

Лекция № 1

*Основные этапы становления
социологических концепций
управления*

Литература:

- **Бабосов Е.М. Социология управления. – М.: Тетра Системс, 2004.**
- **Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций.- М.: Юрайт, 2015.**
- **Государственное и муниципальное управление / Под. общ. ред Васильева В.П./ Васильев В.П., Деханова Н.Г., Холоденко Ю.А. – М.: ДиС, 2019.**
- **Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления. – М.: Академический проект, 2005.**
- **Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: «Дело», 2010.**



Управление – процесс целенаправленного прямого взаимодействия субъекта и объекта управления, следствием которого становится достижение определенного результата.

Управление – универсально-историческая категория, отражающая управленческие отношения, существующие в любом – как в рыночном, так и нерыночном обществе.



Субъект управления – индивид либо группа индивидов.

Объект управления – индивиды и социальные общности, непосредственно реализующие управленческие решения.

Управленческие системы различаются масштабом, функциональным предназначением, характером и особенностями сферы жизнедеятельности человека.



Управление – процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации. (Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента)

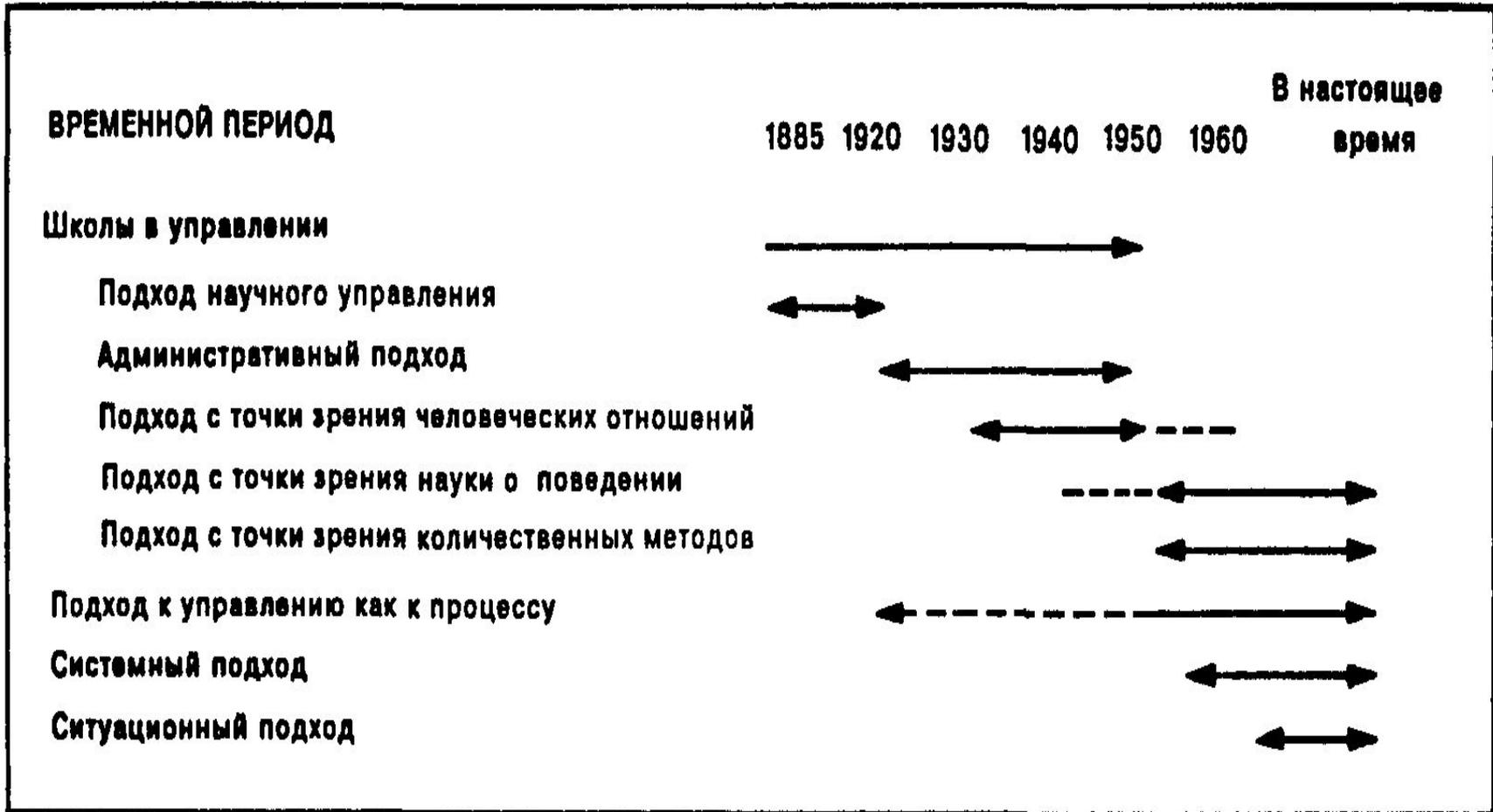
Социология управления изучает сферу управленческих отношений, возникающих в любом обществе и в любую историческую эпоху.

Предмет социологии управления – большие социальные группы и институты, действующие в сфере управления.

Управление является предметом многих наук. Социология изображает его в виде пирамиды социальных отношений.

(Кравченко А.И., Тюрин И.О. Социология управления)

Эволюция управления как науки



1. Классическая школа

- Школа научного менеджмента Ф.У. Тейлора (1856-1915)
- Административная теория А. Файоля (1841-1925)
- Теория рациональной бюрократии М. Вебера (1864-1920)

Научная организация труда Ф. Тейлора

- *Внедрение экономных методов работы (изучение и анализ времени выполнения операций для установления норм или стандартов)*
- *Профессиональный подбор и обучение кадров*
- *Рациональная расстановка кадров*
- *Дифференциальная оплата сдельной работы (плата человеку, а не занимаемой должности)*
- *Сотрудничество администрации и работников*



```
graph TD; A[Административная теория А. Файоля] --- B[Функции управления]; A --- C[Принципы управления]
```

*Административная
теория А. Файоля*

Функции управления

Принципы управления



Функции управления (что делает руководитель):

- ***Планирование (прогнозирование)***
- ***Организация***
- ***Координация***
- ***Командование***
- ***Контроль***

Принципы управления (по А. Файолю):

1. **Разделение труда**
2. **Власть**
3. **Дисциплина**
4. **Единство распорядительства (командования)**
5. **Единство руководства**
6. **Подчинение частных интересов общим**
7. **Вознаграждение**
8. **Централизация**
9. **Иерархия (скалярный принцип)**
10. **Порядок**
11. **Справедливость (равенство)**



Принципы управления:

12. Постоянство состава персонала

13. Инициатива

14. Корпоративный дух

Основные характеристики идеальной бюрократии по М. Веберу («Хозяйство и общество», 1921г.)

- *Регламентированность*
- *Иерархия*
- *Отстраненность от владения средствами управления*
- *Постоянство*
- *Опытность и безличность*

Общие выводы из «классической» теории:

Эффективность управления определяется

- *формальной структурой;*
- *координацией и детализированным контролем;*
- *строгим соблюдением дисциплины;*
- *величиной индивидуального вознаграждения;*
- *узкой специализацией задач;*
- *единоначалием;*
- *авторитарными методами управления;*
- *правильным подбором кадров и орудий труда;*
- *соответствием людей структуре.*

2. Школа «человеческих отношений» Э. Мэйо

- *Человек – «социальное животное», которое может быть свободно и счастливо только в группе.*
- *Труд человека - если он интересен и содержателен - может приносить ему не меньше удовольствия, чем игра.*
- *Средний человек стремится к ответственности, и эти качества должны быть использованы на производстве.*

2. Школа «человеческих отношений» Э. Мэйо

- *Роль экономических форм стимулирования труда ограничена, они не являются единственными и тем более универсальными.*
- *Производственная организация – это в т.ч. сфера удовлетворения человеческих потребностей человека, решения социальных проблем общества.*
- *Для повышения эффективности деятельности организации необходимо отказаться от принципов управления, основанных на постулатах о властных отношениях, иерархии, жестком программировании и специализации труда.*