

УДК 332.012.2
ББК 60.52

Т.В. Калмынина

ИНСТИТУЦИАЛИЗАЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА КАК СТЕПЕНЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В РАМКАХ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Рассмотрено становление института менеджмента в российском обществе как необходимое условие обеспечения основных направлений стратегии устойчивого развития. Охарактеризован процесс становления и основные черты менеджмента как социального института.

Ключевые слова: устойчивое развитие, менеджмент, социальный институт, институционализация менеджмента.

T.V. Kalmynina

MANAGEMENT INSTITUTE ESTABLISHMENT IN FAVOUR OF HUMAN RIGHTS IN THE CONTEXT OF FORMING SUSTAINABLE DEVELOPMENT STRATEGY

Establishment of management institute in Russian society is a necessary prerequisite for providing key directions of sustainable development strategy. The author characterizes the establishment process and basic features of management as social institute.

Keywords: sustainable development, management, social institute, establishment of management institute.

Социально-экономическое развитие общества в XX в., в основном ориентированное на быстрые темпы экономического роста, породило беспрецедентное причинение вреда окружающей природной среде. Человечество столкнулось с противоречиями между растущими потребностями мирового сообщества и невозможностью биосферы обеспечить эти потребности. Переход к устойчивому развитию предполагает постепенное восстановление естественных экосистем до уровня, гарантирующего стабильность окружающей среды, и в целом он возможен только в том случае, если будет обеспечено устойчивое развитие всех регионов России. Это предполагает формирование эффективной пространственной структуры экономики страны при соблюдении баланса интересов всех субъектов Российской Федерации. Трансформация национальной экономики на режим устойчивого развития нуждается в соответствующем хозяйственном механизме, включающем и систему управления.

На современном этапе перехода к устойчивому развитию создаются рамочные условия, обеспечивающие возможность сопряженного, внутренне сбалансированного функционирования триады — природа, население, хозяйство.

Для управления процессом перехода к устойчивому развитию и оценки эффективности используемых средств следует устанавливать целевые ориентиры и ограничения с обеспечением процедуры контроля за их достижением.

Целевые ориентиры могут быть выражены в показателях, характеризующих качество жизни, уровень экономического развития и экологию.

гического благополучия. Эти показатели должны отражать те уровни, при которых обеспечивается безопасное развитие России в экономическом, социальном, экологическом, оборонном и других аспектах. К таким показателям относится продолжительность жизни человека, состояние его здоровья, отклонение состояния окружающей среды от нормативов, уровень знаний или образовательных навыков, доход, уровень занятости и степень реализации прав человека.

Становление института менеджмента в российском обществе призвано в некоторой степени реализовать основные направления стратегии устойчивого развития по повышению степени реализации прав и свобод человека и гражданина. В процессе перехода российского общества к рыночным отношениям происходят быстрые и масштабные изменения в управленческой сфере, которые затрагивают и трансформируют все основные компоненты социальной системы: политику, экономику, социальные приоритеты и человеческие ценности. Структурная перестройка общества, изменившая в первой половине 1990-х гг. существовавшие формы устойчивых связей и взаимоотношений, привела к созданию новых социальных групп и институтов.

Становление новых социальных институтов — институционализация — это неотъемлемая характеристика структурных изменений общества. Институционализация представляет собой процесс определения и закрепления социальных норм, правил, статусов и ролей, приведение их в систему, которая способна действовать в направлении удовлетворения некоторой общественной потребности. Институционализация — это замена спонтанного и экспериментального поведения на предсказуемое, которое ожидается, моделируется, регулируется и выполняется в рамках некоей социальной роли.

Понятие социального института охватывает крупные группировки социальных ролей. Выполнение индивидами своих социальных ролей является необходимым условием деятельности социального института. Социальная роль менеджмента заключается в поощрении и содействии преобразованию усилий многих людей в общие достижения, в передаче знаний и жизненного опыта от одного поколения к другому.

Процесс образования социального института включает несколько последовательных этапов, а именно: возникновение потребности, удовлетворение которой требует совместных организационных действий; формирование общих целей; появление социальных норм и правил в ходе стихийного социального взаимодействия; появление процедур, связанных с нормами и правилами; институционализация норм, правил и процедур, то есть их принятие, практическое применение; установление системы санкций для поддержания норм и правил, дифференцированность их применения в отдельных случаях; создание системы статусов и ролей, охватывающих всех без исключения членов института. Финалом процесса институционализации считается создание в соответствии с нормами и правилами четкой статусно-ролевой структуры, социально одобренной большинством участников этого социального процесса.

Институционализация менеджмента представляет собой сложный социальный процесс, в качестве основных предпосылок которого выступают следующие:

- научные (появление и развитие теорий управления, формирование традиций и школ современного менеджмента);

- социально-экономические (развитие производства, акционерных обществ, предпринимательства, разработка и внедрение новых информационных, управленческих и интеллектуальных технологий);
- социально-политические (принятие судьбоносных решений на общегосударственном уровне);
- социальные (развитие социальной структуры, появление новых социальных групп и слоев);
- глобализационные (процессы глобализации, распространение по всему миру рыночных принципов управления);
- социокультурные и др.

Рассматривая становление института менеджмента в российском обществе, можно выделить следующие этапы:

- 1-й этап (до 1990-х гг.) — зарождение управленческой мысли, применение научных методов познания к проблемам управления;
- 2-й этап (начало 1990-х гг.) — формирование институциональной основы менеджмента, обусловленное появлением потребности в практическом применении новых методов управления в условиях рыночного типа хозяйствования;
- 3-й этап (с конца 1990-х гг.) — закрепление институциональных норм менеджмента в отношениях и взаимосвязях с другими элементами социальной структуры общества, развитие менеджмента как социального института.

В начале 1990-х гг. XX в. переход к рыночной экономике выдвинул принципиально новые требования к руководителям и специалистам, организации и содержанию их подготовки и переподготовки. Руководящим кадрам в то время не хватало компетентности, управленческой культуры, психологической устойчивости, умения работать в кризисных и экстремальных ситуациях. Сформировавшиеся в советских условиях управления и хозяйствования традиции, знания, умения и навыки значительной части руководителей и специалистов стали существенным тормозом экономических и организационных нововведений. Поэтому актуальной задачей для общества стало формирование не только многомиллионного предпринимательского корпуса, но и профессиональных управленческих кадров с учетом российских традиций и мирового опыта. Одним из условий становления института менеджмента стало формирование института частной собственности и распространение акционерного капитала, появлению которых способствовали, прежде всего, политические изменения.

Несомненно, деятельность менеджмента направлена на удовлетворение фундаментальных потребностей общества. В американском обществе именно институт менеджмента «...устанавливает стандарты, способ и образ жизни; ... формирует лицо общества и направляет нацию; вокруг него кристаллизуются социальные проблемы...» [2, с. 193]. Если американские теоретики и практики надеются разрешить проблемы социальных трансформаций с помощью этого нового социального института, то в российском обществе дела обстоят пока намного сложнее. По мнению Т.И. Заславской, способность и готовность общества к саморазвитию осуществляются «...путем радикального преобразования и обновления своих базовых институтов и социальной структуры» [1]. Кроме базовых институтов общества, основу его развития могут составить и новые институциональные структуры, в данном случае менеджмент.

Становление института менеджмента было вызвано острой необходимостью в применении новых принципов и методов управления в связи с разрушением существовавшей командно-административной системы управления и переходом к управлению рыночного типа и потребностью в квалифицированных управленцах, менеджерах.

Предпосылки и этапы становления института менеджмента являются характерными для большинства регионов России в целом, однако стоит отметить некоторую специфику развития менеджмента в Республике Бурятия.

На начало 1990-х гг. в Республике Бурятия кризисными явлениями были охвачены практически все сферы производства, потребительского рынка, финансово-кредитная система. Падали объемы производства, снижался уровень жизни населения, медленно проводилась экономическая реформа. Особую остроту приобретали экологические проблемы. По основным показателям социально-экономического развития Республика Бурятия занимала одно из последних мест в Российской Федерации [3].

На депрессивное состояние региона в начале 1990-х гг. указывают, помимо темпов спада производства, резкое снижение уровня жизни населения (низкий доход на душу населения и т.д.), ухудшение экологической среды, обострение проблем с предоставлением социальных услуг и т.д. Важнейшими индикаторами депрессивности региона выступали высокий уровень безработицы, сокращение рождаемости, рост смертности и т.д.

Вследствие достаточно сложной ситуации в республике (роста безработицы, падения рождаемости, миграции населения), естественно, первоочередной задачей деятельности органов управления регионом должно было стать повышение уровня жизни населения и на этой основе формирование стратегии дальнейшего, более эффективного, развития. Для того чтобы вывести регион из депрессивного состояния, необходимо было затратить не только большие усилия, но и использовать для этого инновационные управленческие, социальные и производственные технологии. Таковы объективные предпосылки достаточно быстрого внедрения и институционализации менеджмента, являющегося и своего рода ресурсом и одной из инновационных управленческих технологий на тот момент.

Так как формирование института менеджмента в российском обществе происходило стихийно, можно выделить лишь некоторые предпосылки процесса институционализации менеджмента: научные, экономические, политические, социальные, глобализационные, культурные и некоторые другие. Намечившиеся тенденции становления и развития менеджмента как социального института, несомненно, носят позитивный характер. Для обеспечения выхода Республики Бурятия на качественно новый уровень развития, характеризующийся устойчиво развивающейся экономикой, эффективной системой государственного управления была разработана Программа деятельности Правительства Республики Бурятия на срок полномочий «От подъема экономики — к устойчивому развитию». В результате осуществления мер, предусмотренных этой программой, ожидается решение большинства социально-экономических проблем, накопленных в период экономического спада и обусловленных слабостью финансовой базы Республики Бурятия и адаптации хозяйствующих субъектов и населения к новым экономическим условиям.

Список использованной литературы

1. Заславская Т.И. Проблема управленческих кадров в российском бизнесе [Электронный ресурс] / Т.И. Заславская. — URL: <http://www.ebiblioteka.ru/sources/article.jsp?id=9512784>.
2. Кравченко А.И. Социология управления: фундаментальный курс / А.И. Кравченко, И.О. Тюрина. — М.: Акад. Проспект, 2005.
3. О социально-экономическом положении в Республике Бурятия: постановление Президиума Верховного Совета РФ от 29 июня 1992 г. № 3137-I // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. — 1992. — 16 июля. — № 28.

Bibliography (transliterated)

1. Zaslavskaya T.I. Problema upravlencheskikh kadrov v rossiiskom biznese [Elektronnyi resurs] / T.I. Zaslavskaya. — URL: <http://www.ebiblioteka.ru/sources/article.jsp?id=9512784>.
2. Kravchenko A.I. Sotsiologiya upravleniya: fundamental'nyi kurs / A.I. Kravchenko, I.O. Tyurina. — M.: Akad. Prospekt, 2005.
3. O sotsial'no-ekonomicheskom polozhenii v Respublike Buryatii: postanovlenie Prezidiuma Verkhovnogo Soveta RF ot 29 iyunya 1992 g. № 3137-I // Vedomosti S'ezda narodnykh deputatov Rossiiskoi Federatsii i Verkhovnogo Soveta Rossiiskoi Federatsii. — 1992. — 16 July. — № 28.

Информация об авторе

Калмынина Татьяна Викторовна — кандидат социологических наук, научный сотрудник, Бурятский научный центр СО РАН, г. Улан-Удэ, e-mail: tkalmynina@mail.ru.

Author

Kalmynina Tatyana Viktorovna — PhD in Social Sciences, Research Officer, Buryat Scientific Center SB RAS, Ulan-Ude, e-mail: tkalmynina@mail.ru.