

Руководитель в системе социального управления организацией

*Грачев Александр Алексеевич
Институт психологии Российской академии наук
Московский гуманитарный университет
Москва, Россия, agrat50@mail.ru*

Обсуждаются требования к руководителю как субъекту социального управления. Показано, что содержание управления зависит от модели подчиненного в работе руководителя. Рассмотрены модели работника, используемые в управлении, экономике и прикладной психологии. Обоснована модель жизненных ориентаций работника как основа социального управления.

Ключевые слова: социальное управление; управленческая позиция; управленческая концепция; модель работника; жизненные ориентации работника; мотивационные свойства работника.

Перспективы в развитии прогрессивных систем управления современными организациями связаны с постановкой в центр системы управления жизненных интересов человека. С одной стороны, эта проблема возникает в процессе внедрения управления человеческими ресурсами, которая требует конкретизации показателей эффективности такого управления. С другой стороны, эта проблема встает в связи с формированием постиндустриального общества, в центре которого стоит креативный, компетентный, духовный человек-работник, благодаря которому это общество основывается не столько на производстве материального продукта, сколько на создании проектов и технологий высокого уровня — как в сфере материального производства, так и в социальной сфере.

Эта общая цель учета жизненных интересов человека-работника конкретизируется в определении общих требований к системе социального управления организацией, в основе которой — жизненные интересы персонала.

Общие принципы социального управления давно привлекают внимание социологов, психологов, специалистов по управлению. Обсуждая эти принципы, специалисты сходятся в том, что в центре социального управления должны стоять показатели качества жизни человека. Такой подход подкрепляется принятым недавно международным стандартом «ISO 26000: Руководство по социальной ответственности», в котором наряду с прочим представлено и управление организацией по критериям интересов персонала. Этот стандарт уже начал распространяться и в

России, что укрепляет позиции социального управления организациями и требует развития конкретных технологий, реализующих требования данного стандарта.

Руководитель как субъект социального управления

В современных организациях основным субъектом социального управления выступает руководитель, в связи с чем встает задача определения требований к руководителю как субъекту социального управления. Эти требования имеет смысл проанализировать по нескольким позициям:

- содержание социального управления и основная управленческая позиция;
- основные управленческие компетенции, обеспечивающие социальное управление;
- индивидуальная управленческая концепция руководителя, определяющая социальное управление;
- требования к личности руководителя как субъекта социального управления;
- стилевые особенности руководителя как субъекта социального управления.

Содержание социального управления и основная управленческая позиция

Современный подход к управлению организацией отражен в управленческой матрице Р. Блейка и Д. Моутон, которые выделяют две переменные, определяющие управленческую позицию, — забота о производстве и забота о подчиненных. Они считают, что наиболее эффективная управленческая позиция состоит в сочетании выраженной заботы руководителя как о производстве, так и о подчиненных [5]. Эта позиция реализуется в обеспечении двух основных групп целей.

1. Собственно организационные цели, которые определяют социальную сущность организации. Реализация целей позволяет данной социальной организации функционировать внутри социальной системы более высокого уровня. В соответствии с этим люди, входящие в данную организацию, выполняют заданные им социальные функции (рабочий, мастер, начальник цеха, директор и др.), что обеспечивает ее деятельность.

2. Цели, обеспечивающие реализацию жизненных интересов членов данной организации (материальный доход, интересная работа и пр.), что отражается в стремлении организации в определенной степени удовлетворять эти жизненные интересы.

В соответствии с этими двумя группами целей имеет смысл выделять и две соответствующие системы управления — **организационное**, обеспечивающее реализацию основных организационных функций, и **социальное**, направленное на удовлетворение жизненных интересов членов организации.

В реальной социальной организации две группы целей могут быть представлены по-разному. Ясно, что выраженность второй группы целей определяет гуманистическую ориентацию социальной организации. При этом можно представить себе такую организацию (может быть, организацию будущего), которая приоритетной считает гуманистическую ориентацию.

Призывы к такой переориентации организаций можно встретить в гуманистической психологии. К примеру, А. Маслоу в связи с развитием организационной психологии говорит об эупсихичном управлении обществом, ориентированном на достижение самоактуализации [15]. И «управленцы» видят смысл в том, чтобы наряду с организационными целями выделять также цели, связанные с удовлетворением интересов человека — члена социальной организации. Так, К. Аргрис говорит о сочетании личных и организационных потребностей [25], а Дж.В. Ньюстром и К. Дэвис обращают внимание на то, что «организации существуют, чтобы служить людям, и никак не наоборот» [18, с. 16].

Таким образом, в общей системе управления организацией можно выделить **социальное управление**, которое в отличие от собственно организационного управления, обеспечивающего основные организационные цели, можно охарактеризовать как *процесс, обеспечивающий удовлетворение жизненных интересов членов данной организации*.

Такой подход к управлению, в котором сочетаются интересы производства и интересы подчиненных, довольно распространен. Так, М.Д. Мамфорд с соавт. отмечают, что прежний подход к лидерству в организациях, связанный с производственной эффективностью (лидер как «решатель» производственных проблем), сменяется более широким подходом, при котором лидерство рассматривается с точки зрения социальной эффективности. В соответствии с этим возрастает роль социальной компетентности лидера [28].

Таким образом, эффективная управленческая позиция предполагает выраженную ориентацию руководителя на интересы подчиненных — большой вес социального управления в общей системе управления. В этой связи Д. и С. Шульц обращают внимание на то, что на Западе более эффективны управленцы с гуманитарным и социальным образованием [23].

Наиболее выражена ориентация руководителя на интересы подчиненных в современном подходе к управлению — **управление человеческими ресурсами**. Исходя из этого, можно определить управление человеческими ресурсами как управление, в котором руководитель добивается высокой организационной эффективности за счет систематической работы в форме социального управления.

Основные управленческие компетенции, обеспечивающие социальное управление

Основная проблема современного психологического знания, адресованного руководителю, в том, что эти знания не привязываются к определенной технологии социального управления — социальной технологии, а руководителю самому произвести такую связь довольно сложно. Эта проблема, с одной стороны, связана со слабой разработанностью технологического аспекта психологического знания, а с другой — с недостаточной технологичностью существующих моделей человека.

Можно утверждать, что в соответствии с компетентностным подходом потенциал руководителя как субъекта социального управления составляет совокупность **социальных компетенций**. При этом социальную компетенцию можно понимать как набор знаний, умений и навыков, обеспечивающий владение определенной **социальной технологией**.

В этой связи **социальная компетентность** руководителя понимается как способность использовать социальные компетенции в своей профессиональной деятельности. Эта компетентность зависит от а) полноты и адекватности набора социальных технологий, которыми владеет руководитель, и б) сформированных у руководителя профессионально важных качеств.

Следует заметить, что многообразные определения социальной компетентности можно разделить на две группы: узкое понимание социальной компетентности как способности взаимодействовать с другими людьми; широкое понимание компетентности как способности решать социальные проблемы (в этом случае социальная компетентность понимается как проявление социального интеллекта) (см., напр.: [22]). Не подвергая сомнению первую группу определений, отметим, что задаче построения модели социального управления больше соответствует широкое понимание социальной компетентности. В этом случае социальная компетентность руководителя будет проявляться в способности решать проблемы в рамках социального управления (что определяет содержание социального управления) и в способности эффективно взаимодействовать (что определяет стиль взаимодействия руководителя, в частности, стиль его руководства).

Особое место в этом отношении занимает концепция компетентности Дж. Равена, который считает, что современный работник (и не только руководитель) должен иметь управленческую компетентность, ядро которой должны составлять мотивационные характеристики и адекватные представления об организации [21].

Индивидуальная управленческая концепция руководителя, определяющая социальное управление

Понятие индивидуальной управленческой концепции руководителя встречается в литературе не часто [13], но является существенным для определения требований к социальному управлению.

Т.С. Кабаченко, проведя анализ немногочисленных работ, выполненных в этой области, с одной стороны, связывает индивидуальную концепцию руководителя с представлением об операциональной составляющей его деятельности, а с другой — понимает ее как составляющую образа мира профессионала [12]. При этом она вводит в управленческую концепцию такую существенную характеристику, как представление руководителя о критериях эффективности его деятельности. Это побуждает обратиться не только к операциональным, но и к содержательным составляющим управленческой концепции.

Таким образом, целесообразно, используя логику операционально-содержательного понимания управленческой концепции, включить в нее представления руководителя: об объекте и субъекте управления; о критериях эффективности, определяемых основными целями организации; о способах решения основных проблем, составляющих содержание управления.

В аспекте анализа социального управления управленческая концепция руководителя будет содержать в себе представления руководителя:

- о работнике и его жизнедеятельности;
- о себе в общей системе управления организацией;
- о жизненных интересах — работников и своих собственных;
- об общей совокупности социальных проблем и способах их решения.

Важно отметить, что руководитель презентует свою картину мира подчиненным. Так, Дж. Майндл, С. Эрлих и Дж. Дукерич [27] обнаружили, что члены группы в ситуации неопределенности используют лидерство как способ объяснить или интерпретировать происходящее в организации.

Стилевые особенности руководителя как субъекта социального управления

Литература по стилям руководства обширна. В ней дается множество определений стиля руководства и обсуждается большое количество моделей, описывающих стиливые особенности руководства. В них ставится акцент либо на типичных способах взаимодействия руководителя с подчиненными (см., напр.: [11]; [24]), либо на качествах личности, обеспечивающих взаимодействие [16], либо и на том и на другом [7]; [19].

В контексте обсуждения стиля руководителя, включенного в социальное управление, можно обратить внимание на некоторые полученные в исследованиях результаты, обсуждающиеся в литературе:

- демократический (коллегиальный, в терминологии А.Л. Журавлева), основанный на сотрудничестве руководителя с подчиненными, связан с наибольшей удовлетворенностью подчиненных, более благоприятным социально-психологическим климатом;

- эффективный руководитель способен адаптировать свой стиль к особенностям ситуации и индивидуально-психологическим особенностям подчиненного.

Требования к личности руководителя как субъекта социального управления

В нашем случае встает задача поиска среди профессионально важных качеств руководителя тех, которые в первую очередь обеспечивают эффективное социальное управление.

Несмотря на критику теории черт в приложении к руководителю, исследователи все-таки выделяют некоторые базовые качества, определяющие эффективность руководства. Не рассматривая наборы выделяемых качеств, обратим лишь внимание, что в современных моделях, как правило, в списке качеств выделяются *коммуникативные* и *моральные*. Особенно это характерно для руководителей, осуществляющих управление в «мягких» организационных структурах. Именно две эти группы качеств определяют ориентацию руководителя на коллегиальный стиль руководства.

Анализ особенностей руководителя как субъекта социального управления приводит к тому, что в значительной степени содержание его управленческих воздействий определяется той моделью человека-работника, которая содержится в его управленческой концепции. В этой связи имеет смысл рассмотреть модели человека, часто встречающиеся в практикоориентированных экономических, «управленческих» и психологических работах.

Экономические модели человека

Анализ моделей человека, используемых в экономике, достаточно обстоятельно представлен в работе В.С. Автономова [1]. В нашем случае имеет смысл обратить внимание лишь на психологический аспект этих моделей, заключающийся в том, что в них ядром модели выступают жизненные ориентации человека.

Прежде всего, необходимо отметить сходство экономических моделей человека и более поздних — психологических. В этой связи основные детерминанты, представленные в экономических моделях, так же, как и в психологических, можно разделить на три группы: удовольствие-неудовольствие; самореализация; общественный долг.

Удовольствие-неудовольствие

Эта детерминанта явно представлена в концепции Д. Бентама, согласно которой человек стремится к благосостоянию как равнодействующей двух векторов — страдания и наслаждения. Показательно название одного из трудов Бентама — «Теория наказаний и наград». Здесь

мы встречаемся как с принципом удовольствия З. Фрейда, так и с бихевиористской ориентацией на награды и наказания, которые те сформулировали значительно позже. Так что с точки зрения определения основной жизненной ориентации человека Бентам, с одной стороны, и Фрейд и бихевиористы, с другой, едины.

Конечно же, Бентам видел и ориентации более высокого порядка (к примеру, альтруизм), но считал, что они — лишь проявления эгоизма человека и, следовательно, имеют в своей основе стремление к личному удовольствию[3].

Бентам определяет и динамические характеристики ориентации на страдание и наслаждение:

- наслаждения и страдания соотносятся между собой: разность между ними определяет *благосостояние* человека;
- наслаждения и страдания характеризуются *интенсивностью* и *продолжительностью*;
- объект, доставляющий страдание и/или наслаждение, характеризуется *доступностью*, а само состояние страдания/наслаждения имеет для человека *вероятностный* характер;
- состояние страдания/наслаждения может быть связано с последующими состояниями; в этом отношении можно говорить о *плодотворности* данного состояния.

Можно обратить внимание на явное сходство этих представлений Бентама с гораздо более поздними мотивационными моделями (прежде всего, — с моделями Д. Аткинсона, Д. Макклелланда и В. Врума), в которых используются понятия положительной и отрицательной ценности предполагаемого и реального результата, субъективной вероятности достижения цели (или овладения объектом), инструментальности (связи наличных результатов, полученных в данной ситуации, с результатами отдаленными).

Сходные представления содержатся в работах Д.С. Милля. Он так же, как и Бентам, считает, что в основе поведения человека лежит стремление к удовольствию. При этом удовольствия высшие предпочтительнее низших. В стремлении к удовольствию человек проявляет себя как эгоист, однако вынужден учитывать желания других людей, что ограничивает его эгоизм [17]. (Такие представления характерны и для более поздних экономических моделей).

Самореализация и общественный долг

Эти детерминанты в экономических моделях появляются наряду с удовольствием и неудовольствием. К примеру, Т. Веблен считает, что в основе природы человека лежат следующие инстинкты: мастерства, праздного любопытства, родительский, склонность к приобретательству, некоторый набор эгоистических инстинктов и инстинкт привычки

[6]. По крайней мере, первые два инстинкта можно отнести к ориентации на самореализацию. Действительно, в психологии стремление реализовать свой потенциал на верхнем уровне (инстинкт мастерства) и потребность в познании (ее элементарный уровень — инстинкт любопытства), как правило, относят к самореализации. А вот родительский инстинкт, о котором говорит Веблен, логично связать с «общественным чувством», чувством долга.

В этой связи, конечно же, заслуживают внимания работы Маркса, который связывал основные ориентации человека с ориентацией на общее благо; при этом он считал, что такая ориентация не только отвечает интересам общества, но и интересам самого человека и тем самым выступает условием его самореализации, саморазвития. Поэтому идеальное состояние с точки зрения соотношения интересов — это гармония интересов человека и общества [4].

Наиболее ярко ориентации человека на самореализацию и общественное благо выражены, с точки зрения В.С. Автономова, в современных экономических моделях (П. Эрл, Ш. Доу, Б. Лоусби). В этих моделях представлены как традиционные ориентации (благополучие, полезность), так и ориентации на самореализацию, стремление к совершенству, радость творчества, стремление самому строить свою жизнь. Важно, что эти ориентации (целевые функции) понимаются здесь как критерии эффективности, определяющие процесс выбора.

Модели человека в теории и практике управления

Пожалуй, наиболее известными моделями человека, используемыми «управленцами», являются модели X и Y Д. Макгрегора [14] и Z У. Оучи [20]. Эти модели довольно тщательно проанализированы в работах специалистов; в контексте же нашего анализа основное внимание следует обратить на содержательные их аспекты.

Итак, Д. Макгрегор считает, что система управления в значительной степени зависит от образа подчиненного, которым пользуется руководитель в своей практике. Он приходит к выводу, что руководители в основном используют две модели подчиненных — X и Y.

Модель X. Согласно этой модели, руководитель воспринимает подчиненного как человека, который изначально не хочет работать, избегает всяческих усилий, ответственности, лишен честолюбия и предпочитает, чтобы им руководили. Поэтому такого подчиненного необходимо принуждать, контролировать и направлять. Таким образом, основная ориентация этого работника — **ориентация на награды и наказания.**

Модель Y. Это человек, который в работе стремится реализовать свой физический и духовный потенциал. Он самостоятелен, проявляет творчество; ему не нужен контроль, поскольку он сам себя контролирует; он не только не избегает ответственности, но и стремится к ней. Поэтому

основная задача руководителя, работающего с таким подчиненным, состоит не в принуждении его к работе, а в создании условий для реализации его способностей и склонностей, тем более что, по мнению Макгрегора, современный человек далеко не полностью использует свой потенциал в работе. То есть основной ориентацией, согласно модели Y, выступает **ориентация на самореализацию**.

В своих работах Макгрегор приходит к существенному выводу, что реализация той или иной ориентации в человеке (и, соответственно, использование той или иной системы управления) в значительной степени задается организационными условиями.

У. Оучи, определяя третью модель — модель Z, как характерную для восточной модели управления (особенно — японской), считает, что «рядовой» член организации сам, сознательно подчиняет свою жизнь интересам организации, которая, в свою очередь, работает во благо общества. В связи с этим руководитель уделяет большое внимание формированию положительного отношения к компании, преданности ей, ответственности и чувства долга, моральной устойчивости и др.

Итак, если определять специфику каждой из трех моделей на языке основных жизненных детерминант человека, получится, что в модели X человек предстает существом, ориентированным на получение наград и избежание наказаний, в модели Y — на реализацию своих способностей и склонностей, в модели Z — на определенные социальные идеалы. Поскольку характеристики каждой из трех моделей (особенно моделей X и Y) определены в большей степени описательно, на языке здравого смысла, то и приложения этих моделей на практике в основном касаются общей стратегии управления (модель Z имеет в большей степени констатирующий характер).

Сходные представления о человеке-работнике можно встретить и у современных авторов. Обсуждая проблему регуляции поведения человека в организации, К. Арджирис и М. Шон предполагают, что существует несколько принципов, регулирующих поведение, в соответствии с которыми работник стремится быть рациональным — ориентирован на максимальный выигрыш, оценивает и контролирует ситуацию, принимает оптимальные решения на основе достоверной информации. Наряду с этим работник самостоятелен и ответственен за свою работу, отстаивает свои убеждения и в то же время стремится подавлять негативные эмоции и обсуждает с другими свое поведение [2]. Ясно, что это представление о работнике сочетает в себе характеристики работника X и Y по Макгрегору.

Вызывают интерес выделенные Ф. Херцбергом концепции человека в промышленности. Они основаны на представлениях Херцберга о природе человека [26], который прежде всего утверждает, что ни одно общество не может существовать без какой-либо имплицитной концеп-

ции о человеческой природе. В связи с этим он выделяет в качестве типичных две библейские фигуры, каждую из которых характеризует на основе доминирующей мотивации.

Первая из них — Адам, воплощает в себе идею человеческого греха и страдания за него. Доминирующая мотивация — стремление избежать страдания; в организации эта мотивация находит свое выражение в факторах-гигиениках, связанных с неудовлетворенностью работника. Второй тип представляет Авраам, который интерпретируется Херцбергом как человек с большими потенциальными возможностями, побуждающими к самопознанию, раскрытию, постоянному психологическому росту, что и определяет жизненные перспективы человека. Эта доминирующая мотивация представлена в факторах-мотиваторах, связанных с удовлетворенностью.

Такое представление реализуется в концепциях человека, используемых в управлении, которые Херцберг располагает в хронологическом порядке.

1. «Физический человек». Для него характерно стремление к хорошим, стабильным рабочим условиям; его могут устраивать незначительные доходы.

2. «Механистический человек». Его основное стремление — удовлетворение от своего соответствия внешним требованиям, в основном, — требованиям руководителя.

3. «Экономический человек», главными для которого выступают экономические потребности.

4. «Социальный человек»: для него основным выступает стремление к принятию.

5. «Эмоциональный человек» — тот, кто ищет поддержку окружающих.

6. «Инструментальный человек». Это — человек, главным для которого выступает разрешение проблем, радость достижения и творчества.

Очевидно сходство представлений Херцберга о человеке с концепциями, используемыми в гуманистической психологии. Особенно близко оно к концепции Маслоу: первые пять моделей соответствуют дефицитарным потребностям (физиологические, в безопасности, в принятии, в признании), а последняя — потребности в самоактуализации. Кроме того, можно свести все модели Херцберга к двум моделям Макгрегора — X и Y (модель Z в моделях Херцберга не представлена).

Таким образом, можно сделать вывод, что в основе моделей человека, используемых в теории и практике управления, лежат три основные ориентации, которые регулируют поведение человека-работника: а) на получение наград и избежание наказаний, б) на самореализацию (творчество, стремление полностью реализовать свой потенциал), в) на общественные идеалы (общественное благо, стремление принести беско-

рыстную пользу другим). Существенным допущением рассматриваемых моделей является то, что в человеке-работнике выражены все три ориентации, и их реализация определяется существующими организационными условиями, включая характерную для данной организации систему управления.

Практикоориентированная модель жизненных ориентаций человека-работника

Дальнейшая конкретизация операциональной модели человека-работника требует обратиться к практикоориентированным психологическим концепциям личности. Их анализ показывает, с одной стороны, целесообразность вычленения именно трех основных ориентаций человека-работника, а с другой стороны, позволяет конкретизировать операциональную модель человека-работника, основу которой составляют его *жизненные ориентации*.

В наших прежних работах ([8]; [9]; [10]) было обосновано операциональное представление о жизненных ориентациях как *самых общих детерминантах жизнедеятельности человека, определяющих общую направленность жизни человека и реализующихся в конкретных ситуациях его жизнедеятельности*. С учетом этого в процессе принятия управленческих решений, связанных с персоналом, показатели степени реализации жизненных ориентаций могут служить критериями эффективности этих решений. А основным объектом управленческих воздействий может рассматриваться организационная среда, которая в данном случае выступает условием реализации жизненных ориентаций работника.

На основе теоретического анализа (З. Фрейд, Э. Фромм, В. Франкл, А. Маслоу, С.Л. Рубинштейн и др.) определена модель жизненных ориентаций, имеющая прикладной характер и состоящая из трех компонентов — ориентаций на удовольствие (дефицитарной), на **самореализацию** и на **духовные ценности**. Анализ указанных работ, работ по психологии принятия решений, гуманистической психологии показал, что каждая из этих ориентаций имеет свои специфические особенности. Типичный способ реализации жизненной ориентации в типичных ситуациях жизнедеятельности приводит к формированию соответствующих **мотивационных характеристик личности**.

Дефицитарная ориентация (ориентация на удовольствие) характеризуется следующими особенностями:

— ориентация на результат, представленный в форме наград и/или наказаний, функциональное отношение к окружающему, проявляющееся в стремлении использовать те или иные объекты для достижения поставленных целей;

— стремление получить максимум наград и минимум наказаний при минимуме затрат;

— выраженная оценочность, которая проявляется в регулярной оценке действительности с целью обнаружения отклонений от эталонов, поиске объектов с наивысшей полезностью, повышении субъективной вероятности достижения цели, уменьшении затрат;

— стремление к состоянию комфорта как идеальному;

— стремление получать удовольствия и избегать неудовольствия при удовлетворении **дефицитарных потребностей** — физиологических, в безопасности, принятии, признании — первые четыре потребности в концепции А. Маслоу и потребности во влиянии (по В. Шутцу и Д. Макклелланду).

Эта ориентация проявляется в следующих *дефицитарных характеристиках работника*:

- стремление производить во время деятельности как можно меньше усилий;

- поиск личной выгоды во всем;

- заинтересованность в удовлетворении своих материальных потребностей;

- желание выполнять простую, хорошо организованную, безопасную деятельность;

- стремление к благоприятному положению в группе;

- стремление к признанию, высокой оценке со стороны значимых людей;

- желание влиять на происходящее.

Ориентация на самореализацию проявляется в следующих характеристиках:

— стремление человека наиболее полно реализовать свой потенциал в когнитивной, коммуникативной и практической сферах;

— доминирование ориентации на процесс деятельности, а не на результат;

— стремление производить затраты на верхнем уровне потенциала (решать сложные, но посильные задачи);

— стремление к творчеству;

— стремление к «ощущению потока» (переживание радости, полного растворения себя в деятельности, легкости в преодолении препятствий при осуществлении деятельности, поглощенность деятельностью).

Выделенные выше особенности могут проявляться в *самореализационных характеристиках*:

- заинтересованность в решении сложных, но посильных задач;

- заинтересованность в интенсивном и глубоком общении с товарищами по работе;

- проявление широких познавательных интересов;

- стремление в процессе выполнения деятельности выложиться полностью;

- переживание чувства захваченности деятельностью;
- восприятие деятельности как части себя.

К особенностям проявления *духовной ориентации* относятся:

- стремление к реализации в своей жизнедеятельности общегуманистических ценностей, таких как добро, истина, красота;
- стремление отдавать себя, служить делу, другим людям;
- максимизация затрат в стремлении отдавать себя;
- стремление к высшим чувствам — альтруистическим, интеллектуальным, практическим.

Проявления духовной ориентации в мотивационных характеристиках личности:

- отношение к делу, основанному на духовных ценностях (работа, учеба, занятия), как к служению, к средству для развития себя, для самосовершенствования;
- переживание чувства долга и ответственности по отношению к делу;
- оказание бескорыстной помощи окружающим;
- видение смысла своей жизни в своем деле;
- жертвенность во имя дела.

Все три ориентации имеют равные права на свою реализацию; степень их реализации определяет полноту жизни человека. В соответствии с этим руководитель, осуществляющий социальное управление, стремится к построению такой среды, которая бы в максимальной степени позволяла реализовать все жизненные ориентации. Именно такой подход обеспечивает внедрение современных моделей управления, в центре которых стоит человек-работник.

Литература

1. *Автономов В.С.* Человек в зеркале экономической теории: очерк истории западной экономической мысли. М.: Наука, 1993.
2. *Арджирис К.* Организационное научение. М.: ИНФРА-М, 2004.
3. *Бентам И.* Введение в основания нравственности и законодательства. М., 1998.
4. *Бережной Н.М.* Проблема человека в трудах К. Маркса. М., 1981.
5. *Блейк Р., Мултон Д.* Научные методы управления. Киев: Наукова думка, 1990.
6. *Веблен Т.* Теория праздного класса. М., 1984.
7. *Волков И.П., Русалинова А.А.* Некоторые характеристики руководителя как субъекта управления трудовым коллективом // Трудовой коллектив как объект и субъект управления. Л., 1980.
8. *Грачев А.А.* Жизненные ориентации как детерминанты жизнедеятельности // Психологические проблемы самореализации личности. СПб., 1999.

9. *Грачев А.А.* Организационная среда и реализация жизненных ориентаций работника // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 3. С. 28–38.
10. *Грачев А.А.* Психологическое проектирование производственной организации. СПб.: Ин-т практической психологии, 2008.
11. *Журавлев А.Л., Рубахин В.Ф.* Проблема «человеческого фактора» в управлении // Психологические проблемы социальной регуляции поведения. М.: Наука, 1976.
12. *Кабаченко Т.С.* Психология управления: В 2 ч. М.: Российское педагогическое агентство, 1997.
13. *Китов А.И.* Психология хозяйственного управления. М.: Профиздат, 1984.
14. *Макгрегор Д.* Человеческий фактор и производство // Социологические исследования. 1995. № 1. С. 146–151.
15. *Маслоу А.Г.* Дальние пределы человеческой психики. СПб.: Евразия, 1997.
16. *Машков В.Н.* Психология управления. СПб.: Изд-во Михайлова, 2002.
17. *Миль Д.С.* Основы политической экономии. Т. 1. М.: Прогресс, 1980.
18. *Ньюстром Дж.В., Дэвис К.* Организационное поведение. СПб.: Питер, 2000.
19. *Обозов Н.Н.* Психология управления группой. СПб.: Облик, 1998.
20. *Оучи У.Г.* Методы организации производства: японский и американский подходы. М.: Экономика, 1984.
21. *Равен Дж.* Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. М.: Когито-Центр, 2002.
22. *Растянников А.В., Степанов С.Ю., Ушаков Д.В.* Рефлексивное развитие компетентности в современном творчестве. М.: ПЕР СЭ, 2002.
23. *Шульц Д., Шульц С.* Психология и работа. СПб.: Питер, 2003.
24. *Свенцицкий А.Л.* Социальная психология управления. Л.: Ленинградский университет, 1986.
25. *Argyris C.* Personality and Organization. N.Y.: Harper and Row, 1970.
26. *Herzberg F.* Work and the Nature of Man. London: Crosby Lockwood Staples, 1974.
27. *Meindl J.R., Ehrlich S.B., & Dukerich J.M.* The romance of leadership. Administrative Science Quarterly, 1985. P. 521–551.
28. Leadership skills for a changing world: solving complex social problems / Mumford M.D., Zaccaro S.J., Harding F.D., Jacobs T.O., Fleishman E.A. // Leadership Quarterly. 2000. № 11. P. 11–35.

Manager in the system of organization social management

Grachev Alexander

*Institute of Psychology of Russian Academy of Sciences
Moscow University of Humanities
Moscow, Russia, agrat50@mail.ru*

Requirements to manager as a subject of social management are discussed. The paper demonstrates that content of management depends on model of employee applied in manager's activities. Models of employees used in management, economy and applied psychology are considered. Model of existential orientations of employee as the basis of social management has been substantiated.

Keywords: social management, managerial attitude, managerial concept, model of employee, existential orientations of employee, motivation features of employee.

References

1. *Avtonomov V.S.* Chelovek v zerkale ekonomicheskoy teorii: ocherk istorii zapadnoy ekonomicheskoy mysli. M.: Nauka, 1993.
2. *Ardzhiris K.* Organizatsionnoe nauchenie. M.: INFRA-M, 2004.
3. *Bentam I.* Vvedenie v osnovaniya npravstvennosti i zakonodatel'stva. M., 1998.
4. *Berezhnoy N.M.* Problema cheloveka v trudakh K.Marksa. M., 1981.
5. *Bleyk R., Mouton D.* Nauchnye metody upravleniya. Kiev: Naukova dumka, 1990.
6. *Veblen T.* Teoriya prazdnogo klassa. M., 1984.
7. *Volkov I.P., Rusalina A.A.* Nekotorye kharakteristiki rukovoditelya kak sub»ekta upravleniya trudovym kollektivom // Trudovoy kollektiv kak ob»ekt i sub»ekt upravleniya. L., 1980.
8. *Grachev A.A.* Zhiznennyye orientatsii kak determinanty zhiznedeyatel'nosti // Psikhologicheskoe problemy samorealizatsii lichnosti. SPb., 1999.
9. *Grachev A.A.* Organizatsionnaya sreda i realizatsiya zhiznennykh orientatsiy rabotnika // Psikhologicheskii zhurnal. 2009. T. 30. № 3. S. 28–38.
10. *Grachev A.A.* Psikhologicheskoe proektirovanie proizvodstvennoy organizatsii. SPb.: In-t prakticheskoy psikhologii, 2008.
11. *Zhuravlev A.L., Rubakhin V.F.* Problema «chelovecheskogo faktora» v upravlenii // Psikhologicheskoe problemy sotsial'noy regulyatsii povedeniya. M.: Nauka, 1976.
12. *Kabachenko T.S.* Psikhologiya upravleniya: V 2 ch. M.: Rossiyskoe pedagogicheskoe agentstvo, 1997.

13. *Kitov A.I.* Psikhologiya khozyaystvennogo upravleniya. M.: Profizdat, 1984.
14. *Makgregor D.* Chelovecheskiy faktor i proizvodstvo // Sotsiologicheskie issledovaniya. 1995. № 1. S. 146–151.
15. *Maslou A.G.* Dal'nie predely chelovecheskoy psikhiki. SPb.: Evraziya, 1997.
16. *Mashkov V.N.* Psikhologiya upravleniya. SPb.: Izd-vo Mikhaylova, 2002.
17. *Mill' D.S.* Osnovy politicheskoy ekonomii. T. 1. M.: Progress, 1980.
18. *N'yustrom Dzh.V., Devis K.* Organizatsionnoe povedenie. SPb.: Piter, 2000.
19. *Obozov N.N.* Psikhologiya upravleniya gruppy. SPb.: Oblik, 1998.
20. *Ouchi U.G.* Metody organizatsii proizvodstva: yaponskiy i amerikanskiy podkhody. M.: Ekonomika, 1984.
21. *Raven Dzh.* Kompetentnost' v sovremennom obshchestve: vyyavlenie, razvitie i realizatsiya. M.: Kogito-Tsentr, 2002.
22. *Rastyannikov A.V., Stepanov S.Yu., Ushakov D.V.* Refleksivnoe razvitie kompetentnosti v sovremennom tvorchestve. M.: PER SE, 2002.
23. *Shul'ts D., Shul'ts S.* Psikhologiya i rabota. SPb.: Piter, 2003.
24. *Sventsitskiy A.L.* Sotsial'naya psikhologiya upravleniya. L.: Leningradskiy universitet, 1986.
25. *Argyris C.* Personality and Organization. N.Y.: Harper and Row, 1970.
26. *Herzberg F.* Work and the Nature of Man. London: Crosby Lockwood Staples, 1974.
27. *Meindl J.R., Ehrlich S.B., & Dukerich J.M.* The romance of leadership. Administrative Science Quarterly, 1985. P. 521–551.
28. Leadership skills for a changing world: solving complex social problems / Mumford M.D., Zaccaro S.J., Harding F.D., Jacobs T.O., Fleishman E.A. // Leadership Quarterly. 2000. № 11. P. 11–35.