Понятие социологии управления (Источник: http://sociology2015.ru/index/0-41)

Объектом социологии управления являются управленческие процессы, протекающие в обществ его отдельных подсистемах (политической, экономической, социальной, социокультурной) или организациях (предприятиях, учреждениях и др.), рассматриваемые и интерпретируемые с точки зрения взаимодействия участвующий в них людей, объединенных в семейные, профессиональные, территориальные и иные группы и включенных в многообразные процессы сотрудничества, взаимопомощи, соперничества.

Предмет социологии управления составляет изучение, оценка и совершенствование процессов управления различных типах общностей, организаций, социальных институтов и общества в целом, каждое из которых представляет собой специфическую систему социальных взаимодействий индивидов и их групп.

Вычленение объекта и предмета социологии управления даёт возможность более полно представить специфику этой отрасли социологического знания.

Она изучает многообразную деятельность органов управления, государственных и общественных, прежде все-го как социальных систем:

1. весь комплекс подбора, расста-новки, формирования управленческих кадров;

2. отношения и взаимодействия, складывающиеся между работниками ап-парата управления и подчиненными им сотрудниками и ор-ганизационными структурами;

3. исследование и формирование це-лей управления с точки зрения социально-экономических и социально-психологических критериев, их соответствия интересам и ожиданиям управляемых;

4. анализ и оценку со-циальных последствий принимаемых управленческих ре-шений, определение эффективности управленческих дейст-вий;

5. изучение и совершенствование социальных механизмов систематического, основанного на достоверном знании, воздействия субъекта управления (управляющей подсистемы) на социальный объект (управ-ляемую подсистему) для сохранения ее качественной спе-цифики и целостности, обеспечения ее нормального функ-ционирования, успешного движения к заданной цели.

Социология управления в своем развитии базируется на сформулированных Ф. Тейлором, А. Файолем, М. Вебером, Э. Мэйо, и другими крупными теоретиками и практиками управленче-ской деятельности принципах научного управления соци-альными и промышленными организациями.

Определив особенности социологии управления как специальной социологической теории, а также ее объект и предмет, можно сформулировать ее основные задачи.

Первая из основных задач социологии управления состоит в изучении реальных фактов, составляющих жи-вую, постоянно развивающуюся социальную ткань управ-ленческой деятельности; фактов, в которых проявляются особенности взаимодействия тех людей, которые управляют различными социальными общностями и организациями, и тех, кто, не занимая руководящих постов, не включены в управленческую деятельность и вынуждены подчиняться первым, выполнять их распоряжения, приказы, указания.

Вторая задача социологии управления заключается в том, чтобы из огромного и многообразного скопления ре-альных фактов управленческой деятельности выделил наиболее важные, типичные и на этой основе обнаружить тенденции развития процессов управления, их изменения зависимости от изменяющихся социально-экономических, политических, социокультурных условий жизнедеятельности людей, развития их групп и общностей, общества в целом.

Третья задача социологии управления обусловлена необходимостью объяснить, почему в системе и структуре управленческой деятельности появляются те или иные новшества, в силу каких обстоятельств возникают новы практические способы их реализации в управленческих процессах.

Но если мы сумеем определить тенденции развития управленческой деятельности и оценить важность, практическую значимость новых управленческих теорий, их конструктивность и эффективность, перспективы их применения более или менее отдаленном будущем, то это означает, социология управления способна решить еще одну, четвёртую задачу. Сущность этой задачи составляет построение наиболее вероятных направлений и сценариев развита управленческой деятельности в будущем, т.е. прогноз ее совершенствования

А это означает, что определив наиболее вероятную траекторию дальнейшего развития управленческой деятельности, социология управления получает возможность более или менее успешно решать и пятую свою задачу - сформулировать научно обоснованные рекомендации по совершенствованию системы управления, т.е. стать реально действующим средством повышения эффективности управленческой деятельности.

Вычленение основных задач социологии управления позволяет определить ее основные функции, которые непосредственно связаны с ее задачами и вытекают из них.

Первая из функций социологии управления - познавательная. Ее основная цель: изучить основные особенности управления как специфической сферы трудовой деятельности, определить ее роль и значимость в развитии! общества и, его подсистем, организаций, групп и т.п.

Вторая функция социологии управления - оценочная: Ее сущность состоит в том, чтобы оценить, в какой мере соответствует (или, напротив, не соответствует) сущест-вующая в данном обществе, организации система управления основным тенденциям этого общества, социальным ожиданиям, потребностям и интересам большинства насе-ления; является ли она демократической, авторитарной или тоталитарной, развивает или сковывает инициативу от-дельных индивидов, их групп и общностей.

Третья функция социологии управления - прогности-ческая. Она направлена на выявление наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности в пределах ближайшего или более отдаленного будущего, т.е. на определение возможных траекторий развития управ-ления, на его прогнозирование.

Четвертая функция социологии управления - образо-вательная (обучающая). Сущность ее состоит в том, чтобы на основе определения и оценки значимости тех или иных управленческих концепций, тенденций их развития и со-вершенствования, прогнозирования их развития в буду-щем - распространять знания об управлении, т.е. об основ-ных его задачах, функциях, механизмах реализации. Речь идет о распространении знаний через систему учебных за-ведений, различных институтов и центров повышения ква-лификации, переобучения и переквалифицирования кадров, помогающую им лучше понять, в чем заключается сущ-ность процессов управления, приобрести знания, умения и навыки практического осуществления управленческой дея-тельности.

Наконец, социология управления может выполнять еще одну важную социальную функцию (пятую) - вооружать управленческие кадры новыми приемами, технологиями управления, превращаясь тем самым в практически дей-ствующее средство совершенствования системы управ-ления.

4. МЕТОДЫ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

1. организационно – административные

- система законодательных актов страны;
- система нормативных документов вышестоящих структур управления;
- система, разрабатываемых в организации, фирме планов, программ, заданий;

· система оперативного управления (поощрения, санкции, передача полномочий).

Это управление может быть трёх видов:

1. вынужденное и внешне навязанное подчинение «сверху - вниз»;

2. пассивное подчинение (облегчение, связанное с освобождением от принятия самостоятельных решений)

3. осознание (внутренне обоснованное подчинение, связанное с пониманием аргументированности и важности полученного распоряжения)

2. экономические – базируются на действии экономических механизмов мотивации.

· Налоговая система страны;

· Кредитно – финансовый механизм;

· Система заработной платы;

· Система ответственности за качество работы;

· Система стимулирования инновационной деятельности.

3. социально – психологический механизмы. Это совокупность специфических способов воздействия на личность, социальную группу или общность; на отношения и взаимодействие между ними в целях повышения эффективности деятельности управляемого объекта.