

## Объект, предмет и задачи социологии управления

### 1. Объект и предмет социологии управления

Общество, как известно, представляет собой сложную, многоуровневую, целостную и динамически развивающуюся систему. Неотъемлемым атрибутом любой системы является управление, которое обеспечивает ее сохранение и развитие, упорядочение структуры, взаимодействие с окружающей средой и достижение цели (целей) системы. Существующая и функционирующая в обществе система управления не может оставаться неизменной и в ней происходят фундаментальные перемены. Социальное управление осуществляется путем воздействия на условия жизни людей, мотивацию их интересов, их ценностные ориентации.

В обществе существует огромное разнообразие общностей, некоторые из них складываются спонтанно, стихийно, на основе взаимной симпатии, заинтересованности людей друг в друге. Но есть и такие виды социальных общностей, которые создаются и функционируют для достижения общей цели или целей, а взаимодействия входящих в них индивидов (групп), их социальные роли и функции, права и обязанности определенным образом организуются и управляются. Такие социальные общности называются организацией и представляют определенным образом взаимодействующие группы людей, деятельность которых координируется и управляется для достижения общей цели.

Группы людей, которые созданы по воле руководства для достижения определенных целей и взаимодействие в данных группах регламентируется соответствующими распоряжениями, приказами, инструкциями, называются формальными организациями.

В структуре любой организации, пусть даже небольшой по численности входящих в нее людей, ориентированной на выполнение нескольких функций, возникает специфический социальный феномен - управление, а оно приводит к появлению отдельных личностей или их групп, специально занимающихся управленческой деятельностью.

Управление представляет собой специфический вид трудовой деятельности. Оно выделилось в особую разновидность труда вместе с кооперацией и разделением труда. В условиях кооперации каждый производитель выполняет только часть общей работы, поэтому для достижения общего результата требуются усилия по соединению, согласованию деятельности всех участников совместного трудового процесса. Управление устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, вытекающие из движения организации в целом. В этом качестве управление устанавливает общую связь и единство действий

всех участников совместного процесса производства для достижения общих целей организации. Такова сущность процесса управления.

Дать полное определение управлению трудно, так как это очень сложное, многогранное явление. Существует более 300 определений управления. Ли Якокка считает, что управление - не что иное, как «настраивание людей на труд».

Акио Морита пишет, что о качестве менеджера можно судить по тому, как хорошо он может организовать большое число людей и насколько эффективно может добиваться наилучших результатов от каждого из них, сливая их труд в единое целое. Питер Друкер определяет управление как особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в целенаправленную, результативную и эффективную группу. Вернер Зигерт подчеркивает, что управлять - значит приводить к успехам других. Майкл Мескон считает, что управление - это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации через других людей.

Можно дать и такое определение: управление - это подготовка, принятие и реализация решений во всех областях деятельности организации, направленных на достижение запланированных целей.

Все приведенные определения управления имеют нечто общее - это воздействие субъекта управления на объект управления с определенной целью. Управление как особая разновидность труда отличается от труда, создающего материальные блага и услуги. Оно не принимает непосредственного участия в создании благ, а находится как бы рядом с этим процессом, руководит им.

Таким образом, под управлением понимается основанное на достоверном знании систематическое воздействие субъекта управления (управляющей подсистемы) на социальный объект (управляемую подсистему). В качестве таковой может выступать общество в целом, его отдельные сферы: экономическая, социальная, политическая, духовная, а также различные звенья (организации, предприятия, учреждения и т.п.) с тем, чтобы обеспечить их целостность, нормальное функционирование, совершенствование и развитие, достижение заданной цели.

Управление осуществляется путем целенаправленного влияния на условия жизни людей, их ценностные ориентации, поведение и имеет в качестве основной задачи обеспечение хорошо скоординированной целенаправленной деятельности как отдельных участников совместных усилий (трудовых, политических, спортивных и др.), так и социальной организации (системы) в целом.

Процесс управления включает в себя множество разнокачественных компонентов, вследствие чего он исследуется разными науками - политологией, социологией, психологией, экономическими науками. Однако каждая из них выделяет из него свой, только ей присущий объект и предмет исследования.

Объектом социологии управления являются управленческие процессы, протекающие в обществе, его отдельных подсистемах (политической, экономической, социальной, социокультурной) или организациях (предприятиях, учреждениях и др.), рассматриваемые и интерпретируемые с точки зрения взаимодействия участвующих 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 в 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 дает возможность сформулировать определение и самой специфической отрасли социологического знания - социологии управления.

Социология управления - специальная социологическая теория, изучающая:

- процессы управления в различных типах общностей, организаций, институтов и общества в целом, осуществляемых для сохранения и обеспечения устойчивости развития соответствующей системы, упорядочения и совершенствования ее структуры, достижения ее целей;
- многообразную деятельность органов управления, государственных и общественных, прежде всего как социальных систем;
- весь комплекс подбора, расстановки, формирования управленческих кадров,
- отношения и взаимодействия, складывающиеся между работниками аппарата управления и подчиненными им сотрудниками и организационными структурами;
- формирование целей управления с точки зрения социально-экономических и социально-психологических критериев, их соответствия интересам и ожиданиям управляемых,
- анализирует и оценивает социальные последствия принимаемых управленческих решений, определяет эффективность управленческих действий;
- совершенствование социальных механизмов воздействия субъекта управления (управляющей подсистемы) на социальный объект (управляемую подсистему) для сохранения ее качественной специфики и целостности, обеспечения ее нормального функционирования, успешного движения к заданной цели.

Социология управления в своем развитии базируется на сформулированных Ф. Тейлором, А. Файолем, М. Вебером, Г. Фордом, Г. Эмерсоном, Э. Мэйо, Р. Мертоном и другими крупными теоретиками и практиками управленческой деятельности принципах научного управления социальными и промышленными организациями. Толковый словарь по управлению дает такое определение: социология управления -- раздел социологии, изучающий закономерности и проблемы функционирования социальных отношений в процессах управления.

Э.М. Коротков трактует эту науку как формирование групп в системе управления по социологическим признакам, изменение социальной структуры в процессах развития управления, ее характеристики и практический эффект.

По мнению М.В.Удальцовой, наука, изучающая социальные отношения и устанавливающая основные критерии эффективности их функционирования с точки зрения всех субъектов социальных отношений, называется социологией и психологией управления и организаций.

В этих определениях подчеркиваются два основных аспекта: во-первых, изучение

социальных отношений; во-вторых, исследование процесса формирования и изменения групп (социальных общностей).

Такое двойное отношение авторов к определению предмета связано, с одной стороны, с проходившими в 60--70-е годы дискуссиями о предмете социологии, в результате которых возникло определение социологии как науки, изучающей социальные отношения;

с другой стороны, по мнению многих ученых (В. Харчева, В.А. Ядова и др.) специфика социологии как целостной системы научного знания состоит в том, что она изучает закономерности образования, функционирования и развития социальных общностей. Ключевой, основополагающей категорией является категория «социальная общность» как взаимосвязь человеческих индивидов, которая обусловлена общностью их интересов благодаря сходству условий бытия и деятельности людей, составляющих данную общность, их материальной, производственной и иной деятельности, близости их взглядов, верований, их субъективных представлений о целях и средствах деятельности. Выделение понятия «социальная общность» в качестве основной категории социологии позволяет учесть субъектно-деятельностную компоненту социального:

- 1) социальное действие;
- 2) последовательность действий -- социальный процесс;
- 3) формы социальной организации: культуру (системы ценностей, норм, образцов поведения и взаимосвязей в социальных общностях); социальные институты; социальную структуру (как упорядоченную систему общественного разделения труда и связанную с этим систему отношений собственности, власти и управления, прав и обязанностей); структуру социальных функций и ролевых предписаний;
- 4) субъективные конструкции социальной реальности, которые отдельные индивиды выстраивают только благодаря взаимодействию с другими прямо или опосредованно.

Г. Спенсер, проводя аналогию между обществом и живым организмом, выделял в обществе «управляющее и управляемое сословия».

Управляемость есть основная характеристика, а управление - основная функция социальной системы. Процесс управления есть не что иное, как упорядочение системы. При этом поскольку одной из основных задач управления является сохранение качественной определенности системы посредством перевода ее из одного состояния в другое, упорядочивающее воздействие выступает как приведение системы в соответствие с присущими ей объективными закономерностями и тенденциями, характеризующими эту качественную определенность. Однако для того, чтобы этот процесс шел успешно, социальная система должна быть управляемой.

Управляемость - как основная характеристика системы - означает ту степень контроля, который управляющая подсистема какого-либо организационного целого осуществляет по отношению к управляемой, а также ту степень автономии, которую управляемая подсистема сохраняет по отношению к управляющей. Конечно, эта грань подвижна и варьирует в зависимости от типа социальной организации,

качества управляющего воздействия, особенностей и т.д. Однако совершенно исчезнуть она не может. Это характерно для всех социальных систем.

Большие по размерам и более сложные социальные системы имеют иерархическую и многоступенчатую структуру. Иерархия (от греч. hieros - священный и arche - власть) - система последовательно подчиненных элементов, расположенных в порядке от низшего к высшему, характеризующая различные многоуровневые системы.

Вертикальное строение системы при ее иерархическом устройстве можно представить в виде многослойной пирамиды своеобразной «пирамиды влияния» при этом отношения внутри каждого слоя являются горизонтальными, т.е.

равноправными, а между элементами различных слоев возникают отношения соподчинения. Хотя элементы всех слоев иерархической системы взаимосвязаны и образуют единое множество, сами слои составляют отдельные подмножества более тесно связанные отношениями внутри слоя, чем с другими слоями и отличаются друг от друга. Сущность этих различий - властное неравноправие элементов, основанное на неравном объеме степеней свободы образовывать активные связи с другими элементами, т.е. воздействовать на них. Все промежуточные звенья или подструктуры имеют активные и пассивные связи за исключением низшего слоя. Однако решающее значение для иерархии управления имеют только активные связи, т.е. возможности активно воздействовать на другие элементы и их объединения.

Системные связи (горизонтальные и вертикальные) - основа существования системы, отличаются устойчивостью, регулярно повторяются в неизменном виде. Иначе говоря, люди приходят и уходят, а отношения остаются. В месте с тем, в системе могут возникать неустойчивые отношения, т.е. такие, которые проявляются спорадически и не повторяются.

Элементы системы, индивиды, социальные группы, организации и общности, существуют не изолировано друг от друга, а в определенных отношениях. Любые отношения в системе могут быть представлены как парные отношения типа «элемент 1 - связь - элемент 2». Каждая связь в системе может быть выражена через соответствующую внутрисистемную пару. Например, «начальник - подчиненный», «руководитель - исполнитель», «управляющая подсистема - управляемая подсистема».

Внутрисистемные пары сцепляясь и пересекаясь с другими, образуют как саму систему, так и ее функциональную основу - управление.

Следовательно, основной задачей социологии управления будет изучение и диагностирование этих отношений, поиск способов повышения их эффективности.

Управленческое отношение (отношение системных пар) - то главное звено, с помощью которого можно вытащить всю цепь. Если использовать модель социального организма В.Спенсера, то управленческие отношения есть аналогия нервной системы в живом организме. Именно этим обстоятельством и обусловлен выбор социологии управления.

Таким образом, предметом социологии управления являются управленческие отношения и способы управленческой деятельности, их закономерности, различные

социальные явления и структуры, а также люди как индивиды. Специфической особенностью социологии управления является то, что она относится к активной социологии. Социология управления, используя понятийный и методологический аппарат исследовательской социологии, позволяет производить реальные изменения на различных уровнях общности людей.

Таким образом, социология управления как часть общей социологии рассматривает процесс становления, функционирования и развития определенной сферы жизнедеятельности и культуры согласованно действующей общности людей; она исследует механизм социальных изменений и социальных отношений, закономерности социальных действий и поведения в системах и процессах управления.

Социологический подход к управлению заключается в выделении и изучении следующих взаимосвязанных компонентов:

1. Социология управления изучает органы управления с точки зрения функционирования их в качестве социальных систем и включает изучение комплекса подбора, расстановки, воспитания управленческих кадров, отношений, складывающихся между людьми при выполнении ими управленческих функций. В изучении этих проблем социология управления близка к социологии организации.
2. Социология управления включает постановку и реализацию социальных целей управления с точки зрения социальных критериев; анализ социальных последствий принимаемых управленческих решений, исследование и разработку системы учета интересов, мнений и предложений людей.
3. Социология управления исследует проблемы целенаправленного воздействия на управляемые подсистемы и связанные с этим вопросы дисциплины, ответственности, исполнительности, которые выражают определенные отношения, возникающие в процессе управления.
4. Социология управления изучает проблемы внутригруппового регулирования и социальную самоорганизацию в отдельных группах и на предприятии в целом.

Социология управления рассматривает такие актуальные проблемы:

- организационная культура;
- система власти и отношения руководства-подчинения;
- социальная структура организации; взаимосвязь формальной и неформальной структур;
- социальные группы, статусы и роли;
- формирование социальных групп в системе управления;
- соединение личных, групповых, общеорганизационных целей;
- участие исполнителей в выработке общих решений;
- оценка руководителей;
- организационные конфликты;
- адаптация персонала;
- управленческое консультирование;
- социальное планирование;
- сокращение персонала;

- дискриминация по признакам пола, возраста, образования и т. д.;
- удовлетворенность трудом и отчуждение от работы;
- социальная ответственность;

Социология рассматривает управление как постоянно осуществляющийся социальный процесс воздействия на управляемую подсистему системы. Для достижения организационных целей разрабатывается стратегия управления. Эффективная деятельность организации возможна лишь при учете социального фактора.

## 2. Функции социологии управления

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) существующая в данном обществе, организации система управления основным тенденциям этого общества, социальным ожиданиям, потребностям и интересам большинства населения; является ли она демократической, авторитарной или тоталитарной, развивает или сковывает инициативу отдельных индивидов, их групп и общностей.

Третья функция социологии управления - прогностическая. 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 управления, на его прогнозирование. Четвертая функция социологии управления - образовательная (обучающая).

Сущность ее состоит в том, чтобы на основе определения и оценки значимости тех или иных управленческих концепций, тенденций их развития и совершенствования, прогнозирования их развития в будущем - распространять знания об управлении, т.е. об основных его задачах, функциях, механизмах реализации. Речь идет о распространении знаний через систему учебных заведений, различных институтов и центров повышения квалификации, переобучения кадров, помогающую им лучше понять, в чем заключается сущность процессов управления, приобрести знания, умения и навыки практического осуществления управленческой деятельности.

Социология управления может выполнять еще одну важную социальную функцию - вооружать управленческие кадры новыми приемами, технологиями управления, превращаясь тем самым в практически действующее средство совершенствования системы управления.

Объект, предмет задачи и функции социологии управления связаны между собою в единую многокомпонентную и многофункциональную систему, главное направление

движения в которой - от объекта изучения к его предмету, от него - к определению задач, а от них - к пониманию сущности и значимости функций этой специальной социологической теории.

### 3. Управленческие отношения

познавательный социология управление

Управленческие отношения - это вид общественных отношений, они представляют собой систему взаимных зависимостей, обязанностей людей и институтов, создаваемых для реализации управленческих функций. Управленческие отношения возникают при взаимодействии людей, выполняющих социальные функции по упорядочению определенной деятельности.

Управленческие отношения рассматриваются:

в широком смысле субъектами управленческих отношений являются все социальные институты, организации и отдельные индивиды обладающие властными полномочиями, а область существования этих отношений совпадает с масштабами управленческих воздействий в обществе;

в узком смысле слова управленческие отношения возникают при непосредственном выполнении функций управления.

Эти отношения выступают как диалектическое единство субъективного и объективного.

С одной стороны, они выражают многообразные связи между людьми в сфере управления, в основе деятельности которых лежит волевое сознательное начало.

С другой стороны, управленческие отношения строятся на основе объективных законов и закономерностей реальной действительности соотносятся с ними и подчинены им. Эти законы и закономерности, реализуясь через сознательную деятельность людей, придают управленческим отношениям необходимую направленность, определяют их содержание

Управленческие отношения являются следствием объективного развития общества, т.е. они, в первую очередь обусловлены господствующим способом производства, обмена и распределения материальных благ, уровнем развития культуры и актуальными потребностями данного конкретного общества и носят конкретно-исторический характер. Управленческие отношения охватывают все сферы жизнедеятельности общества.

Основные виды управленческих отношений:

1. Отношения централизма - это такие связи между вышестоящими и нижестоящими субъектами социального управления, при которых вышестоящие органы определяют содержание и направленность деятельности нижестоящих в соответствии с общей целью. Централизм в управленческих отношениях оправдан лишь в той мере, в какой он необходим для достижения заданной цели субъектом управления. Чрезмерная централизация вредна, поскольку лишает прочности систему социального управления.

2. Отношения самостоятельности предполагают наличие у субъектов управления прав и обязанностей, которые позволяют определять содержание и направленность деятельности по реализации своих специфических и общих интересов. Эффективная



работа системы социального управления требует соответствия между централизмом и самостоятельностью.

Преодоление негативной тенденции к чрезмерной централизации осуществляется путем перераспределения прав и обязанностей между органами управления, демократизацией системы социального управления. Важность этой задачи объясняется тем, в настоящее время появилась опасность порабощения человека, и источником этой опасности выступает непомерно разросшаяся власть политико-государственных структур, их экспансионистские притязания, распространяющиеся не только на экономические отношения, но на все остальные сферы деятельности человека, включая область духовной культуры. Репрессивность этих структур особенно тяжело сказывается на жизни людей в станах, где господствуют тоталитарные режимы, административно-командная экономика, где складывается авторитарный стиль отношений между носителями власти и рядовыми членами общества.

3. Отношения координации выражают связи непосредственно не соподчиненных субъектов управления. Эти отношения выступают проявлением самостоятельности субъектов управленческих отношений горизонтальных связей между ними

4. Отношения ответственности - связи между субъектами управленческой деятельности по выполнению взаимных прав и обязанностей в процессе достижения единой цели. Ответственность выступает, как форма объективной зависимости между ними в условиях общественного разделения труда. Объективной основой отношений ответственности служат интересы субъектов управления неисполнение или ненадлежащее исполнение установленных прав и обязанностей влечет нанесение ущерба как их собственным, так и общим интересам. Ответственность всегда формируется как результат внешних требований, которые предъявляют друг к другу субъекты управленческих отношений.

5. Отношения состязательности - зависимость эффективности управленческой деятельности от характера противодействия особых интересов субъектов управления, стремящихся к достижению одной и той же значимой цели (занятие руководящей должности, поощрение, льготы и т.п.). Антиподом этих отношений являются отношения монополизма, ведущие к деградации субъекта управления, групповому эгоизму, протекционизму и т.д.

4. Управленческие роли

Управленческая роль - это соответствующий выработанным нормам способ поведения руководителя по обеспечению успешной деятельности организации. Роль - это набор представлений о поведении менеджера. Каждая роль предполагает выполнение определенных видов деятельности, что в конечном итоге обеспечивает выполнение всех четырех управленческих функций (планирование, организация, мотивация и контроль).

Управленческая деятельность может быть описана в терминах исполнения менеджерами 10 ролей, которые играют руководители в разные периоды и в разной степени. Г. Минцберг сгруппировал эти роли в 3 концептуальные категории:

информационные (управление информацией); межличностные (управление людьми) и связанные с принятием решений (управление действиями).

Выделяют следующие типы управленческих ролей:

1. Роль руководителя - официальная (институционализируемая или конвенциональная, т.е. возникшая в результате договора) роль человека, на которого возложены функции управления организацией (социальной группой общностью, институтом). В структуру роли руководителя входят:

- системы юридических и других социальных норм,
- системы ожиданий, предъявляемых к руководителю со стороны других лиц, занимающих как более высокие, так и более низкие социальные позиции (статусы).

Ожидания, входящие в структуру роли, определяют ответственность и обязанности перед назначившей (избравшей, утвердившей) его инстанцией. Эта роль предоставляет личности право применять строго определенные санкции для управления деятельностью подчиненных. При ее исполнении имеет место взаимовлияние роли и личности. Не только личность может влиять на роль и ее исполнение (например, выбирая стиль руководства), но и структура роли способствует формированию специфических черт и качеств личности.

2. Межличностные роли подразумевают взаимодействие менеджера с другими людьми как внутри организации, так и вне ее. Они формируют отношения внутри и вне организации, создают благоприятный морально-психологический климат в коллективе, мотивируют членов организации на достижение целей, координируют их деятельность и представляют организацию во внешней среде.

К межличностным ролям, в первую очередь, относят роль лидера, а во вторую - все другие неформальные роли, связанные с исполнением управленческих функций на неформальном уровне. Лидер нацелен на межличностные отношения и ответственен за мотивацию тех, кто избрал его на эту роль.

3. Информационные роли состоят в сборе информации о внутренней и внешней среде, распространении ее в виде фактов, нормативных установок и разъяснении политики и основных целей организации.

К информационным ролям относят роль «приемника информации» («информатора»), т.е. лица, который разыскивает и получает разнообразную информацию специализированного характера, необходимую для использования в интересах дела. Обычно он действует как эксперт по вопросам данной отрасли или области политики, экономики, культуры и т.д.

4. Роли по принятию решений выражаются в том, что менеджер определяет стратегию развития организации, решает вопросы распределения ресурсов, ведет переговоры с профсоюзами, клиентами, осуществляет текущие корректировки. К ролям, связанным с принятием решений, относится самый разнообразный круг управленцев, кому предоставлено это право. Например предприниматель изыскивает дополнительные возможности внутри организации и за ее пределами, разрабатывает и «запускает» различные выгодные проекты; контролирует разработку планов изменения организации и т.д. Распорядитель ресурсов - ответственный за принятие связанных с ними решений, ведущий переговоры и др.

Управленческие роли взаимозависимы и взаимодействуют друг с другом в едином управленческом процессе (цикле). Все они связаны с определенными властными полномочиями. Управление всегда основывается на презумпции власти и полномочий, на подчинении нижестоящих вышестоящим, на явном или скрытом давлении одних на других, на неравенстве в доступе к экономическим и социальным благам. Управление может принимать авторитарную или демократическую формы, но оно всегда остается определенным режимом деятельности индивидов или групп, ограничением свободы действий рамками предписанных норм и правил. Управленческая пирамида построена таким образом, что в ее конусе находятся самые привилегированные должности их гораздо меньше, чем непривилегированных, исполнительных позиций внизу, поэтому и претендентов на продвижение больше, чем под них уготовано мест.

Стремление к достижению, как основной мотив управленческой карьеры, не обязательно связано с социально одобряемыми действиями. Это могут быть «подсиживание», корруппирование, протекция, клевета. Но всегда стремление к достижению объективно связано с неравенством. Если на руководящий пост выдвигается только один, а другие остаются на прежнем месте, то тем самым подчеркивается - первый не равен вторым. Основной принцип коллективистских отношений нарушается. Недаром большинство утопических коммун погибли в тот момент, когда функцию управления, до того осуществляемую всеми, узурпировал один, поэтому отношения зависимости и власти, отношения подчинения являются важнейшими элементами системы управленческих отношений.

## 5. Законы и закономерности социологии управления

Изучение управленческих отношений, поиск устойчивых связей, законов и закономерностей социального управления - главная задача социологии управления. Социальная закономерность - это объективно существующая повторяющаяся связь социальных явлений, выражающая возникновение функционирование и развитие общества как целостной социальной системы или отдельных его подсистем. Проще говоря, это мягкая связь между основанием и следствием. С этим понятием тесно связано понятие «социальный закон».

Социальные законы- это выражение существенной, всеобщей и необходимой связи социальных явлений и процессов. В данном случае имеет место жесткая связь между основанием и следствием. Поскольку в реальной жизни таких связей немного, то в социологии этот термин употребляется редко.

Рассмотрим характер различий между законом и закономерностью на следующем примере: если на первом предприятии заработная плата больше чем на втором, работники второго предприятия будут стремиться перейти на первое. Что, это, закон или закономерность? Для ответа на данный вопрос необходимо установить, существует ли здесь жесткая связь между основанием и следствием (если есть явление А, то должно быть явление В). Анализ показывает, что жесткой связи здесь нет. Заработная плата далеко не всегда является главным мотивом поведения. Следовательно, это закономерность, которая может быть сформулирована так: если

на первом предприятии заработная плата выше, чем на втором, то при прочих равных условиях работники второго предприятия могут стремиться перейти на первое.

Социологические законы (закономерности) управления - это законы осуществления управленческого воздействия на социальные объекты в целях обеспечения их эффективного функционирования и оптимального развития. Они характеризуют необходимые, существенные связи между элементами подсистемами (управляющей и управляемой) системы социального управления его субъектом и объектом в процессе принятия и реализации управленческих решений.

Законы (закономерности) определяют внутреннее строение субъекта управления (управляющей подсистемы), структуру и состав его элементов порядок их взаимодействия.

К основным законам социологии управления можно отнести:

1. Законы систем,
2. Законы организации,
3. Законы организации управленческой деятельности;
4. Законы управленческих отношений.

Рассмотрим эти законы более подробно:

1. К законам систем относятся: закон внутрисистемных пар и закон потенциала действия.

Первый закон гласит: все элементы системы взаимодействуя друг с другом, образуют внутрисистемные пары, один из элементов которых будет активным (управляющая подсистема), а другой пассивным (управляемая подсистема). Второй закон - в результате взаимодействия активного и пассивного элементов возникает в результате (потенциал действия) являющийся новым элементом системы.

2. Законы организации - это: законы неформальных организаций и законы эффективного руководства в организации. Закон неформальных организаций можно сформулировать так: внутриформальный (официальный) - организации всегда создаются неформально (неофициальные) как состоящие из друзей приятелей, кругов межличностного общения и определяющие характер поведения своих членов на официальном и неофициальных уровнях.

Закон самосохранения. Существование живых организмов и систем определяется их способностью приспосабливаться к внешним условиям, находить эффективные «ответы» на различные «вызовы», исходящие от самой природы, человека и общества в целом. Жизнь природы и общества - это непрерывная цепь «вызовов» и «ответов». Именно таков, по мнению известного английского историка и социолога А. Дж. Тойнби, механизм развития культуры. В связи с цикличностью (оживление подъём (пик) спад (кризис) депрессия) развития общества в целом и его отдельных институтов, предприятий, организаций, социальных групп и индивидов правомерно утверждать, что закон самосохранения является (ЗСа) «первым» среди основополагающих. Согласно этому закону, каждая система (социальная или биологическая) стремится к выживанию в условиях конкурентной борьбы за счет

оптимального использования собственного потенциала (ресурса).

Закон самосохранения является фундаментальным основанием для определения миссии и приоритетных направлений деятельности, разработки стратегии и тактики достижения целей организации, наращивания потенциала для удержания на рынке, противодействия неблагоприятным факторам внутренней и внешней среды.

Закон развития. «Каждая организация реализует собственный потенциал по мере прохождения всех этапов жизненного цикла и стремится достичь наибольшего суммарного эффекта». (Рассматривается на примере жизненного цикла организации)

Закон синергии. Способности организации к самосохранению, а также количественные и качественные параметры её развития определяются многочисленными и разнообразными факторами. При этом взаимодействие ресурсов организаций вызывает различный суммарный эффект: минимальный (отклоняющийся вверх или вниз от суммы потенциалов отдельных ресурсов на 10-20%), эмерджентный (общий потенциал компании больше или меньше суммы привлекаемых ресурсов на 50-60%) и синергетический (увеличение или уменьшение в 2 раза и более).

Повышение общего потенциала организации фактически экономит дополнительные ресурсы, которые бы следовало привлечь, и наоборот, понижение общего потенциала эквивалентно выводу из процесса воспроизводства части ресурсов, которыми располагает организация.

Закон синергии (лат *sinergos* - вместе действующее) гласит: «Используя определённый набор ресурсов, любая организация «на выходе» получает результат, существенно отличающийся от простой суммы входных потенциалов этих ресурсов».

Практическое подтверждение действия этого закона видно уже в простой кооперации труда, а впоследствии в возникновении фабрик, заводов, их объединений в ещё более крупные организации - тресты, синдикаты, концерны. Созданы и сегодня действуют такие крупные межгосударственные организации, как Международный валютный фонд или Международный банк реконструкции и развития и др. Экономическая мощь подобных организаций может превосходить потенциал даже некоторых государств.

Перечислим некоторые признаки положительной синергии на уровне организации:

- длительная бесперебойная работа машинно-технического оборудования (например, самолётов и вертолётов авиакомпаний);
- поддержание организационной и технологической дисциплины;
- снижение численности конфликтов и их последствий;
- оптимальное («под каждого») сочетание инструментов сдельной и повременной, коллективной и индивидуальной оплаты труда персонала;
- повышение физического, психического и нравственного здоровья сотрудников (регулярные спортивно-оздоровительные, культурные, развлекательные и благотворительные мероприятия);
- генерация всеми категориями персонала новых идей, направленных на повышение эффективности использования материальных, финансовых, информационно-технологических ресурсов, кадрового потенциала и управления;

- стремление работников к профессиональному (карьерному) росту и получению дополнительного образования;
- формирование и развитие корпоративной культуры, усиление лояльности персонала к руководителям и активное добровольное приобретение акций фирмы. На практике эффект синергии «в чистом виде» встречается достаточно редко. Это обусловлено динамизмом рыночных отношений и крайней исключительностью «выпадения» необходимой комбинации из трёх основных сил (руководитель - подчинённые - внешние условия): оптимальной стратегии и тактики управления предприятием, высочайшего профессионализма и целеустремлённости персонала организации, благоприятной внешней ситуации (положительная синергия), неэффективного управления предприятием и снижения авторитета руководства, деморализации персонала организации, негативных внешних условий (отрицательная синергия). Значительно чаще действие закона проявляется как срединное между эмерджентностью и синергией.

Закон информированности упорядоченности. Информационная эра изменяет и развивает традиционные (классические) представления о товарно-денежных отношениях, вызывая к жизни новые формы организации. Электронная коммерция, электронная торговля, виртуальная организация, интернет-магазин, эти и другие термины прочно входят в повседневную жизнь делового человека и современных организаций.

Закон информированности упорядоченности (ЗИУ) гласит: «Любая социальная организация способна к выживанию в условиях обеспеченности полной оперативной достоверной (надёжной) и упорядоченной (структурированной) информацией». Каждая организация должна стремиться к созданию, поддержанию и развитию собственной информационной системы, основными функциями которой являются: сбор, обработка и классификация, предоставление и распространение, хранение и уничтожение (при необходимости). Кроме того, важной функцией информационной службы предприятия (организации) является развитие формальных и неформальных контактов с источниками информации (телевидение, радио, печать, Интернет, участие в выставках, презентациях и пр.).

Реализуя указанные функции, специалисты по информации концентрируют внимание на следующих её характеристиках: периодичность (постоянная, периодическая, эпизодическая), объём и насыщенность (избыточная, достаточная, недостаточная), достоверность (абсолютная, относительная, недостоверная), ценность (высокая, средняя, низкая), гриф (конфиденциальная, служебная, открытая).

Понимание сущности и специфики действия ЗИУ сегодня особенно актуально, учитывая преобразования во всех отраслях менеджмента (стратегическом, производственном, финансовом, кадровом, инновационном, сравнительном, внешнеэкономическом, внешнеторговом и др.), обусловленные тотальным внедрением новейших информационных технологий.

Закон единства анализа и синтеза. Анализ и синтез, как и ряд других общенаучных и специальных методов и процедур (индукция и дедукция, сложение и вычитание,

умножение и деление, дифференцирование и интегрирование), являются взаимосвязанными. Их единство выступает основанием системного подхода к исследованию деятельности организации. Реализуя основные процедуры анализа (разделение и улучшение) и синтеза (согласование и объединение), следует иметь в виду различные типы взаимосвязей между частями целого. Они могут быть: а) слабыми; б) средними (явление эмерджентности); в) сильными (синергетический эффект).

Закон единства анализа и синтеза (ЗЕАС) гласит: «Использование в управлении организацией процедур анализа и синтеза обеспечивает настройку всех её подсистем на оптимальный режим достижения поставленных целей».

Этот «фоновый», или «второго уровня», закон имеет важное значение для сопоставления потенциалов (ресурсов) организации и принятия оптимальных управленческих решений на всех уровнях - региональном, институциональном (корпоративном), внутрифирменном.

Закон композиции и пропорциональности (гармонии). «В рамках движения к поставленным целям современные организации стремятся к поддержанию оптимальной структуры и к созданию устойчивых объединений на основе соблюдения принципов соразмерности и пропорциональности».

В общественном производстве закон пропорциональности применительно к организации проявляется как количественные и качественные соотношения между различными ее частями. Так, например, число управляющих организацией должно быть в соответствии с количеством ее членов. Не может быть организации, где десяток управляющих приходится на одного-двух исполнителей, или тысячи исполнителей не могут иметь одного прямого и непосредственного руководителя.

Пропорциональность организации проявляется как обязательное условие ее нормальной работы. Количество функциональных отделов, служб и управлений должно соответствовать предназначению этой организации, ее целям и задачам; численность машин, механизмов, производственного и обслуживающего персонала, сырья и энергии и т. д. может эффективно действовать только тогда, когда есть необходимое количественное и качественное соответствие между ними.

Закон пропорциональности в организации связан с планомерностью, т. е. конкретными действиями людей, поддерживающими необходимые для организации пропорции. Сотрудники организации рационально и научно обоснованно планируют поставки, производство и сбыт, финансовую деятельность, кадровые вопросы, занимаются стратегическим планированием и т. д. Если же их действия не соответствуют закону пропорциональности, то возникает угроза разрушения и даже гибели организации.

Специфические законы социальной организации. Функционирование любой социальной организации (вне зависимости от её формы) подчинено действию законов, получивших название специфических законов социальной организации. В отличие от универсальных законов, сфера действия которых значительно обширнее и включает природные, асоциальные и технические системы, специфические законы имеют значительно меньший «охват». Что ни в коем случае не уменьшает их

значимость: «Мал золотник, да дорог».

Специфические законы организации подразделяют на две группы. Одни законы регламентируют деятельность компании в целом, другие законы «адресованы» исключительно персоналу.

При этом следует особо помнить, что любая социальная организация существует в нескольких измерениях: вертикальном (отношения типа «начальник подчинённый») и горизонтальном (отношения типа «начальник - начальник» или «подчинённый - подчинённый»), формальном (нормы поведения сотрудников между собой и с клиентами документированы уставами, положениями, должностными инструкциями, внутренним распорядком, контрактами) и неформальном («неписаные» правила, существующие в виде потребностей и интересов, чувств и эмоций, традиций, общественного мнения, договорённостей).

Высокая эффективность функционирования современных организаций зависит не только от знания универсальных и специфических законов, но и от умения руководителя выбирать и применять адекватные методы управления персоналом. Напомним, что в теории менеджмента и на практике эти методы традиционно группируют как административно-правовые (организационно-распорядительные), финансово-экономические и социально-психологические. Таким образом, приступая к непосредственному рассмотрению специфических законов социальной организации, правомерно констатировать, что они не только являются частью общей системы законов, но по существу тем ядром, от которого зависит повседневная деятельность фирмы.

Закон своеобразия гласит: «Для каждой организации существует наилучшая (оптимальная) и только ей присущая структура производства и управления».

Руководствуясь этим законом, менеджмент организации должен стремиться не к слепому копированию организационных структур наиболее успешно работающих компаний, а постепенному формированию структуры управления, наиболее отражающей особенности функционирования и индивидуальность своей организации.

Закон социальной гармонии гласит: «В каждой организации развитие социальной сферы способствует росту профессиональной активности и улучшению морально-психологического климата в коллективе, что в свою очередь, ведет к увеличению производительности труда».

Закон социальной гармонии ориентирует современного руководителя на развитие социальных программ, программ качества труда, групповое и индивидуальное стимулирование сотрудников организации. Именно такой «расширительный» подход к пониманию человеческих ресурсов организации, не ограниченный рамками рабочего времени и рабочего места, представляется исключительно важным и перспективным.

Объективные специфические законы персонала имеют стратегическое, тактическое и оперативное значение на внутрифирменном уровне. Дадим определение этим законам и оставим здесь без каких-либо комментариев, для того чтобы каждый мог самостоятельно проанализировать их и сделать определённые выводы.



Закон оптимальной загрузки: «Для каждого работника существует оптимальный объём функциональных обязанностей, а также режим труда, при котором его личностно-профессиональные качества реализуются наилучшим образом».

Закон эффективного восприятия и запоминания информации: «Процессы восприятия и запоминания информации протекают наиболее эффективно при условии их сочетания с типом и особенностями мышления работника».

Закон эффективного осмысления: «Эффективное (результативное) осмысление новой проблемы, а также определение путей и средств её решения возможно только при наличии у человека значительного объема знаний или информации в данной области».

Закон установки: «Любой индивид воспринимает наиболее полно и качественно ту информацию, к которой он подготовился и на которую настроился».

Закон устойчивости информации: «Первая информация о каком-либо человеке или событии, является более устойчивой, нежели повторная».

Закон доходчивости информации: «Степень доходчивости информации повышается при одновременном или комплексном использовании различных форм и средств её подачи».

Субъективные законы отличаются от объективных законов тем, что они разрабатываются и принимаются в обществе для более детальной регламентации организационных отношений.

Бесчисленные международные конвенции и меморандумы, национальные законодательные акты, корпоративные документы, религиозные и светские этические нормы и предписания, как правило, зафиксированные в письменной форме и признанные большими группами людей или в узком кругу единомышленников, называются «законами для организаций»: (Всеобщая декларация прав человека, Конвенция о договорах международной купли-продажи товаров 1980 г. Конституция Российской Федерации, Гражданский кодекс РФ, Федеральные законы «Об акционерных обществах», «Об обществах с ограниченной ответственностью», «О некоммерческих организациях», Десять заповедей, Закон Божий.)

Законы жизни организаций проявляют себя не сиюминутно, ежечасно и мгновенно. Проходит значительный период времени, прежде чем руководители организации начинают осознавать, что ряд их управленческих действий привел к противоречию определенным законам, что организация столкнулась с непреодолимыми трудностями в своем развитии. Это обстоятельство требует от руководителей всех рангов как теоретических знаний в области взаимосвязи и обусловленности явлений, так и практического опыта оптимального учета этих взаимодействий. Знание и творческое применение действующих в социальных организационных системах законов функционирования и развития позволяют сознательно создавать условия благоприятного их действия, предвидеть и прогнозировать развитие организационных процессов, выдвигать обоснованные и реальные цели управления, принимать оптимальные решения и эффективно их реализовывать.

Закон организации управленческой деятельности выражает устойчивую

зависимость эффективности процесса управления социальными объектами по степени соответствия функций, ответственности, профобязанностей участников процесса управления на каждом его уровне. В ходе исследования установлено, что баланс профобязанностей - необходимое условие процесса управления. Часто имеющее место в практической жизни дисбаланс между правами и обязанностями, когда все возрастающая ответственность не сопровождается усилением рычагов и средств управления, может создать нетерпимую психологическую атмосферу в организации. Однако в силу действия механизмов психологической регуляции руководители все равно приспособляются к отсутствию реальных рычагов управления и берут на себя ровно столько ответственности сколько позволяют их права.

В то же время, наделение руководителей широкими правами без необходимых обязанностей приводит к безответственности, волюнтаризму, невозможности достичь цели управленческой деятельности.

Закон управленческих отношений выражает объективные, необходимые существенные связи субъектов управления (руководитель, администрация и других носителей социальных функций управления) и эффективности функционирования системы социального управления. К ним следует отнести: закон взаимодействия особых интересов субъектов управленческих отношений, а так же закон единства, вне зависимости от их конкретных интересов.

Закон взаимодействия особых интересов субъектов управленческих отношений выражает существенную связь между субъектами управления в процессе реализации единой цели. Особые, т.е. личные интересы начальников (руководителей) всех уровней не должны порождать конфликты в управленческих звеньях в соответствии с ним необходимо ставить субъектов управления в условия, которые не позволят им отклониться от заданных целей и формирует заинтересованность в ее эффективности реализации. Управленцы всех уровней должны видеть в управленческой деятельности свой интерес, который совпадает по основным параметрам с целями организации.

Единство независимости особых интересов - закон, определяющий взаимное положение обоих участников управленческого процесса. Особые интересы многих членов организации могут быть независимыми друг от друга. Например, цели администрации и профсоюзов или иных общественных организаций. Объективной основой их единства является достижение экономических и социальных целей организации, поэтому каждый субъект управленческих отношений способен активно взаимодействовать с другими субъектами при возникновении противоречий на основе общего и вместе с тем особого интереса.