***Лекция 1. СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАК НАУКА***

1. Предмет и объект социологии управления.
2. Методология науки
3. Предмет и объект социологии управления.

Социология управления – специальная социологическая теория, изучающая феномен управления и комплекс социальных явлений, с ним связанный; специальная социологическая теория, анализирующая процессы и системы управления в условиях конкретных социальных отношении данной общественной системы.

ОБЪЕКТ социологии управления – сфера управления как среда жизнедеятельности человека и объективное природное и общественное явление.

ПРЕДМЕТ социологии управления – отношения между людьми, складывающиеся в процессе управления; законы, принципы, системы и технологии управления; социальные аспекты управления (последствия, функции).

Объект – управление как социальное явление. Предмет – устойчивые, типичные формы его осуществления. Функции, методы, принципы, законы, структуры, условия функционирования и т. д.

Специфика управления как объекта социологического познания:

1) многоуровневость (управление осуществляется на различных уровнях общественной системы, на различных уровнях рациональности);

2) инвариантность, разнообразие конкретных форм и процедур управления (управления не есть застывшее явление, а постоянно действующий механизм регуляции и упорядочения);

3) многоаспектность (управление – явление, затрагивающее и вбирающее в себя многие стороны жизнедеятельности человека и общества: социальные, психологические, моральные, технические, информационные, политические и др. Э.

УРОВНИ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ПОЗНАНИЯ феномена управления:

– общетеоретический: статус, роль и функции управления в общественных системах; общие закономерности, принципы и схемы осуществления управления; общие правила организации и структуры управленческих систем (категориальный аппарат: управление, система, организация, информация, обратная связь, адаптация, устойчивость и др.);

– теоретико-прикладной: функциональные зависимости и связи различных звеньев управления; методы, формы, стили и технологии управления; разработка типичных моделей функционирования, развития и совершенствования управленческих структур;

– прикладной: анализ конкретных управленческих ситуаций и проблем: организаций (коллективов), качества управленческого труда, оценка персонала, уровней организации управления, разработка рекомендаций.

Уровни познания отражают и задачи социологии управления как науки и как прикладной дисциплины: теоретические (познание сущности и специфики управления) и прикладные (обслуживание реальной управленческой практики).

1. Методология социологии управления.

МЕТОДОЛОГИЯ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ отражает многоуровневость социологического анализа управления и сложность самого феномена управления как такового:

методы исследования:

– системный;

– комплексный (взаимосвязь);

– структурный (анализ составляющих);

– ситуационный (анализ конкретных управленческих ситуаций);

– интеграционный (междисциплинарный – универсальный характер управления);

– модельный;

– методы социологии.

В рамках социологии управления широко применяется потенциал и возможности:

– философии;

– математики;

– кибернетики;

– теории систем;

– теории управления, администрирования, экономического управления;

– социологии труда, социологии организации, индустриальной социологии, социальной психологии; прикладной с социологии.

В социологии управления употребление понятия «управление» сопряжено с выделением нескольких смысловых аспектов, которые отражают единую суть управления – упорядочивать, регулировать:

УПРАВЛЕНИЕ (в природе, обществе, технике ) – стремление к упорядочению внешней и внутренней деятельности системы, к погашению энтропии ( беспорядка, хаоса); функция системы, удерживающая в допустимых пределах отклонение системы от исходных параметров ( заданных целей).

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ – целенаправленное регулирование социальной сферы (процессов, отношений, деятельности); – управление любыми общественными системами ипроцессами, т.е. управление в обществе и обществом; – процесс приведения субъективной деятельности людей в соответствие с объективными потребностями общественного развития.

МЕНЕДЖМЕНТ (управление организацией):

– управление социально-экономическими процессами на уровне организации (1-е – управление экономической деятельностью организации и 2-е – управление персоналом);

– координация людских и материальных ресурсов фирмы для достижения результата;

– система конкретных экономических, психологических, технических, социальных методов и правил управления в бизнесе.

С точки зрения гносеологии: управление – знание о сущности и роли управления; социальное управление – знание об управлении в обществе; менеджмент – знание об управлении в конкретной области человеческой деятельности (бизнесе).

Одна из центральных задач социологии управления – изучение СОцИАЛЪНОГО в управлении, что означает:

1) анализ социальных взаимодействий в управлении, системы человеческих отношении в управлении (человек – человек, человек – группа, группа – группа) – иерархия, роли, связи, ценности, конфликты и др.;

2) анализ социальных аспектов управления в несоциальных системах (человек –техника, человек – природа), социальные последствия управления в таких системах (экология, социальная стратификация, стабильность общественной системы, психологические нагрузки и др.), социальные функции технологического, информационного, энергетического управления (упорядочение и регулирование технических процессов обеспечения жизнедеятельности человека).

С социальными аспектами управления тесно связано понятие ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА, которое сводится к требованию учета человекомерности (социальности) управления: управление должно осуществляться не только по технологическим или экономическим схемам, но учитывать присутствие человека в системе управления (доктрина человеческих отношении Морено как противовес теории управления Форда в менеджменте).

Человеческий фактор – сознательная деятельность личности (группы) как субъекта или объекта у управления, как фактора эффективности управления, что требует учета:

– уровня профессиональной подготовки кадров;

– условий трудовой деятельности (стимулирование и т. п.);

– условий воспроизводства кадров (обучение, отдых).

Современное управление нацелено на СИСТЕМУ человеческого фактора, т.е. не на отдельные, спорадические потуги по соблюдению этих требовании, а на создание постоянно действующей системы работы с кадрами.

Социологическое изучение состояния проблем человеческого фактора в конкретных управленческих системах – одна из прикладных задач социологии управления.