

Тема: Социальная организация и управление

1. Социальная организация как объект управления. Структура социальной организации
2. Социальные ресурсы управления и потенциал социальной организации
3. Современные тенденции и принципы управления социальными организациями



1. Социальная организация как объект управления. Структура социальной организации



В каждой системе осуществляется координация и субординация.

Система управления является формой реального воплощения управленческих взаимосвязей.



Каждая социальная система состоит из двух самостоятельных, но взаимосвязанных подсистем: управляемой и управляющей.



Система управления распадается на подсистемы.

Под системой принято понимать совокупность управленческих органов, подразделений и исполнителей.

Выделяются следующие подсистемы:

Структурно-функциональная подсистема.

Информационно-поведенческая подсистема.

Подсистема саморазвития системы управления.

Каждая социальная система имеет свою структуру.

Социальная структура — совокупность социальных институтов, социальных ролей и статусов. В **широком** значении — это совокупность всех социальных групп и слоев, включая классы, а **в узком** — совокупность функционально взаимосвязанных статусов, существующих у данного общества в данный исторический момент.

Именно составляющие социальной системы и являются социальной базой управления.



2. Социальные ресурсы управления и потенциал социальной организации

Ресурсами управления вообще выступают основные факторы управления, определяющие необходимые условия его осуществления: людские, информационные, технические, экономические.

В качестве ресурсов управления выступают также время и пространство (территории, площади и пр.).

Социологию интересуют социальные ресурсы управления или человеческие ресурсы.

Противоречия и трудности,
социальные проблемы и процессы,
трудности и парадоксы, присущие
человеку и трудовой организации,
чаще всего определяются
социологическими, социально-
психологическими и
психологическими причинами.

Социологические ресурсы
эффективного управления
***применительно к трудовой
организации (коллективу):***



1) рост в целом **социальной активности** личности и особенно трудовой путем анализа потребностей и мотивов поведения;

2) проявление **индивидуальных особенностей** личности в поведении, деятельности, общении (способностей, темперамента, познавательных особенностей и т.д.);



3) роль и значение **личности руководителя** в коллективе (социальные нормы как регуляторы поведения, межличностные отношения и т.д.);



4) формирование у личности
инициативного и ответственного
отношения к труду (формы и методы),
предприимчивости и инновационного
поведения;



5) социально-психологические и педагогические основы формирования трудовых навыков и умений;



6) социально-профессиональная и
социально-психологическая **адаптация**
личности к трудовой организации;



7) отношения в системе
«руководитель-подчиненный»
(совместимость, срабатываемость
людей и группы);

8) развитие трудовой организации как **социальной общности** (социально-психологический и моральный климат в коллективе, конфликты, система соперничества);



9) **воспитательная работа** в трудовой организации (коллективе) (традиции, обычаи, роль референтных групп, неформальных взаимоотношений, передача опыта и т.д.);



10) формирование **организационной культуры** фирмы и создание **условий для идентификации** каждого работника с организацией;

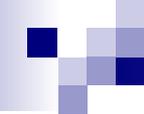
11) формирование управленческой
команды и деловой коммуникации и
т. д.



На всех стадиях развития организации в очень большой степени играет **влияние лидера** или основателя организации (его личная вера, ценности и стиль).



Самым важным свойством
руководителей-менеджеров
будущего сегодня считается
ориентация на достижение успеха.



Важной проблемой в деле эффективного
управления является

повышение уровня **удовлетворенности
руководителя своей работой**

и

необходимость **постоянного решения новых
задач,**

что рождает положительную мотивацию в
деятельности руководителя будущего.

Анализ литературы и практики позволили сформулировать **требования**, которые будут предъявляться к кадрам (руководителям):

- **ТЕХНИЧЕСКАЯ ГРАМОТНОСТЬ** В ЦЕЛЯХ ОЦЕНКИ ПЕРСПЕКТИВНОСТИ ТОЙ ИЛИ ИНОЙ ТЕХНОЛОГИИ;
- УМЕНИЕ НАХОДИТЬ ИЛИ ФОРМИРОВАТЬ **РАБОТОСПОСОБНЫЕ ГРУППЫ**, ПРИДЕРЖИВАЮЩИЕСЯ ОПРЕДЕЛЕННЫХ ПРИНЦИПОВ И ЦЕННОСТЕЙ;
- УМЕНИЕ СПРАВЛЯТЬСЯ С ПЕРЕРАБОТКОЙ БОЛЬШОГО КОЛИЧЕСТВА **ИНФОРМАЦИИ**;
- ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАЗЛИЧНЫХ **СРЕДСТВ КОММУНИКАЦИЙ**;
- ПОДДЕРЖАНИЕ **СОТРУДНИЧЕСТВА** ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ.



3. Современные тенденции и принципы управления социальными организациями



В основе управления,
с одной стороны, лежит потребность и
возможность субъекта управления
управлять
и, **с другой** — потребность и возможность
объекта управления выполнять
управленческие команды.



В том случае, когда **цели управления** (желаемое состояние объекта или желаемый результат его функционирования) **совпадают с** **целями, преследуемыми субъектом управления**, последний ориентирован на более эффективное управление.

Это возможно **при соблюдении двух условий.**

Первое — субъект управления не должен иметь возможности достижения своих целей за счет управленческой деятельности в независимости от достижения целей управления.

Второе — степень достижения субъектом управления своих целей за счет управленческой деятельности должна находиться в прямой зависимости от степени достижения целей управления.



В процессе управленческой
деятельности должен четко
действовать

**механизм сочетания интересов
управленца
как собственника,
так и исполнителя (работника).**



Решение основных задач управления социальными организациями опирается на определенные принципы — исходные, коренные положения какой-либо теории, учения или науки.

СРЕДИ ЭТИХ ВАЖНЕЙШИХ ПРИНЦИПОВ – ТАКЖЕ И ПРИНЦИПЫ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ.

- 
- Бабосов Е.М. Социология управления.



Спасибо за внимание!