



На 3-х китах, таких как профессионализм руководителей и работников, приверженность работников своей организации и мотивация персонала к труду, держится система управления персоналом. Под системой управления, как феноменом коммуникационной и управленческой деятельности, подразумевается многогранное и многофункциональное понятие, включающее в себя разные аспекты деятельности организации во внешнем и внутреннем поле.

Государственное (социальное) управление, обладая в виде опоры интересами и властью, всегда основывалась на уже сформировавшейся системе управления, на уровне ее развития в обществе. Именно система управления составляет саму сущность социального (государственного) управления. Только, исходя из данного положения, можно говорить о профессиональной и управленческой роли руководителя в деятельности организации. Профессиональная, управленческая роль руководителя в деятельности организации это ветви единого ствола общей системы управления ею, ее неотъемлемые и составные компоненты. Ведь система управления, в действительности, как противоречивое единство сознания и бытия рождает большое количество живых ростков, которые затем разрастаются, и придают своеобразие, самостоятельность и некоторую независимость ее формам.

Элементы общей значимости и роли руководителя

В недрах единой системы управления возникают элементы общей значимости и роли руководителя, которые начинают функционировать по своим законам, при этом они отражают те стороны сознания и бытия, на базе которых они появились. Но, каждая «ветвь» общей системы не абсолютно выражает и повторяет свойства и черты общечеловеческой культуры, а лишь согласно своей собственной природе. Всем «частям» культуры присуще одно из таких свойств, как их управляемость. Поэтому с системой управления связана роль руководителя и ее «живые» звенья.

По своей природе такое понятие как роль руководителя в системе управления может быть осознано только во взаимодействии, в единстве, потому что невозможно управление вне определенного профессионализма руководителя. Такой уровень профессионализма был исконно историческим и конкретным, он детерминировал над такими общественными связями, такими социальными отношениями, сложившимися в это историческое время, поэтому социальное управление всегда уяснялось и понималось в контексте управления организацией, сознательно отражающей поиски, разумно регулируемого поведения людей. Социальное управление базируется на преемственности форм организации социальных структур, на познании отрицательного и положительного опыта, общественных закономерностей.

Под профессиональной деятельностью руководителя организацией подразумевается состояние, при котором вырабатываются способы и методы управления работниками и организацией. Например, классический метод социального управления представляет собой метод регламентирования, его сущность заключается в том, что эффективность управления достигается благодаря закреплению и распределению функций, задач, прав ответственности, установлению взаимодействия между субъектами управленческой деятельности.