**СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ.**

*Социология управления является одной из отраслей общей социологии.*

**Социология  управления** - это отрасль социологии, изучающая закономерности,  формы  и  методы  целенаправленного  воздействия  на  социальные  структуры  и  процессы  в  обществе,  отношения по управлению. Она тесно связана с политической социологией,  социологией организаций,  социологией  труда  и  другими  областями  социологического  знания.

*Объектом исследования* социологии управления являются управленческие процессы, протекающие в социальной сфере общества, в его отдельных подсистемах, в организациях и социальных общностях.

**Основные функции социологии управления:**

• *познавательная* — изучение управления как особой формы социального взаимодействия;

• *оценочная* — определение системы управления с точки зрения ее соответствия (несоответствия) потребностям и интересам управляемой социальной системы;

• *прогностическая* — определение тенденций (перспектив) развития управляющей и управляемой систем;

• *организационно-технологическая* — разработка управленческих технологий для совершенствования управленческой деятельности в социальной сфере;

•*функция социального проекта -* разработка моделей, образов управленческих проектов для развития социальной сферы;

• *прикладная* — использование оценок, выводов и рекомендаций социологии управления в разработке и принятии управленческих решений;

 • *функции контроля* — осуществление контроля за состоянием управляющей и управляемой систем и за реализацией принятых управленческих решений;

 • *образовательная* — распространение знаний, опыта, навыков, методов социального управления (обучение, переобучение, повышение квалификации и т. д.).

В социологии управления ключевым является понятие "управление".

**Управление** — систематическое, целенаправленное воздействие субъекта управленческой деятельности на управляемый объект с целью его упорядочения, сохранения и развития. Управление  — свойство, внутренне присущее обществу на  любой  ступени  его развития.  Оно имеет всеобщий характер и  вытекает  из системной  природы общества,  из  общественного,  коллективного труда людей, из необходимости взаимодействовать,  общаться в  процессе  труда и жизни, обмениваться продуктами  своей  материальной  и духовной  деятельности.  Важно  подчеркнуть, что возникновение управления в обществе имеет  трудовой  характер.  К. Маркс так писал по этому поводу: "Всякий  непосредственно  общественный  или  совместный  труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в  большей  или  меньшей степени в управлении, которое устанавливает  согласованность  между  индивидуальными работами и  выполняет  общие функции,  возникающие  из  движения  всего  производственного  организма в отличие от движения его самостоятельных  органов.  Отдельный  скрипач сам управляет собой,  оркестр нуждается в дирижере".

Но процесс управления не сводится только к «воздействию» субъекта на объект, а предполагает так же и обратную связь или, иными словами, «ответную реакцию» управляемой системы на воздействие управляющего субъекта. Таким образом, возникает взаимодействие (взаимный обмен информацией) между субъектом и объектом управления.

Общество (социальная общность) как и любая система подвержено действию различных регуляторов, в том числе и стихийных. Управление является высшей формой сознательного регулирования процессов функционирования и развития системы.

*Структура управления состоит из следующих основных элементов:*

**• субъект управления** — индивид, группа, организация, социальный институт, являющиеся носителями управленческого воздействия на объект.

В качестве субъектов (или институтов) социального управления выступают прежде  всего  государство,  политические  партии,  общественные  организации,  неформальные,  самодеятельные  движения,  трудовые  коллективы. Человек выступает  и объектом,  и субъектом управления.

**• объект управления** — социальная система (общество, социальная общность, организация, индивид и т. п.), на которую направлены все виды управленческого воздействия;

**• ресурсы управления** — это все то, что может «заставить» управляемый объект выполнять распоряжения (указания, приказы) субъекта.

Это может быть: материальное вознаграждение, физическое принуждение, харизма субъекта управления, моральные и правовые нормы, традиции, идеи, властные полномочия субъекта управления и др.;

**• цель управления** — сохранение стабильного функционирования управляемого объекта, дальнейшее его развитие или перевод объекта в новое качественное состояние (реформирование).

 В сложных социальных системах существует сложная многоуровневая структура управления, в которой руководитель (подсистема управления) среднего звена одновременно является объектом управления для вышестоящих управляющих и субъектом для нижестоящих управляемых.

Система управления должна обладать:

• функциями и целями деятельности;

• конкретным набором составных частей, находящихся в соподчинении;

• режимом внешних связей (субординация, координация, договорные отношения и т. д.);

• правовым обеспечением (механизмом правового регулирования);

• информационным обеспечением;

• процедурой принятия и исполнения решений.

 Руководители всегда осуществляли функцию мотивации  своих  работников,  осознавали они  это сами или нет. В древние  времена  для этого  служили хлыст и угрозы,  для  немногочисленных  избранных —  награды. С конца XVIII и по ХХ в. было  широко  распространено убеждение,  что люди всегда будут работать  больше, если  у них есть  возможность  заработать  больше. Считалось, что мотивация — это простой вопрос,  сводящийся  к  предложению  соответствующих  денежных  вознаграждений  в  обмен  за  предлагаемые  услуги.  На этом  основывался  подход к  мотивации школы научного управления.  Исследования  в  области поведенческих наук, движение за  человеческие  отношения,  знаменитые  эксперименты  Элтона  Мейо, особенно те, которые проводились на заводе "Уэстерн  Электрик"  в  Хоторне  (США), помогли понять, что мотивацией  поступков  людей  являются в  основном не  экономические факторы, а различные потребности, которые могут быть лишь  частично  и  косвенно  удовлетворены  с  помощью  денег. Сейчас  мы  понимаем,  что  для  того,  чтобы  мотивировать  работников  эффективно  трудиться,  руководителю  необходимо  определить, какие  потребности и для каких работников актуальны, и обеспечить  способ  их  удовлетворения  через  хорошую работу. В современном  менеджменте пришли  к  выводу,  что работа,  приносящая  удовлетворение работнику, является главным элементом его  мотивационной  структуры  в  процессе труда. То есть хорошо  организованный  эффективный  труд  мотивирует  трудовую  деятельность работника.

Центральное место в системе управления занимает принятие решений. *Управленческое  решение*— это разработанный  принятый, формально зафиксированный проект социальных  изменений,  регулирования  их  в  исторически  конкретных  условиях.  Он  содержит  постановку  целей и задач, основных путей  и  средств  их  осуществления,  предопределяет  деятельность  субъектов и объектов управления по выполнению поставленных целей и задач.

В 30-е годы ХХ в. немецкий психолог Курт Левин выявил такой управленческий феномен, как стили управления, которые делятся на три основных вида: **авторитарный, демократический и попустительский.**

*Авторитарный стиль* предполагает жесткую вертикаль власти в системе управления. Руководитель (управляющая структура) единолично разрабатывает, принимает управленческие решения, распределяет задания и контролирует их исполнения. При таком стиле исполнители лишены возможности проявлять инициативу; творческий подход в решении проблем не возможен; исполнители не берут на себя ответственность за полученные результаты.

 Межличностные отношения в такой системе управления носят сугубо официальный (формальный) характер.

*Демократический стиль* — руководитель (управляющая структура) обсуждает разрабатываемое управленческое решение с исполнителями, учитывает их мнение. При распределении задания, властные полномочия по возможности делегируются сверху вниз, т. е. непосредственным исполнителям. При таком стиле исполнители имеют возможность проявлять инициативу, творчество, но одновременно они берут на себя часть ответственности за полученные результаты. Демократический стиль управления допускает и предполагает не только формальные, но и неформальные отношения.

*Попустительский стиль* можно разделить на два подвида: либеральный и импульсивный. Либеральный стиль можно успешно применять в творческих коллективах или в одхократических организационных структурах (временных рабочих группах, созданных для решения определенной задачи или проекта). В таких коллективах каждый исполнитель хорошо знает специфику своей работы и свои функции. Поэтому непосредственное систематическое управление может только осложнять творческий процесс. Например, группа художников получила задание расписать храм; конструкторскому отделу поручили разработать какой-либо агрегат. Импульсивный стиль — руководитель не занимается управлением систематически и целенаправленно. Время от времени он пытается решать накопившиеся проблемы разными импульсивными действиями. Наглядным примером импульсивного стиля может служить период управления страной президентом Б.Н. Ельциным. Президент Ельцин по несколько месяцев проводил то в больнице, то на загородной даче «работая с документами». Время от времени он появлялся на своем рабочем месте, делал резкие политические заявления, принимал неожиданные управленческие решения, производил кадровые перестановки в правительстве и в других государственных структурах. Итог такого стиля управления оказался весьма и весьма печальным для всего российского общества.

Социальное управление является одним из видов управленческой деятельности, объектом которой выступают управленческие процессы, протекающие в социальной сфере общества и в его отдельных подсистемах.

Социальное управление можно представить как управление социальными процессами, в отличие от управления политического, экономического или управления в биологических и технических системах. Это особая сфера научного и практического знания, взаимодействующая с другими видами управления.

В масштабах всего общества можно выделить три основных уровня социального управления: **государственное, муниципальное и социальный менеджмент.**

*Государственное управление* охватывает всю социальную структуру общества сверху донизу. Основным средством государственного управления является создание системы норм и правил для решения социальных проблем. Кроме того, государственное управление осуществляет социальное планирование в масштабах всей страны, разрабатывает и реализует конкретные социальные программы, обеспечивает социальную защиту и безопасность своим гражданам, организует охрану правопорядка. Основной задачей современного социального государства является социальное управление (социальная политика). Ведь все иные сферы деятельности государства (политическая, экономическая, военная, международная и др.), в конце концов, являются лишь средством для развития социальной сферы. В современном мире об эффективности государственного управления судят по уровню благосостояния основных социальных слоев общества. Обязательства социального государства перед обществом базируется на положениях Всеобщей декларации прав человека и других документах ООН, признающих человека основным субъектом развития.

*Муниципальное (местное) самоуправление* в наибольшей степени подходит к определению социальное управление. Если государственное управление осуществляет управленческие функции, прежде всего, посредством создания существующей нормативно-правовой базы (т. е. опосредованно), то муниципальное самоуправление решает возникающие социальные проблемы непосредственно «здесь и сейчас». Объектом муниципального самоуправления является деятельность различных групп населения, проживающих на определенной территории, по созданию оптимальных социальных условий совместного проживания. Структура муниципального самоуправления определяется населением самостоятельно. Самоуправление осуществляется как путем прямого волеизъявления людей (референдум, выборы), так и через выборные и другие органы. Для самоуправления наиболее характерными являются субъект-субъективные отношения.

*Социальный менеджмент*. Менеджмент порой отождествляют с управлением. Однако это не верно, поскольку управление имеет место в технических, кибернетических и биологических системах. А понятие менеджмент применимо лишь к социальным (производственным, коммерческим) организациям. Необходимо также делать различие между такими понятиями как «социальное управление» и «менеджмент». Менеджмент — это, прежде всего, управление коммерческими организациями. Это организация процесса производства для получения прибыли. В менеджменте уделяется значительное внимание социальным аспектам управления. Однако основная его цель — коммерческая выгода. Даже в такой «социальной» сфере менеджмента как управление персоналом, люди являются всего лишь средством организации эффективного производства. В социальном управлении, в отличие от менеджмента, основными целями управления являются: решение социальных проблем, удовлетворение потребностей людей, создание благоприятных условий жизнедеятельности. Поэтому в социальном управлении человек является не средством производства и коммерции, а его основной целью. Для того, чтобы понятие «менеджмент» соответствовало понятию «социальное управление», многие исследователи проблемы используют такое понятие, как «социальный менеджмент». Социальное управление, так или иначе, охватывает всю социальную структуру общества. Однако удельный вес его на разных уровнях различен. Так, если на государственном уровне задается общая стратегия социального управления, формируется нормативно-правовая база, определяется государственное финансирование, то на муниципальном уровне социальное управление выходит на первый план, так как основная сфера деятельности муниципальных органов и есть социальное управление и самоуправление. На уровне отдельных фирм и организаций социальное управление не является самоцелью. Но от того, в какой мере удовлетворяются социальные потребности людей, работающих в организации, во многом зависит производственная и коммерческая эффективность этой организации.

**Различают разные формы управления**. Это *непосредственные*  (референдумы,  представительство,  выборы) и *опосредствованные*  формы  (административное  руководство,  обсуждение  проектов законов, участие в их реализации).

Важную роль в социальном управлении играют методы как  способы,  совокупность  приемов  и  операций выработки и реализации управленческого воздействия.  Среди  методов социального управления различают административные, правовые, экономические, социологические, психологические, педагогические.

По характеру воздействия на управляемый социальный  объект  различают  методы  прямого  и  косвенного воздействия.  Выделяют  также  методы  материального  и  морального  стимулирования.

В качестве методов социального управления рассматривают  также  соревнование,  агитацию  и  пропаганду.  Среди методов,  связанных с  выработкой  и  принятием  управленческих решений, различают методы убеждения, выборов, деловой игры, экспертных оценок.

Огромное значение в социальном управлении имеет социальная информация.  Весомое место в ней занимают социологические исследования.  Социальная  информация  должна  быть  объективной, достоверной, надежной, своевременной, удобной по использованию.  Она имеет место и значение на всех стадиях управленческого  цикла.

В современных условиях большую роль играет создание  информационных  систем  как  комплексного метода и рациональной  формы  сбора,  обработки,  передачи,  хранения  и  использования информации.

Постоянно действующим  фактором  процесса  управления  является  контроль.  Он  охватывает  все стороны  деятельности  управления  объектов,  представляя  собой  постоянное наблюдение (надзор) за упорядоченностью управляемой системы, за ее  состоянием,  соответствием  хода  процесса управления заданным  программам.