



## ВВЕДЕНИЕ

Социология управления - это специфическая отрасль социологического знания, изучающая социальные основы, динамическую систему и процессы управления, их социальные функции и принципы, особенности управленческих решений и управленческой деятельности, степень их эффективности в условиях существующих в обществе социальных отношений.

Под социальным управлением понимается основанное на достоверном знании систематическое воздействие субъекта управления (управляющей подсистемы) на социальный объект (управляемую подсистему), в качестве которого может выступать общество в целом и его отдельные сферы: экономика, политика, социальная, духовная сфера или звенья (предприятия, учреждения, организации и т.п.) - с тем, чтобы обеспечить сохранение их качественной специфики и целостности, их нормальное функционирование, совершенствование и развитие, успешное движение системы к заданной цели. Социальное управление осуществляется путем целенаправленного воздействия на условия жизни людей, их ценностные ориентации и деятельность, на их поведение.

### **1. Законы, методы, принципы социального управления.**

К законам науки управления относятся общие, существенные и необходимые связи, изучаемые наукой управления. Законы управления выражают важные внутренние устойчивые черты, особенности процесса управления. Они носят объективный характер и не зависят от воли людей, напротив, определяют их волю, сознание и намерения. Осознанное использование законов позволяет приводить деятельность людей в соответствие с объективными требованиями жизни.

К законам управления относятся:

Закон необходимого разнообразия, по которому разнообразие управляющей системы должно быть не меньше разнообразия управляемого объекта. Чем сложнее объект управления, тем сложнее должен быть и орган, который им управляет.

Следовательно, суть этого закона состоит в том, что управляющая подсистема должна обладать достаточным разнообразием управляющих воздействий и пропускной способностью для переработки информации и выдачи управляющих решений, с тем чтобы успешно справиться с разнообразием системы и обеспечить ее функционирование и развитие в соответствии с заданной программой. Это означает, что информация должна содержать максимум сведений, позволяющих обеспечить формирование управляющих воздействий соответственно разнообразию объекта управления.

Закон специализации управления предполагает, что управление современными общественными делами ведет к расчленению его функций, к специфическому их проявлению в конкретных условиях, на разных уровнях управления, различных направлениях. Поэтому управление требует высокого профессионализма в различных сферах: экономической, социальной, политической, психологической, организационно-технической, правовой, экологической, демографической и т. п. Субъект управления, осваивая различные области профессиональных знаний и опираясь на их многообразие, интегрирует, объединяет многознание в принятых управленческих решениях, проектах, программах и концепциях.

Закон интеграции управления означает объединение в управлении различных специализированных действий на разных уровнях и направлениях управления в единый управленческий процесс в рамках единого социального организма — системы. В качестве интегрирующих факторов выступают цели, задачи и интересы общества, которые требуют поддержания нормальной жизнедеятельности и развития сложной социальной системы в соответствии с постоянными изменениями внутренней и внешней среды.

Одним из основополагающих законов управления является закон экономии времени, который характеризует эффективность управления, следовательно, достижение поставленной цели с учетом наименьших временных потерь: материальных, человеческих и финансовых ресурсов, что во многом зависит от скорости и адекватности реакции субъекта управления на объект управления, решение любого вопроса в управлении в более короткое время, своевременно оказывает положительное влияние на конечный результат.

Под принципами социального управления следует понимать правила, основные положения и нормы поведения, которыми руководствуются органы управления в социальных условиях, сложившихся в обществе. Они определяют требования к системе, структуре, процессу и механизму социального управления. Принципы

управления представляют собой результат обобщения людьми объективно действующих законов и закономерностей, присущих им общим чертам, характерных фактов и признаков, которые становятся общим началом их деятельности. Следовательно, принципы социального управления — это руководящие идеи, исходные положения, отражающие законы развития отношений управления. Взаимосвязь принципов, законов и закономерностей можно представить в такой последовательности: законы социального развития социальные законы соответствующего периода (этапа) социального развития законы и закономерности социального управления принципы социального управления. При этом важное различие между принципами и методами социального управления состоит в том, что принципы управления не выбирают — им следуют.

К основным принципам социального управления относят принципы:

- единоначалия в принятии решений и коллегиальности при их обсуждении;
- единства воздействия всех методов управления для поддержания целостности социальной системы;
- сочетания отраслевого и территориального управления;
- приоритетности в достижении стратегических целей;
- научности социального управления;
- прогнозирования социального управления;
- мотивации (стимулирования) труда;
- ответственности за результаты социального управления;
- рационального подбора, подготовки, расстановки и использования кадров;
- экономичности и эффективности управления;
- системности (рассмотрение объекта или субъекта управления как системы, состоящей из различных звеньев);
- иерархичности (рассмотрение систем как многоступенчатых, многоуровневых, которые требуют деления на элементы; при этом каждая ступень управляет нижестоящей ступенью и одновременно является объектом управления по отношению к вышестоящему уровню);

- необходимого разнообразия (управляющая система должна обладать не меньшей сложностью и разнообразием, чем управляемая система);
- обязательности обратной связи (получение информации о результатах воздействия управляющей системы на управляемую систему путем сравнения фактического состояния с заданным);
- сочетания единоначалия и коллегиальности;
- ситуационного управления по прогнозированию возмущений;
- программно-целевого обеспечения;
- делегирования полномочий;
- гуманизма и нравственности в управлении;
- гласности в принятии решения.

Принципы управления позволяют формировать систему методов и выбирать каждый метод в отдельности; однако каждый отдельный метод не имеет такого же воздействия на принципы управления.

Таким образом, принципы социального управления должны:

- основываться на законах развития общества, на законах управления;
- соответствовать целям социального управления и отражать основные свойства, связи и отношения управления;
- учитывать временные и территориальные аспекты процессов социального управления;
- в необходимых случаях иметь правовое оформление, получать закрепление в различных нормативных документах.

### **1. Социальное прогнозирование и проектирование как формы управленческой деятельности.**

Прогнозирование — один из важнейших этапов проектной деятельности.

Прогнозирование в широком смысле — предвидение, вообще получение любой информации о будущем. В узком смысле — специальное научное исследование, предметом которого выступают перспективы развития явлений.

Социальное прогнозирование — это предвидение тенденций и перспектив возможного развития социальных систем, объектов, общественных явлений, процессов (трудовых коллективов, регионов, процессов миграции населения, деторождения и т. п.). Объектом социального прогнозирования могут быть все социальные системы, все явления, протекающие в обществе.

Главная задача прогнозирования — научная разработка прогнозов. Прогноз — это научно обоснованное суждение о возможных состояниях объектов в будущем или об альтернативных путях и сроках их осуществления. Прогноз описывает будущее состояние системы. Прогноз как познавательная модель носит описательный характер.

Социальное проектирование— это процесс создания прототипа, прообраза социальных объектов, социальных качеств, социальных процессов и отношений. В отличие от проектирования таких объектов, при изменении которых не учитывается субъективный фактор, при проектировании социальных объектов этот фактор должен учитываться. Его учет во многом предопределяет специфику социального проектирования. При этом в основания социального проектирования должны быть заложены следующие параметры, т.е. необходимо помнить, что:

—социальный объект - противоречив;

— у социального объекта существует многовекторность развития (несколько путей развития);

— невозможно описать социальный объект конечным числом терминов любой социальной теории (принципиальная неформализуемость);

— на социальный объект влияет много объективных факторов;

— существует множество субъективных факторов, влияющих на социальный объект, например, исследователь может по-разному оценить зрелость развития социального объекта и т.п.

Социальное проектирование дает возможность оценить обоснованность прогноза, разработать научно обоснованный план социального развития.

### **1. Уровни иерархии и управления.**

Вне зависимости от того, сколько существует уровней управления, руководителей традиционно делят на три категории. Социолог Талкотт Парсонс рассматривает

эти три категории с точки зрения функции, выполняемой руководителем в организации. Согласно определению Парсонса на техническом уровне в основном занимаются ежедневными операциями и действиями, необходимыми для обеспечения эффективной работы без срывов в производстве продукции или оказании услуг. Лица, находящиеся на управленческом уровне, в основном заняты управлением и координацией внутри организации, они согласовывают разнообразные формы деятельности и усилия различных подразделений организации. Руководители на институциональном уровне заняты в основном разработкой долгосрочных (перспективных) планов, формулированием целей, адаптацией организации к различного рода переменам, управлением отношениями между организацией и внешней средой, а также обществом, в котором существует и функционирует данная организация. Более общеупотребимый способ описания уровней управления состоит в выделении следующих категорий руководителей (управляющих):

руководители низового звена (down management), или операционные управляющие

руководители среднего звена (middle management)

руководители высшего звена (top management).\

### **1. Научная организация управленческого труда.**

Под научной следует понимать такую организацию труда административно-управленческих работников, которая основывается на использовании достижений науки и передового опыта, прогрессивных форм хозяйствования, применении технических средств и позволяет наилучшим образом устанавливать и постоянно совершенствовать взаимодействие служащих между собой и с рабочими, а также с используемыми техническими средствами в процессе осуществления функций управления и инженерно-технического и экономического обеспечения производства (коммерции).

Основными целями научной организации труда являются:

- повышение производительности труда;
- сохранение здоровья работающих.

Управленческий труд и его рациональная организация — важные факторы повышения общей эффективности реализации бизнес-процессов организации, поэтому особую актуальность приобретают вопросы совершенствования

управленческого труда.

В нашей стране первоначально для обозначения деятельности по рационализации и совершенствованию управленческих процессов использовался термин “научная организация труда” (НОТ), причем без принципиальных различий в отношении производственных и управленческих процессов. Примерно в 60-е гг. обособился термин “научная организация управленческого труда” (НОУТ). В значительной степени этому способствовало внедрение на предприятиях мощных средств вычислительной техники, требующих предварительной организации управленческой деятельности.

### **1. Процессуализация и процедуризация.**

Общая основа формирования рациональных процессов научные и универсальные принципы организации. Их использование позволяет обеспечить четкую целевую ориентацию процесса, эффективную реализацию и упорядоченность на всех стадиях осуществления.

Выделяют следующие принципы процессуализации: направленность, прямооточность, результативность, эффективность, восприимчивость, информативность, надежность, оперативность, гибкость, параллельность, ритмичность, синхронность.

### **1. Сценарии взаимодействия формального руководителя и неформальных лидеров.**

Неформальное (реальное) лидерство основывается на заслуженном авторитете лидера, на его действительном умении выполнять роль лидера, на добровольном признании за ним права на руководство со стороны членов группы.

Неформальное лидерство понимается как субъективные способности, готовность и умения человека выполнять функции лидера, при этом со стороны членов группы должно быть признание за этим человеком руководства.

Основными причинами образования неформальных групп являются следующие факторы:

- 1) потребность в социальной принадлежности;
- 2) потребность в помощи;

3) потребность в защите;

4) потребность в общении.

При этом, руководство - это всегда формальное лидерство, а лидерство подразумевает неформальное влияние. По своему замыслу понятие «руководить» предполагает наличие соответствующей классификации, преимущества по сравнению с подчиненными в управленческих качествах, и, соответственно, наличие делового авторитета, который вкупе с личным авторитетом создает отличные предпосылки для неформального лидерства.

#### **Список источников:**

1. [https://studopedia.ru/7\\_55377\\_sotsiologiya-upravleniya.html](https://studopedia.ru/7_55377_sotsiologiya-upravleniya.html)
2. <https://smolsoc.ru/index.php/home/2009-12-24-13-38-54/28-2010-08-30-11-28-53/609-----1-8>
3. [https://studopedia.su/15\\_135762\\_sotsialnoe-proektirovanie-i-prognozirovanie.html](https://studopedia.su/15_135762_sotsialnoe-proektirovanie-i-prognozirovanie.html)
4. [https://ru.wikipedia.org/wiki/Пирамида\\_управления](https://ru.wikipedia.org/wiki/Пирамида_управления)
5. [https://studref.com/496613/menedzhment/nauchnaya\\_organizatsiya\\_upravlencheskogo\\_tru](https://studref.com/496613/menedzhment/nauchnaya_organizatsiya_upravlencheskogo_tru)
6. <https://studfile.net/preview/7240552/page:40/>
7. [https://studwood.ru/1086068/menedzhment/vzaimodeystvie\\_formalnyh\\_neformalnyh\\_liderov](https://studwood.ru/1086068/menedzhment/vzaimodeystvie_formalnyh_neformalnyh_liderov)