

И. А. Ковалевич
В. Т. Ковалевич

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Учебное пособие

Институт педагогики, психологии и социологии



СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY

**Валентина Тимофеевна Ковалевич
Игорь Анатольевич Ковалевич
Управление
человеческими ресурсами**

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=40131480

Управление человеческими ресурсами:

ISBN 978-5-7638-2237-3

Аннотация

В учебном пособии рассмотрены инновационные подходы к проблеме управления человеческими ресурсами в деятельности образовательных учреждений, служб занятости, кадровых агентств. Предназначено для студентов, обучающихся в магистратуре по направлению 050100.68 «Педагогическое образование» по программе подготовки 050100.68.01 «Управление человеческими ресурсами». Может быть полезно для сотрудников службы занятости населения, кадровых агентств, руководителям, менеджерам, а также всем, интересующимся проблемами актуализации человеческого капитала организаций.

Содержание

Введение	4
Раздел I	9
Глава 1. Актуализация проблем управления человеческими ресурсами в условиях рыночной экономики	9
1.1. Содержание понятий «человеческий фактор», «человеческий ресурс», «человеческий потенциал»	9
1.2. Управление развитием человеческих ресурсов	13
1.3. Системный подход к проблемам управления	27
1.4. Информационные ресурсы в модернизации системы образования	36
Конец ознакомительного фрагмента.	40

И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич Управление человеческими ресурсами

Введение

Переход России к рыночным социально-экономическим отношениям стал причиной многочисленных проблем: растущего расслоения общества, снижения социальной защищенности, потерь жизненных перспектив и т. д. Среди них резко обозначилась проблема подготовки кадров нового типа. Востребованными оказались такие качества человека, как профессионализм, активность, инициатива, конкурентоспособность, адаптация к быстро меняющимся условиям социальной среды.

На всех уровнях зазвучали термины «человеческий фактор», «человеческий ресурс», «человеческий потенциал». Они широко употребляются как в обыденной речи, так и в научных исследованиях. При этом в разных областях знаний они наполняются разными смыслами.

Отвлекаясь от многочисленных вариантов понимания

этих терминов, обозначим два, как нам кажется, важнейших смысла:

– человеческий ресурс как совокупность качеств человека, сформированных под влиянием ближайшего социального окружения (семья, школа, вуз);

– человеческий ресурс как экзистенциальная данность, проявляющаяся в потребностях, интересах, целях, мотивах деятельности человека, актуализирующихся при определенных условиях.

Рациональное управление человеческим ресурсом имеет двойственную направленность. С одной стороны, его результатом должно стать создание развернутого во всем профессиональном спектре контингента хорошо подготовленных специалистов, отвечающих требованиям современного российского рынка: от ремесленника и предпринимателя до наемного работника и государственного служащего (чиновника). С другой стороны, для этого контингента должна быть обеспечена продуктивная занятость.

Поэтому важнейшим элементом управления человеческим ресурсом на современном этапе становится анализ и рационализация связей между меняющимися в ходе реформ элементами систем образования. Как показывает анализ множества реальных жизненных ситуаций, психологически наиболее трудными становятся именно моменты перехода между различными звеньями общеобразовательной, профессиональной школы и сферой профессионального труда.

Решение обозначенных выше проблем предполагает разработку специальных государственных и общественных механизмов управления человеческим ресурсом. Одним из вариантов такого механизма могут стать целевые программы управления человеческими ресурсами на федеральном и региональном уровнях, программы профессионального становления и развития человека в образовательных учреждениях, планы и программы развития персонала на предприятиях, а также различные формы повышения квалификации. Цель таких программ – социальное управление процессами становления человека как гражданина и профессионала, развитие профессионального и интеллектуального потенциала общества, рациональное его использование.

Опыт практической работы доказывает также крайнюю необходимость создания основательной научной базы решения перечисленных практических задач. Они задают главные направления развития социально-психологической теории и формируют потребность в создании новых методов исследования, оценки, сопровождения и поддержки процессов развития человека в основных социальных системах его развития – в системах образования и профессионального труда. Фундаментальными в этом плане становятся проблемы, фокус которых сосредоточивается на следующих факторах:

- на анализе процессов жизни субъекта, который, помимо изучения деятельности, включал бы процессы развития человека, появления и удовлетворения потребностей, воспро-

изводства и развития человеческих отношений;

- изучении интеграции линий жизни и судеб конкретных субъектов в социальных процессах организации и движения больших групп – «массовидных» процессов и явлений;
- взаимосвязи «индивидуального» и «общественного» сознания; поведении людей в организациях;
- исследовании психологических оснований так называемых рыночных процессов, таких как перемена собственности и конверсия предприятий, изменение характера и особенности процессов производства и потребления, процессов обмена и др.

Учебное пособие адресуется студентам, обучающимся в магистратуре по направлению 050100.68 «Педагогическое образование» по программе подготовки 050100.68.01 «Управление человеческими ресурсами». Этим обстоятельством объясняется подбор материала и формирование структуры пособия, которая включает в себя три раздела:

- научно-методический, представляющий собой совокупность методов, техник и технологий (в том числе информационных), способствующих актуализации человеческих потенциалов;
- социально-психологический, подразумевающий развитие личностных качеств, которые формируются и накапливаются в качестве «ресурса», главным образом, в системе образовательных учреждений;
- организационно-управленческий, предполагающий эф-

фективное использование и дальнейшее развитие «ресурсов» личности в области профессиональной деятельности, а также создающий условия для превращения возможностей и потенциалов личности в реальную деятельность.

В пособие также включены разделы, рассматривающие проблемы управления человеческими ресурсами в региональном аспекте, то есть применительно к потребностям и особенностям Красноярского края.

Раздел I

Научные основы управления социальными процессами

Глава 1. Актуализация проблем управления человеческими ресурсами в условиях рыночной экономики

1.1. Содержание понятий «человеческий фактор», «человеческий ресурс», «человеческий потенциал»

Понятие «человеческий ресурс» пока не приобрело права гражданства в категориальном аппарате науки. Более того, некоторые исследователи считают, что оно относится к числу трудноопределимых в силу ряда причин: во-первых, сложен и многогранен сам реальный объект, описываемый при помощи этого понятия; во-вторых, очень трудно определить в названном феномене соотношение природной и социальной детерминации, а отсюда – невозможность обозначения

сколько-нибудь единых критериев определения качества ресурса и др.

Понятие «человеческий ресурс» чаще всего употребляется в обыденно-житейском смысле с выраженным прагматическим аспектом, что, кстати, дает повод многим авторам подвергать резкой критике подход к человеку как к ресурсу как антигуманный, низводящий человека до простого безликого механизма в системе производства. Однако эта критика не представляется убедительной хотя бы уже потому, что сам термин широко употребляется в научной и популярной литературе, а также потому, что он означает актуальные реальности, понимание которых исключительно важно для развивающейся рыночной экономики.

В самом общем виде в названном понятии мы выделяем три смысловые единицы:

- человеческий компонент производства как наличная реальность, включенная в общий технологический процесс;
- человеческий потенциал как реальность, могущая быть востребованной и актуализированной при соответствующих условиях среды;
- синтез духовно-нравственных качеств индивида, лежащих в основе творчества, самосозидания, самосовершенствования, актуализация потребностей к достижениям и успеху.

Управление человеческим ресурсом предполагает активную опору на комплекс наук о человеке, в котором сближа-

ются, с одной стороны, теоретическая и прикладная социология, а с другой – теоретическая и прикладная психология, включая социальную психологию и психологию труда, психологию и психодиагностику личности и другие. При решении практических задач управления человеческим ресурсом осуществляется воздействие на три основные составляющие:

- условия жизни и деятельности индивидов и социальных групп;
- межличностные отношения в различных сферах деятельности;
- процесс развития самого субъекта, формирования личности.

Эта триада проявляется, обнаруживая свою специфику, в различных сферах: в образовании, труде и отдыхе, в распределении «занятого» и свободного времени человека и т. д.

Широко известная концепция учета человеческого фактора в создании новых машин и технологий для своего времени была весьма прогрессивной и обеспечила развитие разнообразных приложений экспериментальной психологии в исследованиях и оптимизации взаимодействий в системах «человек-машина», раскрыла реальные пути существенного повышения эффективности профессиональной деятельности. Эта концепция задала совершенно определенные направления поиска путей управления поведением, способностями и интересами человека.

Развитие теоретической и прикладной психологии на базе парадигмы учета человеческого фактора в процессах профессиональной деятельности и в организационном управлении создало весьма мощную основу для решения целых классов практических задач, в том числе с применением каузальных принципов. Они были реализованы в решении задач управления людьми (их поведением, отношениями, способностями и т. п.), в проектировании деятельности и субъектов деятельности, в оценке профессионально важных качеств, построении «психологических портретов» индивидов и т. п., – и все это нашло широкое применение в разработке психологических аспектов труда, управления, здравоохранения, обороны, образования и др.

Принципиально новая задача – управление человеческим ресурсом – в отличие от задач учета человеческого фактора предполагает раскрытие возможностей и закономерностей развития субъекта как целостного существа, находящегося в непрерывном взаимодействии с миром в своем ближайшем окружении, в определенной социальной среде, в определенных социальных институтах, например таких, как профессиональная работа в организациях и учреждениях.

Кадровый потенциал, качество персонала предприятий является важнейшим фактором успеха любых экономических реформ. Стратегическая кадровая политика становится одним из ключевых моментов государственного управления в развитых странах. Хорошо известна не только со-

циальная, но и экономическая полезность политических решений и финансовых инвестиций в человеческий ресурс. Уровень профессиональной подготовки рабочих, специалистов-управленцев определяет эффективность программ структурной перестройки экономики, расширения производства товаров и услуг, обеспечения их конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках.

Высокая квалификация работников является основой их социальной защищенности и устойчивости на рынке труда: такие работники мобильны, трудоустраиваются быстро и самостоятельно, без обращения в службы занятости.

1.2. Управление развитием человеческих ресурсов

Сложившаяся в России в последние десятилетия государственная политика в сфере человеческого (профессионального) ресурса оказалась неэффективной, поскольку существенно ослаблена профессиональная школа, отсутствует система развития персонала предприятий, разрушены прежние связи между профессиональным образованием и профессиональным трудом. Рынок профессий и рынок образовательных услуг России практически не связаны. Так, по данным региональных органов по труду, составивших примерный перечень дефицитных специальностей, в приоритетной десятке оказались в основном специальности ремеслен-

ников и работников сферы услуг. Но в системе начального профессионального образования главное внимание по прежнему уделяется подготовке промышленных рабочих массовых профессий.

Несмотря на то что в разных звеньях профессиональной школы под давлением условий на рынке труда и профессий разрабатываются новые образовательные стандарты, изменяется структура и спектр специальностей, мало внимания уделяется овладению учащимися практическими навыками работы в условиях экономических преобразований. Большинство выпускников общеобразовательной и профессиональной школ не видят для себя ясной жизненной перспективы, страдают от неопределенности профессиональной карьеры (более 30 % находятся в состоянии ярко выраженного стресса). Более 50 % выпускников профшколы в последние годы оказываются невостребованными предприятиями и организациями, вынуждены работать не по специальности.

Вопросы формирования профессионального потенциала предприятий и организаций в современной мировой науке и практике относятся к новой комплексной сфере социальной политики – управлению человеческими ресурсами.

Экономическая ситуация, сложившаяся в большинстве отраслей экономики, отрицательно сказывается на профессиональном уровне персонала предприятий и организаций. Периодичность повышения квалификации руководителей и специалистов в России сейчас составляет в среднем 7–8 лет,

в то время как в странах Западной Европы, Японии – 3–5 лет, рабочих кадров, соответственно, – 13–15 лет. Выборочные обследования показывают, что квалификация большинства руководителей и специалистов предприятий не отвечает предъявляемым им сейчас требованиям. По разным оценкам более 80 % работодателей не имеют детально проработанных бизнес-планов, и практически никто не имеет планов работы с персоналом.

Основная практическая задача управления человеческими ресурсами состоит в эффективном сохранении и воспроизводстве, направленном формировании и рациональном использовании профессионально подготовленного, отвечающего потребностям национальной экономики персонала предприятий и организаций. Решение этой задачи означает осознанное формирование контингента экономически активного населения страны (ЭАН) – его объема, структуры, качества. При этом реализуются следующие социальные функции:

- целенаправленная подготовка населения к труду (в первую очередь, молодого поколения, включая его общее и профессиональное образование);
- эффективное формирование профессиональной карьеры (включая ее планирование, выбор профессии и конкретного рабочего места);
- устойчивая и безопасная реализация профессиональной карьеры (включая профессиональную миграцию, трудовую и

социальную адаптацию, рекреацию и социально безопасный выход из сферы труда).

Для реализации этих функций в странах с рыночной экономикой формируются три социальные системы:

- профессиональное образование и профессиональная консультация в целях подготовки к трудовой деятельности;
- профессиональная ориентация и психологическое консультирование при формировании жизненных планов;
- развитие персонала и психологическое сопровождение при реализации профессиональной карьеры.

Проблемы современной России состоят в том, что такие национальные системы или отсутствуют, или разрушены в ходе социальных реформ. Новые механизмы еще только формируются, и это делает крайне низким и неэффективным профессиональный потенциал российской экономики в целом. Практически втрое уменьшилась по объему и не соответствует потребностям рыночной экономики система повышения квалификации как рабочих, так и специалистов, как исполнителей, так и линейных руководителей. Российское производство по-прежнему ориентировано на количество и качество продукта, а не на реальные нужды и возможности потребителя.

Профессиональная школа в ответ на динамику рынка перестраивает спектр и формы подготовки: в начальной профессиональной школе введен новый перечень из 298 специальностей (вместо более чем 1500), в высшей школе осу-

ществляется двухуровневая подготовка также по новому спектру специальностей. Идет активная работа над новыми национальными образовательными стандартами. Однако эта реформа продолжается без учета реальных потребностей и структуры российского рынка труда, в частности без учета меняющегося в ходе экономической реформы рынка профессий.

В качестве приемлемых механизмов связи сфер профессионального образования и профессионального труда в развитых странах разрабатываются специальные средства (педагогической и психологической) компенсации расхождений между возможностями профессиональной школы (технологий, техники организации учебного процесса и конкретных учебных мест) и требованиями развивающегося производства (технологиями, техникой, организацией трудового процесса и конкретных рабочих мест).

В число таких средств входят:

- средства развития персонала предприятий, включая внутрифирменное обучение;
- средства психологической поддержки и сопровождения профессиональной карьеры;
- средства работы с контингентом на свободном рынке труда.

С помощью этих средств в рамках упомянутых выше национальных систем создаются экспериментальные общенациональные и региональные программы (проекты) управле-

ния человеческими ресурсами.

Эффективная работа названных выше систем и реализация экспериментальных программ нацелены на накопление опыта в рациональном использовании человеческого ресурса. Критериями эффективности этих систем являются:

- оценка успешности формирования кадрового потенциала национальной экономики;
- оценка качества (профессиональной компетентности) персонала и отдельного работника.

Как показывает опыт развитых стран, в условиях жесткой конкуренции на мировом рынке производство конкурентоспособной продукции предусматривает сертификацию произведенной продукции в нормах международных стандартов. Это предполагает одновременно сертификацию персонала предприятия, выпускающего данную продукцию, также в рамках международных стандартов. Без соответствующей сертификации продукция просто не выпускается на официальный мировой рынок товаров и услуг, с чем уже столкнулись российские производители.

Нужно сказать, что в России к настоящему времени полностью отсутствует соответствующая международным требованиям и стандартам система сертификации работающего (не учащегося) персонала предприятий и организаций.

Понятно, что для того, чтобы эффективно заработал полный цикл управления человеческими ресурсами, необходимо создать недостающие звенья обратной связи (оценки ре-

зультатов управления человеческим ресурсом), то есть создать средства и механизм оценки реального качества отдельного профессионального работника и персонала предприятия (организации). Для этого необходимо разработать согласованные между собой классификаторы специальностей (со специализациями) и учебных мест и классификаторы профессий (с должностями) и рабочих мест.

При разработке этих классификаторов необходимо учесть имеющийся опыт и особенности складывающихся в России рынка труда и рынка рабочей силы, а это предполагает, что будут проведены следующие действия:

- анализ российской ситуации в регионах, по отраслям экономики и в целом;
- изучение зарубежного опыта и его обобщение с целью последующего переноса на российские условия;
- научные исследования структуры российского рынка профессий и рынка образовательных услуг, в том числе с привлечением зарубежных экспертов.

Нужно отметить, что аналогичные трудности возникли в последние годы в Европе, когда после подписания ряда соглашений профессиональная миграция между странами ЕС столкнулась с проблемами согласования национальных образовательных стандартов и национальных классификаторов профессий.

Европейцы немедленно начали научные исследования и разработки новых межнациональных механизмов согласо-

ния различий национальных образовательных систем и стандартов и национальных классификаторов профессий с целью выхода на объединенную систему сертификации и оценки качества профессиональных работников.

Таким образом, изучение положения дел в области сохранения и развития профессионального (кадрового) потенциала российской экономики и оценки качества человеческих ресурсов выявляет ряд серьезных проблем:

- качественный уровень работников российских предприятий существенно уступает уровню работников предприятий развитых стран Запада и продолжает снижаться;
- кадровая и организационная политика большинства предприятий не соответствует требованиям рыночной экономики, не удовлетворяются интересы работодателей как потребителей квалифицированной рабочей силы;
- профессионально-квалификационная структура российского рынка рабочей силы является жесткой и маловосприимчивой к изменениям, незащищенными оказались квалифицированные работники при их профессиональной миграции;
- основная масса работодателей и работников (с учетом выработанных трудовых установок) не заинтересована в повышении профессиональной квалификации, росте продуктивности труда. Углубляется мотивационный кризис, вызванный ростом неудовлетворенности работников предприятий своим трудом.

Решение этих проблем с целью сохранения и эффективной реализации профессионального потенциала российской экономики требует изменения государственной политики в области управления человеческими ресурсами (их рационального использования и развития) для того, чтобы достигнуть следующих результатов:

- обеспечить конкурентоспособность российской рабочей силы на национальном и международном рынках труда через развитие системы внутрифирменного обучения;
- разработать и в последующем реализовать государственную систему защиты профессионализма квалифицированных работников и интересов работодателей как потребителей рабочей силы через разработку государственных профессиональных стандартов и создание механизма сертификации работников;
- обеспечить государственное регулирование рынка рабочей силы и рынка образовательных услуг через разработку, реализацию и координацию национальных, региональных и отраслевых программ развития человеческих ресурсов;
- содействовать профессиональному самоопределению работников, развитию их профессиональной карьеры путем создания и развития национальной системы профориентации и психологической поддержки населения.

Для обеспечения указанной работы необходимо разработать научные основания и организационно-правовые механизмы формирования и развития трех общенациональных

систем:

- развития персонала предприятий;
- профессиональной ориентации и психологической поддержки населения;
- реформирования профессиональной школы в широком смысле и разработки сети региональных программ управления человеческим ресурсом.

В числе первоочередных предложений к основным направлениям государственной политики в данной области относится система мер по содействию предприятиям и организациям в получении квалифицированных профессиональных кадров, в развитии персонала на производстве, в профессиональной консультации и оценке персонала.

В последние годы наметились шаги по преодолению традиционной схемы работы с кадрами.

До недавнего времени кадровая работа была функцией линейных руководителей различного уровня и ранга, а также работников кадровых служб, занимающихся учетной, контрольной и распорядительской деятельностью. Появление специалистов по работе с персоналом, имеющих подготовку в области промышленной социологии и психологии, существенным образом расширило диапазон задач и повысило значение менеджмента в этой области. Именно с появлением управления персоналом как специализированной штабной деятельности в системе современного менеджмента связано появление кадрового менеджмента, который постепенно ин-

тегрирует и трансформирует сложившиеся формы кадровой работы. Важным этапом этого процесса стали ассимиляция идей системного подхода, разработка моделей организации как системы не только функционирующей, но и развивающейся. На их основе сформировался новый подход в кадровом менеджменте – управление человеческими ресурсами.

Поворот к интрапсихической сущности человека – это революционный переворот в науке управления. Понятия «ресурс» «человеческий фактор» вошли в научный обиход различных наук (философии, социологии, психологии, педагогики, медицины и т. д.) в 80-е годы. Каждая наука отражает в этих понятиях свои специфические стороны. Под «человеческим ресурсом» в психологии понимают человеческий компонент управления, то есть личность, группу, коллектив, общество, включенные в управленческую систему. В более конкретном понимании – это внутренний мир людей, их потребности, интересы, установки, переживания.

В широком значении термин «управление персоналом» все чаще применяется как синоним термина «управление человеческими ресурсами». Более того, как уже отмечалось выше, он утверждается взамен понятий «кадры», «трудовые ресурсы» и т.п. Эти изменения отражают переосмысление роли и места человека на производстве в духе идей школы «человеческих отношений».

Образ, видение работника как объекта управления определяет применяемую систему управления человеческими

ресурсами в организациях. В менеджменте существуют следующие подходы к модели человека.

1. «Человек экономический». Модель характеризуется предположением, что основным стимулом для любого работника является высокий заработок.

2. «Человек потребляющий». Основными мотивами к труду являются стремление к самовыражению, статусу и власти.

3. «Человек иерархический». Согласно этой модели для работника важными являются свобода индивидуального выбора и самоопределения в социуме.

4. «Человек профессиональный». Основными стимулами являются причастность к делам фирмы, признание достижений работника, участие в принятии решений, стремление к расширению круга своей ответственности.

5. «Человек корпоративный». Предполагается, что работники должны влиться в организационный механизм фирмы, нормы которой формируют поведение работника.

Таким образом, появление в управленческой сфере новых понятий и наполнение их новыми смыслами обозначает поворот к рынку с «человеческим лицом», подчеркивает высочайшую роль человека в системе всех ресурсов производства.

Развитие человеческих ресурсов есть обязательное условие, важнейшая составляющая и основной показатель становления Красноярского края как экономического, культур-

ного и социального лидера России.

Развитие человеческих ресурсов происходит всегда, но остаются вопросы: «Какова эффективность осуществляемых вкладов в развитие? Как возможно повысить планку (уровень) развития и за счет чего?»

Краевая Программа «Развитие человеческих ресурсов» по большому счету должна обеспечить «новое качество» развития человеческих ресурсов края. Чтобы быть успешным в сегодняшнем динамичном и многообразном мире уже недостаточно быть только хорошим специалистом в одной узкопредметной области деятельности. Ключевым показателем успешности становится мобильность человека.

Программа имеет межотраслевое устройство и включает в себя следующие типы работ.

Оценка образовательной инфраструктуры края.

Оценку образовательной инфраструктуры края необходимо осуществить принципиально по иному: не только по внутренним отраслевым нормативам, но прежде всего с учетом ряда факторов:

- анализа роли и функций края в масштабах России, мира;
- диагностики инвестиционных возможностей края;
- анализа занятости, прогноза уровня и характера безработицы;
- качественной и количественной оценки потребности в услугах по подготовке и переподготовке кадров.

Общественно-профессиональная экспертиза (аудит) настоящего состояния практики образования в крае.

Общественно-профессиональная экспертиза (аудит) настоящего состояния практики образования в крае должна носить комплексный характер и – самое главное, осуществляться с ведущим участием представителей различных сфер деятельности края. Уход от чисто педагогических способов оценивания состояния практики образования позволит понять реальный уровень развитости обучающихся и соотнести этот уровень с требованиями современного мира.

Общественно-профессиональная диагностика (аудит) настоящего состояния практики образования должна включать:

- дошкольное воспитание и образование;
- начальное образование;
- общее образование;
- дополнительное образование;
- специальные виды образования;
- экстернатные формы получения образования, семейное образование, самообразование;
- высшее образование.

Модельные варианты механизма развития человеческих ресурсов края.

К ним относятся:

- финансово-экономические, инвестиционные, индустриальные механизмы развития;

- профессиональные механизмы развития;
- экспертно-консультационное обеспечение развития;
- стандартизация;
- инновационная и экспериментальная работа;
- информатизация и телекоммуникация;
- повышение квалификации преподавательских кадров.

Управление развитием человеческих ресурсов.

- обеспечение межотраслевого взаимодействия в процессах развития человеческих ресурсов;
- оптимизация (горизонтальная и вертикальная) структур управления, имеющих отношение к развитию человеческих ресурсов;
- формирование общественной составляющей в управлении человеческими ресурсами.

1.3. Системный подход к проблемам управления

Процесс научного познания, как известно, включает в себя процедуры смыслового наполнения понятийного аппарата. Это особенно важно, когда речь идет о понятиях, обозначающих сложные, многоаспектные, динамичные, многоуровневые системы. Данный раздел учебника посвящен описанию исходных понятий «социальная система» и «информатизация» в философском и общенаучном аспектах, что в дальнейшем составит общую методологическую основу про-

водимого нами исследования и позволит в последующих разделах проанализировать эмпирический материал на достаточно строгих научных основаниях.

Названным понятиям посвящено большое количество работ, однако их использование при анализе конкретных социальных процессов требует учета ряда моментов. Во-первых, следует иметь в виду, что понятийный аппарат социального знания не всегда строг, порой метафоричен; во-вторых, что существующие разночтения в понимании смыслов тех или иных понятий связаны с особенностями изучаемого объекта и могут зависеть как от целей, так и от контекста исследования.

В окружающем нас мире системно всё, что каждый из нас ощущает интуитивно. С понятием «система» тесно связан целый круг общенаучных и философских понятий, имеющих долгую историю развития. К ним относятся такие понятия, как свойство, отношение, связь, подсистема, элемент, окружающая среда, часть, целое, целостность, структура и др. Их нельзя определить обособленно, независимо друг от друга, все они образуют некую концептуальную систему, компоненты которой взаимосвязаны.

Термин «система» в наиболее широком смысле используется для описания самых различных явлений и трактуется как правильность в расположении частей, конкретный порядок, форма устройства, организация деятельности и т. д.

Теория систем как наука использует более строгое опре-

деление термина «система». Главное в этом определении то, что система рассматривается как целостное образование, что, кстати, очень близко к буквальному переводу этого слова с греческого языка – «целое, составленное из частей».

Методология выделения и определения общесистемных понятий, к которым, в частности, относится и понятие «система», получила в настоящее время значительное развитие или успешно развивается для многих процессов объективной реальности. В то же время многочисленные попытки дать всеобъемлющее, универсальное определение системы натолкнулись на значительные трудности. Это, в частности, выразилось в появлении целого ряда несовпадающих определений. По мере обобщения они все в большей степени приобретают характер исходных категорий, определение которых дается через описание присущих объекту свойств и характерных особенностей, через отношение вводимого понятия к набору других исходных понятий соответствующего уровня общности и последующую конкретизацию на более частных систем.

Если попытаться проследить эволюцию понятия «система», не вдаваясь в подробности, то, видимо, можно сказать, что оно укладывается в интервал между одним из первых определений системы как совокупности элементов, находящихся во взаимодействии, и современным ее определением как целостного комплекса взаимосвязанных элементов.

Таким образом, система – это не просто множество эле-

ментов, связанных отношениями, но и принципиально целостное множество элементов, физически или (и) концептуально связанных отношениями.

В научной литературе многообразие существующих систем упорядочивается путем классификации по определенным признакам:

- по происхождению: естественные (природные), искусственные (антропогенные);
- по специфике содержания: технические, технологические, информационные, социальные, экономические, иные;
- по объективности существования: материальные, идеальные;
- по степени связи с окружающей средой: открытые, относительно обособленные, закрытые, изолированные;
- по зависимости от времени: статические, динамические;
- по обусловленности действия: детерминированные, вероятностные;
- по месту в иерархии систем: суперсистемы, большие системы, подсистемы, элементы.

Как видим, классификация систем может быть проведена по различным основаниям, в данном случае – по характерологическим особенностям. Возможны и другие подходы. Необходимо вычленить особенности социальных систем в целом и системы образования в частности. В этом смысле системами, сопоставимыми с социальной, могут быть технические и биологические, каждая из которых обладает свои-

ми особенностями.

В самом общем виде эти особенности состоят в следующем. Техническая система включает станки, оборудование, компьютеры и другие работоспособные изделия (результаты человеческой деятельности), имеющие инструкции для пользователя. Набор решений в технической системе ограничен и последствия решений обычно predetermined. Такие решения носят формализованный характер и выполняются в строго определенном порядке, т. к. такого рода системы функционируют на основе законов динамического характера.

Биологическая система включает флору и фауну планеты, в том числе относительно замкнутые биологические подсистемы, например, муравейник, человеческий организм и др. Эта система обладает значительным разнообразием функционирования, чем техническая. Здесь уже в большей степени работают законы статистического (вероятностного) характера. Набор решений в биологической системе ограничен из-за медленного эволюционного развития животного и растительного мира. Тем не менее последствия решений в биологических подсистемах часто оказываются непредсказуемыми. Прогнозы в развитии таких систем предполагают разработку нескольких альтернативных вариантов решений и выбор лучшего из них по каким-либо признакам.

Социальная (общественная) система характеризуется наличием огромного количества подсистем, их глубинными,

многофакторными связями, статистически-вероятностным, объективно-субъективным характером развития. Эти системы существенно опережают биологические по разнообразию функционирования. Набор решений в социальной системе характеризуется большим динамизмом как в количестве, так и в средствах и методах реализации. Это объясняется высоким темпом изменений, происходящих в общественных системах (в сравнении с биологическими), а также тонкостью и непредсказуемостью человека.

Социальная система – это совокупность социальных явлений и процессов, находящихся в отношениях и связях между собой и образующих некоторый целостный социальный объект. Отдельные явления и процессы здесь выступают в качестве элементов системы. В исследовательской практике понятие «социальная система» органично связывается с понятием «социальная структура». При этом «социальная структура» рассматривается как часть социальной системы и интегрирует в себе два компонента – социальный состав и социальные связи. Таким образом, понятие социальной структуры включает в себя, с одной стороны, социальный состав, или совокупность различных типов социальных общностей как системообразующих социальных элементов общества, с другой – социальные связи составляющих элементов, различающихся по широте распространения их действия, по их значению в характеристике социальной структуры общества на определенной ступени развития.

Любая система характеризуется наличием структуры, т. к. структура придает системе необходимую целостность и определяет ее устойчивые характеристики, позволяющие отличать то, что называется системой, от объектов другого вида. Структура (от лат. «*Structura*» – строение, расположение, порядок) – это совокупность устойчивых связей объекта, обеспечивающих его целостность и тождественность самому себе, т. е. сохранение основных свойств при различных внешних и внутренних изменениях.

В современной науке понятие «структура» также соотносится с понятиями системы и организации. Структура выражает лишь то, что остается устойчивым, относительно неизменным при различных преобразованиях системы; организация же включает в себя как структурные (устойчивые), так и динамические характеристики системы, обеспечивающие ее направленное функционирование.

Кроме этого современные исследователи исходят из того, что система есть единство множества различных структур. Эти структуры существуют реально, но аналитики могут абстрагироваться от всех других структур, изучая лишь необходимый структурный срез, выбор которого определяется целями анализа.

Важнейшим аспектом изучения социальных систем является анализ и выявление сущности социальных связей и взаимодействий между людьми. Под социальной связью мы понимаем набор факторов, обуславливающих совместную

деятельность людей в конкретных общностях в определенное время для достижения тех или иных целей. Социальные связи устанавливаются на продолжительный период времени независимо от персональных качеств отдельных личностей. Это связи индивидов друг с другом, а также их связи с явлениями и процессами окружающего мира, складывающиеся в ходе их практической деятельности. Сущность социальных связей проявляется в содержании и характере действий людей, составляющих данную социальную общность. Можно выделить связи взаимодействия, контроля, отношений, а также институциональные связи.

Исходным моментом для формирования социальной связи может быть взаимодействие индивидов или групп, образующих социальную общность для удовлетворения тех или иных потребностей. Причем взаимодействие выражает характер и содержание отношений между людьми и социальными группами, которые, являясь постоянными носителями качественно различных видов деятельности, различаются по социальным позициям (статусам) и ролям.

Социальное взаимодействие имеет объективную и субъективную стороны. Объективной стороной взаимодействия выступают связи, независимые от отдельных людей, но опосредствующие и контролирующие содержание и характер их взаимодействия. Под субъективной стороной понимается сознательное отношение индивидов друг к другу, основанное на взаимных ожиданиях соответствующего поведения.

Это, как правило, межличностные (или социально-психологические) отношения, складывающиеся в конкретных социальных общностях в определенный момент времени.

Субъективная сторона социального взаимодействия как раз и определяет второй аспект представления социальной системы как множества индивидов. Позиционируя главным объектом любой социальной системы человека, мы не можем рассматривать его как деталь некоего механизма, работающую по четко заданному алгоритму. Каждый человек индивидуален по своим личностным и психологическим характеристикам, которые во многом определяют его поведение в процессе взаимодействия с другими индивидами.

Механизм социального взаимодействия включает индивидов, совершающих те или иные действия; изменения в социальной общности или обществе в целом, вызываемые этими действиями; влияние этих перемен на других индивидов, составляющих социальную общность, и, наконец, обратную реакцию индивидов. Взаимодействие обычно приводит к становлению новых социальных отношений. Последние можно представить как относительно устойчивые и самостоятельные связи между индивидами и социальными группами.

Таким образом, социальные системы являются самыми сложными иерархическими системами, которые с полным правом можно назвать социальными организмами. Социальные организмы отличаются от живых организмов тем, что

живой организм представляет собой единую целостную систему, а социальный организм – популяцию живых организмов, которая под влиянием внешних и внутренних факторов может представлять или единый целостный организм, или распадаться на социальные группы особей или даже на отдельные особи.

Представленные принципы системного подхода составляют основу для изучения любой социальной структуры, в том числе для решения проблем управления человеческим ресурсом на всех ступенях социализации.

1.4. Информационные ресурсы в модернизации системы образования

Процесс управления человеческими ресурсами с необходимостью распространяется на систему образования, которая подвергается серьезной трансформации, основанной на использовании современных информационных технологий.

Проблемы информатизации системы образования стали особенно актуальными в последнее время в связи с тем, что в России, как, впрочем, и во всем мире, нарастает процесс информатизации общественной жизни, формируется, по мнению специалистов, информационная цивилизация, XXI столетие называют веком информационных систем.

По нарастающей идет развертывание потенциала «информационного общества», под которым понимается его со-

циологизация, освоение социальной информации, формирование информационного мировоззрения, рынка информации, информационной реальности, повышение психологической обоснованности систем связи. Расширяет свои границы новый социальный процесс – познание информационной реальности. Технологический процесс информатизации все более уступает место социально-психологическому. Социологизация и психологизация информационной реальности становится основным аспектом становления информационной цивилизации и информационной культуры.

Изучение информационной реальности, утверждение господства информационной рациональности – жизненная необходимость человечества. Философы отмечают, что необходимо преодолеть идеалы технологической реальности и разрешить перспективы «потребительской развращенности», сформированной на основе технологической реальности. Технологическая рациональность опиралась на знание возможностей (ускорить, освоить, переработать, извлечь, победить природу, народ, разрушить культуру, индивидуальность). Информационная рациональность утверждает, что знанию возможностей должно предшествовать знание актуальностей (необходимости, целесообразности, меры, ценности). Технологическая рациональность – детище XX века – была подотчетна инструментальным задачам (познавательным и преобразовательным). Информационная рациональность опирается на экзистенциальные смыслы, социально

целесообразные стратегии.

Эта закономерность в перспективе определится как теоретическая база информатизации общества, предметом которой станет социальный интеллект как основной ресурс человечества в решении жизненно важных проблем. Накопленные человечеством знания будут аккумулироваться посредством информационных связей, что даст импульс к информационной социализации личности, главным элементом которой будут связи индивидуального и общественного интеллектов.

Интеллектуализация общества связана не столько с повышением квалификации и образовательного уровня членов общества, сколько с преодолением социальной энтропии – внутренней неупорядоченности социальных подсистем, их нерелевантности по отношению к общественной цели. Социальная информатизация направлена на упорядочение существующих и создание новых информационных сред в различных общественных подсистемах.

Осмыслением информатизации занимаются все ведущие направления социогуманитарных и естественных наук. Философия, антропология, социология, культурология, история, синергетика, информатика, психология, когнитология – это лишь некоторые области знания, в русле которых предпринимаются попытки понять все усложняющуюся реальность. Пока что ни одна из наук не занимает приоритетное место в исследовании названного феномена как по причине

традиционной автономии наук, так и вследствие недостатка прикладных исследований в конкретных областях знания.

Для образования как социальной системы, непосредственно связанной с процессами хранения, обработки и передачи информации, проблемы информатизации являются особенно актуальными. Одной из таких проблем является проблема «границ» компьютеризации: везде ли нужны современные компьютерные технологии, в чем их плюсы и минусы с точки зрения использования этих технологий в процессе обучения, как можно передать опыт и мастерство.

Вопрос о «границах» компьютеризации возник в связи со стремлением понять фиксируемую на практике противоречивость и неоднозначность процессов информатизации различных социальных систем, что порождает неоднозначность их оценок и толкований.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.