

Социология управления



© Зимирев Г.И., к.с.н., 2017
Г.

Социология управления

Отрасль социологической науки, изучающая механизмы социального управления и управленческие процессы в больших и малых социальных системах с учетом социокультурных и социально-экономических характеристик данных систем (общества, организаций).

Социология управления - сфера научных социологических исследований, содержащая в себе исследование социальных механизмов и способов управленческого воздействия на общество, его отдельные сферы (экономическую, социальную, политическую, духовную), социальные группы и организации, на сознание и поведение людей.

Основными проблемами являются:

- а) социальное положение человека в процессе управления;
- б) управление человеком с опорой на резервы и возможности, заложенные в его сознании и поведении;
- в) соучастие человека, его сопричастность к управленческим функциям;
- г) механизм воздействия на людей, т.е. тех методов и средств, которые адекватны объективным и субъективным потребностям;
- д) последовательность операций, которые необходимо осуществить, чтобы добиться эффективного достижения поставленных целей.

Тощенко Ж.Т. Социология управления. Учебник. – М.:, 2011.

ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Объектом социологии управления являются управленческие процессы, протекающие в обществе, его отдельных подсистемах (политической, экономической, социальной, социокультурной) или организациях (предприятиях, учреждениях и др.), рассматриваемые и интерпретируемые с точки зрения взаимодействия участвующих в них людей, объединенных в семейные, профессиональные, территориальные и иные группы и включенных в многообразные процессы сотрудничества, взаимопомощи, соперничества.

Предметом социологии управления являются большие социальные группы и институты, действующие в сфере управления.

Предмет социологии управления составляет изучение, оценка и совершенствование процессов управления различных типах общностей, организаций, социальных институтов и общества в целом, каждое из которых представляет собой специфическую систему социальных взаимодействий индивидов и их групп.

Социология управления изучает многообразную деятельность органов управления, государственных и общественных, прежде всего как социальных систем:

- весь комплекс подбора, расстановки, формирования управленческих кадров;
- отношения и взаимодействия, складывающиеся между работниками аппарата управления и подчиненными им сотрудниками и организационными структурами;
- исследование и формирование целей управления с точки зрения социально-экономических и социально-психологических критериев, их соответствия интересам и ожиданиям управляемых;
- анализ и оценку социальных последствий принимаемых управленческих решений, определение эффективности управленческих действий;
- изучение и совершенствование социальных механизмов систематического, основанного на достоверном знании, воздействия субъекта управления (управляющей подсистемы) на социальный объект (управляемую подсистему) для сохранения ее качественной специфики и целостности, обеспечения ее нормального функционирования, успешного движения к заданной цели.

Задачи социологии управления

1. Изучить реальные факты, составляющих живую, постоянно развивающуюся социальную ткань управленческой деятельности.
2. Из многообразного скопления реальных фактов управленческой деятельности выделить наиболее важные, типичные и на этой основе обнаружить тенденции развития процессов управления, их изменения.
3. Объяснить, причины появления в системе и структуре управленческой деятельности новшеств.
4. Построить наиболее вероятные направления и сценарии развития управленческой деятельности в будущем, т.е. прогноз ее совершенствования.
5. Сформулировать научно обоснованные рекомендации по совершенствованию системы управления.

Управление – основные значения

- Управление рассматривается как всеобщая человеческая деятельность, элемент, функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ и целей.
- Управление – это самостоятельный, значимый, особенный и критически важный вид человеческой деятельности.

Социология управления изучает многообразную деятельность органов управления, государственных и общественных, прежде всего как социальных систем:

- весь комплекс подбора, расстановки, формирования управленческих кадров;*
- отношения и взаимодействия, складывающиеся между работниками аппарата управления и подчиненными им сотрудниками и организационными структурами;*
- исследование и формирование целей управления с точки зрения социально-экономических и социально-психологических критериев, их соответствия интересам и ожиданиям управляемых;*
- анализ и оценку социальных последствий принимаемых управленческих решений, определение эффективности управленческих действий;*
- изучение и совершенствование социальных механизмов систематического, основанного на достоверном знании, воздействия субъекта управления (управляющей подсистемы) на социальный объект (управляемую подсистему) для сохранения ее качественной специфики и целостности, обеспечения ее нормального функционирования, успешного движения к заданной цели.*

Маркс К.

Всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между отдельными работами и выполняет общие функции, вытекающие из движения всего производственного организма в отличие от движения отдельных его частей.

*...Отдельный скрипач сам управляет собой, оркестр же нуждается в дирижере» [***К.Маркс. Капитал.Т.1. /Маркс К., Энгельс Ф. –Соч.-2-е изд., Т.23.-М.: Политиздат, 1975].*

УПРАВЛЕНИЕ

Управление
как
социальная
практика

Управление
как
искусство

Управление
как наука

Управление как
ПЕРЕВОД» с языка
произв. и ресурсных
процессов на язык
управления

Управление
как процесс
принятия и
реализации
решений

Управление как
поддержание
баланса
интересов

Управление как
реализация
отношений
власти

Управление как
решение задач,
проблем

```
graph TD; A[Управление] --- B[Донаучная стадия  
(2 тыс. лет до н. э. – нач. 20 века)]; A --- C[Научная стадия  
(20-21 в.в.)]
```

Управление

Донаучная
стадия
(2 тыс. лет до н.
э. – нач. 20 века)

Научная стадия
(20-21 в.в.)

первая	3-2 тыс. лет до н. э.	Превращение касты жрецов в религиозных функционеров, т.е. менеджеров. Переформулированы религиозные принципы. Побочн. результат –появление письменности.
вторая	1 тыс. лет до н. э.	Реформы Хаммурапи. Первая формальная система администрирования. Письменные законы, патернализм царя. Светская манера управления, формальная система организации, основы лидерского стиля.
третья	1 тыс. н. э.	Производственный контроль, организация строительства (Навуходоносор II). Административное управление (Диоклетиан)., иерархия и специализация функций (римская католическая церковь).
четвертая	18-19 в.	Отделение управления от производства и капитала., превращение администрации и менеджмента в самостоятельную экономическую силу. Профессиональный менеджмент, специализация менеджмента, корпоративный менеджмент.
пятая	20 в.	Превращение менеджмента в отдельный слой, а затем и социальный класс. Рост влияния бюрократии. Отделение собственности от контроля. Менеджмент-бум, повышение роли управления в эффективности производства.

Поучение Птаххотена

- *Около 4 тыс. лет назад был написан трактат о методах и стиле работы управления коллективом «Поучение Птаххотена»:*
- *«Если ты начальник, будь спокоен, когда слушаешь ты просителя, не останавливай его прежде, чем он облегчит душу от того, что хотел сказать тебе. Человек, пораженный несчастьем, хочет излить свою душу больше, чем добиться благоприятного решения своего вопроса».*

Классическая стадия

- *Классическая стадия (Ф.Тейлор, А.Файоль, М.Вебер и др.) – в основе которой лежат принципы рационализации. Управление рассматривается как универсальный процесс, состоящий из нескольких функций, сформулированы функции управления (планирование, организация, мотивация, контроль, координация). Управление выделено как особый вид деятельности.*
- *Классическая теория менеджмента рассматривала управление как систему нормированных (административных) отношений, полностью поддающихся рационализации. Направлениями управленческой деятельности являлись административно-технологический контроль и согласование сфер контроля.*

•

Неклассическая стадия



Э.Мэйо (1880-1949 г.г.)

- *Неклассическая стадия реализуется в рамках «школы человеческих отношений» и школы поведенческих наук. Представители этой школы выявили, что мотивами поступков людей являются не столько экономические силы, сколько различные потребности, которые могут лишь частично удовлетворены с помощью денег. Следовательно, если руководство проявляет большую заботу о своих сотрудниках, то возрастает и уровень удовлетворенности трудом и производительности труда.*
- *Человеческие отношения в процессе совместной деятельности стали признаваться доминирующим фактором производительности труда. «"Экономический" человек стал уступать место человеку "социальному", для которого авторитет неформального лидера и санкции первичной социальной группы были не менее важны, чем требования формальных правил». Направлением управленческой деятельности стало согласование целей организации и её участников.*

	Старая концепция	Новая концепция
	Организация – это «закрытая система», цели, задачи и условия деятельности которой достаточно стабильны.	Организация – это «открытая система», рассматриваемая в единстве факторов внутренней и внешней среды.
	Рост масштабов производства и услуг как главный фактор успеха и работоспособности.	Ориентация не на объемы выпуска, а на качество продукции и услуг, удовлетворение потребителей.
	Рациональная организация производства, эффективное использование всех видов ресурсов и повышение производительности труда как главная задача менеджмента.	Ситуационный подход к управлению, признание важности быстроты и адекватности реакций, обеспечивающих адаптацию к условиям существования организации, при которых рационализация производства становится второстепенной.
	Главный источник прибавочной стоимости – рабочий и производительность его труда.	Главный источник прибавочной стоимости – люди, обладающие знаниями и условия для реализации их потенциала.
	Система управления, построенная на контроле всех видов деятельности, функциональном разделении работ, нормах, стандартах и правилах исполнения.	Система управления, ориентированная на повышение роли организационной культуры и нововведений, на мотивацию работников и стиль руководства.

Синергетический подход к управлению

- *Суть линейного представления об управлении: чем больше вкладываешь энергии и прилагаешь усилий, тем больше как будто бы и отдача, лучше результат. Суть синергетического представления об управлении: существует поле возможных путей развития для всякой сложной системы, спектр структур аттракторов развития, "молчаливое знание" этой системы. Факторами изменения организационной ситуации становятся не внешне детерминированные обстоятельства, а социальные аттракторы - идеальные ориентиры жизнеустройства индивидов и общностей: жизненно стратегические интересы и ценности.*

Феноменологический подход к управлению

- *люди не просто реагируют на ситуации, они интерпретируют, отбирают те или иные факторы и действуют, вырабатывая на их основе формы и методы жизнеустройства. Управленческая ситуация стала пониматься как совокупность значимых для личности условий и обстоятельств, оказывающих влияние на структуру и содержание жизнедеятельности людей, на их восприятие и интерпретацию объективных параметров среды, определяющих характер управленческого воздействия.*

Управление рассматривается как выработка общих взглядов на решение проблем, поиск вариантов стратегии и тактики, разработка деталей управленческого механизма под конкретную ситуацию и конкретных работников. «Социальный человек» уступает место «социокультурному человеку».

Современное понимание управления предстаёт как согласованная система действий доминирующих акторов, поддерживающих и конструктивно изменяющих социальный порядок в общностях, в контексте определённой культуры, без насилия и манипуляции другими участниками совместной деятельности.

В постнеклассических концепциях появляется ещё одно направление управленческой деятельности – согласование ценностно-целевых ориентаций участников организационного процесса.

Управление рассматривается как выработка общих взглядов на решение проблем, поиск вариантов стратегии и тактики, разработка деталей управленческого механизма под конкретную ситуацию и конкретных работников. «Социальный человек» уступает место «социокультурному человеку».


Современное понимание управления предстаёт как согласованная система действий доминирующих акторов, поддерживающих и конструктивно изменяющих социальный порядок в общностях, в контексте определённой культуры, без насилия и манипуляции другими участниками совместной деятельности.

В постнеклассических концепциях появляется ещё одно направление управленческой деятельности – согласование ценностно-целевых ориентаций участников организационного процесса.

Пониманию организации как социокультурной системы способствовало преодоление ряда мифов классического менеджмента:

- ❖ миф об одном человеке, называемом менеджером или руководителем;
- ❖ миф о том, что руководитель руководит, а управляющий управляет одной обособленной организационной структурой;
- ❖ миф о пирамидальной системе управления;
- ❖ миф об организации как всего лишь инструменте для достижения официальных целей;
- ❖ миф о неуместности культуры;
- ❖ миф о том, что цель любой организации — это продукция;
- ❖ миф о рациональном анализе как основном средстве руководства организацией [Вейлл, 1993].

«*формирование стратегии всё более понимается как процесс, состоящий из ряда когнитивных процедур: конструирование образа будущего организации, конструирование общего взгляда на актуальную ситуацию, конструирование не только организации как таковой, но и её связей и отношений с внешней социокультурной средой.*

A graphic of a spiral-bound notebook with a brown cover and silver spiral binding on the left side. The pages are white and contain text.

« Ключевым фактором, обеспечивающим эффективность деятельности сообщества, является готовность участников делиться с коллегами своими знаниями и опытом.

Другой проблемой, имеющей значение для практики управления, является проблема согласования и конвертации различных видов знания, например, научного и обыденного – широко используемого на уровне принятия конкретных и ситуативных решений.

Ключевые проблемы современной социологии управления



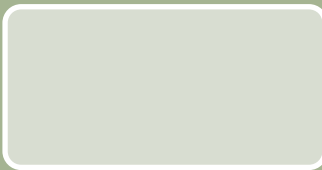
Проблема управляемости /дезорганизации социальных систем (организаций) и её измерения



Проблемы эффективных методов управления в условиях глобализации, информационного общества и глобальных сетей



Проблема демократизации и участия в управлении



Организация самоменеджмента работников , в т.ч. служащих оффисов .

Управляемость

- **Качественная характеристика социальной среды, позволяющая социализированным субъектам устанавливать и достигать определенные цели во взаимодействии друг с другом (М.Рубцова).**

(«Ни один руководитель не может непосредственно контролировать более чем пять или самое большее шесть подчиненных, работа которых взаимосвязана» Л.Урвик).

Показатель осуществяемости решений (А.И. Пригожин) – 61,8%.

ПУТИ РЕШЕНИЯ:

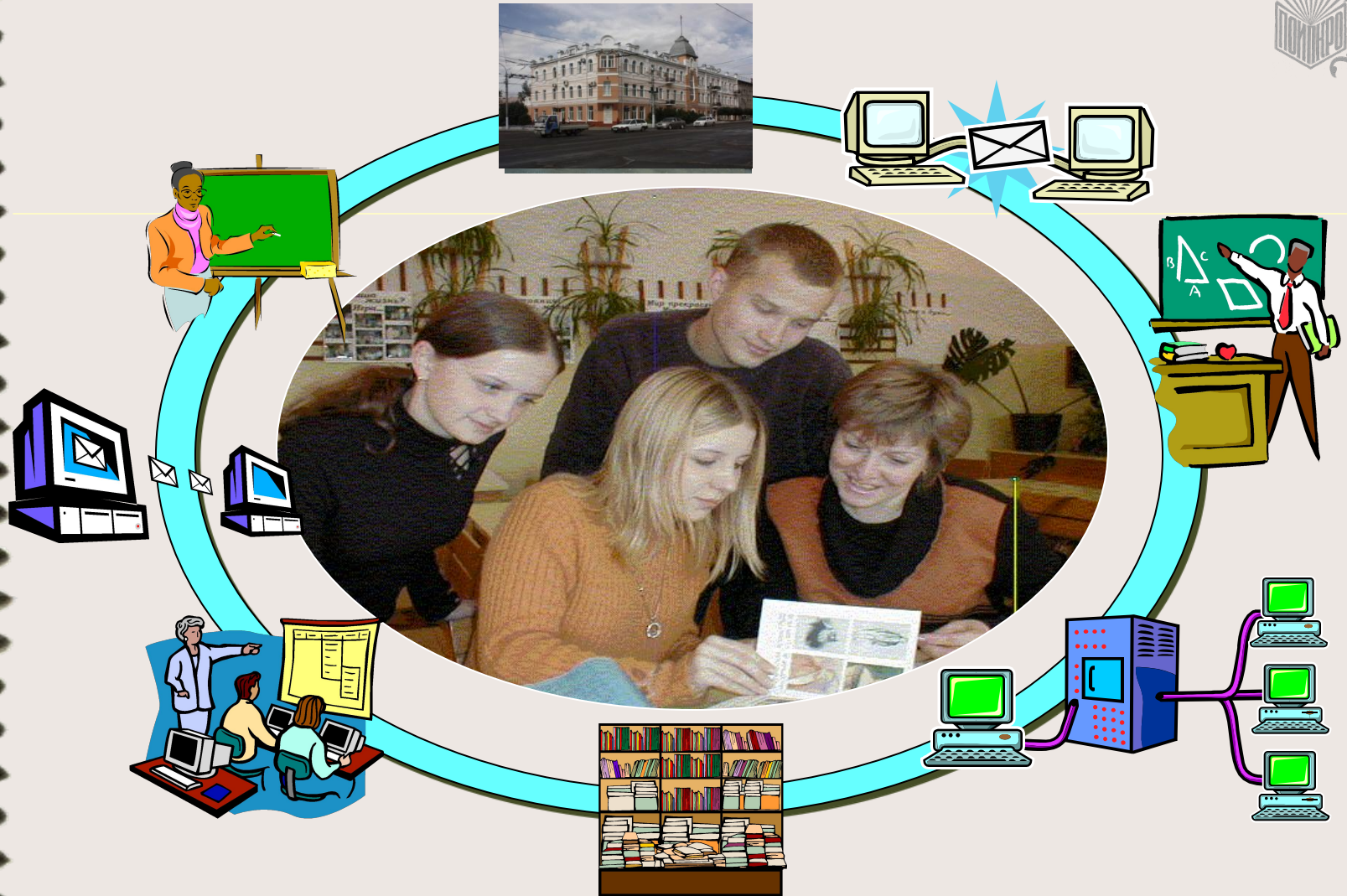
соуправление и соучастие

контроллинг

организационное обучение

Эффективность

- **Относительная характеристика результативности деятельности конкретной управляющей системы, отражающаяся в различных показателях как объекта управления, так и собственно управленческой деятельности (субъекта управления).**
- **Показатели Э. имеют как количественные так и качественные характеристики.**



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!