Добавил(а) Социология
13.08.11 16:07 -

КОНСПЕКТ ЛЕКЦИИ: 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. Начало XIX — конец XX вв. Отцом научного менеджмента является Тейлор. Школа зародилась в США. Основные положения теории Тейлора: - внедрение экономичных 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 Файолю — 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-хх гг. XX века. Появляется новая школа — «Школа человеческих отношений». Внимание уделялось межличностным отношениям в коллективе: «мотивация поступков людей и повышенная роста производительности 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 отношения» 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, участии 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 идёт 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. "Утолённый голод" через некоторое время вновь заявит о себе, и всё пойдёт 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 Х" и "Теория У" Д. Макгрегора, разработанная им в 1957 г. "Теория Х" 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. Мактрегор по существу описал прошлое и настоящее менеджмента. В прошлом господствовал стиль "Х", характерный, по его мнению более всего для тейлоризма, а сейчас наступает эпоха стиля "У", к которому

призывает доктрина "человеческих отношений".

http://www.studfiles.ru/dir/cat26/subj87/file13457/view136510.html