

ЛЕКЦИОННЫЙ МАТЕРИАЛ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ» ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ.

(Сост. ст.препод. каф ГН., Кудрицкая Е.Г.)

ЛЕКЦИЯ №1. СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ, КАК ОТРАСЛЬ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ.

1. Место С.У. в системе знаний об управлении. Проблемы управления в социологической науке.

Социология как наука об обществе, позволяет получать достоверную информацию об обществе в целом и о проблемах социальных групп и общества а также знание социологии могут помочь повлиять на социальные процессы и изменять их в нужном направлении.

Т.к. общество – это сложный социальный организм, поэтому в социологии выделяют социальные уровни:

- 1) Теоретическая и эмпирическая социологии;
- 2) Макро и микро;
- 3) Прикладная и фундаментальная;
- 4) Общая и отраслевая социологии.

Социология, как особая отрасль, начинает формироваться в XX в. Причинами отделения С.У. от социологии:

- социальная значимость управленческих процессов в обществе;
- накопленный общий социологией объем знаний в области управления.

Т.о. С.У. – это результат взаимодействия теории управления, общей социологии, кибернетики, менеджмента.

2. Объект, предмет, функции С.У.

Объектом С.У. выступает социальное управление, т.е. управление в обществе, представляющее собой взаимодействие управляющих и управляемых субъектов в процессе которого вырабатываются и реализуются программы эффективного функционирования различных социальных общностей.

Объект С.У. включает:

- 1) реальные процессы С.У.;
- 2) методы и механизмы, достижения целей и задач;
- 3) социальную информацию о процессах С.У., с помощью метода эмпирического социального исследования.

Предметом С.У. выступает изучение деятельности субъектов управления по разработки решений направленных на реализацию основных направлений социальной политики.

Две группы правления:

- выявление социальных проблем. Выработка и принятие решений. Разработка программ социальной политики.
- изучение организма деятельности управляемых субъектов по осуществлению принятого решения.

С.У. изучает закономерности функционирования социальных отношений в процессе управления, проблемы социального взаимодействия внутри организации, между руководителем и подчиненными.

Категории С.У.:

1) социальное управление, представляет собой взаимодействие управляемых и управляющих субъектов, в связи с выявлением актуальных проблем, разработкой и принятием управленческих решений направленных на эффективное функционирование социальных общностей.

2) социальное воздействие, определении специфики социального воздействия. Разная по содержанию, объему, направлению.

3) социальная организация: управление с помощью сознательно-организованной системы, устойчивой социальной структуры.

4) управленческая деятельность, нахождение средств и способов осуществления цели.

5) управленческие отношения: в процессе управления обе стороны находятся в постоянных связях друг с другом и вступают в управленческие отношения.

Функции С.У.:

- познавательная (анализирует отношения и социальные связи в процессе управления);
- прогностическая (дает образ, проект управленческой деятельности, оценка ситуации);
- интегративная (общие механизмы функционирования субъектов управляемой деятельности).

Задачи С.У.:

- познание социальных законов и закономерностей управления, основных принципов;
- организация управления на основе выявленных законов, с целью ее оптимизации.

3. Основные теории

Донаучный этап: с древнейших времен до 30-40 гг. XIX в. Под управлением понималось управление производством и государственное управление. Первые мыслители: Конфуций, Лао Цзинь. Конфуций говорил, что существует 3 основных направления в управлении людьми: на основе закона, на основе страха наказания, на основе умственного и нравственного развития человека.

Средняя эпоха. Новое время.

конец XIX – начало XX вв. Отцом научного менеджмента является Тейлор. Школа зародилась в США. Основные положения теории Тейлора:

- внедрение экономических методов работы, т.е. научное исследование каждого отдельного вида трудовых действий;

- научный подбор работников;
- сотрудничество между администрацией и работником;
- обучение работников.

Главная идея Тейлора – изучение мотивов поведения рабочих. Рационализация деятельности может быть осуществлена на основе:

- для рабочего необходимо четко сформулировать задание;
- выполнение этого задания должно быть вознаграждено;

Т.е. главная аксиома рационального управления – это четкая организация труда и экономическая целесообразность.

Цель управления по Файоллю – это создание универсальных принципов управления:

- четкое разделение труда;
- передача команд и распоряжений сверху – вниз;
- дисциплина и наказания;
- единовластие;
- единый управленческий процесс.

В конце 1930-1930-х гг. XX века. Появляется новая школа – «Школа человеческих отношений». Внимание уделялось межличностным отношениям в коллективе: «мотивация поступков людей и повышенная производительность труда являются не экономические стимулы, а психологические факторы».

Иерархическая теория потребностей Маслоу:

- физиологические;
- потребности в безопасности;
- социальные;
- престижные;
- самореализация.

Система управления должна создавать такие условия, в которых бы удовлетворялись все эти потребности.

Теория рационализации Ф. Тейлора:

Американца Фредерика Тейлора (1856-1915) считают родоначальником науки управления. Ему принадлежит заслуга технического совершенствования организации труда на предприятии. Он внедрил плановое бюро, новые методы работы, эффективные приемы резания металла, инструкционные карточки для рабочих и многое другое. Он считал, что трудиться хорошо человеку мешает боязнь наказания: стоит рабочему перевыполнить норму, как администрация вскоре снизит расценки и заставит его работать вдвое интенсивнее за ту же заработную плату. Помимо идущей "угрозы" сверху, на рабочего "снизу" оказывает давление малая группа. Она также не заинтересована в

высокой эффективности. Ф. Тейлор разработал две концепции - "достигающего работника" и "достигающего руководителя". Согласно концепции "достигающего рабочего" человеку надо поручить такое задание, которое требовало бы максимума усилий, но не вредило здоровью. После того как он освоил простой урок, ему следует поручать более сложное задание. Таким способом человек постепенно достигает потолка своих творческих возможностей. Трудолюбивых и инициативных переводят на более интересную работу. Согласно концепции "достигающего руководителя". Если раньше рабочий обо всем заботился сам, то теперь администрация заранее обязывалась обеспечить его документацией, сырьем, инструментами. Рабочему оставалось только хорошо трудиться. При Тейлоре руководить стало сложнее.

Административная теория А.Файоля:

Французский инженер и предприниматель Анри Файоль (1841-1925) создал так называемую административную теорию управления. Он утверждал: управлять - значит вести предприятие к определенной цели, извлекая максимум из имеющихся в распоряжении ресурсов. Управление, по его мнению, включает такие виды деятельности: техническую, коммерческую, финансовую, защитную, бухгалтерскую и административную.

Его теория состоит из двух частей:

- функций управления, которые отвечают на вопрос, что делает руководитель (он выделяет всего пять функций: предвидение, планирование, организация, координирование и контроль). Функции, которые выделил Файоль до сих пор считаются основными в менеджменте. Файоль выделил 14 принципов управления:

- " разделение труда,
- " власть
- " дисциплина
- " единство командования
- " единство руководства
- " подчинение индивидуальных интересов общим целям
- " вознаграждение
- " централизация
- " иерархия
- " порядок
- " равенство
- " стабильность персонала
- " инициатива
- " корпоративный дух.

Благодаря Файолю управление стало признаваться самостоятельной и специфической деятельностью людей. В итоге возникла новая отрасль науки - социология и психология управления. Соединились два подхода к управлению - социологический и психологический.

Теория «человеческих отношений» Э.Мэйо:

Родоначальником этого направления считается Элтон Мэйо (1880-1948). Все началось со знаменитых Хоторнских экспериментов, проходивших в "Вестерн Электрик Компани" (близ Чикаго) в 1927-1932 гг. В ходе пятилетних опытов ученые из Гарвардского университета доказали, что на производительность труда влияют не только и не столько технико-экономические, сколько социально психологические факторы: координационный и детализированный контроль, строгое соблюдение дисциплины, величина индивидуального вознаграждения, узкая специализацией задач, авторитарный метод управления, правильный подбор кадров и орудий труда. Отличительные черты теории "человеческих отношений":

- " соединение формальной и неформальной структур власти
- " узкая специализация
- " широкое участие рядовых людей в управлении
- " внедрение новых форм организации труда, которые повышают мотивацию и удовлетворенность работой
- " преувеличение роли малой группы и солидарности.

Иерархическая теория потребностей по Маслоу:

Абрахам Маслоу (1908-1970) первым осознал законы построения человеческих потребностей. Он понял, что не сама потребность движет человека, а степень ее неудовлетворения. Более полно и

удачно, разработана иерархия потребностей американским психологом А. Маслоу, выделившим пять уровней или групп мотивов поведения в зависимости от доминирующих в тот или иной момент потребностей.

1. Физиологические и сексуальные потребности - это потребность в воспроизводстве рода, дыхании, физических движениях, пище, одежде, жилище и т.д.

2. Экзистенциальные потребности - это потребности в безопасности своего существования, уверенность в завтрашнем дне, стабильность условий жизнедеятельности, потребности в определенном постоянстве и регулярности окружающего человека социума, а в сфере труда - в гарантированной занятости, страховании от несчастных случаев и т.д.

3. Социальные потребности - это потребности в социальных связях, общении, идентификации себя с другими, участия в совместной трудовой деятельности.

4. Потребности в самоуважении, престижные - это признание достоинства, потребности в служебном росте, статусе, престиже, признании и высокой оценке.

5. Личностные, духовные потребности - это потребности в самоактуализации, самовыражении через творчество.

Первые два типа потребностей в своей иерархии А. Маслоу называл первичными (врожденными), три остальных - вторичными (приобретенными). Согласно принципу иерархии, потребности каждого нового уровня становятся актуальными (насущными, требующими удовлетворения) для индивида лишь после того, как удовлетворены предыдущие запросы. Поэтому принцип иерархии называют также принципом доминанты (господствующей в данный момент потребности). Все потребности функционируют циклически, т.е. вновь повторяются. Если речь идет о статусных потребностях, то в начале своей карьеры человек довольствуется малым: невысоким заработком, равным статусом с другими. Однако по мере служебного роста претензии возрастают, прежний статус равного его не устраивает, он стремится выделиться, оказывать больше влияния, иметь более высокий заработок, престижные знакомства и т.п. "Утоленный голод" через некоторое время вновь заявит о себе, и всё пойдет по кругу.

Двухфакторная теория мотивации Херцберга:

Первая идея:

Идеи Маслоу получили дальнейшее развитие в двухфакторной теории мотивации Фредерика Херцберга. Она основывается на независимых факторах, обнаруженных в ходе исследования, одинаково сильно влияющих на поведение людей в организации.

1. "Мотивационные" факторы - это содержание работы; эти факторы связаны с тем, что именно человек делает - достижение успеха, признание заслуг, служебное продвижение, интерес к работе, возможности для профессионального роста, ответственность. Позитивное воздействие таких факторов увеличивает удовлетворенность работой и мотивирует в направлении еще более активной трудовой деятельности. Однако отсутствие этих факторов не обязательно приводит к неудовлетворенности работой.

2. "Гигиенические" факторы - это условия работы; они являются внешними по отношению к процессу работы самому себе - политика компании, технический надзор, отношения с руководителем, межличностные отношения по горизонтали, заработок, безопасность труда, гарантия занятости, условия труда, статус, семейная жизнь. Если данные факторы имеют негативный характер для какого-либо человека, то это увеличивает его неудовлетворенность работой. Однако при наличии благоприятных "гигиенических" факторов возникает лишь нейтральное состояние, но не повышение удовлетворенности работой.

Таким образом, Херцберг считает, что отношение к работе следует рассматривать с двух точек зрения. Необходимо выяснить, к чему стремится работник, что делает его счастливым. Другой вопрос, вытекающий из первого, - чего работник хочет избежать, что делает его несчастливым.

Вторая идея:

В результате исследований оказалось, что деньги нельзя рассматривать в качестве постоянно действующего побуждающего фактора, поскольку люди работают за деньги лишь до определенного предела, границе которого является удовлетворение личного представления о том, что такое "хорошая жизнь". Деньги и премиальные Херцберг называл "негативными побуждающими стимулами". При их отсутствии люди чувствуют себя неудовлетворенными, но при их наличии они не обязательно почувствуют себя счастливыми и повысят производительность. Повышение заработной платы лишь побуждает людей оставаться там, где они работают.

Теория стилей руководства Д.Макгрегора.

Широкую известность получила "Теория X" и "Теория У" Д. Макгрегора, разработанная им в 1957 г.

"Теория X" описывает черты авторитарного стиля руководства: жесткий контроль, принуждение к труду, негативные санкции, акцент на материальных стимулах.

"Теория У" характеризует демократический стиль руководства: широкое использование творческих способностей подчиненных, гибкий контроль, отсутствие принуждения, самоконтроль, стремление к ответственности, моральные стимулы, заинтересованность в труде, участие в управлении.

Выделив два противоположных стиля управления, Д. Макгрегор по существу описал прошлое и настоящее менеджмента. В прошлом господствовал стиль "X", характерный, по его мнению более всего для тейлоризма, а сейчас наступает эпоха стиля "У", к которому призывает доктрина "человеческих отношений".

ЛЕКЦИЯ №2. УПРАВЛЕНИЕ КАК ВИД СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

1. Управленческая деятельность, как результат общественного разделения труда.

В обществе выделяют различные виды деятельности:

- 1) Производственная: объект – материальные предметы, предметы искусства, и т.д.
- 2) Социально-политическая: преобразование общественных и политических отношений. Объект – политические и социальные организации.
- 3) Духовная: т.е. воспроизводство идей научных деятелей.

Общие черты:

1. Субъект – тот кто осуществляет деятельность;
2. Объект – то на что направлена деятельность;
3. Целесообразовательный характер;
4. Социальный характер;
5. Объективные законы и закономерности.

Управленческая деятельность существует в двух направлениях:

- как управление производством;
- так и управление государством.

Нельзя думать, что управление происходит по произволу. Можно выделить два типа факторов управления воздействия на общество или подсистемы:

Объективные факторы: социальная природа, условия, система закономерностей и т.д. Эти закономерности устанавливают пропорции в обществе, направленность, темпы движения общества. Процесс управления имеет место не только в обществе, но и в живой и неживой природе и научных системах.

2. Специфика управленческой деятельности.

Общие черты всех управленческих процессов:

1. Информационное взаимодействие – сохранение, передача, переработка;
2. Наличие двух осей – управляющая и управляемая подсистемы;
3. Обратная связь или ответная реакция - которая придает системе устойчивость;
4. Результат - т.е. сохранение системы, ее целостность, т.е. организация.

Для управления в обществе используется термин – социальное управление. В широком смысле – управление при сопоставлении общества с природой. В узком – отношения между социальными объектами, территориями и т.д.

Особенности С.У. заключаются в следующем:

- 1) Управление субъективное – информационный образ;
- 2) Это управление предполагает организацию деятельности людей по реализации управленческого объекта.

3) Управление в обществе это всегда воздействие одних субъектов на другие, с целью побуждения их к деятельности.

Управление – это сознательная деятельность людей по стабилизации социальных систем, сохранении их целостности, устойчивости, оптимизации функции с целью обеспечения удовлетворения потребностей.

Управленческая деятельность – вид социальной деятельности, присущий всем другим видам, т.к. все виды деятельности нуждаются в управлении. Структура У.Д.:

- планирование: создание идеального образа;
- принятие решений: выбор способов действий;
- организация или координация: распределение полномочий;
- мотивация: стимулирование трудовой активности людей;
- воспитание: формирование ценностных ориентаций и способностей.

3. Уровни, субъект и объект управленческих отношений.

Субъект С.У. – носители реальной публичной власти, понимаемый как возможность, воздействия на массы людей. Субъект С.У. – муниципальные органы, государственные органы и организации, общественные организации; индивиды, способные вырабатывать программную деятельность и реализовывать данную способность.

Объект С.У. – люди, социальные системы, организации, находящиеся в экономической, правовой, политической зависимостях от субъектов управления. Объект имеет свои индивидуальные процессы, ценностные ориентации, стремится удовлетворению этих потребностей.

1) Государственное управление – главная функция это регламентация деятельности объектов управления, разработка норм, основополагающих направлений регулирования отношений в обществе. Управление осуществляется по следующим направлениям:

- внутренние экономические и социальные процессы;
- охрана правопорядка внутри государства;
- обеспечение безопасности;
- выработка основных принципов и направлений в социальной политике.

2) Муниципальное управление. Субъекты – организации, службы, контролирующие деятельность исполнителей.

3) Менеджмент. Связан с организацией производства, осуществление деятельности с целью получения прибыли.

4) Методами управления выступают способы приемов, по средствам которых управляющие обеспечивают требуемую деятельность управляемого. Выделяют общие методы:

- экономический метод, заключается заинтересовать рабочего в получении высокой прибыли.
- социальный метод, достижение целей, повышения качества жизни и т.д.
- психологический метод, регулировка отношений между людьми путем отношений подбора и расстановки кадров.
- организационно-административный метод, основанные на власти, которая осуществляется в следующих методах: прямое наказание, внедрение рекомендаций по совершенствованию организации, контроль и надзор за деятельностью.
- методы центрального воздействия на работника, форма приказа или задания.

4. Функции управления.

- 1) планирование деятельности,
- 2) организационная – деятельность благодаря которой система приспособляется к выполнению задач,
- 3) регулятивная – устранение отклонений от заданного режима,
- 4) функция мотивации – побуждение к деятельности,
- 5) учет – фиксирование состояний управления в конкретный период,
- 6) контроль.

ЛЕКЦИИ №3. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ.

1. Социальная организация (С.О.) как социальная система.

Термин организация (с лат.) – сообщаю, строю, вид, устраиваю, и используется в трех значениях:

1) С.О. – это объект, элемент социальной структуры общества, который сам обладает внутренней структурой,

2) Организация – это вид деятельности по созданию упорядоченности, включающей в себя распределение функций, координацию и налаживание связей, т.е. это процесс.

3) Организация – это степень внутренней упорядоченности, согласованности элементов.

В целом С.О. оформляет социальные группы в коллективы. Общие черты:

- наличие единой цели,

- члены организации располагаются в иерархической лестнице,

- разделение труда (вертикальное – программирующая, программируема; горизонтальное – рациональное разделение труда).

Четыре принципа выделения специальных групп:

-- разделение по цели,

-- по процессу (основой являются технологии);

-- по географии (основанной на территориальном размещении подразделений);

-- смешанное деление, совмещает разные уровни организации.

4) Управление, т.е. механизм упорядочивающий взаимодействие людей, соединение разнородных деятельностей в единый процесс, т.е. устанавливается социальный порядок: ограничения свободы автономности; установление универсальных правил.

Любая организация имеет внутреннюю и внешнюю среду. Внешняя среда – совокупность факторов влияющих на жизнедеятельность организации. Внутренняя среда организации включает:

-- цели, (одну или несколько);

-- стратегия организации (оборонительная, позитивная);

-- технология (совокупность средств);

-- размер организации;

-- тип персонала (носители культуры);

-- организационная и деловая культура.

Критерии разделения организаций, две подсистемы:

1. ФОРМАЛЬНАЯ О. – это служебные, деловые отношения которые подчиняются законам организации. Типы:

+ по формам организации: добровольные (свободный вход и выход); принудительные (изоляция людей); унитарные;

+ по организации правовым: коммерческие (акционерные общества, кооперативы); не коммерческие; не являются юридическими лицами (товарищества, религиозные объединения).

2. НЕ ФОРМАЛЬНЫЕ О. – организации возникающие на уровне малых групп.

2. Организационная культура (О.К.)

Культура означает знания, которые могут передаваться из поколения в поколение. В широком смысле культура – результат человеческой деятельности, т.е. совокупность ценностей и норм.

Организационная культура – совокупность ценностей, убеждений, общая для всех сотрудников данной организации, при этом выделяются нормы ее поведения. О.К. включена в культуру данного региона, общество и испытывает воздействие со стороны национальной культуры.

Национальная культура – культура страны или меньшинства. Организационная культура – культура корпорации, предприятия. Рабочая культура – культура доминирующего вида деятельности. Командная культура – культура работников.

Основные компоненты ОК

1 компонент: убеждение, что является правильным.

2 к.: ценности (производительность, связь с жизнью, лицо к потребителю, самостоятельность, свобода действия).

3 к.: нормы – написанные правила поведения.

4 к.: поведение.

5 к: психологический климат – эмоции работников.

О.К. состоит из трех частей:

1) Культура производства – качество, технологии, продукция, условия труда.

2) Культура управления.

3) Культура поведения – манера общения, отдыха, самовыражение.

Типа культурный организация:

I типология Дейла, Кеннеди:

- 1.1. Культура высокого риска и быстрой обратной связи.(армия)
- 1.2. Культура низкого риска и быстрой обратной связи.(массовая торговля, обслуживание клиента, магазины)
- 1.3. Культура высокого риска и медленной обратной связи.(нефтяные компании, коммунальные службы)
- 1.4. Культура низкого риска и медленной обратной связи.(документы, регистрация...)

II типология Р.Аккофа.

- 2.1. Корпоративный тип (низкий уровень привлечения и средств).
- 2.2. Консультативный (лечебные, учебные...)
- 2.3. Партизанский (товарные союзы, клубы)
- 2.4. Предпринимательский тип.

3. Управление.

Формирование любой организации предполагает разделение управленческой деятельности на два вида:

1 вид) – административная деятельность (программирующая и контролирующая функции – управление людьми);

2 вид) – функциональная деятельность (финансовая, кадровая и др. деятельности).

Уровни управления:

1. руководители высшего звена (президент, директор, ректор,...)
 2. среднее звено (руководители отделов, деканы, замдеканы,...)
- авторитарный, директивный.
 - демократический, номинальный.
 - слабый, либеральный.

ЛЕКЦИЯ №4. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ.

1.Сущность и понятие социальных процессов (С.П.)

В основе возникновения С.П. лежат противоречия между различными социальными группами. Это состояние является обычным состоянием общества и помогает обществу найти эффективные пути развития. В следствии этих противоречий в обществе возникают проблемы вызывающие социальные изменения в обществе. Люди – участники С.П. не всегда могут влиять на ход его развития.

С.П. (Рой) – это социально-значимые изменения в обществе вызванные стремлением различных групп влиять на сложившиеся в социуме условия с целью удовлетворения интересов.

С.П, (Зборовский) – это последовательная смена состояний в системах, социальных институтах и организациях.

Характеристики социальных процессов:

1. Структура, включает всех участников процесса.
2. Динамика, показывает силы, масштабы, продолжительность.
3. Масштаб, показывает степень вовлеченности а него субъектов.
4. Направленность, определенны исход.
5. Интенсивность.
6. Характер

Участники социальных процессов:

Это все активные и пассивные члены общества, удовлетворяющие свои интересы. Субъектом может быть отдельная личность, группы.

Причины С.П.:

Внутренний источник:

- природные причины,
- демографические,
- изменения в культуре,
- политические причины,

-- научные сообщества

Динамика:

Любой С.П. проходит пять стадий: зарождение (накапливание параметров); положительная динамика; кризис; отрицательная динамика; депрессия.

Классификация С.П.:

1. В зависимости от фундаментального кризиса: экономические, политические, духовные, информационные.
2. С т.з. восприятия процессов: простые, сложные.
3. С т.з. обратимости: обратимые, не обратимые.
4. С т.з. продолжительности: краткосрочные, среднесрочные (до 5 лет), долгосрочные.
5. В зависимости от направленности: прогрессивные и регрессивные, революционные и эволюционные.

Две формы процесса:

Ф.1.: Практическая (актуализация) – человек игнорирует природу С.П.-ов.

Ф.2.: Когнитивная (актуализация) – изучение свойств последствия структуры С.П. позволяющая понять его природу. Функции: описание, объяснение, понимание, прогноз, которые являются основными инструментами научного подхода к управлению С.П. Цель – выявление идентичных признаков, причин, факторов воздействия.

Управление С.П. означает контроль С.П., знания лежащие в из основе механизмов, факторов, условий способных усилить их проявление либо ослабить. Основным инструментом является создание социальных институтов. С.П. имеют сложную многоуровневую структуру:

Свойства: многомерность (сложность природы); неравномерность (ускорение или торможение С.П.); многовекторность (направление не может быть предугадано).

Типы и виды управленческого воздействия:

2 типа с т.з. субъекта и объекта:

- 1) Управление индивидуальной деятельностью,
- 2) управление коллективной деятельностью.

С т.з. этапов исторического воздействия:

- 1) Родоплеменное (управление и регулирование осуществлял вождь);
- 2) Рабовладельческое (общественными законами);
- 3) Феодалное (разделение системы управления на политическую, правовую, духовную и др.)
- 4) При капитализме (появляются институты – выборы, обособление власти, системы планирования, организация труда и др.)
- 5) При коммунизме (самоуправление)

Виды управления:

- административно-государственное управление (политическая, духовная сферы);
- социально-культурное управление;
- управление производственной сферой;

Уровни: организация, регион, отрасль, государство.

Формы управления: материальными ресурсами, человеческими ресурсами.

Управление в узком смысле слова – исполнительская деятельность направленная на техническую организацию объекта управления.

4. Социальные технологии.

Сущность социальной технологии:

В 70-80-ых гг. XX века начинает использоваться теория «социальной технологии управления». С.Т. – это совокупность способов и средств применяемых с целью воздействия на поведения индивидов на преобразование социальных объектов.

- 1) - Технологии формирующие социальную систему. (проектирование)
- 2) – Технологии направленные на решение социальных проблем. (само управление)
- 3) – Технологии направленные на преобразование и развитие социальный систем.
- 4) – Технологии социальной борьбы, защита национальных систем.

Социальное прогнозирование – предвиденье, тенденции и перспективы возможного развития социальной системы, прогноз носит общий и абстрактный характер:

- метод прогнозной экстраполяции;

- метод экспертных оценок;
- коллективная экспертиза, мозговая стадия;
- метод моделирований;
- метод математического моделирования.

Социальное проектирование – определенные варианты планового развития социального прогноза. Занимает промежуточное положение между прогнозом и планированием.

Социальное планирование – определение целей, заданий, сроков, темпов, развития С.П.

ЛЕКЦИЯ №5. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ КОНФЛИКТАМИ.

1. Понятие социальных конфликтов (С.К.).

С.К. – источник развития и существования общества. Сам термин означает столкновение сторон, спор, ссора, стычка, разногласие, вражда. Понимают противоборство социальных субъектов, групп требующих разрешения, т.е. не совпадение интересов групп, периодически вступают в фазу конфликта, т.е. действия направленные друг против друга. Чем сильнее конфликт тем заметнее его влияние на общество. В 50-60-х гг. XX в. Возникла школа «Конфликтологическая модель общества», где ученые говорили, что противоборство рассматривается как универсальное свойство общества.

2. Возникновение С.К. Субъективное и объективное.

Немецкий социолог Дарендорф отметил: что общество это система конфликтующих групп. Конфликт – источник позитивных изменений в обществе. Главный источник конфликта – политическое неравновесие. У одних власти много, у других ее нет. Конфликт неизбежен и никуда не исчезает, надо регулировать конфликтные ситуации.

Козер, обосновал позитивную роль конфликта. Конфликт – это один из видов социального взаимодействия людей. Природа конфликта находится в природе социальных интересов и потребностей. Конфликт может быть: конструктивным, деструктивным.

Структура С.К.:

- 1) Социально-философский уровень – анализ конфликта;
- 2) Социологический уровень – причина и динамика конфликта;
- 3) Социально-психологический уровень.
- 4) Индивидуальный - психологический уровень.

1 элемент: Участники С.К. – большие соц. группы, народы. Основные, не основные, косвенные (инициаторы, зачинщики).

2 элемент: Предмет С.К. – проблема (материальные ценности, ресурсы, власть, идеалы, принципы, социальная среда).

3 элемент: Среда С.К. – условия в которых протекает конфликт – микросфера, макросфера, физическая, психологическая, социальная среда.

Основы С.К.:

Источник возникновения политической системы – потребность. Потребность определяют сущность интересов, эмоций, убеждений, побуждая к социальным противоречиям. По сути С.К. – это результат не удовлетворения основных потребностей субъектов, но наличие потребностей это еще не достаточное условие для конфликтов. Если удовлетворение не затрагивает других людей, то социальный конфликт не происходит.

Причины С.К.:

- наличие противоположных ориентаций,
- идеологические причины;
- различные формы социального неравенства;
- причины лежащие в отношении между элементами социальной структуры;
- субъективные, психологические, несовместимость характеров, мировоззрения;
- объективные причины, не зависящие от воли и сознания.

3. Типология С.К.

1) В зависимости от сторон: внутриличностные, межличностные (международные, межгосударственные, расовые...)

2) От потребностей: материальные; статусно-ролевые; духовные.

- 3) От причин: субъективные, объективные, реалистичные, нереалистичные.
- 4) от направленности: горизонтальные; вертикальные.
- 5) от временных параметров: кратковременные; длительные; вялотекущие; быстротекущие.
- 6) от социальных последствий: созидательные, позитивные; разрушительные; успешные; не успешные.
- 7) от эмоциональной окраски: бурные; слабо-выраженные.
- 8) от масштабов: локальные; региональные; межгосударственные; глобальные.
- 9) от формы борьбы: мирные; не мирные.
- 10) от тактике: сражение; дебаты.
- 11) от сферы жизни общества и деятельности людей: экономические; политические; социокультурные; идеологические; организационно-уровневые; бытовые; психолого-педагогические.

4. Стадии конфликтной ситуации.

Выделяют несколько стадий конфликтной ситуации – динамика С.К. – процесс изменения и развития конфликта.

1. ПРЕДКОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ. Рассматриваются ситуации на кануне конфликта. Предпосылки: интриги, слухи. Намечаются противоречия, но столкновения нет.

2. СОБСТВЕННЫЙ КОНФЛИКТ И ЕГО ЭТАПЫ.

- Этап открытого противоборства:
 - инцидент (начало конфликта),
 - случай (имитирующий конфликт) стычка, стороны делятся на своих и чужих. Возникает непонятная ситуация. Возможно решить конфликт мирным путем.
- Эскалация, действия направлены на достижения целей, установка на борьбу. Создается негативный образ врага. Демонстрируется сила в целях устранения оппонента, используется насилие.
- Расширение и поведение конфликта.

3. ЗАВЕРШЕНИЕ.

Характерно ослабление одной или двух сторон, когда исчерпаны ресурсы. Осознание бесперспективности. Преобладание одной из сторон и ее возможность подавить оппонента. Появление третьей стороны способной подавить противостояние.

5. Управление социальными конфликтами. Способы их разрешения..

Если конфликт игнорировать или разрешать его словесно, он будет разворачиваться стихийно объединяясь с другими конфликтами и завершится разрушением. Под управлением понимается подавление С.К. в интересах общества в целом или отдельного субъекта. В широком смысле управление конфликтом, связано с воздействиями на конфликт.

- 1) предупреждение о К. т.е. не допустить его разворачивание.
- 2) Профилактика, т.е. преодоление противоречий.
- 3) Предотвращение, устранение причин противостояний. Если не удастся «задушить конфликт», то задача сводится к локализации противоборства.
- 4) Регулирование динамики К. т.е. устранение и разрешение К. Устранение предполагает:
 - победу одной стороны, и уничтожение другой.
 - уничтожение обеих сторон;
 - перерастание одного конфликта в другой.

Методы разрешения:

- сглаживание (убеждение);
- быстрое разрешение, за короткие сроки;
- метод скрытых действий;
- метод компромисса (путем переговоров);
- сотрудничество;
- метод насилия (навязывание одной из сторон своей позиции).

ЛЕКЦИЯ №6. СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УПРАВЛЯЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ И УПРАВЛЯЕМЫХ СИСТЕМ.

1. Управленческая организация, как вид социальной организации и как социалистическая система.

Выделяют 3 вида управленческого воздействия в зависимости от субъекта управления:

- 1) Если субъектом выступает государство, то говорят о государственном управлении.
- 2) Если управление осуществляется обществом, т.е. снизу, то речь идет о муниципальном самоуправлении.
- 3) Если управление учреждено частным образом в целях предпринимательской хозяйственной деятельности и главным субъектом является собственник, то речь идет о менеджменте.

Государство – организация общества, необходимое условие для решения общих дел. Задача государства ограничить себя от распада, через укрепление солидности. Государство является высшей формой общности и проходит несколько этапов: родоплеменное; население, этнография, территория; народ; нация; государство.

В целом государственное управление ориентированно на реализацию потребностей, интересов и прав граждан. Государственное управление – двух аспектная деятельность:

- 1) Управление всем обществом, реализация государственной власти федерального уровня, со всеми тремя ветвями власти.
- 2) Управление делами государства, реализация административной, исполнительной власти от центра до власти на местах, т.е. государственная вертикаль власти.

Структура Г.У.:

- **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ПОДСИСТЕМА.** Института государственной власти; институт исполнительной власти; президентство; парламентаризм. Судебные органы: конституционный суд РФ; высший арбитражный суд РФ; верховный суд РФ и прокуратура. Институты политической власти регионального уровня, Институты местной политической власти (собрание районных уполномоченных, муниципальное образование), Администрация президента (парламент, министерства, аппараты судов).

- **НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ПОДСИСТЕМА:** совокупность норм, методов регулирующих порядок деятельности государственных органов и управления.

- **КОММУНИКАТИВНАЯ ПОДСИСТЕМА:** управление отношения, официальные, неофициальные, неформальные.

- **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОКАДРОВАЯ ПОДСИСТЕМА:** кадровый состав управления.

- **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРНАЯ ПОДСИСТЕМА:** культура управленца, т.е. фактор от которого зависит способность государственных служащих реагировать на происходящие изменения в экономике, социальной сфере.

- **НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ ПОДСИСТЕМА:** комплекс систематических знаний закономерностей, на научное достижение объективных законов природы и общества.

Функции Государства:

1. Обеспечение целостности и стабильности, военная, экономическая, безопасности;
2. Охрана конституции и права законности, гарантия прав и свобод;
3. Обеспечение условий для развития общественной жизни;
4. Регулирование общественных отношений на основе прав;
5. Координация интересов на основе компромисса;
6. Контроль с целью повышения эффективности управления;
7. Обеспечение национальных интересов в мировом сообществе.

Под местным самоуправлением понимают, непосредственно участие населения в решении проблем местного значения. Атрибуты М.самоуправления – территория; население; выборные органы; местный бюджет; налоги; участие в местном самоуправлении; муниципальная собственность. Органы М.самоуправления – думы; земские собрания; собрания районных уполномоченных; места исполнительной власти; президент; представители правительства.

2. Бюрократическое построение управленческой организации.

По мнению Вебера бюрократическое управление – означает власть чиновников в социальной жизни, политическом движении, в управлении обществом. Для него Б. – это идеальный тип полностью усовершенствованной организации, построенная, на основе подбора, подходящих средств достижения задач. Б. должна быть свободной от личных причуд.

Компоненты бюрократии:

- 1) Каждый должен иметь определенные обязанности и ответственность, в следствии чего деятельность организации строится на четких принципах разделения труда;
- 2) Все должны размещаться на конкретных уровнях иерархической структуры власти в виде пирамиды;
- 3) Вся деятельность организации основана на системе норм и правил;
- 4) Все должности, посты предполагают наличие определенных навыков. Работники должны приниматься на основе концептуальности, а не на личных качествах.
- 5) Должностные лица, не являются владельцами своих постов. Должность остается собственностью организации;
- 6) Работа в организации рассматривается как карьера, мотивами является старшинство или заслуги перед организациями;
- 7) приказы, правила оформленные в письменной форме, и подлежат постоянному хранению.

3. Коммуникационные сети.

Управление коммуникация – это совокупность информационных связей взаимодействия между субъектами управленческой деятельности по вертикали, горизонтали и с внешней средой. Коммуникация отражает статику взаимодействия, т.е. письменные документы, акты и отражает динамику. Управление коммуникацией образует следующие блоки:

- Коммуникационное обслуживание, органы власти и управления.
- Коммуникации существующие в сфере межличностных отношений государственного аппарата.
- Коммуникационное обращение к обществу.

Структура коммуникационных процессов:

1. ОТПРАВИТЕЛЬ, собирающий и передающий информацию.
2. ИНФОРМАЦИЯ, сообщенная с помощью символов.
3. КАНАЛ, средства передачи информации.
4. ПОЛУЧАТЕЛЬ информации.

Виды коммуникация:

- По месту возникновения: внешние, внутренние.
- По направленности: горизонтальные (между руководителями или между подчиненными); вертикальные (между руководителем и подчиненным).
- По способу возникновения: формальные; неформальные.

Централизованные коммуникационные сети замыкающие на руководителя: Выделяют 2 сети: звезда, веер, Децентрализованные сети, т.е. равноправное распределение между всеми членами информации. 2 вида: круг, цепь.

ЛЕКЦИЯ №7. СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ.

Термин информация, впервые был разработан в теории информации в 50-е гг. XIX в. В советском энциклопедическом словаре понятие информации определяется, как: «сведения передаваемые людьми устным, письменным или иными способами».

Полное определение информации: «Информация рассматривается, как универсальная субстанция пронизывающая все сферы человеческой деятельности, служащая проводником знаний и мнений, инструментом общения, сотрудничества и взаимопонимания, утверждение стереотипов мышления и поведения».

Социальная информация – это ориентированное знание о состоянии социальной системы. Процесс обеспечения информации – потребность общества, на основе использовании информационных технологий. Информация должна быть: четкой; понятной; не должна допускать разного толкования; экономичной в сборе. Информация может быть обыденной и научной.

Информация используется в социальном управлении, которая поступает на различных этапах функционирования системы. Отсюда следует, что задача эффективного управления – заключается в том, чтобы из всего представленного многообразия выделить главную.

Виды информации:

- 1) ВНУТРЕННЯЯ ИНФО. – информация циркулирующая. Внутри системы между его компонентами обеспечивает их взаимодействие и при этом объединяется в единое целое.

2) ВНЕШНЯЯ ИНФО. – обеспечивает связь данной системы с другими системами. Любая внутренняя информация может стать внешней и наоборот.

Отношения между субъектом и объектом бывают: прямые и обратные. С помощью прямой идет своевременное поступление различных команд, со стороны субъекта. А с помощью обратной – субъект узнает о состоянии субъекта, о его движении к цели. В результате, этого процесса происходит эффективное управление.