

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ОТКРЫТЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Дисциплина: "Социология"

ОТЧЕТ ПО ПРАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЕ

Ф.И.О. студента: Веселов Антон Михайлович
(Фамилия, Имя, Отчество полностью)

Направление подготовки: 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника
(Код и наименование)

Шифр студента: 220020

Дата выполнения работы 10.05.2023 г.

Руководитель работы:

Санкт-Петербург,

2023

1. Сущность и содержание социального управления.

Управление как понятие имеет различные толкования. Это и наука об управлении, и процесс взаимодействия в природе и обществе. Управление включает цели, методы, прямые и косвенные результаты, личностные и социальные характеристики и многие другие очень и не очень значимые элементы и их проявления.

Управление как предмет социологического исследования представляет собой социальный процесс целенаправленного взаимодействия нескольких элементов, различных в целях, в распределении результатов ее достижения, полномочий, средств, функций, составляющих целевую деятельность.

Понятие «социальное управление» рассматривается в узком и широком значении слова.

В узком значении социальное управление определяется как процесс воздействия на социальные процессы для достижения поставленных целей.

Объективная необходимость управленческого труда порождает особую группу работников — управляющих.

2. Основные этапы формирования социологии управления.

Родоначальником научных основ управления (теории рационализации) в мировой социологической литературе считается американский инженер, организатор производства и исследователь Ф.У. Тейлор (1856-1915). Он разработал ряд методов научной организации труда (базирувавшихся на изучении движений рабочего с помощью хронометража, стандартизации приемов и орудий труда) в четырех областях:

- 1) нормирование (любой труд можно структурировать и измерить);
- 2) соотношение времени и задач (результат следует достигать к определенному моменту, в противном случае вознаграждение должно быть уменьшено;

3) отбор и обучение кадров (любой предприниматель, стремящийся к долговременному успеху, должен постоянно заботиться о совершенствовании персонала фирмы);

4) стимулирование (денежное вознаграждение определяется не за деятельность, а за конечный результат труда).

Наиболее ярким представителем западноевропейской школы научного менеджмента конца XIX – 20-х гг. XX в. был французский предприниматель, организатор и ученый А. Файоль (1841-1925), являющийся основателем «административной школы управления». Он определил содержание пяти основных управленческих операций:

1) предвидеть (учитывать грядущее и вырабатывать программу действия);
2) организовывать (строить двойной – материальный и социальный – организм предприятия);

3) распоряжаться (заставлять персонал надлежаще работать);

4) координировать (связывать, объединять, гармонизировать все действия и все усилия);

5) контролировать (заботиться о том, чтобы все совершалось согласно установленным правилам и отданным распоряжениям).

В 30-е годы XX века возникла теория «человеческих отношений», основной вклад в развитие которой внесли американцы Э. Мэйо, Д. Мак Грегор, А. Маслоу и др. В противовес тейлоровской концепции «экономического человека», считавшей главным стимулом деятельности работника лишь материальную заинтересованность, эта теория показала большое значение таких факторов психосоциальной деятельности индивида, как сплоченность группы, в которой работает человек, взаимоотношения с руководством, благоприятная атмосфера на рабочем месте, удовлетворенность работника своим трудом.

А. Маслоу (1908-1970) разработал иерархическую теорию потребностей, выделив пять уровней мотивов поведения в зависимости от доминирующих в тот или иной момент потребностей.

Основатели прагматической школы управления: Э. Петерсон, Г. Саймон, Р. Дэвис и др. В развитии школы принимали участие представители крупного бизнеса. Специалисты этой школы не отрицали значения теоретических принципов и использования достижений конкретных наук, но считали более важным анализ непосредственного опыта управления.

3. Лидеры и лидерство в управлении.

Лидерство – это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы в организации, направляя их усилия на достижение цели организации. Лидер организации (руководитель) – это человек, эффективно осуществляющий формальное и неформальное руководство и лидерство. Формальный лидер действует в рамках делегированных ему полномочий. Неформальный лидер действует в интересах неформальных групп, и как правило, выходит за рамки установленных форм управления в организации.

Теория лидерства пытается выявить и предсказать, какие характеристики лидерства оказываются наиболее эффективными и почему. Учёные бихевиористы (по лидерству) применили 3 подхода к определению значимости факторов эффективного лидерства в управлении организацией: 1) подход с позиции личных качеств; 2) поведенческий подход; 3) ситуационный подход.

4. Конфликты в управлении и управление конфликтами.

Конфликт-менеджмент – это управление конфликтными ситуациями. Современный конфликт-менеджмент включает в себя четыре основных функции: предотвращение, подавление, отсрочка и разрешение. Предотвращение конфликтов связано с воздействием на возможные конфликтогены.

Управление конфликтами – это деятельность, направленная на разрешение споров и устранение разногласий между сторонами, отстаивающими различные точки зрения. Конечной целью такой деятельности является полное урегулирование конфликта, то есть достижение взаимного

согласия. Каждая сторона должна выйти из ситуации с чувством удовлетворенности и выгоды, которую она получила для себя.

Содержание управления конфликтами находится в строгом соответствии с их динамикой, которая отражена в таблице.

| Содержание управления конфликтом и его динамика | | |
|---|---|---|
| №п/п | Этап конфликта | Содержание управления (вид деятельности) |
| 1 | Возникновение и развитие конфликтной ситуации | Прогнозирование Предупреждение (стимулирование) |
| 2 | Осознание конфликтной ситуации хотя бы одним из участников социального взаимодействия | Предупреждение (стимулирование) |
| 3 | Начало открытого конфликтного взаимодействия | Регулирование |
| 4 | Развитие открытого конфликта | Регулирование |
| 5 | Разрешение конфликта | Разрешение |

5. Проблемы формирования культуры управления.

Основные этапы работы по формированию эффективной ОК:

1. Выбор миссии организации, определение стратегии, основных целей и ценностей.

Управление ОК призвано повысить отдачу от персонала, создать условия для самомотивации сотрудников в рамках принятых в организации норм, правил поведения. ОК призвана содействовать повышению производительности и качества труда отдельных сотрудников, также поддерживать миссию и стратегию организации, сотрудники должны знать миссию, сформировать понимание собственного вклада в выполнение организацией своей миссии. Эта работа требует от руководства глубокого понимания не только экономики и стратегического менеджмента фирмы, но и тонких механизмов управления персоналом.

Затем необходимо установить цели и выбрать средств их достижения. В одних организациях работники участвуют в установлении целей и принимают на себя ответственность за их достижение. В других — работники участвуют

только в выборе методов и средств достижения целей, а в третьих — м. не быть ни того, ни другого или быть и то, и др.

2. Изучение сложившейся организационной культуры - определение степени соответствия сложившейся ОК стратегии развития организации, выявление позитивных и негативных ценностей.

Надо ответить на два вопроса:

1. Что из себя представляет сегодняшняя организационная культура?
2. Какой должна быть ОК, чтобы поддерживать выбранную руководством стратегию организации? Иными словами: какова должна быть эффективная ОК?

Изучать культуру можно способами: интервью, анкетирование; изучение устного фольклора; изучение документов; изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний и ритуалов; изучение сложившейся практики управления персоналом (стиля управления).

3. Разработка организационных мероприятий, направленных на формирование, развитие или закрепление желательных ценностей и образцов поведения.

4. Целенаправленные воздействия на ОК с целью изжить негативные ценности и развить установки, способствующие реализации разработанной стратегии.

Роль лидера в формировании ОК. Руководитель должен стать примером, ролевой моделью такого отношения к делу, поведения, которые надо закрепить и развить у подчиненных. Его поведение во многом определяют культуру организации. Такое влияние велико на стадии становления организации, и если руководитель обладает выдающимися личностными и профессиональными способностями.

Библиографический список

1. Демидов, Н.М. Основы социологии и политологии (спо) / Н.М. Демидов, А.В. Солодилов. - М.: КноРус, 2018. - 350 с.
2. Кернаценский, М.В. Основы социологии: Учебное пособие / М.В. Кернаценский, Н.В. Шатина. - М.: Форум, 2017. - 304 с.
3. Козырев, Г.И. Основы социологии и политологии: Учебник / Г.И. Козырев. - М.: Форум, 2018. - 240 с.
4. Смехнова, Г.П. Основы прикладной социологии: Учебное пособие / Г.П. Смехнова. - М.: Вузовский учебник, 2018. - 320 с.
5. Шутов, В. Основы современной социологии. 15 фундаментальных законов / В. Шутов. - М.: Этерна, 2015. - 224 с.