

Раздел 1. Предмет социологии управления

Цель изучения раздела направлена на освоение следующих компетенций.

Общекультурная компетенция — 10 (ОК-10) (пороговый уровень) — способность анализировать социально значимые проблемы и процессы.

Знать: социально значимые проблемы и процессы в сфере управления.

Уметь: анализировать социально значимые проблемы и процессы.

Владеть: методами исследования социально значимых проблем и процессов.

ОК-10 (повышенный уровень) по критерию «*владеть*» — способность анализировать социально значимые проблемы управления глобального уровня.

Профессиональная компетенция — 3 (ПК-3) — способность и готовность участвовать в составлении и оформлении научно-технической документации, научных отчетов, представлять результаты исследовательской работы с учетом особенностей потенциальной аудитории.

Знать: принципы составления и оформления научно-технической документации, научных отчетов.

Уметь: составлять и оформлять научно-техническую документацию, научные отчеты, представлять результаты исследовательской работы с учетом особенностей потенциальной аудитории.

Владеть: способностью участвовать в составлении и оформлении научно-технической документации, научных отчетов, представлять результаты исследовательской работы с учетом особенностей потенциальной аудитории.

Повышенный уровень профессиональной компетентности по критерию «*владеть*» — способность самостоятельно готовить электронную презентацию и представлять исследовательские данные в СМИ.

ПК-10 — способность использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности.

Знать: принципы, методы, способы организации научных и научно-прикладных исследований, аналитической и консалтинговой деятельности.

Уметь: использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности.

Владеть: методами и практическими навыками и умениями участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности.

Повышенный уровень профессиональной компетентности по критерию «*владеть*» — владение методами научно-прикладных исследований, организации консалтинга, способность самостоятельно готовить электронную презентацию по результатам исследовательской деятельности.

Лекция 1. Научно-теоретические предпосылки становления и развития социологии управления

План

1. История возникновения, предпосылки и этапы развития социологии управления.
2. Теории социальных организаций и управление.
3. Трудовая социальная организация. Теории мотивации труда.

Литература

Основная

1. *Бабосов Е. М.* Социология управления: Учеб. пособие для студентов вузов. 5-е изд. — Минск: ТетраСистемс, 2010.
2. *Бойков В. Э.* Социология управления: Учебник. — М.: Издательство РАГС, 2006.
3. *Бурганова Л. А.* Социология управления: Учебник. — Казань: КГТУ, 2007.
4. *Граждан В. Д.* Социология управления: Учебник. — М.: КноРус, 2009.
5. *Горшков М. К., Шереги Ф. Э.* Прикладная социология: Учеб. пособие для вуза. — М.: Центр социального прогнозирования, 2003.
6. *Гостенина В. И.* Конфликт: социальное измерение // Народонаселение, 2002. — № 1.
7. *Гостенина В. И., Корюкин А. П.* Социальное партнерство в системе управления социально-трудовыми отношениями. — М.: Прометей, 2005.
8. *Тихонов А. В.* Социология управления. — М.: Канон+, 2007.

Дополнительная

1. *Волков Ю. Г., Мостовая И. В.* Социология: Учебник для вузов / Под ред. проф. В. И. Добренькова. — М.: Гардарики, 2002.
2. *Гостенина В. И.* и др. Методологические особенности социологии управления в меняющемся научном дискурсе современности. Эмпирическое значение // Ежегодник НИИ фундаментальных и прикладных исследований за 2010 год. — Брянск: РИО Брянского государственного университета, 2010.
3. *Гостенина В. И.* и др. Социологические подходы к определению занятости и реализации интересов различных субъектов в СМК в условиях смены социальной парадигмы управления. — Брянск, 2006.
4. *Маслоу А.* Теория человеческой мотивации. — СПб.: Евразия, 1999.
5. *Мильнер Б. З.* Теория организации. — М.: ИНФРА-М, 2001.
6. *Лайкерт Р., Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г.* Управление — это наука и искусство. — М.: Республика, 1992.

Интернет-источники

1. <http://fb2.traumlibrary.net> — Вебер М. Избранные произведения.
2. <http://www.niiss.ru/index.html> — Научно-исследовательский институт социальных систем при МГУ им. М. В. Ломоносова.

Зарубежный источник: Rauch J., Evans P. Bureaucracy Structure and Bureaucratic Performance in Less Development Countries // Journal of Public Economics, 2000. — № 75.

1. История возникновения, предпосылки и этапы развития социологии управления

Наука управления — быстро развивающаяся область знания. Однако молодой ее назвать нельзя. Французские исследователи относят ее зарождение ко второй половине XVIII в.

В теоретических источниках, эмпирических исследованиях, управленческой литературе есть несколько подходов к определению управления.

Управление рассматривается как вид деятельности, функция которой — руководство людьми, или система отношений в виде социальной иерархии, в которую входит контроль, власть, ранг, статус, роли. Распространенной точкой зрения является определение управления как формы взаимодействия: контроль (общий и детальный), делегирование полномочий, стиль руководства, конкуренция, продвижение, лидерство, конфликты.

В современной науке управление — область человеческого знания, вид деятельности, включающий четыре основных действия или функции:

- планирование;
- организацию;
- мотивацию;
- контроль.

Несмотря на обилие определений и подходов, большинство исследователей придерживаются точки зрения, что основная задача управления — это руководство людьми, координация их деятельности для достижения целей.

К представленным определениям необходимо добавить следующее: управление — неперенное, внутренне присущее свойство общества на любой ступени его развития. Оно непосредственно связано с трудом. Труд был, есть и всегда будет сферой общественного взаимодействия. Чтобы успешнее противостоять могучим силам природы, отвоевать у нее средства для жизни, с первых же шагов своего существования люди трудятся сообща, объединяются в трудовые организации. Однако трудовая организация (трудовой коллектив) немислима без организованности, порядка, разделения труда, определения места человека в организации, его функций. Без социального управления невозможно не только материальное и духовное производство, но и распределение и потребление.

Объективным фактором управления выступает система объективных закономерностей развития общества, которые действуют независимо от воли и сознания людей. Закономерности упорядочивают систему, устанавливают определенные

пропорции в ее структуре, направленность, темпы ее динамики. Если данные закономерности не проходят через сознание людей, не познаны и в силу этого не исполняются ими, то они действуют как стихийные регуляторы, не связанные с сознательной деятельностью людей, с функционированием общественных институтов.

К объективным регуляторам принято относить закономерности рынка, конкуренции в рыночном обществе. Стихия рынка влияет на регулирование общественного разделения труда, устанавливает в хозяйстве определенные пропорции, которые могут нарушаться и вновь налаживаться. В соответствии с законом стоимости рыночная стихия управляет не только производством, но и поведением людей, их социальной жизнью.

Наряду с объективными, зачастую стихийно действующими, непрограммируемыми факторами управления в обществе на любой ступени его развития действуют субъективные факторы управления — сознательные, связанные с целесообразной, преобразующей деятельностью людей. Постепенно формируются специальные общественные институты — субъекты управления, то есть совокупность органов и организаций, осуществляющих сознательное воздействие на систему, с тем чтобы реализовать поставленные цели, добиться запрограммированных результатов.

Итак, в обществе действуют два типа факторов управления — объективные (независимые от сознания) и субъективные (сознательные). Характерно, что по мере прогресса неосознанные факторы управления все более уступают место факторам сознательным, связанным с целесообразной деятельностью людей и функционированием общественных институтов (государства). Вообще управление — это универсальное понятие, которое реализует регулятивные функции в биологических, социальных, технических, организационных системах, обеспечивая сохранение их структуры, поддержание определенного режима деятельности.

Управление — целенаправленный, планируемый, координируемый и сознательно организованный процесс, способствующий достижению максимального эффекта при минимальных затратах ресурсов, усилий и времени. Иными словами, управление — это упорядочение структуры и обеспечение эффективного ее функционирования в полном соответствии с закономерностями существования и развития данной системы.

Особый смысл имеет управление в социальных системах — это управление людей людьми. Оно охватывает воздействие на деятельность людей, объединенных в группы, другие сообщества с их различными интересами. Эта наиболее сложная область управления является объектом изучения социальных наук (социологии, социальной психологии, психологии). В процессе производства, распределения и потребления материальных благ люди объединяются в различные организационные формы, то есть социально-экономические системы. Поэтому социальное управление — свойство, присущее человеческому обществу. Оно воздействует на общество с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития и определяется общественным характером труда, а также необходимостью общения людей в процессе труда и жизни. Возникновение управления как особого вида общественной деятельности обусловлено разделением труда, которое специализировало труд производителей и коллективов.

Социология управления — пограничная наука. Она появилась на стыке двух самостоятельных дисциплин: социологии и управления. Напомним, что задача социологии состоит в том, чтобы максимально объективно проанализировать и исследовать социальные отношения между людьми с целью выявления законов, управляющих обществом. Поскольку общество состоит из различных групп и личностей, то социология изучает общество в разных формах его проявления: от общих законов функционирования и развития до поведения малых групп и отдельных личностей.

Специфической особенностью социологии управления является то, что она относится к активной социологии. Социология управления, используя понятийный и методологический аппарат прикладной социологии, позволяет производить реальные изменения на различных уровнях взаимодействия людей.

Таким образом, социология управления как часть общей социологии рассматривает процесс становления, функционирования и развития определенной сферы жизнедеятельности; исследует механизм социальных изменений и социальных отношений, закономерности социальных действий и поведение в процессе управления.

В научной литературе указанные функции распространяются на такие понятия, как управление и административная система, менеджмент. Между ними существуют различия. Так, менеджмент выделился в самостоятельную область человеческих знаний, в науку в конце XIX — начале XX в. К этому же времени относятся первые работы ученых и практиков, пытавшихся обобщить накопленный в области управления опыт и сформировать основы научного управления. Родоначальником школы научного управления считается Ф. Тейлор.

Управление в социологической интерпретации — это властная форма закрепления социальных отношений людей, различающихся местом в системе организации труда, то есть статусом (важностью и сложностью выполняемых задач) и социальной ролью, которое принято называть должностным положением, и местом в системе распределения, которое определяет размер основного вознаграждения, или доход. Это специальная технология направления действий людей на выполнение определенных целей.

Наука управления создавалась усилиями ученых разных стран, особенно большой вклад в ее развитие внесли американские классики управления Ф. Тейлор, Э. Мэйо, А. Файоль, Ф. Ротлисберг, Д. Мак-Гриф, Р. Акофф, И. Ансоффа и др. Изучению проблем управления посвящены труды отечественных исследователей А. А. Богданова, А. К. Гастева, Н. А. Амосова, П. К. Анохина, А. И. Берга, В. М. Глушкова, Н. И. Лапина, О. И. Шкаратана, В. Н. Иванова, В. А. Ядова.

Немаловажную роль в становлении науки управления сыграли японские теоретики и бизнесмены. Социология управления базируется на сформулированных Ф. Тейлором, А. Файолем, М. Вебером, Э. Мэйо и другими крупными теоретиками и практиками управленческой деятельности принципах научного управления социальными и производственными организациями.

В целом в развитии науки управления принято выделять три основных этапа.

1. Первый этап — 1880–1930 гг. Начало периода совпадает с шагами правительства и конгресса США по пересмотру системы смены кадров администрации в связи с тем, что система кадров совершенно обновлялась при победе оппозиционной

партии на выборах. Введено назначение кадров независимо от партийной принадлежности — по принципу компетентности.

2. Второй этап — 1930–1950 гг. Поколение классиков — классическая школа менеджмента.
3. Третий этап — 1960–1990 гг. Новая школа управления. Основывается на использовании точных наук и методов социальной психологии.

Каждый период создал свою школу.

Школа научного менеджмента. Основоположник — Фредерик Тейлор

Теория Ф. Тейлора предусматривала одностороннее влияние управляющей системы на рабочего и беспрекословное его подчинение управляющему. Этому способствовало и то, что получаемое рабочим задание содержало детальный алгоритм процесса труда, который нельзя было нарушить. Тейлоризм в какой-то мере игнорировал рабочего как личность. В теории научного управления не учитывались мотивы поведения социальных групп и психология рабочего. Видимо, это было результатом того, что специальными социологическими и психологическими исследованиями Тейлор не занимался.

Он рассматривал рабочего как автоматического исполнителя трудовых действий, предписанных инструкцией. Основными движущими импульсами ученый считал ожидание и получение материального вознаграждения за труд, заинтересованность в личной экономической выгоде.

Руководство Ф. Тейлор понимал как сложнейшее искусство и точную науку одновременно. Расчет и интуиция — залог успеха. Исследователь разработал две концепции: «достигающего рабочего» и «достигающего руководителя». Согласно первой, человеку нужно поручить такое задание, которое требовало бы максимума усилий, но не вредило здоровью. После того как рабочий 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. Тейлор классифицировал все виды работ по содержанию, сложности и характеру труда, установив для каждой группы премиальную вилку. Прежде чем принять на работу и дать трудное задание, людей необходимо тщательно протестировать, изучить их физические и психологические характеристики. Так появилась идея профотбора. Ее дополнила концепция профессионального обучения, согласно которой «достигающий руководитель» исполнял операции «функциональной администрации», состоявшей из узкоспециализированных (выполнявших какую-то одну функцию) инструкторов. Если раньше рабочий обо всем заботился сам, то теперь администрация заранее обязывалась обеспечить его документацией, сырьем, инструментами. Рабочему оставалось только хорошо трудиться. По теории Тейлора руководить стало сложнее. Менеджер должен был выступать не только техническим специалистом, но и социальным инженером: знать личные качества подчиненных, решать конфликты, заботиться о своем лидерском стиле. Тейлор считал: прежде чем администрация потребует от подчиненных хорошей работы, она сама должна трудиться в два раза лучше.

Идеи и опыты Ф. Тейлора оказали революционное влияние на науку управления, а внедрение его теории изменило культуру труда. Эта школа стремится сформулировать общие принципы управления на основе разностороннего исследования опыта деловой и производственной деятельности. Практическое применение тейлоровского подхода оказывалось весьма результативным. На тех машиностроительных предприятиях, где экспериментировал Тейлор, средняя производительность труда за три года возросла в два раза. Внедрение его идей связано со стандартизацией инструментов и с учетом особенностей различных конкретных видов работ. Характерен в этом отношении опыт, произведенный ученым на сталелитейном заводе в Бетлехеме (Пенсильвания, США) при изучении погрузки угля лопатами. Выяснилось, что при погрузке различных видов материалов целесообразно применять до 15 типов лопат. Внедрение рациональных методов (какие грузы и какими типами лопат следует грузить) привело к тому, что спустя три с половиной года 140 человек выполняли работу, для которой ранее требовалось от 400 до 600 человек.

Показательно, что против тейлоризма вначале выступили не только профсоюзы, но также крупные предприниматели и Уолл-стрит. Одной из причин явилось так называемое дело «Истерн Рейтс», которое вызвало большую полемику в печати о значении принципов научного менеджмента. В 1910 г. в США Комиссия по регулированию торговли между штатами рассматривала конфликт группы фирм — отправителей грузов и железнодорожных компаний, стремившихся под предлогом больших издержек на заработную плату повысить тарифы.

Школа человеческих отношений. Создатель — Элтон Мэйо

Французский инженер и предприниматель Анри Файоль (1841–1925) создал административную теорию управления.

В отличие от создателей школы научного управления Тейлора и Гилберта, которые начинали карьеру простыми рабочими и впоследствии акцентировали внимание на совершенствовании процесса функционирования организации, А. Файоль имел опыт работы в качестве руководителя высшего звена в большом бизнесе. В течение 30 лет (1888–1918) он занимал пост генерального управляющего в крупной французской горнодобывающей и металлургической компании «Комамбо».

Основные положения концепции Файоля изложены в его работе «Общее и промышленное управление» (1916). В основе воззрений ученого лежит положение о том, что любое предприятие состоит из двух основных систем: материальной и социальной. Первая включает в себя производительный труд работников, а также средства труда и предметы труда. Вторая представляет собой взаимоотношения людей в процессе производства материальных благ.

А. Файолю принадлежит высказывание о том, что управлять — значит вести предприятие к его цели, извлекая возможности из всех имеющихся в распоряжении ресурсов.

Одной из основных целей административной школы было создание универсальных принципов управления, следуя которым организация, несомненно, добьется успеха.