

этнические взаимодействия;

- зафиксирована роль языка как символической системы в ситуациях этнических противоречий и конфликтов.

Литература

1. Адорно Т., Хоркхаймер М. Диалектика Просвещения, М.-СПб: Медиум, Ювента, 1997.
2. Бауман З. Индивидуализированное общество / Пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Изд-во «Логос», 2002. – с. 49 – 50.
3. Гудков Л. Негативная идентичность. Статьи 1997 – 2002 годов. - М.: Новое литературное обозрение, ВЦИОМ, 2004.
4. Гумилев Л.Н. Этногенез и биосфера Земли. - М.: 1998.
5. Ивлев В.Ю., Ивлева М.Л., Иноземцев В.А. Становление новой философско-методологической парадигмы современной науки в условиях информационного общества. - М.: ИТО СЕМРИК, 2012.
6. Иноземцев В.А., Иноземцева Ю.В. Проблема информационных ресурсов в условиях формирования ноосферной экологической цивилизации устойчивого типа. Известия МГТУ «МАМИ» Научный рецензируемый журнал. – М.: МГТУ «МАМИ» № 4 (18), 2013, т. 2.
7. Ионов И.Н. Теория цивилизаций на рубеже XXI века // Общественные науки и современность. 1999, № 2, с. 128.
8. Кафырин Е.А. Философские основы гипотезы глобального гуманизма. Известия МГТУ «МАМИ» Научный рецензируемый журнал. – М.: МГТУ «МАМИ» № 4 (18), 2013, т. 2.
9. Лотман Ю.М. Статьи по семиотике и типологии культуры: избран.статьи. В 3 т. Таллинн, 1992.
10. Миронов В.В. «Информационное пространство: вызов культуре» (статья) // Журнал «Информационное общество» №1, 2005.
11. Поцелуев С.П. Диалог исторических времен в конструктах гражданской нации // Политическая концептология 2010 № 1. – Р.-на Д.: Южный федеральный университет, 2010.
12. Теория общества. Сборник / Пер. с нем., англ. - М., 1999.
13. Giddens A. The Consequences of Modernity. - Cambridge, 1990, p. 17.

Современный этап развития организационно-управленческой деятельности: специфика и проблемы

Шабайкин А.Ю.
Университет машиностроения
9991444@mail.ru

Аннотация. В статье проводится социально-философское исследование специфики и главных групп проблем современного этапа развития теории и практики организационно-управленческой деятельности в российском обществе. В работе изучаются также ведущие подходы к анализу взаимоотношения организации и управления.

Ключевые слова: организационно-управленческая деятельность, подходы к анализу взаимоотношения организации и управления: экономический подход, правовой подход, социологический подход, социально-психологический подход, психолого-педагогический подход, кибернетический подход, социально-философский подход.

Современный этап развития организационно-управленческой деятельности в российском обществе отличается сложной и противоречивой спецификой. Рассмотрим подробнее эту специфику, ориентируясь на социально-философский анализ разнонаправленных процессов организационно-управленческой деятельности, представляющих собой диалектическое сочетание позитивных и негативных тенденций.

С одной стороны, для современного этапа характерна такая позитивная тенденция, как

стремительное увеличение на основе достижений современной науки и новейших технологий арсенала высокоэффективных форм, методов, инструментально-процедурных и информационно-компьютерных средств организационно-управленческой деятельности. Кроме того, на этом этапе происходит также весьма активное накапливание теоретического и кадрового потенциала организационно-управленческой деятельности, которое ведет к расширению сферы бытия организационно-управленческой деятельности, умножению ее возможностей в регулировании многообразных и сложных процессов общественной жизни.

С другой стороны, этот этап характеризуется наличием негативных тенденций. Так, стремительно нарастающее вследствие естественного нарастания процессов дифференциации усложнение всей структуры жизнедеятельности общественного организма обуславливает определенное отставание интегративных процессов, что ведет к определенному усилению центробежных тенденций, затрудняющих решение задач по определению и осуществлению функций интеграции. Резкое возрастание объемов организационно-управленческой информации и требований к качеству ее переработки вызывает почти безудержный рост численности организационно-управленческих кадров. Это происходит вследствие имеющей место объективной тенденции к усложнению структуры форм организационно-управленческой деятельности и ряда других объективных и субъективных факторов.

К существенным особенностям и связанным с ними проблемам современного этапа развития организационно-управленческой деятельности относится и объективно нарастающее усложнение ее осуществления в условиях усугубления экологических проблем и связанных с ними всевозрастающих ограничений, накладываемых исчерпаемостью ресурсов и необходимостью охраны и восстановления окружающей природной среды. Это обстоятельство приводит к необходимости широкого применения безотходных технологий и ресурсосберегающих производств.

Современный этап развития организационно-управленческой деятельности характеризуется также усилением разработки различных научных теорий и концепций этой деятельности – теории человеческих отношений, многочисленных психологических концепций организационно-управленческой деятельности, а также концепций социальной технологии, социальной инженерии и организационного развития. Процесс усиления в организационно-управленческой деятельности научной компоненты актуализируется проникновением в ее методологию методов математики, кибернетики, системотехники.

Еще одной специфической особенностью современного этапа развития организационно-управленческой деятельности выступает ускоренное развитие организационно-управленческой деятельности и в сфере самой науки и научной деятельности.

Закономерное нарастание общего объема функций и многообразия специфики организационно-управленческой деятельности на современном этапе её развития в условиях противоречивого проявления вышеотмеченных тенденций выдвигает на первый план ряд сложных задач и проблем её активного совершенствования и дальнейшего развития.

Первая группа задач и проблем современного этапа развития организационно-управленческой деятельности в российском обществе – это задачи и проблемы обеспечения оптимума в соотношении процессов дифференциации организационно-управленческой деятельности и процессов её интеграции. Обеспечение оптимального соотношения этих противоположно направленных и обуславливающих друг друга процессов (тенденций) имеет решающее значение для поддержания состояния необходимого динамического равновесия любой социальной системы, будь то та или иная общность людей или общество в целом.

Вторая группа задач и проблем современного этапа развития организационно-управленческой деятельности в российском обществе – это задачи и проблемы оптимизации содержания и процесса организационно-управленческой деятельности. В качестве важнейших эта группа включает задачи и проблемы типологизации всех структурных элементов содержания и процесса организационно-управленческой деятельности, выявления ее функциональной и организационной структур и механизмов их взаимодействия.

Третья группа задач и проблем современного этапа развития организационно-управленческой деятельности в российском обществе – это такие задачи и проблемы этой деятельности, которые связаны с резко возросшими требованиями к уровню ее теоретического обеспечения. Требуется ускоренное формирование – на основе синтеза новейших данных общенаучного, естественнонаучного, системотехнического и социального знания – стройной и целостной системы современного научного знания об организационно-управленческой деятельности.

Четвертая группа задач и проблем развития организационно-управленческой деятельности в современном российском обществе – это специфические задачи и проблемы совершенствования организационно-управленческой деятельности, организационных и управленческих отношений в конкретных исторических условиях жизнедеятельности российского общества с учетом всевозможных сложностей современной эпохи. В центре их – обеспечение единства централизованных и инициативных, отраслевых и территориальных начал в организационно-управленческой деятельности, придание функции совершенствования организационно-управленческой деятельности самостоятельного статуса, обеспечение необходимой системности, комплексности и планомерности в исследованиях организационно-управленческой проблематики. Особую значимость в условиях информационного общества приобретают проблемы совершенствования организационно-управленческой деятельности в сфере науки. Именно она призвана обеспечить инновационный путь развития современного российского социума.

Пятая группа задач и проблем развития организационно-управленческой деятельности в российском обществе отличается нацеленностью на решение перспективных вопросов развития организационно-управленческой деятельности. Важнейшие из этих задач и проблем связаны с необходимостью роста эффективности и качества организационно-управленческой деятельности. В качестве важной предпосылки, призванной обеспечить высокий уровень эффективности организационно-управленческой деятельности в условиях ее будущего во многом беспрофессионального осуществления, выступает всемерное развитие организационно-управленческого творчества масс. Среди первоочередных задач и проблем современного этапа развития организационно-управленческой деятельности стоят также задачи и проблемы выработки междисциплинарного, интегративного подхода к построению ее теории и практики.

Существует необходимость усиления общефилософского и социально-философского подходов к изучению организационно-управленческой деятельности. Необходимость системного подхода к организационно-управленческой деятельности детерминирована как системностью многообразных объектов социума, так и системной природой самого феномена организационно-управленческой деятельности, приобретающего в современных условиях черты качественного вида социальной деятельности.

Именно системный подход к организационно-управленческой деятельности способен обеспечить всесторонность при определении путей и способов ее оптимального функционирования и гармоничного развития. Это является предпосылкой и условием оптимального функционирования и гармоничного развития как общественного организма в целом, так тех или иных сфер и звеньев его жизнедеятельности.

Актуальной задачей выступает осмысление организационно-управленческой деятельности как целого, как социального феномена и универсальной формы деятельности на основе преодоления частноаспектных подходов путем выработки синтетического знания об этой деятельности.

Среди частноаспектных подходов к изучению организации и управления следует выделить следующие подходы: экономический подход, политико-правовой подход, социологический подход, социально-психологический подход, психолого-педагогический подход, кибернетический подход. Последний из подходов претендует на выявление общих закономерностей управления в природе и обществе и в самом общем виде включает информационный и

системотехнический подходы. Отдавая должное важности и необходимости каждого из этих подходов, вместе с тем следует отметить и присущие им недостатки, важнейшими из которых являются односторонность, ограниченность, неполнота каждого из указанных подходов, взятого в отдельности.

Если взять экономический подход к изучению организации и управления, развивающийся в недрах экономических наук [4, 5] и вырастающий из утверждения организации и управления в сфере производства и материальных отношений в целом, то для него характерными являются неполнота, ограниченность и односторонность. Именно они не позволяют учесть все богатое многообразие явлений и процессов социальной реальности. Особенно это касается явлений и процессов, совершающихся в сфере духовной жизни общества.

Политико-правовой подход к изучению организации и управления, развившийся в недрах юридических наук, вырастает из утверждения роли организации и управления в политической сфере жизни общества и главным образом в области государственного строительства и государственного управления. Он также несет на себе печать односторонности, ограниченности и неполноты. Это связано с тем, что, хотя этот подход и пронизывает многие сферы общественной жизни, он не может охватить все их многообразие.

Все, что говорилось об односторонности, ограниченности и неполноте экономического и политико-правового подходов, в значительной мере характерно для социально-психологического и психолого-педагогического подходов к организационно-управленческой деятельности, к построению ее теории и практики. Вместе с тем, эти подходы правомерно рассмотреть как дополняющие вышеперечисленные подходы.

Особо следует сказать о социологическом и кибернетическом подходах. Кибернетический подход к исследованию организации и управлению в социуме нельзя однозначно характеризовать как частноаспектный и односторонний. Природа его ограниченности и неполноты имеет несколько иной характер. Пытаясь объяснить организацию и управление в целом, он все же не может учесть – в основном в силу своей всеобщности – качественную определенность их богатой специфики в условиях социума, определяемой более высокой степенью сложности социальной реальности по отношению к другим видам реальности. Поэтому он также не может охватить всего многообразия явлений и процессов социальной действительности и используется в основном в качестве теоретической базы для построения системы информационно-компьютерного обеспечения организационно-управленческой деятельности.

Социологический подход к исследованию организации и управления включает общесоциологический и частносоциологический подходы. Частносоциологический подход к исследованию организации и управления, в отличие от общесоциологического, обладает вполне определенной неполнотой, односторонностью и ограниченностью, подобно экономическому подходу. Основанный на использовании частносоциологических методов, этот подход в последнее время получает развитие и становится одним из ведущих подходов в изучении организационно-управленческой деятельности.

Анализируя рассмотренные выше основные подходы к организационно-управленческой деятельности, следует признать, что на данном этапе ни в теории организационно-управленческой деятельности, ни в ее практике должного сочетания этих подходов не происходит. Представители каждого из названных подходов склонны считать свой подход не только важным, но чуть ли не единственно верным, во всяком случае – чуть ли не единственно по-настоящему эффективным. Все это есть не что иное, как абсолютизация каждого из данных подходов.

Вышеприведенное суждение ни в коей мере не означает, что в организационно-управленческой деятельности исключается возможность множественности подходов. Напротив, выявление каждой из многочисленных сторон, граней того или иного явления реальной действительности, нахождение наиболее продуктивных путей и подходов к изучению этого явления – неотъемлемое свойство содержания и процесса постижения данного явления.

Общесоциологический подход к организационно-управленческой деятельности, выра-

тающий из утверждения организации и управления в сфере общественной жизни на уровне общества как целого, может быть рассмотрен в качестве как объективной, так и в значительной мере субъективной основы вышеупомянутой интеграции подходов к организационно-управленческой деятельности. Будучи основанным на представлениях об обществе как едином системном целом, он должен стать своего рода генерализующим началом этой интеграции, обеспечивая ее системность еще со стадии выявления подходов.

В этой связи представляются имеющими чрезвычайно важное значение фундаментальные труды В.Г. Афанасьева [1], Д.М. Гвишиани [2], Терещенко [7] и ряда других отечественных и зарубежных исследователей [3, 6], в работах которых развивается именно общесоциологический подход к исследованию организации и управления.

Общесоциологический подход к организационно-управленческой деятельности позволяет ландшафтно взглянуть на общество в целом, в его обще- и конкретно-историческом бытии. Этот подход позволяет также понять общество во всем его структурном и функциональном, содержательном и процессуальном многообразии, во взаимосвязи всех его сторон, всех звеньев и уровней. Он позволяет с высокой степенью адекватности реальной действительности увидеть в единстве и все многообразие выявляемых и используемых подходов.

Вместе с тем, полное постижение организационно-управленческой деятельности не может быть достигнуто даже в рамках общесоциологического подхода. Такое широчайшее по охвату сфер жизнедеятельности общественного организма, огромное по важности и сложности явление, каким является организационно-управленческая деятельность, с объективной необходимостью требует своего осмысления также с философско-методологических и социально-философских позиций.

Исходя из социально-философских и философско-методологических позиций, становится возможным ответить на целый ряд философских, мировоззренческих и методологических вопросов, относящихся к организационно-управленческой деятельности. Ответы на эти далеко не ординарные вопросы могут быть выработаны не частными и даже не общими теориями, выявляющими те или иные частные и общие закономерности, а только философской наукой, исследующей всеобщие закономерности. Причем это должно быть сделано с позиций не только общесоциологического подхода к обществу и к организационно-управленческой деятельности, но и с позиций социально-философского и общеполитического (философско-мировоззренческого и особенно философско-методологического) подхода. Поскольку построить достаточно эффективную модель организации и управления социальным объектом невозможно без осмысления его как целого с учетом диалектической взаимосвязи всех его сторон. Впервые социально-философский и общеполитический подход к организационно-управленческой деятельности был предложен в 1960 – 1970-е годы в работах Г.П. Щедровицкого и Э.Г. Юдина [8-10]. В последующие десятилетия вплоть до настоящего времени он, к сожалению, почти не использовался в теории и практике организационно-управленческой деятельности.

В разработке общеполитического и социально-философского подходов к организационно-управленческой деятельности, к построению ее теории и практики следует искать как ответы на поставленные вопросы, так и решение задачи интеграции подходов в целом. Ибо только общеполитический и социально-философский подходы позволят с наибольшей полнотой осуществить совокупный, интегральный, синтетический, системный подход к организационно-управленческой деятельности.

Литература

1. Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание и управление. М., 1981.
2. Гвишиани Д.М. Организация и управление: Изд. 3-е, переработанное. М., 1998.
3. Глушков В.М., Добров Г.М., Терещенко В.И. Беседы об управлении. М.: Наука, 1974.
4. Попов Г.Х. Проблемы теории управления. М.: Экономика, 1974.
5. Попов Г.Х. Эффективное управление. М., 1985.
6. Пригожин А.И. Современная социология организаций. М., 1995.

7. Терещенко В.И. Курс для высшего управленческого персонала. М.: Экономика, 1970.
8. Щедровицкий Г.П. Методология и философия оргуправленческой деятельности. М., 2003.
9. Щедровицкий Г.П. Проблемы методологии системного исследования. М., 1978.
10. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. М., 1978.

ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ

Взаимодействие образовательной организации и семьи для развития субъектов образовательного процесса.

Воронкова Г. В.

Кадетская школа №1770 «Московский кадетский музыкальный корпус»

Аннотация. В статье на основе субъектно-деятельностного подхода рассматривается метатеоретический аспект проблемы образования (обучения и воспитания) детей в формирующихся информационных обществах, основанных на знаниях, описывается в развитии тринитарная модель взаимодействия субъектов образовательного процесса. Показана сопряженность уровней модели с возрастными и когнитивными показателями субъектов образовательной деятельности.

Ключевые слова: образование, обучение, развитие, социализация, семья, педагогическое взаимодействие, субъект, компетенция, деятельностный подход, тринитарная модель взаимодействия.

Требования, предъявляемые информационным обществом к современной школе, определены в документе «Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования» (ФГОС). Одним из важных условий реализации ФГОС является взаимодействие образовательной организации и семьи, установление партнерских отношений с семьей каждого воспитанника, создание атмосферы взаимоподдержки и общности интересов.

Актуальность исследования определяется ведущей стратегией современного образования и направлена на построение системы, которая бы формировала человека для жизни в информационном обществе, основанном на знаниях.

Объектом исследования является система взаимодействия образовательной организации и семьи.

Предмет исследования – субъект-субъектно-взаимодействие учащегося, образовательной организации и семьи как фактор развития образовательного пространства.

Новизна исследования заключается в создании тринитарной модели среды разнородного субъект-субъектно-взаимодействия образовательной организации, учащегося и семьи, раскрытии ее структуры и определении содержания каждого компонента.

На основе полученных результатов подтверждена гипотеза и разработана технология взаимодействия образовательной организации и семьи, определены ее функции и значение для развития мотивации субъектов образовательных отношений; полученные результаты применены в практике работы школы, разработаны программы сотрудничества с семьей для вовлечения родителей в совместный воспитательно-образовательный процесс с использованием возможностей реализации взаимодействия образовательной организации и семьи как фактора развития образовательного пространства.

Поскольку интеллектуальное развитие – это результат взаимодействия наследственных факторов и окружающей среды, задачей родителей и школы является поддержание естественного хода становления ребенка и формирование эстетического интеллекта сначала в действии, и только потом через нравственное воспитание.

Семья, безусловно, является ведущим субъектом воспитания в процессе взросления, поскольку транслирует моральные и ценностные установки, закладывает основные черты характера и служит первым звеном на пути социализации. Одновременно с этим влияние на