отношения человеческого, трудового, организационного, структурно-функционального, управленческого. Они также изучаются как автономные и смежные, рекурсивные (однаправленные) и разнонаправленные, векторные, иерархические, комплексные. Самое главное заключается в том, что очевидно и сегодня не оспаривается: особая роль принадлежит носителям, управляющим, генераторам знаний – руководителям, специалистам, научным коллективам, работникам. Каждая из сфер, институтов общества имеют свои образцы и эталоны.

Институциональные образцы сферы образования – школы, колледжи, училища, институты, академии, университеты, аспирантуры, центры, курсы повышения квалификации, научные, экспертные советы, министерство, комитеты и т.д., организуют и управляют **эталонными системами** взаимодействий – порядков, правил, моделей, режимов, норм, стандартов, понятий, терминов и прочее как целостностей, комплексов или "условий игры", областей и сфер деятельности, отраслей и территорий государства.

Институциональные образцы и эталонные системы взаимодействий в образовании сосуществуют внутри проблемного пространства государственного, организуют проблемные поля понимания, доверия, взаимодействия в обществах. Через многоуровневую согласованность, взаимодополнение мировоззренческого, экономического, гео- и политического, культурного, интеллектуального, трудового и иного формируется, обновляется специфика национального и развития социального государства.

Институциональные образцы и эталонные системы сами рассматриваются как целое, целостность. Они являются носителями совокупности, систем знаний и информации; распорядителями ресурсов и их источников – природных, трудовых, образовательных, материальных, социальных. От них, частности, зависит выбор способов преобразования, обновление элементов – ценностей, потребностей, менталитета, доверия, понимания.

Результаты развития проверяются с помощью специальных институциональных образцов, контролирующих применение и результат исторически сложившихся, традиционных и вновь созданных эталонных систем, оценивающих эффект преобразования элементов и состояние ресурсов – интеллектуального, кадрового, квалификационного, профессионального... Среди широко признанных "институциональных образцов" и "эталонных систем" взаимодействий выделим лишь некоторые. Многообразии для полноты понимания проиллюстрируем несколькими разноплановыми примерами из опыта работы федерального центра, МЧС, налоговой службы.

Так, рассматривая МЧС, выделим широко используемый на практике термин "чрезвычайная ситуа-

ция": обстановка на определенной территории, сложившаяся в результате аварии, опасного природного явления, катастрофы..., которая может повлечь или повлекла... человеческие жертвы, ущерб здоровью людей...природной среде,... материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности людей". Термин (эталон) установлен в Типовом соглашении между Правительством РФ и правительствами иностранных государств о сотрудничестве в области предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций; одобрен Правительством РФ²³.

Существуют разные институциональные образцы и соответствующие им эталонные системы; они играют только им присущую роль. В зависимости от отрасли, территории, организации образцы, эталоны отражают характер сферы деятельности, особенности области применения как, к примеру, частных, общих, системных, многоуровневых. Часто на практике образцы дифференцируются, оцениваются, сертифицируются, "получают аккредитацию" по типу назначения, а эталоны, например, термины смежных областей применения – систематизируются, классифицируются.

Так, термин "чрезвычайная ситуация" представлен в разных сферах деятельности. Чрезвычайная ситуация, например, "в сфере обеспечения безопасности гидротехнических сооружений" – это "обстановка на определенной территории, сложившаяся в результате аварии гидротехнического сооружения, которая может повлечь... повлекла... человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или... природной среде, значительные материальные... потери и нарушение условий жизнедеятельности людей"²⁴.

Чрезвычайные ситуации "классифицируются в зависимости от количества людей, пострадавших в этих ситуациях, людей, у которых оказались нарушены условия жизнедеятельности, размера материального ущерба, а также... зон распространения поражающих факторов..."²⁵.

Важно отметить, что эти и другие сходные с ними термины не новы, они расширяют ранее имеющееся более общее *понятие* "чрезвычайное положение", которое "является временной мерой, объявляемой в соответствии с Конституцией СССР и настоящим Законом в интересах обеспечения безопасности граждан... при стихийных бедствиях, крупных авариях или катастрофах, эпидемиях,... а также при массовых беспорядках."²⁶

Уточним, что институциональные образцы и эталонные системы в государстве взаимосвязаны спецификой исторических обстоятельств, сложившимися механизмами социальной самоорганизации, их структурой и функциями, местом и ролью в обществе. Так, понятие, например, "чрезвычайное положение", вводимое в соответствии с Конституцией РСФСР и Законами "на всей либо на части территории РСФСР, означает особый... режим деятельности органов... власти и управления, предприятий,... организаций, допускающий... ограничения прав и свобод граждан и прав юридических лиц, а также возложение на них дополнительных обязанностей". Обратим внимание, что чрезвычайное положение является искусственной, "временной мерой"; оно "вводится исключительно в интересах обеспечения безопасности граждан и охраны конституционного строя..."²⁷.

В дополнение проиллюстрируем специфику образцов и эталонов с использованием научной методологии многомерного через другие примеры.

Пример 1. Среди "эталонных систем" выделим *правила, порядок* "экономической классификации расходов бюджетов государственных органов Российской Федерации", которые представлены "группировкой расходов бюджетов всех уровней по их экономическому содержанию".²⁸

Пример 2. "Экономическая основа местного самоуправления" – может рассматриваться как *модель*, которую "составляет муниципальная собственность, местные финансы, имущество, находящееся в государственной собственности и переданное в управление органам местного самоуправления, а также в соответствии с законом иная собственность, служащая удовлетворению потребностей населения муниципального образования".²⁹

Пример 3. "Экспорт товаров" – *порядок*, "таможенный режим, при котором товары вывозятся за

²³ Постановление Правительства РФ от 30.04.97 № 516. Ст. 1; СЗ РФ от 1997 № 20. Ст. 2314.

²⁴ О безопасности гидротехнических сооружений : федер. закон от 21.07.97 № 117-ФЗ. Ст. 3; СЗ РФ от 1997 № 30. Ст. 3589.

²⁵ Положение о классификации чрезвычайных ситуаций : утвержденное постановлением Правительства РФ от 13.09.96 № 1094, п. 2; СЗ РФ от 1996 № 39. Ст. 4563.

²⁶ О правовом режиме чрезвычайного положения : закон СССР от 03.04.90 № 1407-1. Ст. 1; Ведомости СНД СССР и ВС СССР 1990 № 15. Ст. 250.

²⁷ О чрезвычайном положении : закон РСФСР от 17.05.91 № 1253-1. Ст. 1, Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР, 1991, № 22. Ст. 773.

²⁸ О бюджетной классификации : Федер. закон от 15.08.96 № 115-ФЗ, Ст. 6; СЗ РФ 1996 № 34, т. 4030.

²⁹ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : Федер. закон от 28.08.95 № 154-ФЗ. Ст. 28; СЗ РФ 1995 № 35. Ст. 3506.

пределы таможенной территории РФ без обязательства об их ввозе на эту территорию".³⁰

Пример 4. "Эмигрант" – стандарт гражданского состояния: "мигрант, выезжающий с территории государства проживания, в том числе: 1. граждане России, переселяющиеся по различным причинам в другие страны на постоянное или временное проживание; 2. лица из числа признанных в установленном порядке беженцами или ранее прибывших на территорию Российской Федерации и получивших временное убежище, выезжающие с территории России на место жительства в другие государства; 3. граждане бывшего СССР, проживающие на территории РФ".³¹

Стандарт предполагает автономные термины, которые связаны контекстом многомерного или гражданским состоянием эмигрантов, как, например: "выезжающие", "беженцы", "транзитные", "нелегальные" и т.д.

Выборочная иллюстрация разноплановых, но имеющих общую институциональную основу образцов и эталонных систем взаимодействий характеризует особенность их становления, видоизменения, затрагивает многообразие проблем, их сторон и влияний на человека, среду и государство.

Применение образцов и эталонов по разному изучаются и оцениваются учеными, имеющими схожие, но разноценностные потребности, взгляды, позиции, человеческие качества и научные интересы, близкие или непохожие (до несоответствия систем координат, противоречивости) системы критериев и оценок, норм, стандартов исследовательского, рационального.

Подтверждение тезиса находим в традициях и новых формах "понимания": образцы, эталоны описываются разными наборами фактов, характеристик и особенностей; они включены в разные системы взаимодействий или конфронтации, протеста, каждая из которых имеет собственное "дерево целей", ценностей справедливого, неравного и т.д. Наличие образцов, эталонов закрепляется в законодательстве, высоко ценится или, наоборот, не замечается, игнорируется разными социальными слоями, классами, элитами; общественными, государственными и политическими лидерами. Тем не менее их анализ необходим, потому что через них идёт естественное обновление качества социальной (само)организации, функций и структур общества; каждая из оценок институциональных образцов и эталонов взаимодействий, их роли и значения адекватна социальным реалиям.

Обобщая укажем, единство целого (образцов, эталонов, элементов, систем, полей, пространств) устойчивее потому, что "организация" – это в "некотором роде большее", чем "просто" группа, совокупность.

С другой стороны, если перемены не приводят к усилению характеристик, свойств элементов или устойчивости системы, то на следующем этапе развития общего, сложного, системного происходит либо стагнация, деформирование и постепенное разрушение, либо, при благоприятных условиях – толчок к обновлению элементов, связей. В этой связи организации – системы, которые не меняются вне функционального, структурного, управленческого, образовательного, вне образцов и эталонов институционального.

Особое значение в понимании места в обществе институциональных образцов, эталонных систем и процессов самоорганизации; для выбора методологии исследования, способов изменения и развития, принадлежит классической *теории организаций (организационного)*, которая опирается на труды А. Смита (труд "Богатство наций") и А. Богданова (сочинение "Всеобщая организационная наука", где изложена идея и концептуальные положения науки об общих принципах организации – технологии).

Значительный вклад в обобщение и развитие положений теории внесли представители классической и неоклассической школы, общей теории систем, управления и др. (Р. Акофф, Л. Берталанфи, Дж. Черчмен, Ф. Эмери, Дж. Форрестер, П. Друкер, М. Вебер, Б.З. Мильнер, Г. Минцберг, Ф. Тейлор, Г. Форд, А. Файоль, Г.Л. Азоев, А. Богданов, О.С. Виханский, Е.Г. Гинзберг, Д.М. Гвишиани, В.Г. Подмарков, А.И. Пригожин и др.)³².

В общем виде *под организацией* понимается упорядоченное состояние элементов целостности или процесс по их упорядочению в целесообразное и функциональное организованное рациональное единство – "систему".

³⁰ Таможенный кодекс Российской Федерации от 18.06.93 № 5221-1. Ст. 97; Ведомости СНД РФ и ВС РФ 1993 № 31. Ст. 1224.

³¹ Федеральная миграционная программа на 1998 – 2000 годы : утврж. постановлением Правительства РФ от 10.11.97 № 1414; СЗ РФ 1997 № 47. Ст. 5406.

³² Подмарков В.Х. Социальные проблемы организации труда. М., 1969; Гвишиани Д.М. Организация и управление. М., 1972; Пригожин А.И. Организации: системы и люди. М., 1983; Он же: Современная социология организаций. М., 1995; Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М., 1991 и др.

Богданов А., Р. Акофф, Дж. Гелбрайт, М. Вебер полагали, что происходит борьба организаций через упорядоченность, рационализацию элементов, образцов, систем человеческой, трудовой деятельности. Побеждает тот образец, у которого организационная, структурно-функциональная, управленческая и другие составляющие более устойчивы и совершенны – сформированы на основе сложного объединения, например, образцов, эталонов и взаимодействий, элементов, частей и систем, функций, структур.

Специально выделим: *функционирование, функции, функциональность* как: 1) способы взаимодействий, изменения при которых в одних элементах приводят к изменениям в других; 2) зависимости, стандартизированные, целенаправленные взаимодействия, обусловленные нормами; 3) роли, выполняющие обученные *субъекты* – группы, коллективы, профессиональные и другие сообщества, союзы; и *объекты* – предприятия, организации, учреждения, министерства, органы различных уровней и ветвей власти, управления, самоуправления, отраслей, территорий и государства.

В отечественной и зарубежной науке хорошо известны работы, связанные с классификацией организационных структур (Е.Г. Гинзберг, Б.З. Мильнер, И.Н. Герчиков и др.); с особенностями функционирования организаций (Г.Л. Азоев, О.С. Виханский, А.А. Градов и др.) и методами их изучения – *функционального (структурно-функционального) анализа*.

Особенности методологического и теоретического обоснования, рационализации организационного и структурно-функционального состоит в единстве, объединении взаимодействий, в выборе элементов и установлении, изучении их места, роли, связей, которые как, например в любой из общественно-экономической формаций, влекут формирование (создание) других элементов, их частей и, наконец, обновление, видоизменение или рождение новой системы (Г. Гоббс, Б. Спиноза, К. Маркс, Ф. Энгельс, Э. Дюркгейм, Б. Малиновский, К. Дэвис, Р. Мертон, Т. Парсонс и др.).

Исходная специфика описана Э. Дюркгеймом и его последователями.

Сравнивая функциональный анализ с каузально-историческим (причинным) подходом, требовавшим для объяснения явлений установления причин и их связи, многие ученые используют разные методы, дополняя их анализом причинного: возникновения, выбора условий и рационализации социального взаимодействия (Б. Малиновский, А. Радклифф-Браун).

У социолога Р. Мертона, который ввёл термин "дисфункция" выделены постулаты функционального: 1) единства, например, сферы, отрасли, общества, системы и пр., 2) универсального функционализма; все явления многообразны и пр., 3) необходимости, целесообразности, системности...

Другой социолог – Т. Парсонс, дополняя систему постулатов Р. Мертона, предложил трактовку характеристик структурно-функционального. По Парсонсу, любая системная модель имеет две "оси ориентаций". Первая – "внутренне→ (←) внешняя". В этой оси система ориентируется либо на внешние, либо на внутренние условия, факторы. Вторая ось – формирует "инструментальное→ (←) консуматорное" поле. Здесь применяется ориентация либо на сиюминутные проблемы, либо на ценности и цели.

И в том и другом случае, в том или ином виде организационное, структурно-функциональное, общественно-экономическое и институциональное взаимосвязаны, взаимопричинно; особенности анализа учитываются в различных теориях, использующих принципы системного исследования, интегрального, синергетического, комплексного взаимодействия и пр.

Интерпретируя на основе применения методологии многомерного, уточним: постулаты, с одной стороны, не несут в себе ничего специфически нового, напоминают о биотехнических или "биологических→ (←)технических", "финансово→ (←)промышленных", "инвестиционно → (←) производственных" и других системах. С другой – с помощью постулатов Мертона и Парсонса описываются характеристики сложных многосекционных "организаций→ (←) систем" и их специфика. Такие, например, как организационно-структурное, структурно-функциональное; организационно-структурно-функциональное: проблемное поле (пространство), социальная общность, взаимозаменяемость систем, деятельное сотрудничество, справедливое (неравное) партнёрство, стабильные (неустойчивые) условия, социальное движение – изменение, развитие или, например, демократизация, дифференциация, интеграция, глобализация.

Современные общества, их государственные и социальные институты достигли определённого уровня сложности и унификации, который располагает разнообразием информационных, образовательных и управленческих возможностей, технических средств и производственных технологий, инструментария, обеспечивающих самоорганизацию, функционирование и структурирование групп, сообществ людей, иерархий проблемных полей (пространств, сетей) человеческого, трудового, делового,

творческого...

Управление (самоуправление), менеджмент (самоменеджмент) человеческими, трудовыми ресурсами (работниками, персоналом, кадрами, служащими) берёт начало с самоорганизации. Это вызывает необходимость координации деятельности, опирающейся на теоретическое изучение основ руководства и понимание **сферы управления** вообще и, в частности, техник, процедур, моделей **управления персоналом** – администрирования.

Развитию этих направлений в Великобритании, начиная со второй половины XIX в., способствовала деятельность, движение за улучшение условий труда промышленных рабочих. История становления сферы показывает, что в качестве причины рождения науки управления, менеджмента преобладали факторы потребностей, целей, ценностей и менталитета людей в процессе труда. На первом этапе группа предпринимателей-филантропов, движимых стремлением к улучшению условий, создавали программы изменения, организации физического труда, среды, работы, занятости, качества жизни... На втором этапе – в период Первой мировой войны, страны Европы и США столкнулись с острой нехваткой рабочих и, не менее серьезной проблемой, – необходимостью в короткие сроки поднять производительность труда и увеличить объёмы выпуска продукции. В это время правительства многих стран поощряли исследования в области трудовых отношений: "работодатель – работник, служащий", "собственник – управляющий, менеджер", "человеческий, трудовой фактор – предприятие".

Третий этап развития связан с осмыслением выводов исследований и новым пониманием проблемного поля (пространства), которое сегодня получил название "**управление человеческими ресурсами (HRM)**". Этот этап обуславливает рождение специальных подходов и становление особой роли научных методов **управления и менеджмента** организаций, отраслей, специальных сфер деятельности, работников, персонала. Этап характеризуется появлением в 30 – 40-х гг. XX в. классических теорий управления, интеграцией менеджмента в круг академических, социальных наук.

К началу 60 – 70-х гг. прошлого века в рамках базовых теорий организации, управления, организационного поведения стали выделяться отдельные теории, направления, дисциплины, специализации и оформляться как научные, например, теории интерактивного и рационального управления, бихевиористические, мотивации и пр.; направления и специализации государственного регулирования и социального управления, управления человеческими и трудовыми ресурсами, кадровой политики и кадрового менеджмента, управления персоналом и пр.; дисциплин и учебных программ прогнозирования и планирования, стратегического управления, институционализации, регионального, городского и муниципального менеджмента, организации и нормирования труда со специфическими объектами и предметами.

Например, сегодня кадровая политика, делопроизводство, управление персоналом, кадровый менеджмент, государственное и муниципальное управление, организация труда и другие, принятые в них принципы, методы, модели, технологии применяются для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников различных областей знания и отраслей деятельности; учитываются в методах отбора, рекрутмента (рекрутинга) работников, мотивации, стимулирования, нормирования, оплаты труда кадров, персонала, служащих, организаций.³³

Каждое из проблемных полей (пространств) характеризуется особенностями социального, включает влияние факторов внешнего и внутреннего: экономики, политики, культуры; потребностей, ценностей, менталитета, отношений, взаимодействий, связей и пр. Один из важнейших факторов – взаимодействие институциональных образцов и эталонных систем, которые определяют в целом состояние проблемных полей (пространств); их влияние связано с обучением человеческого капитала, использо-

³³ Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя – практика. М., 1991; Щербина В.В. Средства социологической диагностики в системе управления. М., 1993; Пылки А.В. Профессиональный выбор и отбор персонала управления. М., 1996; Сиверцева Н.Л. Высшее образование как социальный институт и фактор социализации человека : дисс. ... д-ра филос. наук. М., 1996; Граждан В.Д. Государственная служба как профессиональная деятельность. Воронеж, 1997; Кобилев А.Г. Закономерности жизнедеятельности города в переходной экономике: опыт, проблемы, пути совершенствования : дис. ... д-ра социол. наук. Волгоград, 1999; Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке : учеб. пособ. М., 2000; Блинов А.О., Василевская О.В. Искусство управления : учеб. пособ. М., 2001; Архипова Н.И., Седова О.Л. Менеджмент (Управление персоналом) : учебно-методический модуль. М., 2003; Хренков В.П. Профессионализм и управленческая культура муниципальных служащих: социологический анализ : автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2003; Гусов А.З. Трансформация социальных обязательств государства в условиях рыночных реформ., Вязигин А.Е. Подбор, оценка и аттестация персонала в сфере торговли и услуг. М., 2005; Гусов А.З., Воеводина И.В., Кувакова И.М. Делопроизводство в кадровой службе : учебная программа. М., 2007; Бергер Д., Бергер Л. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда. М., 2008; Стадник А.М. Оценка персонала. М., 2008, Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособ. М., 2009 и др.

ванием трудового ресурса, квалификации, профессионализации. Здесь особую роль играет решение проблемы рационализации подходов к управлению и менеджменту процессами познания, институционализации, обучения, труда, которые изменяются, обновляются, совершенствуются и заменяются в зависимости от исторического этапа, уровня понимания национальных, отраслевых, территориальных и иных особенностей, специфики управления.

Вывод

Социальные институты, сферы, системы государства, управления и образования оказывают определяющее влияние на человека, общество. Потребность в социальных институтах объективна; каждый социальный порядок опирается на процессы институционального в образовании, закономерный итог которых сконцентрирован в образцах и эталонах государства.

Процессы обучения, труда, взаимодействия включают деятельность по разделению и кооперации, организации и функционированию, интеллектуализации и институционализации, управлению и менеджменту. Посредством них меняются характеристики, свойства и особенности элементов, частей и систем общества, рационально (или нет) используются образцы и эталоны, которые соотносятся, дополняют или противодействуют, мешают взаимодействию людей, органов власти, управления и самоуправления.

4. СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ И МЕНЕДЖМЕНТА (САМОУПРАВЛЕНИЯ, САМОМЕНЕДЖМЕНТА) В СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Исследования организации, процессов институционализации и структурно-функционального в системе образования был бы не полным без изучения условий и даже малодостоверным без учёта особенностей (само) управления и менеджмента (самоменеджмента) социального. Общеизвестен факт, что процессы институционализации, идущие в различных сферах общественной жизни, затрагивают взаимодействия систем разного уровня, состояния, назначения: экономических, политических, культурных, социальных; производственных, технических, технологических; человеческих, трудовых, научных, отраслевых, территориальных. Также очевиден и другой факт: эти процессы объективно взаимосвязаны, что требует уточнения условий, факторов стабильного развития, рационализации проблемных полей (пространств, сетей), принятия решений и создания, выбора моделей (само)управления и менеджмента (самоменеджмента).

Рационализация взаимодействий разных сторон социального с точки зрения методологических и теоретических основ рассматривается учёными, специалистами как специфика научно-практических достижений. С такого роля спецификой знакомит положение, например, доктрины Б. Уорфа: "структуры языка определяют практики мышления, стандартный инструментарий управленческой деятельности определяет ее стиль. Использование... баз данных..., экспертных систем... принятие решений на основе комплексного анализа значительных информационных массивов исключает произвол... В конечном же счете открываются возможности подлинной рационализации человеческой деятельности, ее освобождения... и вывода за пространства продуцирования волюнтаристских решений".³⁴

Управление, менеджмент, процессы самоорганизации, развития, институционализации в системах государства и образования взаимосвязаны.

Особенность состоит в специфике взаимовлияния, взаимопричинности: выбора фактов, способов сбора и анализа информации, практики работы.

Специфика отражает характер межсубъектных (межобъектных) взаимодействий; наблюдается на разных стадиях, уровнях общественного, транслируется через проблемные поля (пространства, сети)

³⁴ Голдторп Дж. Причинность, статистика и социология // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11 "Социология" / РЖ РАН ИНИОН. М., 2003. № 1. С. 21–22; Кувакова И.М. Исследование социально-политической самоорганизации: устойчивость жизнеспособных изменений цивилизации планеты как целостности // Российское предпринимательство: история и современность : матер. IV Междунар. межвуз. науч. конф. М., 2008. С. 106–107; Яковлев Л.С., Тарская О.Ю. Проблематизация концепта "электронного правительства" в пространстве реформы образования (региональный уровень) / Сорокинские чтения. Отечественная социология: обретение будущего через прошлое : тез. IV Всерос. науч. конф. Рязань, 2008. С. 394; Наука и образование как факторы устойчивого антикризисного развития : матер. междунар. конф. 29 апр. – 5 мая. Флоренция, Болонья (Италия), 2009 и др.

образовательного, профессионального, информационно-коммуникационного. Обобщающий результат их взаимного влияния, причинности проявляется в трансформации частного и группового, коллективного и общего; отраслевого и территориального, государственного и мирового. Вышесказанное организует, реформирует, перепрофилирует способы профессиональной деятельности на основе научно-технического и технологического прогресса, с учётом инновационных, производственных, образовательных достижений развитых стран и всего мирового сообщества. Указанное ведёт к изменению (повышению) роли человека и его способностей, к расширению взаимодействий и возможностей партнерства, обмену знаниями и ресурсами, опытом, к росту **государственной инфраструктуры** и ценности, цены решений, наконец, к оценке взаимопомощи в области управления, менеджмента, которая использует достижения научного, образовательного.

Особенностью современных систем управления является то, что разрыв между сложностью технической среды и возможностями (способностями, умениями, знаниями) человека быстро увеличивается, принимая характер лавинообразного и, казалось бы, непреодолимого. Дело в том, и этот факт констатируют учёные, что общая культура, профессионализм и знания руководителей, управляющих, работников (это касается не только России, но многих стран мира) не соответствуют, к сожалению, требованиям момента, вызовам времени, условиям, угрозам среды, а потенциал их научного, методологического и теоретического, инновационного, морального, нравственного и этического весьма далеки от идеального. Этот полученный на практике результат является специфическим свидетельством, характеристикой условий и, одновременно, требованием объективной реальности, изменение которой предполагает выбор и следование лучшим образцам, эталонам научного (само)управления и менеджмента (самоменеджмента); примером принятия и реализации решений, предупреждению негативных последствий, выбору вектора самоорганизации и позитивного развития.

Многообразие составляющих общественной жизни, образцов, эталонов, обусловленных ими условий, возможностей, инфраструктуры государства – есть совокупное богатство общества, "социальные факты" которого – причины, факторы, национальные особенности взаимодействий и их специфика влияют на создание, воспроизводство благ. Благо, богатство передаётся через формы, типы профессиональной деятельности, труда (работы); их результатов, продуктов, товаров и услуг. Помощь в этом процессе оказывают обучение, "подлинная рационализация деятельности", координация и управление **континуумом изменений** – непрерывным усовершенствованием и развитием достигнутого в ходе институционализации.

Управление (менеджмент) и контроль институциональных образцов и эталонных систем взаимодействий проблемных полей (пространств, сетей) общества способствует социальному движению, успешности реформ.

Научное управление и менеджмент в любой области деятельности связаны с принятием решений; осуществляются в соответствии с уровнем понимания и развития человека, учёного сообщества, государства. Опираются на итоги доказательного выбора, оценки и обобщения достижений традиционного, современного и инновационного; на апробацию примеров социальной самоорганизации, образцов, эталонов взаимодействия и функционирования органов власти, управления, самоуправления государства.

Управление, менеджмент и решение – это вмешательство в однородную (или нет) совокупность (группу) проблем: отношений и связей, элементов и частей, субъектов, объектов и систем социальной реальности. Это последовательность успешных или не очень, своевременных и запаздывающих, обоснованных и волюнтаристских актов изменения, рационализации. В любом акте принятия решений учитываются возможности разных институтов общества, специфика действующих и новых правил, порядков, норм; реализуются аналоги создания "дерева целей", взаимодействий, опыта постановки, согласованного или рассеянного выбора, которые соответствуют созданным условиям, уровню квалификации тех, кто исполняет и контролирует действия, оценивает ситуации привычного, неустойчивого, отклоняющегося от норм (инверсоментального) или нарушающего порядок.

Правила, порядки, нормы выбора и обоснования актов принятия решений – это либо сохранение, либо изменение (само-, видо- и пр.) элементов, частей и систем государства, управления и образования. Принятие и реализация управленческих решений в сфере образования связаны с корректировкой существующих образцов, эталонов, "порядка вещей"; с расширением возможностей и углублением качества профессионализации, например, программ повышения квалификации руководителей и работников. Вы-

бор подходов к исследованию, моделей (само)управления и менеджмента (самоменеджмента), принятие, обоснование, реализация и контроль решений реализуется на основе образовательного, точнее тех итоговых выводов и рекомендаций, которые формулируются по результатам анализа: прогнозного, стратегического, планового, тактического, оперативного, ситуационного, структурно-функционального и иного характера.

Принятие решений в области (само)управления, менеджмента (самоменеджмента) системы образования связано с особым значением информации, знаний и влияния способов научного исследования; опыта заимствования, рационализации и реформ практики профессионального; развития отраслей и территорий, контроля за жизнедеятельностью населения, результатов конкурентной борьбы, лидерства и авторитета страны в мире.

Хорошо известно, что управление и менеджмент (самоуправление, самоменеджмент), принятие и реализация решений обусловлены масштабом, скоростью самоорганизации профессиональных сообществ и населения. Они обуславливают возможности развития разных форм социальной жизни и устранения противоречий, конфликтов, изучающихся как простая и сложная группы проблем, проблемное поле (пространство, сеть). Так, многие заимствования, варианты решений, способы управления и менеджмента – всего самого лучшего из общеизвестной практики жизнедеятельности или опыта межсубъектного (межобъектного) взаимодействия коллективов и организаций, отраслей и территорий, сообществ и государств – опираются на успехи хорошо образованных людей, имеющих высокий профессиональный статус, на широкие возможности экспертных и консультационных сообществ, общепризнанных и работающих не только в разных сферах, институтах, областях деятельности, но и во многих странах мира. Накопленный ими за многие годы арсенал практических решений, подходов, стратегий, сценариев, позволяет с высокой вероятностью и достоверностью утверждать, что сегодня доступно вмешательство в реализацию проектов любого уровня, ступени организационного, институционального, функционального, образовательного, структурного, государственного.

В общественной жизни страны и мира достаточно примеров, как постепенно или резко меняется – повышается или снижается достигнутый уровень социализации, качества и продолжительности жизни, степень научного, квалификационного, профессионального, среди "продуктов" которых изменение набора товаров, услуг, роли и места образования. Достижения научного, выводы, результаты исследований и принимаемые на их основе проекты, программы транслируются через особого склада людей, кто по долгу службы, работы или по праву, делегированному народом, принимают судьбоносные решения: ученых, специалистов, руководителей, работников предприятий, отраслей и территорий, органов власти и управления (самоуправления), гражданских и социальных институтов, государства.

Научные системы знаний, банки данных, научно-технические базы информации открытого и закрытого доступа тиражируются и преобразовываются в доступные пониманию факты социального через разное качество или уровень профессиональной деятельности, характеризующие степень относительной независимости (самостоятельности), общественной востребованности, научно-практической значимости и статуса сферы образования, а также значительного числа тех, кто работает в самой высшей школе.

Уровень, качество, степень профессионального обусловлен результатами интеллектуального развития человека, который использует высокие достижения образовательного, деятельного, научного, общественного.

Уровень, качество профессионального прогнозируется и планируется; им управляют и его контролируют, оценивают, корректируют, регулируют; общая координация связана с процессами институционального в обществе.

Профессиональное (профессионализм) – это качество (уровень, степень) овладения индивидом специальностью, мастерством в профессии.

Профессия рассматривается как "устойчивый и относительно широкий вид трудовой деятельности, ... предусматривающий определенную совокупность теоретических знаний, практического опыта и трудовых навыков и определяемый разделением труда... его функциональным содержанием".³⁵

Профессиональное закрепляется рамками законодательно-правовой и деятельно-квалификационной регламентации; фактами общественного признания способностей, навыков и выполнения определенно-

³⁵ Социологический энциклопедический словарь / ред-коорд. Г.В. Осипов. М., 2000. С. 276.

го набора функций в соответствующих структурах государства; участием во взаимодействиях самостоятельных (относительно независимых) институтов общества, специализированных предприятий, учреждений. При этом, функционирование сфер общественной и производственной жизни, науки, искусства и культуры, гражданских, профсоюзных и других организаций связано не только с общей эрудицией, пониманием особенностей исторических и социальных условий, но и с профессиональным владением специальными знаниями, выбором жизненной позиции, использованием демократических прав, свобод, возможностей, ответственностью. Например, с пониманием проблем и особенностей взаимодействия (противоречий, конфликтов) разных социальных слоёв, классов, элит; с анализом специфики трудовой, предпринимательской деятельности, государственной службы, демократического представительства в органах власти и управления; с участием в выборах – "избираться и быть избранными", разделять (или уклоняться) от ответственности и контроле за принятием законов, обоснованных (или нет) решений в сферах *управления, менеджмента*.

Традиционное понимание *управления* предполагает, что это явление может рассматриваться как феномен социального; термин сложен, неоднозначен, одновременно сосуществует со множеством проблемных полей (пространств, сетей), самоорганизующихся или кем-то, под влиянием организуемых субъектов и объектов, элементов и частей систем разных уровней, направлений, векторов, осей движения, например, частного, коллективного, массового; изменений, видоизменения, развития структурного, функционального, инструментального, интеграции, глобализации... Если, к примеру, изучать вектора "изменений" или "развития", то очевидно, что они имеют в чём-то сходные оси и проблемные поля, распространяют своё влияния на соседние, смежные пространства, характеризуются некоторыми признаками сходства, совпадения (тождества) и различий. Сходство (совпадение) заключается в том, что поля, векторы, оси отражают либо любые изменения и связанные с ними события, либо состояния систем и условия вообще, применительно к предприятиям, отраслям, территориям, человеческим и трудовым ресурсам, организации, конкуренции, экономике, труду, персоналу, мотивации и пр.; а различие – несовпадение чаще связано с определённым уровнем количественных и качественных перемен – в сторону улучшения, усовершенствования, прогресса или наоборот.

С конструкциями такого рода знакомят труды, работы, учебники П. Друкера, Э. Мэйо, Ф. Тейлора, С. Томпсона, А. Файоля, Д. Эванса, М. Квэка, Р. Штольберга, Р. Шмаленци, Д. Иоффе, В.В. Баранова, А.О. Блинова, В.Б. Бычина, О.В. Василевской, А.В. Глуховой, С.А. Дятлова, С.А. Богаченко, Ю.Ф. Елизарова, В.Н. Иванова, С.Д. Ильенкова, В.В. Щербина и др.³⁶

В "широком" смысле "управление" или его проблемное поле связано с функциями организмов, систем различной природы; с работой (трудом, занятостью) и трудовыми ресурсами, обеспечивающими согласованное расходование и воспроизводство организационных, физических, интеллектуальных, морально-нравственных, духовных и других свойств, способностей, знаний, информации, опыта. В "узком" понимании, это например, – функция, разрешающая проблемы и обеспечивающая устойчивость структуры; структура поддержания режима деятельности, реализации целей, программ; порядок, режим соседства или "наложения" проблем, полей... Все подходы изучаются как самостоятельные, автономные и совокупности разных, соседних, смежных в одном или едином проблемном поле, пространстве и пр.; как имеющие одинаковые и разные образцы, эталонные системы, единичные, множественные, одно- и разнонаправленные вектора, оси.

Термин "менеджмент" ("menedgment") американский и переводится на русский язык как "управление". Понятия "менеджмент", "самоменеджмент" быстро вошли в научный обиход и словарный запас с начала XIX в., расширив содержание и усложнив пониманием используемых ранее терминов "коорди-

³⁶ Штольберг Р. Социология труда. М., 1982; Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М., 1991; Леонтьев В.В. Экономическое эссе. М., 1990; Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда : учеб. пособ. ; под ред. проф. А.И. Рофе. М., 1998; Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке : учеб. пособ. М., 2000; Веснин В.Р. Менеджмент персонала. М., 2000; Римашевская Н.М. Качество человеческого потенциала и современной России // Безопасность Евразии. 2004. № 1; Баранов В.В. Процессы принятия управляющих решений, мотивированных интересами. М., 2005; Богаченко С.А. Чему не учат в российских школах бизнеса. М., 2006; Елизаров Ю.Ф. Экономика организации. М., 2006; Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда. М., 2007; Зороастрова И.В., Розанова Н.М. Микроэкономический анализ: задачи и ситуации. Ростов н/Д, 2007; Басовский Л.Е. Прогнозирование и планирование в условиях рынка : учеб. пособ. М., 2008; Девид Эванс, Ричард Шмаленци. Код катализатора стратегии прорыва в современном бизнесе. С-Пб, 2008; Квэк М., Иоффе Д. Дзюдо-стратегия: как сделать силу конкурентов своим преимуществом. СПб., 2008; Колосова Р.П. Василюк Т.Н. Артамонова М.В. Луданик М.В. Экономика персонала : учебник. М., 2009; Раздорожный А.А. Организация производства и управление предприятием : учебник. М., 2009 и др.

нация", "регулирование", "руководство", "командование", "администрирование", "управление", "самоуправление". Сначала учёные полагали, что они являются синонимами, потом использовали их как аналоги в определённых ситуациях. Но, как оказалось на практике, эти понятия не в полной мере совпадают, чаще не синонимы: у каждого из них собственное назначение и сфера действия; сосуществуя самостоятельно или взаимодействуя в автономных, смежных, пересекающихся и "смешенных" проблемных полях они оказывают синергетический эффект.

Термин "управление" применяется к разной природе человеческой, трудовой деятельности (например, управление автомобилем, людьми, предприятием, государством); к органам власти, подразделениям и организациям, предприятиям и учреждениям, отраслям и территориям. Современная трактовка понятий "менеджер", "менеджмент", "самоменеджмент" отличается от популярных прежде, тиражирующихся термин как "управление", "самоуправление". Если говорить кратко, то "менеджмент" рассматривается как специфическое направление, "особый жанр", инновационный способ (Ф. Тейлор) практической управленческой деятельности. Термин отличен от, *во-первых*, широко известных типов управленца, например, собственник в позиции управляющего, администратор, руководитель, директор, линейный служащий и др.; *во-вторых*, функциональных специалистов, работников не инновационной направленности, к примеру, бухгалтер, экономист, финансист, помощник-референт и пр.; *в-третьих* – тех специалистов, которые не занимаются по роду функциональных обязанностей (области деятельности) такими процессами управления как мотивация, стимулирование, самоорганизация, обучение, повышение квалификации, выбор ценностей, приоритетов, способов целеполагания, стратегий и тактик взаимодействий, вопросами конкуренции, контролем рынков и оценкой труда, воспроизводством и усовершенствованием деятельности.

Совпадение понятий "управление" и "менеджмент" проявляется через применение аналогичных или близких подходов к исследованию, принципов, моделей; в использовании похожих функций при работе в соседних или одинаковых (одних и тех же) структурных подразделениях, например, органов различных уровней и ветвей власти, управления, самоуправления. В связи с этим формируются подходы к управлению и менеджменту. Они учитывают разнообразие понимания частной и общей причинности, доверия, уровней или ступеней иерархии; типов, форм деятельности; количество и качество ресурса, с которым приходится работать; характер социальной самоорганизации, специфику процессов институционализации; особенности делегирования полномочий и контроля функций, факторов и фактов взаимодействий, стилей управления, форм социализации, сотрудничества, взаимопомощи, партнерства, солидарности. Во многих подходах учитывается влияние ценностей, ментальности, приоритетов, целей; предполагается выбор стратегических, тактических, оперативных или ситуационных способов их достижения; предусматривается обучение, повышение квалификации, возможности карьерного роста; используется проведение тренингов, формирование корпоративной, деловой культуры, выбор образцов "типов поведения" руководителей, управляющих и (топ)менеджеров, эталонов (правил, норм, пр.) их взаимодействий с работниками; усовершенствование методов, моделей мотивации, стимулирования, нормирования и оплаты труда, отбора персонала, аттестации, аккредитации и т.д.

Усилия и выбор участников зависят от обучения, навыков воспроизводства, а, при необходимости, обновления правил, порядков, норм; от результативности деятельности субъектов, взаимосвязи объектов и систем, институтов общества. Результат связан с организационной и структурно-функциональной устойчивостью, рыночной эффективностью работы предприятий, отраслей, территорий. С другой стороны, специфика полученных знаний обуславливает усиление и развитие способностей к поиску, изучению, специально сформулированного под решение определённого круга задач, массива фактов, информации и разницу в социальном назначении управляющих и менеджеров. И те и другие в разной степени участвуют в многостороннем анализе, выборе и обосновании стоящих перед обществом, миром проблем, в принятии и реализации, например, управленческих решений по обновлению производственно-экономических условий. Их склонность (или её неявное выражение) проявляется в сходстве и различиях по отношению к выбору и проведению политики: государственной, социальной, кадровой. В *одних случаях*, это связано с использованием потенциала, например, управляющих как "руководителей", "директоров", "президентов", "министров", "администраторов высшего звена" и пр.; в *других* – очевидно преимущество менеджеров, в том числе по управлению человеческими и трудовыми ресурсами, для консультирования, бизнес-планирования, рекрутмента (рекрутинга), управления персоналом, кадрового

менеджмента, функций органов местного самоуправления, самоменеджмента, карьеры и т.д. Иногда, *в-третьих*, например, и тех и других, как в "кадровом резерве Президента РФ", в эксперименте с "правительством дублеров" Москвы или на встречах стран "G8", подготавливаемых для реализации проектов национального, социального, государственного, мирового; координации и регулирования рынков услуг, рабочей силы и т.д.

Менеджеры в большей степени, чем управляющие, готовы к изменениям, генерированию новаций, выбору оригинальных или нестандартных способов обучения, труда; их специально обучают ставить и решать задачи неординарного целедостижения; поиску инвесторов, спонсоров, к созданию новых форм сотрудничества, например, социального партнёрства.

Управляющие выделяются способностями к строгой, точной, рациональной функциональности, самоорганизации, к более широкому видению преимуществ перспективного, долгосрочного, склонностью к решению вопросов в сложных сетях, вариативных проблемных пространствах; в комплексе с использованием ресурсов, активов разной природы, состояния: человеческих, трудовых, финансовых, научных, технических, социальных.

Менеджеры в некоторых случаях лучше управляющих ориентируются в стратегиях будущего, особенно связанных с условиями дефицита, рисков, общественной неустойчивости, реформ, к примеру, неопределённости гарантий, мер антикризисного изменения, мероприятий неконфликтного регулирования, политических, выборов, PR, СМИ и иных технологий.

Практические взаимодействия управляющих и менеджеров, уровень (качество, ступень) их профессионализации есть естественное продолжение изменений – от развития навыков, квалификации и опыта самоорганизации до взаимовыгодного сотрудничества, эффективного решения проблем, участия в реформировании общества по аналогии, например, с "рабочим местом". Как на "рабочем месте" – столе, станке, компьютере меняются инструментарий, программы и перерабатываются энергетические, материальные, трудовые, интеллектуальные ресурсы в готовые товары, продукты, услуги, поисковые системы (сети), домены, сайты Интернет и прочее, которые создаются специально подготовленными людьми по определённой технологии, так и в обществе, с помощью научных знаний, социальных фактов и информации реализуется либо запланированный, либо сверхплановый эффект от умелого сочетания профессиональными сообществами преимуществ тех или иных институциональных образцов, эталонных систем, форм организации труда, понимания и доверия населения.

Последними создаются общественные условия и новые возможности на предприятиях, в отраслях и на территориях страны. Например, если условия благоприятные, подходящие для профессионального, конструктивного взаимодействия, социального партнёрства, то и отношения в обществе – толерантные, уважительные, тяготеют к "справедливым", "равенству", не в ущерб делу, работе; способствуют авторитету государства, в том числе бывших и действующих президентов, представителей органов власти и управления, самоуправления; труду руководителей, управляющих, топ- и менеджеров; работодателей, собственников и наёмных работников; элиты, предпринимателей, государственных и муниципальных служащих.

Самоорганизация благоприятных условий в долгосрочной перспективе требует *профессиональных управленческих, менеджмент-решений*, для чего необходимо проектировать институциональные образцы и эталонные системы взаимодействий, обучать их использованию и реформировать области их применения; совершенствовать и контролировать их влияние.

Профессиональные управленческие, менеджмент-решения – это концентрация, отражение и применение в виде концептуальных, методологических и теоретических оснований, проектов, программ, планов, подходов, моделей, мероприятий, мер или других предложений "высоких" образцов, эталонов, примеров творчества, новаций в общественной жизни.

Примеры аккумулируют лучшее из достигнутого в разных сферах, отраслях деятельности, включая уровень самоорганизации профессиональных сообществ людей, которые добровольно (самостоятельно) на основе полученного воспитания, имеющегося уровня культуры, "образованности", квалификации, социального статуса, специального опыта и деловой компетентности, доверия населения и в силу понимания многообразия, сложности, противоречивости стоящих перед обществом проблем, могут и берут на себя ответственность за результаты и качество реформ в стране.

Деятельность профессиональных групп, сообществ охватывает многообразие разноуровневых проблем – внутренних, внешних и смешанных: от отношений субъектов и объектов, элементов, частей и систем общества до их проблемных полей (пространств, сетей), состояний, условий и возможностей принятия и обоснования или *выбора управленческих решений*.

Выбор управленческого решения – это профессиональный компромисс, отражающий продолжение социального движения, изменения или развития; выбор способов организации, кооперации и рационализации труда в краткосрочной, среднесрочной или долгосрочной перспективе; относительный результат оптимальной – полномасштабной (общей, общественной) или частичной (частной, индивидуальной) согласованности научных выводов, рекомендаций и практики работы; соотнесение латентной (скрытой), явной, но не заявленной и ясно сформулированной позиции социальных слоёв, классов, элиты, органов власти, управления и населения.

В постиндустриальном или информационном обществе, как полагают учёные, получение оптимального или высокого практического результата связано с формированием "дерева целей", методологических и теоретических основ исследований, выводы, рекомендации которых обосновывают содержание подходов, моделей (само)управления и менеджмента (самоменеджмента), в том числе изучаемых и применяемых как сложные, системные, синергетические, интегральные, комплексные. В этой связи учёт специфики взаимодействий субъектов, объектов, их проблемных полей (пространств, сетей) на основе **методологии многомерного** – есть объективная необходимость и осознанная потребность, реализация которой позволяет уточнить принципы организационного, структурного, функционального, институционального, модели управленческого, менеджмента и иного, усиливающих, при определённых благоприятных условиях, конструктивные возможности и отношения, потенциал развития человека и общества, значение институциональных образцов и эталонных систем взаимодействий.

К сожалению, в большинстве случаев к таким решениям, переменам – "перезагрузке" законодательных, правовых и организационных оснований, к полномасштабным исследованиям, решительным изменениям, к расширению применения инновационных, оригинальных, например, дистанционных, интеллектуальных, информационных, обучающих, цифровых, сетевых, интернет, креативных подходов готовы лишь немногие из управляющих, органов власти регионов, городов, муниципалитетов. Многие из числа руководителей, как и их подчинённых часто малоактивны, недостаточно обучены, инициативны, решительны, независимы; являются специфическим "интеллектуальным тормозом", "социальными иждивенцами", "балластом", ожидают *управленческого, менеджмент-вмешательства*.

Многообразие стоящих перед страной задач всё больше требует научно-практической готовности специалистов к применению специальной информации, навыков научного исследования, координации, регулирования и **управленческой, менеджмент-интервенции** – особого рода вмешательства: формирования "дерева целей"; выбора и согласования ценностей, потребностей и способов развития, обоснования критериев и оценок, ответственного аккумулирования и использования трудовых, природных, материальных и иных ресурсов; отбора, обучения, профессионализации работников; организации, координации и контроля работы предприятий, отраслей, территорий, органов власти и управления; принятия и реализации решений, в том числе, по широкому кругу проблем системы образования.

Теоретические основания и практические результаты управленческой, менеджмент-интервенции, как показывает опыт, используются не широко. Это связано с тем, что необоснованное вмешательство – тормоз для развития; оно часто не сочетается с традициями, ценностями, ментальностью, пониманием сложности проблем, реальной цены успеха и возможностями инновационного. С другой стороны, – профессиональное требует высококвалифицированных специалистов, конкретных и чётких ориентиров, критериев; высокой достоверности и полноты исследований, прогнозирования вариантов последствий, вероятностных оценок возможных сценариев, т.е. весьма затратно по времени и трудоёмко. Тем не менее, управленческая, менеджмент-интервенция – эффективный механизм достижения результата для тех, кто по долгу службы, в соответствии с широким кругозором и профессиональным опытом, готов и применяет его. Часто это люди, благодаря знаниям, деловому и социальному опыту, самоотверженному труду которых происходят глубокие перемены в стране. Прежде всего, это **профессорско-педагогические коллективы, научные, профессиональные и экспертно-консультационные сообщества учёных, специалистов** разных отраслей знания и сфер деятельности, а также огромное число подготовленных ими **руководителей, специалистов, управляющих, менеджеров** (топ-, инновационных, пр.) и **работников – кадров, персонала, служащих**, в том числе органов различных уровней и ветвей власти,

управления и самоуправления. Речь идет о тех, кто имеет реальную возможность и способен доработать, апробировать и внедрить, грамотно разъяснить заинтересованным сторонам, населению в некоторых случаях несовершенные требования людей, оторванные от жизни предложения некоторых представителей органов власти и управления (самоуправления), вышестоящих ведомств, комитетов, соединить их с потребностями общества, государства.

Расширение применения механизмов интервенции, в частности, предполагает: *во-первых*, необходимость достижения относительной устойчивости отношений в обществе; *во-вторых* – причинность изменений потребностей, конкурентоспособности и моделей управления; *в-третьих* – непрерывность образования (обучения) – источника форм социальной самоорганизации и творческой самореализации, селекции институциональных образцов и эталонных систем взаимодействий, структур и функций, управления и менеджмента человеческого и трудового ресурсов в государстве.

В прил. 2 демонстрируется социальный эффект управления, менеджмента (социально-управленческий эффект), формирующийся процессами институционального, пространство которого состоит из наиболее важных институтов общества – семьи, права, морали, собственности, образования. Их взаимное влияние предполагает выбор моделей управления, менеджмента единичными и множественными процессами институционального – объединения, укрупнения, размежевания, соседства, слияния, смешения, изменения (само-, видо- и пр.), поглощения, структурирования, формообразования, акционирования, огосударствления или развития. Взаимодействия организуют многомерный эффект управленческой, менеджмент-интервенции: многоуровневого, взаимодополняемого, взаимопричинного.

Дополнительные возможности интервенции раскрываются через изменение, развитие способов, форм непрерывного образования; через континуум взаимосвязи обучения, усовершенствования методологических и теоретических основ, исследований, выводов и рекомендаций, принятия решений и практического внедрения конкретных проектов, программ, мероприятий, мер научного, социального и иного в зависимости от изучаемой и понимаемой специфики проблем, проблемных полей (пространств).

Возможности реализуются с помощью комплекса(ов) институциональных образцов и эталонных систем взаимодействий. Каждый имеет свои функции, место в обществе и структуру интегрального "дерева целей"; влияет на направленность векторов, осей и предполагает вмешательство в правила, порядки, условия, состояния проблемных полей (пространств, сетей) объектов и субъектов, элементов, частей и систем, относящихся как в целом к государству, так и к социальной системе образования.

Все уровни человеческого и трудового, отраслевого и территориального, образовательного и иного **многомерного** взаимосвязаны. Они самостоятельно организуют **инфраструктуру государства**, элементы, части, субъекты, объекты которых взаимно дополняют друг друга. В социокультурной динамике системные элементы и части относительно автономных законодательных, исполнительных, правовых, организационных, структурных, функциональных, институциональных и иных оснований взаимопричинны, а для их изменения, упорядочения, усовершенствования, развития применяется *управленческая, менеджмент рационализация*.

Управленческая, менеджмент-рационализация – контролируемое, целесообразное вмешательство, целью которого является выбор и усиление, научное и конструктивное упорядочение, эффективное и дееспособное (ответственное) соседство, сочетание, пересечение, смешение элементов, частей и систем целого на разных уровнях инфраструктуры государства, в том числе институциональных образцов и эталонных систем взаимодействий человеческого и трудового, что осуществляется посредством обучения, отражается на уровне культуры, "образованности", квалификации и уровне профессиональной самоорганизации работников, общества.

Вывод

Процессы институционального в образовании и взаимодействия проблемных полей (пространств, сетей) взаимосвязаны; особенности работы зависят от опыта самоорганизации руководителей, управляющих и менеджеров, специалистов и работников, профессиональных сообществ, коллективов предприятий, отраслей и территорий, органов власти и управления.

Специфика профессионального (само)управления и менеджмента (самоменеджмента) системы образования обусловлена сложным комплексом проблем частного (индивидуального), коллективного и общего, транслирующих факт социальной преемственности через культурное наследие образцов, эталонов, примеров воспитания, просвещения, обучения подрастающего поколения, молодежи; через

уровень культуры, образованности, квалификации и профессионализации человеческого и трудового ресурсов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сегодня значительная часть населения оказалась в достаточно тяжёлом положении: мировой кризис, инфляция, безработица, снижение объёмов деятельности, доходов, продаж, рост стоимости жизни – продуктов, товаров повседневного спроса, медицинских и образовательных услуг... При этом деятельность органов государства и правительства страны демонстрирует высокую активность. Руководством страны предпринимаются попытки административного аккумулирования материальных и финансовых ресурсов; поиска реального антикризисного и, одновременно, перспективного социального урегулирования, выбора возможностей, учитывающих сложность стоящих перед страной задач, интеллектуальный потенциал и человеческий, трудовой ресурс общества. В ответ на инициативу центральных органов власти, правительства, министерств лишь немногие из управляющих проводят так необходимую сегодня работу по оказанию помощи градообразующим предприятиям, по концентрации трудовых ресурсов, финансовых источников, капитала. Лишь некоторые озабочены поиском резервов, способов вмешательства и путей рационализации работы органов власти, управления и самоуправления. Лучшие проводят пересмотр и уточнение первоначальных проектов реформ, внутренних бюджетов; открывают собственные и дополнительные (внебюджетные) источники; реально поощряют общественную самоорганизацию, развитие малого и среднего бизнеса; способствуют проявлению инициативы трудовых коллективов, участвуют в разработке программ аккумулирования и рефинансирования имеющихся у населения денежных средств, например, поддерживают создание паевых, кооперативных товариществ, жилищных, инвестиционных, гражданских и альтернативных фондов; коммерческих (в содружестве с государственными, окружными, региональными) организаций, просветительских, образовательных и научных учреждений. Однако, и временный полезный эффект и долгосрочный результат развития достигается на базе перспективного принципиального профессионального выбора *научно-методологических и теоретических оснований, исследований процессов институционализации, управления, менеджмента и вмешательства, обоснования решений, рационализации системы образования.*

Управление, менеджмент институциональным в сфере образования – это обоснование и оформление, закрепление устойчивых, традиционных или новых, организационных, структурно-функциональных и множества иных решений на основе содержательного выбора, апробации социальных достижений, учета научного и практического опыта, фактов, знаний и информации о специфике деловых взаимодействиях ее субъектов и объектов.

Цель данной монографии, которая состояла в том, чтобы ознакомить широкую общественность с методологией многомерного, особенностями управления и результатами методологического и теоретико-практического анализа институционального поля образования, в целом достигнута.

Резюмируя укажем, что более подробное изучение института образования как самостоятельной сферы и социальной системы требует анализа пространства государственно-институционально-образовательного, действующих образцов, эталонных систем и примеров взаимодействия, что объективно связано с достижениями разных наук и направлений научной социологии, в том числе знания, труда, профессии, образования, управления.

Профессиональное, вне всякой альтернативы, прямо и косвенно обусловлено системами обучения, опыта и деловой предприимчивости. Изучение процессов институционального в образовании – есть объективная потребность, осознанная необходимость и требование предприимчивого ума; социальный заказ, который отражает состояние интеллектуального, человеческого и трудового, общественного, гражданского и государственного, научного, информационного как феномена многоуровневого. Например, разнонаправленного, иерархичного и системного, в том числе противоречий и общности менталитетов, ценностей, потребностей, интересов и целей населения; делегированных (завоеванных) свобод, прав, форм организации, солидарности, структур и типов представительной демократии; моделей,

функций, поддержки экономической, политической и социальной стабильности, реформирования и других, зависящих от созданных и контролируемых государством, населением порядков и "правил игры".

С опытом профессионального связаны и обоснование, подбор подходов к (само)управлению и менеджменту (самоменеджменту), что оказывает влияние не только на изучение и интерпретацию отдельных социальных фактов, но и на результаты, выводы исследований, гибкость (жесткость, неустойчивость) работы органов законодательной и исполнительной власти; на формирование целеполагания (целестремления) общества – интегрального "дерева целей"; на разъединение, размежевание или объединение коллективов; на выбор взаимодействий и новых возможностей обучения, повышения квалификации, самореализации, профессионализации.

Основы целеполагания (целестремления), объединения или самоорганизации, обучения и повышения квалификации, профессионализации усваиваются человеком, обществом в течение нескольких этапов. Независимо от этапа (уровня) развития (типа общественно-экономической формации) основания общественного уточняются и корректируются, постепенно, периодически или регулярно обновляются по ходу изменения походов к научным исследованиям и реформированию институтов государства.

Профессиональное управление, менеджмент общественным и его социальными институтами – есть системное, комплексное, постепенное понимание и обновление, реформирование, смена феномена многомерного: от организационных, структурных, функциональных, институциональных, управленческих и иных оснований до ценностно-мировоззренческих, идеологических, экономических, политических, культурных, социальных.

Понимание тесно связано с индивидуальным, коллективным интеллектуальным – ценностями, интересами, ментальностью, равенством или несправедливостью, оптом сотрудничества или конфликта. Это создаёт условия для сознательного выбора многообразия типов поведения, труда (работы, занятости), качества (уровня, образа, стиля) жизни людей, сообществ.

По нашему убеждению изложенный материал будет полезен для осмысления роли и миссии в обществе статуса преподавателей и аспирантов, окажет помощь специалистам и всем, кто интересуется проблемами сферы образования, социологии управления, менеджмента, рационализации, принятия решений; кто заинтересован в усовершенствовании и плодотворном развитии своего дела, профессии, в повышении авторитета высшей школы и общества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Арефьев, О.Н. Самоорганизация как основа развития колледжа : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / О.Н. Арефьев. – Екатеринбург, 2007.
2. Балабанов, А.В. Усиление социальной составляющей экономического роста / Ученые записки. Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России : сб. науч. тр. ; под ред. В.С. Балабанова. – Вып. VII. – М., 2004. – С. 3 – 17.
3. Баранов, В.В. Процессы принятия управляющих решений, мотивированных интересами / В.В. Баранов. – М., 2005.
4. Беспарточный, Б.Д. Институционализация социального образования в России: региональные особенности : дис. ... д-ра социол. наук / Б.Д. Беспарточный. – М., 2007.
5. Богаченко, С.А. Чему не учат в российских школах бизнеса / С.А. Богаченко. – М., 2006.
6. Быченко, Ю.Г. Проблемы формирования человеческого капитала в России (социально-экономический анализ) / Ю.Г. Быченко. – Саратов, 2000;
7. Власов, В.В. Интерактивно-рациональное управление развитием социальной системы российского образования : дис. ... д-ра социол. наук / В.В. Власов. – М., 2008.
8. Социология / Ю.Г. Волков, В.И. Добренев, В.Н. Нечипуренко, А.В. Попов. – М., 2002.

9. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя – практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. – М., 1991.
10. Голдторп, Дж. Причинность, статистика и социология / Дж. Голдторп // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11 "Социология" / РЖ РАН ИНИОН. – М., 2003. – № 1. – С. 21–22.
11. Дементьева, А.Г. Управление персоналом : учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. – М., 2008.
12. Дюркгейм, Э. Образование и социология / Э. Дюркгейм. – Нью-Йорк, 1956.
13. Институционализация социальных связей вузов с инновационным сектором экономики / под ред. Н.П. Макарина // Всероссийская научно-практическая конференция : матер. – Саранск, 2007.
14. Камалендинова, Е.В. Самоорганизация учебной деятельности как фактор становления субъектности старшеклассников в профильном обучении : дис. ... канд. пед. наук / Е.В. Камалендинова. – М., 2008.
15. Карпенко, Е. Оценка величины потенциала предприятия, порождаемого его человеческими ресурсами / Е. Карпенко. – М., 2003.
16. Квэк, М. Дзюдо-стратегия: как сделать силу конкурентов своим преимуществом / М. Квэк, Д. Иоффе. – СПб., 2008.
17. Клок, К. Конец менеджмента / К. Клок, Дж. Голдсмит. – СПб., 2004.
18. Кобилев, А.Г. Закономерности жизнедеятельности города в переходной экономике: опыт, проблемы, пути совершенствования : дис. ... д-ра социол. наук / А.Г. Кобилев. – Волгоград, 1999.
19. Козловская, Т.Н. Самоорганизация времени как фактор формирования "образа будущего" студента университета : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / Т.Н. Козловская. – Оренбург, 2005.
20. Копач, Д.Б. Механизмы реализации конкурентной стратегии вуза: автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Д.Б. Копач. – М., 2005.
21. Кочеткова, А. Психологические основы современного управления персоналом / А. Кочеткова. – М., 1999.
22. Кувакова, И.М. Выбор траектории саморазвития: повышение устойчивой жизнеспособности человека и управляемости общества / И.М. Кувакова // Ученые Записки. Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России : сб. науч. тр. ; под ред. В.С. Балабанова. – М., 2004. – Вып. VII. – С. 260 – 279;
23. Кувакова, И.М. Исследование социально-политической самоорганизации: устойчивость жизнеспособных изменений цивилизации планеты как целостности / И.М. Кувакова // Российское предпринимательство: история и современность : матер. IV Междунар. межвуз. науч. конф. – М., 2008. – С. 106–107.
24. Кувакова, И.М. К выбору моделей социального самодвижения: о некоторых теоретических проблемах взаимодействий / И.М. Кувакова // III Всероссийский социологический конгресс : тез. докл. публикации / Ин-т социологии РАН. – М., 2008.
25. Малахова, Т.Ю. Самоорганизация студенческого сообщества как основа воспитательного процесса в вузе : автореф. дис. канд. пед. наук / Т.Ю. Малахова. – С-Пб., 2004.
26. Маршак, А. Методология многомерного: процессы институционализации и управления в социальной системе образования / А. Маршак, И. Кувакова // Ученые Записки. Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России : сб. науч. тр. – М., 2009.
27. Муниципальная кадровая политика. Подготовка команд профессиональных региональных и муниципальных менеджеров / А.Л. Гапоненко, В.Н. Иванов, С.Б. Мельников и др. – М., 2006.
28. Носкова, М.Н. Социальное структурирование предпринимательского слоя: институциональные процессы и самоорганизация : дис. ... канд. социол. наук / М.Н. Носкова. – Новочеркасск, 2007.

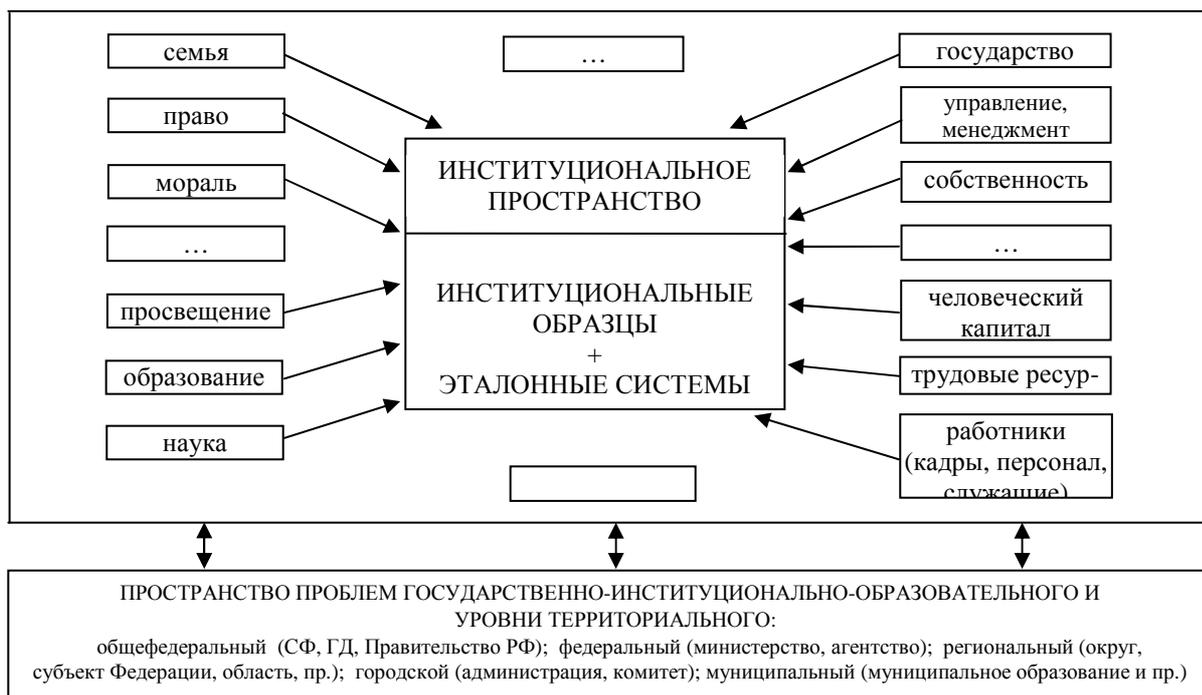
29. Пылки, А.В. Профессиональный выбор и отбор персонала управления / А.В. Пылки. – М., 1996.
30. Раздорожный, А.А. Организация производства и управление предприятием : учебник / А.А. Раздорожный. – М., 2009.
31. Рахаев, Ж.М. От регионализма к планетаризму – стратегия России на XXI век / Ж.М. Рахаев // Россия: тенденции и перспективы развития : V Междунар. науч. конф. – М., 2004;
32. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / под ред. В.В. Щербины. – М., 2004.
33. Ушкалов, И. Утечка умов: масштабы, причины, последствия / И. Ушкалов, И. Малаха. – М., 1999.
34. Формирование муниципальных программ социальной и экономической поддержки интересов населения. Стратегии инновационного социально-экономического развития территорий и регионов России / В.Л. Асанов, А.Л. Гапоненко, Л.Г. Дяченко и др. – М., 2006.
35. Хлопова, Т. Без личного интереса нет трудовой активности / Т. Хлопова // Служба кадров, 2002. – № 1.
36. Хренков, В.П. Профессионализм и управленческая культура муниципальных служащих: социологический анализ : автореф. дис. ... канд. социол. наук / В.П. Хренков. – М., 2003.
37. Штольберг, Р. Социология труда / Р. Штольберг. – М., 1982.
38. Штомпка, П. Социология социальных изменений / П. Штомпка. – М., 1996.
39. Журавлев, П.В. Экономика предприятия и предпринимательской деятельности : учебник / П.В. Журавлев, С.А. Банников, Г.М. Черкашин. – М., 2008.
40. Яковлев, Л.С. Проблематизация концепта "электронного правительства" в пространстве реформы образования (региональный уровень) / Л.С. Яковлев, О.Ю. Тарская // Сорокинские чтения. Отечественная социология: обретение будущего через прошлое : тез. IV Всерос. науч. конф. – Рязань, 2008.
41. Яковлева, Т.Г. Эффективные системы оплаты труда. Как построить оплату труда, чтобы она стимулировала работников трудиться с максимальной отдачей / Т.Г. Яковлева. – С-Пб., 2006.
42. Якубович, А.А. Организация и регламентация инженерного управленческого труда / А.А. Якубович. – М., 2008.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
.....	
1. СФЕРА, ИНСТИТУТ И СОЦИАЛЬНАЯ СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ	1
.....	1
2. ПРОБЛЕМЫ В КОНТЕКСТЕ МНОГОМЕРНОГО: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ, ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ЭМПИРИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ	2
.....	6
3. ПРОСТРАНСТВО ПРОБЛЕМ ИНСТИТУЦИО- НАЛЬНОГО:	

ОБРАЗЦЫ, ЭТАЛОННЫЕ СИСТЕМЫ, ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ, СТРУКТУРНО- ФУНКЦИОНАЛЬНОГО АНАЛИЗА И HRM	4 0 0
.....	
4. СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ И МЕНЕДЖМЕНТА (САМОУПРАВЛЕНИЯ, САМОМЕНЕДЖМЕНТА) В СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ	5 5
.....	
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	7 0
.....	
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	7 3
.....	
ПРИЛОЖЕНИЯ:	
Приложение 1. МНОГОУРОВНЕВОЕ ПРОСТРАНСТ- ВО ПРОБЛЕМ ГОСУДАРСТВЕННО- ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО	7 7
.....	
Приложение 2. СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ	7 8

МНОГОУРОВНЕВОЕ ПРОСТРАНСТВО ПРОБЛЕМ ГОСУДАРСТВЕННО-ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО



СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ

СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА, ИНСТИТУТ	→	ПРОЦЕССЫ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ	→	"НОВЫЙ" СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ
семья	→	объединение функций слияние целого	→	артель, кооператив, акционерное общество и т.д.
право	→	укрупнение, размежевание изменение	→	юриспруденция, международное право и т.д.
мораль	→	соседство, слияние, смешение изменение (само-, видо- и пр.)	→	семейная, групповая, коллективная, корпоративная, общественная и т.д.
собственность	→	соседство, смешение, слияние, поглощение, акционирование, огосударствление и пр.	→	частная, артельная, кооперативная, акционерная, государственная (общенародная)
...	
образование	→	структурирование, формообразование	→	высшая школа:
		школа колледж училище институт академия университет курсы, центры и т.д.		коммерческая (частная, акционерная, кооперативная) государственная
СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА	→	"СФЕРА – ИНСТИТУТ"	→	"СФЕРА – ИНСТИТУТ – СИСТЕМА"
		<i>социальный эффект управления, менеджмента, интервенции.</i>		
		многоуровневость взаимодополняемость взаимопричинность		