

СМОЛЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ  
КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ

**ТЕМА 1. ВВЕДЕНИЕ В КУРС «СОЦИОЛОГИИ И ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ»**

(текст и материалы к лекции)

**Фоменков А.И. – к.п.н., доцент**

Смоленск  
2010

**Тема 1. Введение в курс «Социология и психология управления»**

(лекция – 2 часа)

**Вопросы лекции:**

1. Цели, задачи структура и курса. Методическое и информационное обеспечение курса, формы контроля.
2. Человеческий фактор как понятие курса «Социология и психология управления».
3. Курс «Социология и психология управления» в контексте смежных научных дисциплин.
4. Необходимость, сущность, определение управления.
5. Классификация и типология управления.

**Вопрос 1. Цели, задачи структура и курса. Методическое и информационное обеспечение курса, формы контроля**

Дисциплина «Социология и психология управления» включена в государственный образовательный стандарт специальности 040201 – Управление персоналом, подготавливающих специалистов для организаций и систем управления. На сегодняшний день в связи с социально-экономическими изменениями возрастает необходимость изучения теоретических и прикладных аспектов управления обществом, его сферами, организациями, учреждениями. Без компетентного постоянно совершенствующегося управления невозможно преодолеть трансформации, которые происходят в нашем обществе. Современная ситуация требует уделять все большее внимание социально-психологическим проблемам управления. Управление организационными и социально-психологическими процессами и явлениями,

конкретное управление людьми, их действиями и поведением образует комплекс проблем, которые рассматриваются в данном курсе «Социология и психология управления». Значение социологических и психологических знаний для совершенствования управления обусловлено тем, что закономерности общественного развития определяют действия людей, преломляясь в их сознании, воздействуют на их деятельность. То есть, в процессе управления необходимо учитывать не только экономические закономерности, но и законы развития общества, психологию человека и групп.

Дисциплина «Социология и психология управления» построена на стыке двух наук. У каждой из них есть свой предмет, то специфическое, что, в отличие от других отраслей знания, изучается, исследуется. Социология – это наука об обществе, она изучает различные социальные процессы и явления в их взаимосвязи, устанавливая социальные закономерности. Социология учитывает интенсивность, условия и тенденции развития тех или иных социальных процессов и взаимодействий. «Социология управления» как отрасль социологической науки рассматривает действия людей в организации, особый вид деятельности по координации и регулированию их усилий, а также особого рода отношения (управленческие), которые складываются в результате этой деятельности. Психология изучает человека, его психику как свойство мозга, отражать объективную действительность. Мир явлений, изучаемых психологической наукой, сложен и многообразен. В него входят формы, механизмы и содержание психического отражения, психические процессы, состояния и образования личности. Одна из отраслей психологической науки – «Психология управления», которая ставит своей целью рассмотрение психологических проблем управленческого труда, управленческого взаимодействия между людьми, личности руководителя, его деятельности в различных сферах и на различном уровне. Если предметом «социологии управления» являются управленческие отношения, то «психологию управления» интересует, главным образом, психологические аспекты управленческих отношений, функционирующих в процессе межличностного и межгруппового взаимодействия людей в процессе трудовой деятельности.

Социологические и психологические исследования в области организации и управления имеют глубокую историю. В Европе в конце XIX века подобную работу проводил известный немецкий социолог М. Вебер. В США в начале XX века благодаря Ф. У. Тейлору был заложен научный фундамент в теорию и практику организации труда. Чуть позже, в 1930-е годы исследования в русле социологии и психологии управления достигают своего расцвета благодаря знаменитым Хоуторнским экспериментам социального психолога Э. Мэйо.

Практически с самого начала становления социологии и психологии, как наук, ведущие исследователи М. Вебер, Т. Парсонс, П. Блау, М. Крозье, Д. Мак-Грегор, А.Г. Маслоу, Ф. Херцберг и многие другие обращали внимание на изучение организации и управления. Из российских ученых, внесших наиболее существенный вклад в разработку теории организации и управления, следует назвать следующих: А.К. Гастев, А.А. Богданов, Д.М. Гвишиани, А.И. Пригожин, В.А. Ядов, Л.Г. Почебут, А.Л. Свинцицкий, С.С. Фролов и другие. Работы этих исследователей показали, что сущность управления связана с отношениями власти и социально-психологическими отношениями между членами социальной группы.

Организационные и социально-психологические аспекты управления представляют

собой знание того, как работать с людьми, воздействовать на них, управлять ими. Через управление людьми, осуществляется и управление экономическими и техническими объектами. В этом смысле управление организационно-психологическими процессами является исходным пунктом воздействия на экономический и технический процессы в организации.

Особенностью настоящего курса является ориентация на студентов, имеющих определенный запас знаний по общей социологии и психологии, но незнакомых с теорией управления. В данном курсе рассмотрены основные социологические и психологические направления в исследовании кадров организаций. Показаны основные проблемы управления социальными организациями. Приведены методические приемы повышения эффективности деятельности менеджеров по работе с персоналом. Особое внимание уделено, на наш взгляд, наиболее важным, с точки зрения социологии и психологии, проблемам: организационной культуре как социально-психологической проблеме; действию формальных и неформальных коммуникаций; системе мотивации поведения личности в организации; социально-психологическим проблемам, возникающим при проведении инноваций; изучению социально-психологического климата в организациях, решению возникающих конфликтов.

**Цель преподавания дисциплины** – сформировать у студентов представления об основных формах использования человеческого потенциала в процессе эффективного управления организацией и системные представления о социально-психологических закономерностях управленческой деятельности руководителя.

**Задачи курса:**

- изучить теоретико-методологические основы социологии и психологии управления, ознакомиться с различными концепциями, с основными понятиями, закономерностями психологии управления;
- изучить основные социально-психологические проблемы управления и путей их решения;
- ознакомить студентов с происходящими изменениями в отношениях людей в современной организации;
- ознакомить студентов с методами изучения важных социально-психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем средствами социологии и психологии управления;
- изучить основы психологии руководителя;
- раскрыть социально-психологические проблематики управления персоналом;
- раскрыть специфику использования социально-психологических знаний в структуре деятельности менеджера по кадрам, в освоении навыков анализа социально-психологических принципов, лежащих в основе эффективного управления;
- усвоить теоретические и практические навыки участия в конфликте и в его решении;
- сформировать установки у студентов на обязательный учет особенностей психологии индивида и группы в управленческой деятельности;
- способствовать осмыслению студентами получаемых знаний и собственного управленческого опыта в понятиях социологии и психологии управления.

**Место курса в профессиональной подготовке студентов.** Социология и психология управления представляет собой учебный курс, ориентированный на формирование представлений студентов о феномене управления персоналом. Курс опирается на полученные ранее знания в курсах философии, общей социологии, психологии,

социальной психологии, педагогики и других гуманитарных дисциплин, изучающих проблемы управления человеческими ресурсами. Курс концептуально и содержательно связан с рядом социально-гуманитарных, общепрофессиональных и специальных курсов дисциплин, таких как, теория управления, социология управления, психология управления, основы менеджмента, стратегический менеджмент, теория организации, управление персоналом, организационное поведение, психология деловых отношений. Данный курс также способствует эффективному изучению следующих дисциплин: управление персоналом, делопроизводство в кадровой службе, управление социальным развитием организации, мотивация труда персонала, организационная культура, социальное страхование и социальная защита, теория и практика рекрутинга, организация труда персонала и др.

**По завершении изучения курса студент должен:**

**Иметь представление:** о месте и роли социологии и психологии в управлении персонала.

**Сформировать:**

- собственный управленческий опыт в понятиях социологии и психологии управления;
- установки на обязательный учет особенностей психологии индивида и группы в управленческой деятельности.

Понимать: специфику использования социально-психологических знаний в структуре деятельности менеджера по кадрам, в освоении навыков анализа социально-психологических принципов, лежащих в основе эффективного управления.

**Знать:**

- теоретико-методологические основы социологии и психологии управления;
- основные социально-психологические проблемы управления и путей их решения;
- основы психологии руководителя;
- мотивацию поведения личности в организации, трудовой деятельности;
- принципы мотивационного потенциала различных видов стимуляции;
- методы изучения мотивации и мотивов.

**Уметь:**

- применять методы изучения важных социально-психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем средствами социологии и психологии управления.
- применять практические навыки участия в конфликте и в его решении.
- разрабатывать систему мотивации, материального и нематериального стимулирования персонала организации;
- измерять показатели удовлетворенности персонала.

## **РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧАСОВ КУРСА ПО ТЕМАМ И ВИДАМ РАБОТ**

| №              | Наименование разделов и тем                          | Всего (часов) | Аудиторные |
|----------------|------------------------------------------------------|---------------|------------|
| занятия(часов) | Самостоятельная работа (часов)                       |               |            |
| оч./з.о.       | Лекции Семинар.                                      |               |            |
| 1              | Введение в курс «Социология и психология управления» | 2/-           | 2/- -      |
| 2              | Объект и предмет социологии и психологии управления  | 6/12          | 4/2 2/-    |

Добавил(а) Социология  
04.02.11 12:49 -

---

5 / 15

называли управляющего хозяйством. Однако среди других факторов, которые называются наряду с человеческим, – экономический, политический, финансовый, организационный, технологический – «делающим» может быть назван только человеческий фактор, остальные составляют лишь условия его деятельности. Но недоумение должно рассеяться, если признать, что сам по себе человек как работник, лишенный необходимых условий и средств деятельности, стоит немногого. Технология, организация, финансы столь же необходимы производству, как и сам человек, и потому в речевой практике они также называются факторами. Технология, организация, экономика создают те формы, в которые отливается деятельность работника, они ее направляют, регулируют, организуют. Они могут ее побуждать и развивать, но могут сдерживать и подавлять.

То же следует сказать о человеческом факторе, который равным образом может как развивать производство, так и тормозить его. Задача, следовательно, состоит не в утверждении важности того или иного фактора в противовес другим, а в признании необходимости каждого из них, в нахождении оптимального их сочетания, при котором человеческий фактор действительно стал бы решающим и действующим. В этом и состоит проблема человеческого фактора.

Справка. Если обратиться к советскому периоду нашей истории, то можно назвать, по меньшей мере, три группы методов, предлагающих определенное решение проблемы человеческого фактора, проблемы его активизации. Идеологические методы решают проблему путем обращения к энтузиазму, рождаемому перспективами социальной революции, восстановлением социальной справедливости и равенства.

Идеологические методы обеспечивают идейное единство и предполагают наличие общих социальных ценностей, общих идеалов. Административные методы представляют собой решение проблемы человеческого фактора на основе создания единого порядка, системы правил, которым каждый должен подчиняться неукоснительно.

Административные методы основаны на дисциплине, чувстве долга, сознании необходимости выполнения обязанностей. Экономические методы получили в наше время особое распространение. Они основаны на использовании материального интереса работника. Ясно, что все эти методы использовались всегда, но на определенных этапах советской истории некоторые из них приобретали особое значение.

Мы выделим три группы методов управления персоналом: административные методы; экономические методы; социально-психологические методы.

Нетрудно убедиться, что каждая группа методов рассчитана на конкретный тип работника, обладающего определенной психологией, определенным набором личностных свойств, находящегося в определенном социальном окружении. Таким образом, метод нужно подбирать, исходя из типа сотрудника. Специфика современного этапа в решении проблемы человеческого фактора состоит в разнообразии используемых методов и необходимости гибкого их применения с учетом местных условий — политических, организационных, экономических, технологических и, разумеется, социально-психологических.

Данный курс имеет целью создать представление об основных социально-психологических особенностях человеческого фактора.

### Вопрос 3. Курс «Социология и психология управления» в контексте смежных

## научных дисциплин

«Социология и психология управления» как самостоятельное научное направление оформилось сравнительно недавно – во второй половине 70-х гг. XX века. Всякое научное направление в период своего возникновения застает уже имеющиеся научные направления и формируется во взаимодействии с ними, заимствуя у них понятия, методы и средства решения проблем, развивая одни и отвергая другие и тем самым формируя собственную область исследования и собственный взгляд на нее. Говоря об области исследования научного направления «Социология и психология управления», можно назвать немало научных направлений, с которыми связан курс «Социология и психология управления», будучи междисциплинарным направлением. Остановимся лишь на социально-психологических направлениях, предметные области которых близки «Социологии и психологии управления»: психология труда, инженерная психология, социальная психология, менеджмент.

Психология труда в отечественной психологической науке возникла в 20-е гг. XX в. в ответ на общественную потребность, связанную с изучением человека труда, непосредственно производящего материальные ценности, впервые в истории вставшего у руля государства и своим трудом стремившегося доказать преимущество нового государственного строя.

Организация его трудовой деятельности, разработка рациональных методов труда, максимальное раскрытие его творческих сил и способностей — такие задачи ставили перед собой психологи труда. При этом труд выступал как процесс непосредственного или орудийно опосредованного взаимодействия человека труда с предметом труда. Объектом изучения стал в основном простой физический труд, в процессе которого использовались такие орудия, как лопата, кайло, тачка или отбойный молоток. Психология труда явилась продолжением «научной организации труда» (Ф.Тейлор), развивавшейся как за рубежом, так и в нашей стране.

Одним из методов исследования стал хронометраж (изучение затрат времени) всех операций работника в процессе трудовой деятельности, имевший целью выявление возможностей их оптимизации. Наиболее ярким примером в этой области может служить «стахановское движение» или «движение многостаночниц», когда достигался максимум производительности за счет создания благоприятных условий труда. Деятельность успешного работника принималась за образец, по которому следовало работать. Основной задачей было повышение производительности труда – главного условия победы нового общественного строя. Недаром на гербе нашего государства в советское время были изображены серп и молот — орудия простого физического труда, с помощью которых были заложены основы индустриализации страны: Днепрогэс, водоканалы, промышленные предприятия. Эти орудия труда стали символами крестьянства и рабочего класса. На гербе ГДР, появившейся тремя десятилетиями позже, находился штангенциркуль – признак инженерного труда, означавший признание его роли в социальной жизни.

В 50-60-е гг. XX в. формируется инженерная психология. Для нее характерно совершенно иное понимание процесса труда: это процесс технически оснащенный, в котором человек играет четко определенную роль, являясь звеном механизированной

или автоматизированной системы управления.

Новое понимание труда определялось качественными изменениями в характере и содержании отдельных видов общественного труда: труд стал более опосредствованным, причем в роли средства выступило не просто орудие труда, но машина, техническая система управления. Труд стал механизированным и автоматизированным. Основная проблема данного направления – «человек – машина». Работник стал оператором системы управления. Объект изучения – деятельность оператора в системе управления. Изменилось взаимодействие работника с предметом труда: вместо самого предмета оператор системы управления имел дело с сигнальной и знаковой информацией о нем, с его информационной моделью, само взаимодействие стало дистанционным. Работник потерял возможность непосредственно воздействовать на предмет труда.

Почти одновременно с инженерной психологией, в 60-70-е гг. XX в. возникает и интенсивно развивается социальная психология, особенно в той ее части, которая связана с трудовой деятельностью. Социальная психология труда внесла важный вклад в понимание взаимоотношений людей в трудовых коллективах. Главным достижением этого направления явилось доказательство определяющей роли социальной группы в жизни индивида и общества в целом.

Стало ясно, что человек не может существовать и соответственно быть понятым вне социальной группы, в которую он входит, и что управление трудовым коллективом не будет эффективным без учета социально-психологических отношений людей, без знания причин объединения людей в группы. Социальная психология явилась отражением возникшей на Западе «теории человеческих отношений».

Труд выступил как основа неформальных социально-психологических отношений, способствующих его превращению в совместную деятельность. Основной проблемой социальной психологии стала проблема морально- или социально-психологического климата, которая также рассматривалась как условие повышения производительности труда.

Нетрудно видеть, что различия между этими направлениями психологической науки связаны с пониманием процесса труда. Для психологии труда – это индивидуальная деятельность отдельного работника. Для инженерной психологии – это деятельность оператора, включенного в техническую систему управления. Для социальной психологии труда – это деятельность коллектива или группы людей.

Отличительная особенность социологии и психологии управления состоит в том, что объектом ее исследований является организованная совместная деятельность. Это не просто совместная деятельность людей, объединенных общими интересами или целями, симпатиями или нравственными ценностями. Это деятельность людей, объединенных в одной организации, подчиняющихся правилам и нормам этой организации и выполняющих заданную им совместную работу в соответствии с экономическими, техническими и организационными требованиями.

Правила, нормы и требования организации предполагают и порождают особые управленческие отношения между людьми, которые существуют только в организациях и специфичны для них. В отличие от социально-психологических отношений, изучаемых социальной психологией, которые определяются как взаимоотношения людей, опосредованные целями, задачами и ценностями совместной деятельности, управленческие отношения – это отношения, делающие совместную деятельность

организованной, составляющие ее суть и содержание.

В условиях организации участники не только связаны друг с другом отношениями взаимной зависимости и взаимной ответственности, но и несут ответственность перед общим для всех законом, гарантом которого является государство.

Специфика социологии и психологии управления, в отличие от социальной психологии труда, состоит в том, что индивид соотносится не только с обществом, но и с государством как формой организации общественной жизни, через государственные образования, какими являются предприятия, учреждения и организации. Частные предприятия не составляют исключения в той мере, в какой они следуют законам и нормам, принятым в обществе и обеспечиваемым государством. Предприятия, учреждения и организации обеспечивают конкретные социальные условия, в которых происходит социализация труда, т.е. соединение труда работника с трудом других людей, превращение индивидуального труда в труд обобществленный. Социализация труда и социализация личности может иметь различный характер, определяемый, с одной стороны, спецификой совместного труда, осуществляемого в рамках конкретной организации, а с другой стороны, особенностями личности работника. Успешность процесса социализации определяется в конечном счете степенью соответствия специфики организации особенностям личности работника. Таким образом, в социологии и психологии управления, в отличие от психологии труда, на смену проблеме соответствия работника его профессии, профессиональному отбору и профессиональной ориентации приходит проблема соответствия работника организации, отбора сотрудников в организацию и ориентации работника в отношении особенностей различных организаций. Тем самым социология и психология управления оказывается непосредственно связанной с важнейшей проблемой современного образования, необходимость решения которой вполне осознана. Она состоит в том, что подготовка специалиста в настоящее время не может ограничиваться только его профессиональным обучением, но должна дополняться его подготовкой к работе в конкретной организации, в которую он намерен обратиться после завершения обучения. Точно так же как в социальной психологии отдельный работник выступает не иначе как часть, элемент целого – социальной группы, вне которой его поведение не может быть понятым, так и в социологии и психологии управления отдельный работник и социальная группа выступают в контексте организации, в которую они входят и без которой анализ их функционирования в плане управления оказывается неполным. Изучение личности работника в организации, анализ влияния организации на социально-психологическую структуру коллектива и обратного влияния коллектива на организацию, мотивация поведения личности в организации, руководство сотрудниками в различных организациях – таковы главные вопросы курса «Социология и психология управления». Как научное направление, исследующее отношения людей в организации, «Социология и психология управления» тесно смыкается с менеджментом – наукой о социальном, административно-хозяйственном управлении. В отличие от последнего, включающего политические, юридические, экономические, маркетинговые, финансовые, технологические, стратегические и прочие аспекты социального управления, «Социология и психология управления» исследует только социально-психологические аспекты отношений людей и тем самым перекликается с одной из областей менеджмента – персоналом-менеджментом.

Связь научного направления «Социология и психология управления» со смежными

направлениями, изучающими социально-психологические аспекты трудовой деятельности, представлена на рис. 1.

Рис. 1. Связь «Социологии и психологии управления» с психологическими аспектами трудовой деятельности

Курс «Социология и психология управления» можно определить как научное направление, изучающее социально-психологические аспекты отношений людей в организациях, т.е. людей, объединенных организованной совместной деятельностью.

Имеются другие подходы к межпредметным связям.

### Теория управления

Менеджмент

### Социология Психология

Социология управления

Психология управления

Прикладная социология

СОЦИОЛОГИЯ И

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Возрастная психология

Социология организаций

Социальная психология

Социология личности

Педагогическая психология

и др.

### Вопрос 4. Необходимость, сущность, определение управления

Словом управление обозначается одна из самых размытых, неопределенных и употребляемых к месту и не к месту категорий.

Вы управляете своей машиной, своим рабочим и свободным временем, воспитывая детей, управляете ими, или думаете, что управляете ими. Руководитель управляет фирмой; сталевар – плавкой стали; учитель – учениками на уроке. Вашим поведением управляют законы (например, явиться к определенному сроку в налоговую инспекцию) или нормы, предписания, инструкции, традиции. Вы управляете своим здоровьем, делая

зарядку или принимая лекарство.

Так кто же кем, или чем управляет?

Кто может быть субъектом, и кто (что) объектом управления?

В России управление увлекает сейчас людей так, как сто лет назад люди увлекались театром. Управлением интересуются, платят немалые деньги за учебу, едут на стажировки за границу – и все для того, чтобы постигнуть тайны управления (это понятие мы будем понимать шире чем менеджмент, который определим как технологию управления).

Конкуренцию выдерживают только те фирмы, в которых имеет место высокое качество управления. Все другие фирмы уходят в небытие из-за плохого управления. Управление в России является самым слабым звеном, поскольку во многом именно недостатки управления сделали нас, страну с самыми богатыми ресурсами, экономически отсталой. «Нет слаборазвитых стран, – пишет Питер Друкер (США) есть плохо управляемые страны». Он считает, что исторические успехи нации на 80 % определяются не природными ресурсами, не экономическим базисом или технологиями, даже не талантом народа, а эффективностью управления.

Необходимость управления обусловлена, в первую очередь, прежде всего фактом разделения труда. Именно это сделало труд общественным. Общественный труд – это деятельность людей, связанных разделением труда, т.е. это совместная деятельность, предполагающая кооперацию труда. Кооперация труда есть вторая причина, вызвавшая необходимость управления.

Сущность управления состоит в том, что это особая функция общественного труда, которая возникает из необходимости организации совместной деятельности и порождается, с одной стороны, разделением труда, а с другой – социально-историческими условиями общества, определяющими кооперацию труда. Следовательно, как совместный труд людей составляет основу всякого человеческого общества, так и управление является необходимым, элементом, функцией этого общего труда, существования и развития Общества.

Многовековое развитие управления предопределило выделение деятельности по управлению в отдельную функцию, которая по-своему назначению и содержанию выполняемых работ принципиально отличается от производственной функции. В любой организации существуют две внутренние органичные формы разделения труда. Первая – это разделение труда на компоненты, составляющие части общей деятельности, то есть горизонтальное разделение труда. Вторая называется вертикальным раз делением труда, отделяет работу по координированию действий от самих действий. Деятельность по координированию работы других людей и составляет сущность управления.

К. Маркс подчеркивал, что всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или в 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».

Надо быть готовым к тому, что по многим вопросам четкой и разделяемой всеми исследователями позиции до сих пор не сложилось. Это относится прежде всего к самой дефиниции управления.

В многообразии подходов к определению понятия управления сложилось два основных, получивших наибольшее распространение. Первый отражает представление о сущности управления как особой функции общественного труда и как специфического вида трудовой деятельности.

В «Советском энциклопедическом словаре» (с. 1379) управление определяется как «элемент, функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ и целей».

Еще классик научного менеджмента Ф. Тейлор считал, что управление – это искусство знать точно, что предстоит сделать, и как сделать это самым лучшим образом.

Аналогичной позиции придерживаются Г.В. Щекин, утверждающий, что «с научной точки зрения, управление – это направленная координация и организация объекта управления» и Г.П. Зинченко: «управление представляет собой рациональный способ организации какого-либо объекта». С той же позиции дают определение управления авторы учебного пособия «Менеджмент» (под редакцией проф. В.И. Подлесных): «Управление – это вид деятельности, направленный на достижение определенной цели или целей».

Автор «Энциклопедии современного управления» Р. Фалмер (США) полагает, «что управление – это задача создания среды, где люди могут работать вместе для достижения совместной цели». Академик Н.Н. Моисеев, специалист по численным методам теории оптимального управления, определил управление как «процесс формирования целей, отыскания и реализации способов их достижения».

Член-корреспондент академии экономической безопасности В.И. Рыкунов считает, что управление не следует рассматривать упрощенно в качестве какого-то обслуживающего вида основной деятельности, как предлагают крупные производственники, а тем более сводить только к воздействию субъекта на объект управления. Управление значительно более сложное явление, оно является совокупностью действий субъекта по переработке информации, формированию и обеспечению на ее основе функционирования системы и руководства системой в целом и ее отдельными звеньями. Таким образом, управление, как считают авторы курса лекций – теория управления (СКАГС) д.э.н., профессор Игнатов Владимир Георгиевич и к.э.н. Албастова Людмила Николаевна, в целях повышения его эффективности целесообразно рассматривать дифференцированно, как совокупность относительно самостоятельных видов деятельности, которые взаимосвязаны общей целью.

Второй подход к определению понятия управления связывает данную суть с целенаправленным воздействием на коллективы людей, занятых в общественном производстве. Он был сформулирован в 1969 г. в одном из первых отечественных учебников по научным основам управления производством под ред. О.В. Козловой, где управление определялось как целенаправленное воздействие на коллективы людей для организации и координации их деятельности в процессе производства.

**По мнению профессора СКАГС Анатолия Ивановича Радченко (которое совпадает с моим мнением), наиболее конструктивным определением управления является «перевод системы в заданное состояние или это деятельность субъекта управления по воздействию на объект управления для его перевода в состояние, необходимое для достижения цели».**

Аналогично трактует управление и Э.М. Коротков. Понятие «управление» обозначает преимущественно внешнее (исходящее от субъекта) целеполагающее воздействие на систему, воздействие, являющееся фактором сохранения и стимулирования определенной направленности саморазвития системы.

Под субъектом управления понимается физическое или юридическое лицо, от которого исходит властное воздействие. Властные полномочия субъекта управления, его организационно-распорядительные, экономические и морально-этические рычаги воздействия лежат в основе процесса управления.

Объектом управления, то есть тем, на что направлено властное воздействие субъекта управления, могут быть физические и юридические лица, а также социальные, социально-экономические системы и процессы.

Первая позиция акцентирует внимание на управлении как самостоятельном виде деятельности, обособившемся в ходе развития общественного разделения труда, при возникновении кооперативного характера производства. Содержание управления при этом раскрывается через цели, функции, организационные структуры, процессы и методы. Они рассматриваются применительно к феномену управления в целом, выраженному с помощью таких понятий, как «согласование» и «координация».

Благодаря усилиям авторов данного направления получена целостная концепция управления как сложного явления, развивающегося в соответствии с присущими ему законами и закономерностями. Согласно этой концепции, управление – это система со специализированными подсистемами и элементами в ее составе, с определенными принципами. Нелишне отметить также, что трактовка управления как деятельности по согласованию и координации способствовала разработке разделов науки, в которых рассматриваются принципы, формы и методы участия персонала в управлении. Таким образом, были заложены основы теорий самоуправления, управления командой как коллективного субъекта управления, совместной постановки целей и выработки решений.

В трудах сторонников второго отмеченного подхода признается трудовой, деятельностный характер управления, как и включение, содержание последнего организации и координации труда людей в процессе производства. Однако сущность управления определяется именно как целенаправленное воздействие на людей в организациях, в семье, в регионе, в любой социальной системе.

Здесь в центре внимания оказывается не вся деятельность по управлению, а лишь ее завершающая стадия. На этой стадии субъект управления своими действиями переводит объект в новое состояние. Но ведь чтобы сделать это, надо прежде определить параметры желаемого состояния, т.е. установить цели, к достижению которых следует стремиться, выявить соответствующие средства и способы.

По мнению профессора ГУУ З.П. Румянцевой, указанная последняя фаза процесса управления, несомненно, имеет решающее значение. Она всегда связана с практической необходимостью реализации комплекса сложнейших отношений между управляющими и управляемыми по поводу выполнения принятых решений. Участниками этих отношений являются, с одной стороны, исполнители, с другой – руководители всех рангов, имеющие полномочия влиять на действия других людей, подчинять их своей воле.

Но, во-первых, руководители – это только часть управленческого аппарата,

выполняющего объективно необходимые функции управления. Во-вторых, за бортом рассматриваемой интерпретации сущности управления остаются демократические нормы участия трудящихся в определении целей и средств управления, в процессе согласования и координации деятельности всех членов организации.

А значит, в иерархической и жестко централизованной системе управления общественным производством, сложившейся в нашей стране, версия «воздействия» как сущности управления неизбежно дает «законные» основания для усиления администрирования, применяемого во всей управленческой вертикали. Управление приобретает смысл однонаправленного – «сверху вниз» – действия командного характера. Формирование данной концепции относится к периоду господства командно-административной системы. В то время цели и задачи деятельности предприятий «спускались» сверху, поэтому не было надобности в теоретическом обосновании целеполагания на уровне первичного звена.

Благодаря ученым, разработавшим концепцию сущности управления как «целенаправленного воздействия», наука обогатилась разработками методов управления и признанием управленческих отношений как комплекса устойчивых взаимосвязей и взаимодействий людей в управленческом процессе.

Давая краткое определение управления, можно сказать, что управление – это специфический вид деятельности по определению целей организации, разработке механизмов их достижения и координация труда членов организации для получения результатов, соответствующих целям.

## Вопрос 5. Классификация и типология управления

Управление – это всеобъемлющая категория. Управление многообразно. Характеризуя окружающий мир, исследователи выделяют три компонента – неживую природу, живую природу и чело-веческое общество. Это позволяет дать укрупненную классификацию процессов управления по его основным классам:

- процессы управления в неживой природе (в технических системах) называют управлением вещами, что является областью изучения преимущественно технических наук;
- процессы управления в живых организмах относятся управлению биологическими системами и являются предметом изучения естественных наук;
- процессы управления в обществе (в социальных системах) называют управлением людьми или социальным управлением, что относится преимущественно к области социальных наук.

Социальное управление вычленяется из имеющихся трех классов управления и подразделяется на два основных подкласса: управление индивидуальной деятельностью и управление коллективной деятельностью и на три вида: административно-государственное (политическое) управление; управление социально-культурной сферой (духовным производством); управление производственной сферой (материальным производством).

Иными словами, классификация видов социального управления соответствует классификации основных сфер организации общества: политическая – область отношений национальных и меж-государственных власти и социальных групп; культурная – область духовного производства, распределения и потребления духовных

благ; экономическая – область материального производства, рас–пределения и потребления материальных благ.

Каждый вид социального управления включает соответствующие уровни (организация – регион – отрасль, государство,) и основные формы (управление материальными и управление челове–ческими ресурсами), а они в свою очередь – соответствующие подвиды управления .

Таким образом, объектом изучения в социальном управлении выступают социальные системы, а предметом – система управления ими.

Вопросы для самостоятельной работы и семинарских занятий

1. Нужны ли, и если да, то какие именно, знания педагогу, кроме предметных?
2. Что именно вы ждете от данного курса?

### **Литература:**

1. Евтихов, О. В. Психология управления персоналом : теория и практика / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2010. – С. 13-81.
2. Занковский А.Н. Организационная психология. — М., 2000.
3. Игнатов\*, В. Г. Теория управления : курс лекций / В. Г. Игнатов, Л. Н. Албастова. – М. ИКЦ «МарТ» ; Ростов-н/Д: Изд. центр «МарТ», 2006. – С. 9-21.
4. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учеб. пособие для студ. высших учебных заведений / Г. Л. Ильин. – 3-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – С. 9-10.
5. Кишкель\*, Е. Н. Социология и психология управления / Е. Н. Кишкель. – М. : Высш. шк., 2005. – 19-114.
6. Ксенофонтова,\* Х. З. Социология управления : учеб. пособие / Х. З. Ксенофонтова. – М. : КНОРУС, 2010. – С. 7-45.
7. Социология\* организаций и управления : словарь основных понятий / составитель А. И. Фоменков. – Смоленск: СГПУ, 2005. – 168 с.