

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ В. Н. КАРАЗІНА

Плахова О.М.

СОЦІОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК
ДЛЯ СТУДЕНТІВ СОЦІОЛОГІЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ**

ХАРКІВ

2011

УДК 316.47:35.075.5(075.8)

ББК 60.56

П 37

*Рекомендовано до видання Науково-методичною радою
Харківського національного університету
імені В. Н. Каразіна
(Протокол № від 2010 року)*

Рецензенти:

Подольська Є. А. – доктор соціологічних наук, професор, завідувач кафедри філософії та гуманітарних наук Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія»;

Хижняк Л. М. – доктор соціологічних наук, професор, професор кафедри прикладної соціології Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

Плахова О. М. Соціологія управління: Навчально-методичний посібник для студентів соціологічного факультету. – Х.: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. – 128 с.

У навчально-методичному посібнику розглядаються предметна сфера соціології управління, її методи, базові поняття, сучасні підходи до управління різними соціальними процесами та організаційними структурами. Збірка містить авторську програму викладання та методичні рекомендації щодо засвоєння матеріалу з навчального курсу «Соціологія управління» і призначена для підготовки соціологів, фахівців у сфері соціального управління та соціальної роботи.

© Харківський національний
університет
імені В. Н. Каразіна, 2011
© Плахова О. М., 2011

ЗМІСТ

Передмова	4
Система оцінювання знань студентів	6
Тематичний план	9
Зміст лекційних занять	11
Зміст семінарських занять	15
Теми курсових та контрольних робіт	102
Тестові завдання	104
Питання до іспиту	114
Література	116
Термінологічний словник	124

ПЕРЕДМОВА

В сучасному суспільствознавстві соціологія управління розглядається як спеціальна соціологічна теорія, яка тісно пов'язана з такими спеціальними соціологічними теоріями, як соціологія організацій, соціологія праці, соціологія менеджменту тощо. Її об'єктом виступає управління соціальними організованими системами, процесами, а предметом – управлінські відносини, процеси їх інституціоналізації і соціальні механізми оптимізації управлінського впливу. Оскільки ці відносини мають суб'єктно-об'єктний характер, вони можуть розглядатися, з одного боку, як умови взаємодії суб'єктів управлінського процесу, а з іншого - як результат цієї взаємодії. Суб'єктно-об'єктні відносини в процесі управління визначаються вивченням як інститутів управління, так і соціальних результатів управлінських рішень.

Навчально-методичний посібник з курсу «соціологія управління» складається з двох логічно структурованих розділів (модулів), в яких висвітлюються основні моменти соціологічних аспектів управління. Обґрунтуванням для вибору проблем, які розглядаються в посібнику, слугували ступінь їх опрацьованості і дослідженості в літературі, актуальність та необхідність для засвоєння студентами соціологічних спеціальностей. В першому розділі розглядаються теоретико-методологічні проблеми дослідження соціології управління, пов'язані з розмежуванням двох галузевих дисциплін – соціології управління та соціології менеджменту, історії становлення управління як науки, визначається об'єкт та предмет соціології управління, її завдання, розглядаються основні поняття і категорії предметного поля. Другий розділ присвячений дослідженню діяльності суб'єктів та специфіки об'єктів управління, через що розкривається система соціального управління.

Метою навчального курсу виступає виявлення та висвітлення проблем соціології управління як галузі наукового знання, дослідження специфіки соціальних відносин у процесі управління та ознайомлення з соціологічними методами аналізу управлінських процесів.

Мета навчального курсу реалізується в ході вирішення наступних завдань:

- ознайомлення з основними соціологічними теоріями і підходами до управління;
- засвоєння основних категорій і понять соціології управління;
- ознайомлення зі специфікою управління соціальними процесами на різних рівнях реалізації управлінської діяльності;
- ознайомлення з основними методами соціологічного аналізу процесів управління і практикою їх застосування.

Під час вивчення курсу соціології управління студенти повинні знати:

- Поняття соціології управління.
- Зміст основних теорій і концепцій управління.
- Методологічні та методичні підходи соціологічного аналізу процесів управління.

На основі отриманих знань студент повинен уміти:

- використовувати методи соціології управління для аналізу проблем управління й управлінських ситуацій;
- обирати та застосовувати соціальні технології при реалізації управлінських рішень;
- застосовувати методи та методики соціології управління в інформаційно-аналітичному і технологічному забезпеченні діяльності органів влади.

СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАТЬ СТУДЕНТІВ ЗА РІЗНИМИ ФОРМАМИ КОНТРОЛЮ

1. Критерії оцінки усного поточного опитування студентів

Поточне оцінювання знань студентів проводиться на семінарських заняттях за 5-бальною шкалою за кожний вид завдання: відповідь на семінарі, підготовка та захист реферату тощо.

5 балів виставляється, якщо студент повністю розкрив питання, використав для підготовки матеріали лекції та додаткову інформацію з інших наукових джерел, надав розгорнуті відповіді на додаткові запитання. У відповіді студента простежується послідовність, обґрунтованість у викладенні матеріалу.

4 бали виставляється, якщо студент розкрив питання частково, не використовуючи для відповіді додаткову інформацію, дає невичерпні відповіді на додаткові запитання. У відповіді студента мають місце окремі незначні помилки і неточності.

2 – 3 бали виставляється, якщо студент розкрив питання в неповному обсязі, не відповів на додаткові запитання. У відповіді студента мають місце суттєві неточності, слабка аргументація, непослідовність.

2. Критерії оцінки модульної контрольної роботи

Модульна контрольна робота передбачає перевірку вивченого протягом семестру матеріалу і складається з трьох завдань. Максимальна кількість балів за виконання кожного завдання складає 5 балів.

3. Критерії оцінки знань на письмовому іспиті

Підсумковий контроль знань студентів з дисципліни проводиться у формі іспиту в обсязі навчального матеріалу, визначеного навчальною програмою. Результати іспиту оцінюються в діапазоні від 0 до 50 балів (включно). Кожен блок завдань оцінюється окремо балами: максимальна кількість балів за теоретичне завдання – 30 (по 15 балів за кожне питання);

максимальна кількість балів за тестові завдання – 20 (по 1 балу за кожну правильну відповідь).

Загальна підсумкова оцінка з дисципліни складається з суми балів за результатами поточного контролю знань та за виконання завдань, що виносяться на іспит.

3. Критерії оцінки за виконання курсової роботи

Виконання курсової роботи оцінюється за 100-бальною системою з подальшим переведенням традиційної шкали оцінювання за системою ECTS. Курсова робота оцінюється окремо балами за виконання (до 50 балів) та захист (до 50 балів).

Основними критеріями оцінки курсової роботи є:

- ступінь розробленості проблеми;
- міра самостійності роботи;
- використання наукових категорій і їх розгортання на усіх етапах дослідження, що пропонується;
- ступінь новизни;
- вміння поєднати теоретичний та емпіричний рівень аналізу;
- мова та стиль викладення;
- оформлення роботи;
- добре володіння матеріалом;
- аргументованість і точність відповідей на запитання.

Критерії оцінки підсумкового контролю знань студентів

М 1		М 2		Екзамен	Підсумкова оцінка
Макс. к-ть балів – 25		Макс. к-ть балів – 25		Макс. к-ть балів – 50	Макс. к-ть балів – 100
Поточна успішність		Модульна контроль на робота	Поточна успішність	Модульна контроль на робота	90-100=A
Макс. к-ть балів – 10		Макс. к-ть балів – 15	Макс. к-ть балів – 10	Макс. к-ть балів – 15	80-89=B
Форма роботи	Бали		Форма роботи	Бали	70-79=C
Підготовка реферату (1 реферат)	5		Підготовка реферату (1 реферат)	5	60-69=D
Усні виступи	2 - 5		Усні виступи	2 - 5	50-59=E
					1-49=FX

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Назви модулів і тем	Кількість годин							
	Денна форма				Заочна форма			
	Усього	у тому числі			Усього	у тому числі		
		л	п	ср		л	п	ср
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Соціологія управління як самостійна галузь наукового знання								
Тема 1. Соціологія управління як наука та навчальна дисципліна	11	2	2	7	11	0,5	0,5	10
Тема 2. Сутність, зміст та принципи соціального управління	13	3	3	7	13,5	1	0,5	12
Тема 3. Історичний аспект розвитку соціології управління як науки	14	3	3	8	11,5	1	0,5	10
Тема 4. Управлінськи й цикл, його структура	13	3	3	7	11	0,5	0,5	10
Тема 5. Соціальні інститути управління	13	3	3	7	11	0,5	0,5	10
Разом за модулем 1	64	14	14	36	58	3,5	2,5	52

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 2. Особливості управління в організаційних структурах								
Тема 6. Соціальна організація як об'єкт і суб'єкт управління	17	3	3	11	14	1	1	12
Тема 7. Проблеми ієрархії та влади в управлінні організаційними структурами	17	3	3	11	13	0,5	0,5	12
Тема 8. Інформаційне забезпечення управлінської діяльності	14	2	2	10	12,5	0,5		12
Тема 9. Управлінська культура	14	2	2	10	10,5	0,5		10
Разом за модулем 2	62	10	10	42	50	2,5	1,5	46
Усього годин	126	24	24	78	108	6	4	98

ЗМІСТ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ

Модуль 1. Соціологія управління як самостійна галузь наукового знання

Тема 1. Соціологія управління як наука та навчальна дисципліна

Соціальна природа управління. Зміст та специфіка соціального управління. Підходи до визначення предмету соціології управління Є. М. Бабосова, Ж. Т. Тощенко, В. В. Щербини, М. В. Удальцової, Т. П. Галкіної, А. І. Кравченка та інших дослідників. Об'єкт і предмет соціології управління. Основні задачі та функції соціології управління. Співвідношення соціального менеджменту і соціології управління. Інтегративний характер соціології управління по відношенню до інших галузевих соціологій. Актуальні проблеми сучасної соціології управління.

Тема 2. Сутність, зміст та принципи соціального управління

Суб'єкт та об'єкт соціального управління, цілі управління. Вимоги конкретності, реальності, контрольованості, яким повинні відповідати цілі. Сутність і роль цілепокладання в процесі управління. Управлінські відносини як предмет аналізу соціології управління. Принципи соціального управління як правила, основні положення й норми поведінки, якими керуються органи управління в соціальних умовах, що склалися в суспільстві. Закони управління, що виражають важливі внутрішні стійкі риси, особливості процесу управління: закон необхідної розмаїтості, закон спеціалізації управління, закон інтеграції управління, закон пріоритетності соціальних цілей, закон зростаючої суб'єктивності й інтелектуальності в управлінні. Методи соціального управління: соціальні (методи соціального нормування, соціального регулювання, морального стимулювання); соціально-психологічні, економічні, організаційно-адміністративні, наукові методи управління (моделювання соціальних процесів, прогнозування). Самоврядування як метод управління. Функції соціального управління.

Тема 3. Історичний аспект розвитку соціології управління як науки

Передумови виникнення соціології управління. Періодизація основних етапів розвитку управління як науки. Особливості донаукового етапу розвитку соціології управління. Класичний етап розвитку соціології управління. Вплив наукових здобутків О. Конта, Е. Дюркгейма, М. Вебера, К. Маркса на становлення і розвиток соціології управління. Основні характеристики сучасного етапу розвитку соціології управління: концепції, представники.

Класична школа управління: Ф. Тейлор, А. Файоль. Концепція людських відносин: Е. Мейо, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор. Сутність емпіричної школи управління, її представники: Л. Ньюмен, Е. Дейл, С. Девіс, П. Друкер, Г. Кунц, Р. Фелк, Г. Лівітт та ін. Системний та ситуативний підходи до управління. Внесок у розвиток управлінської думки представників структурно-функціонального аналізу Т. Парсонса і Р. Мертона.

Розвиток вітчизняної соціології управління: персоналії, основні ідеї. Радянський етап розвитку соціології управління. Проблематика досліджень соціології управління в сучасному українському суспільстві.

Тема 4. Управлінський цикл, його структура

Сутність управлінського рішення. Внутрішні та зовнішні обмеження, які необхідно враховувати при підготовці рішення. Особливості прийняття індивідуального та колегіального управлінського рішення. Переваги і недоліки групового та індивідуального ухвалення рішення. Фактори, які впливають на процес прийняття рішення (інформаційні, мотиваційні, характерологічні, технологічні). Принципи прийняття ефективних рішень. Здійснення соціального контролю й оцінка ефективності управління як завершальні стадії управлінського циклу. Способи здійснення соціального

контролю. Функції та різновиди соціального контролю. Критерії оцінки ефективності управління.

Тема 5. Соціальні інститути управління

Визначення соціального інституту як соціального феномену. Універсальні та специфічні функції соціальних інститутів. Критерії класифікації та різновиди соціальних інститутів. Держава як головний інститут управління. Основні функції сучасної держави. Специфіка діяльності інститутів державного та муніципального управління. Сфера діяльності інститутів менеджменту. Інститути управління соціальним захистом населення як специфічні інститути соціального управління.

Модуль 2. Особливості управління в організаційних структурах

Тема 6. Соціальна організація як об'єкт і суб'єкт управління

Характеристики організації як соціального феномену. Неформальні та формальні типи організацій. Види організацій (трудова, виробнича, соціальна). Ієрархічний та координаційний принцип управління. Форми управління в організації (пірамідальна організаційна структура управління, лінійна організаційна структура управління, матрична організаційна структура управління, організація конгломератного типу). Умови ефективного функціонування організації. Сутність вимог організації до індивідів, які входять до її складу, та вимог індивіда до організації. Визначення соціальної організації, її елементи.

Тема 7. Проблеми ієрархії та влади в управлінні організаційними структурами

Значення ієрархії та влади в процесах управління. Характеристики, через які розкривається сутність влади. Фактори, через які визначається сила влади. Система розподілу прав і відповідальності за рівнями ієрархії в

практиці управління організаціями. Форми влади: влада, заснована на примусі; влада, заснована на винагороді; експертна влада; еталонна влада; законна (легітимна) влада. Переваги та недоліки існуючих у суспільстві форм влади. Типи соціального управління (тоталітарний, авторитарний, ліберальний, демократичний). Стилi керівництва в організаційних структурах (авторитарний, демократичний, ліберальний). Переваги й недоліки різних типів соціального управління та різних стилів керівництва організацією.

Тема 8. Інформаційне забезпечення управлінської діяльності

Роль інформації в управлінні соціальними процесами. Поняття «соціальна інформація», «управлінська інформація», «соціально-управлінська інформація». Інформаційне забезпечення управлінської діяльності. Функції соціально-управлінської інформації. Класифікація соціально-управлінської інформації. Вимоги до якості соціальної управлінської інформації.

Тема 9. Управлінська культура

Роль культурного чинника у вирішенні сучасних проблем управління суспільством. Соціологічний погляд на культуру як ціннісно-нормативну систему, яка впорядковує і регулює життєдіяльність суспільства на всіх рівнях соціальної ієрархії. Загальнопоняттєвий підхід до аналізу управлінської культури, механізм її формування. Типи управлінської культури (адміністративно-командна; інформаційно-аналітична; соціально орієнтована). Внутрішньо-організаційний підхід до аналізу управлінської культури. Типологія організаційної культури Г. Хофштеда. Типологія організаційної культури Т. Е. Дейла. Типологія організаційної культури Р. Акоффа. Особистісний підхід до аналізу управлінської культури. Основні норми культури управління.

ЗМІСТ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

Модуль 1. Соціологія управління як самостійна галузь наукового знання

Тема 1. Соціологія управління як наука та навчальна дисципліна

Ключові поняття та терміни: соціальне управління, соціологія управління, соціологія менеджменту, управлінська взаємодія, соціальна сфера, суб'єкт та об'єкт управління, об'єкт та предмет соціології управління, функції управління, рівні управління, соціально-економічні системи, соціальні спільноти, управлінські відносини, суб'єкт-об'єктні відносини, цілепокладання.

План

1. Поняття та сутність управління. Управління в соціальних системах.
2. Об'єкт та предмет соціології управління. Розмаїття підходів до визначення предмету соціології управління.
3. Основні задачі, методи та функції соціології управління.
4. Спільне та відмінне між соціальним менеджментом та соціологією управління. Взаємозв'язок соціології управління з суміжними науковими дисциплінами.

Питання для самоконтролю знань

1. Розкрийте сутність управління. Назвіть об'єктивні та суб'єктивні фактори управління? В чому полягає специфіка управління в соціальних системах на відміну від управління технічними та біологічними системами. Як проявляється соціальне управління на різних рівнях управління в суспільстві (державний, муніципальний)?
2. Що є об'єктом та предметом соціології управління? Які підходи до визначення предмету соціології управління Ви можете назвати?
3. Назвіть основні задачі, методи та розкрийте функції соціології управління.

4. Як співвідносяться поняття управління та менеджмент, соціологія управління й соціальний менеджмент? З якими науками співпрацює соціологія управління?
5. Які актуальні проблеми постають перед соціологією управління в наш час? Визначте перспективні напрямки дослідження явищ і процесів, що знаходяться в площині соціології управління.

Теми рефератів, доповідей

1. Соціальна сутність управління: суспільна потреба в управлінні та соціальні наслідки.
2. Особливості менеджменту як напряму управлінської діяльності.
3. Актуальні проблеми соціології управління в сучасних умовах розвитку українського суспільства.

Методичні рекомендації

Поняття та сутність управління. Управління – це функція біологічних, соціальних, технічних, організаційних систем, яка забезпечує збереження їх структури, підтримує певний режим діяльності. В найзагальнішому вигляді управління постає як цілеспрямований, координований і свідомо організований процес, який сприяє досягненню максимального ефекту при мінімальних витратах ресурсів, зусиль та часу.

Управління в соціальних системах (соціальне управління) – це управління людей людьми. Воно охоплює вплив на діяльність людей, об'єднаних у групи, інші спільноти з їх різними інтересами. Це найбільш складна сфера управління. Вона є об'єктом дослідження соціальних наук. У процесі виробництва, розподілу та споживання матеріальних благ люди об'єднуються в різні організаційні форми, тобто соціально-економічні системи. Тому соціальне управління – властивість, яка притаманна суспільству. Воно впливає на суспільство з метою його впорядкування, збереження якісної специфіки, вдосконалення і розвитку, й обумовлене суспільним характером праці, а також необхідністю спілкування людей в процесі життєдіяльності.

В центрі уваги соціології управління знаходиться саме соціальне управління. *Соціальне управління* можна розглядати як взаємодію керуючих і керованих суб'єктів у зв'язку з виявленням актуальних проблем їх життєдіяльності в соціальній сфері, розробкою, прийняттям та реалізацією рішень, спрямованих на ефективне функціонування соціальних (демографічних, територіальних, професійних, виробничих, культурних тощо) спільнот. Специфіка соціального управління виявляється в тому, що воно пронизує всі рівні управління. Так, на рівні менеджменту соціальне управління виявляється в політиці підбору кадрів, їх навчанні, розміщенні, створенні й удосконаленні мотивації їхньої діяльності. На муніципальному рівні соціальне управління має два аспекти. З одного боку, це управління персоналом муніципальних органів, установ, підприємств, з іншого – це робота з формування необхідних і сприятливих умов для життєдіяльності різних соціальних спільнот у сферах освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури та дозвілля, забезпечення послугами і товарами. На рівні державного управління можна спостерігати аналогічну подвійність: 1) управління службовцями державних установ; 2) управління процесами надання населенню різних послуг, його соціального захисту, розвитку інфраструктури, оптимізації міграційних потоків тощо.

Об'єкт та предмет соціології управління. У соціологічній літературі немає однозначної думки щодо об'єкту та предмету соціології управління. Соціологія управління визначається Є. М. Бабосовим як спеціальна соціологічна теорія, що вивчає процеси управління в різних типах спільнот і суспільстві в цілому, різноманітну діяльність органів управління, систему підбору, розміщення й формування управлінських кадрів. До предметної області соціології управління він відносить дослідження й формування цілей управління, їхню відповідність очікуванням керованих.

Соціологія управління займається вивченням людей, їхніми взаєминами, зв'язками, їхньою свідомістю, поведінкою у процесі спільного виконання завдань (Ж. Т. Тощенко).

Відповідно до точки зору М. В. Удальцової, соціологія управління зводиться до вивчення процесів соціального управління на виробництві. Оскільки половина активного життя людини проходить у сфері праці, виробництва й узагалі економічної діяльності, особливої уваги заслуговують ті соціальні відносини, які формуються й функціонують у даному соціальному середовищі. Наука, що вивчає їх і встановлює основні критерії ефективності їхнього функціонування з погляду всіх суб'єктів соціальних відносин, називається соціологією й психологією управління.

Соціологія управління розуміється як частина загальної соціології, що розглядає процес становлення, функціонування і розвитку певної сфери життєдіяльності й культури узгоджено діючої спільноти людей; досліджує механізм соціальних змін і соціальних відносин, закономірності соціальних дій і поведінки в системах і процесах управління (Т. П. Галкіна). Включення в предмет соціології управління закономірностей соціальних дій і поведінки в системах і процесах управління в підсумку приводить до зведення соціології управління до соціології менеджменту.

Об'єктом соціології управління виступає соціальне управління, тобто управління в суспільстві, що представляє собою взаємодію керуючих і керованих суб'єктів, у процесі якого виробляються й реалізуються програми ефективного функціонування різних соціальних спільнот (Г. Є. Зборовський).

Отже, враховуючи різні підходи до визначення *об'єкту соціології управління*, можна сказати, що це різні типи соціальних спільнот, організації, соціальні інститути та суспільство в цілому, його окремі сфери, їх взаємодія у процесі функціонування та розвитку, вироблення та досягнення спільних цілей.

Предметом соціології управління виступають управлінські відносини, процеси їх інституціоналізації та соціальні механізми оптимізації управлінського впливу. При цьому до управлінських відносин відноситься весь комплекс взаємозв'язків між суб'єктами діяльності з приводу вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень. Управлінські

відносини мають ґрунтуватися на певних принципах, формах, методах, стилях управлінської діяльності. Оскільки управлінські відносини мають суб'єктно-об'єктний характер, вони можуть розглядатися, з одного боку, як умови взаємодії суб'єктів управлінського процесу, а з іншого – як результат цієї взаємодії. Іншими словами, суб'єктно-об'єктні відносини в процесі управління визначаються вивченням як інститутів управління, так і соціальних результатів управлінських рішень, які приймаються.

Таким чином, *соціологію управління* можна визначити як галузь системи соціологічного знання, що вивчає закономірності, способи, форми, методи цілеспрямованого впливу на соціальні відносини, явища й процеси, які відбуваються в суспільстві і його підсистемах з метою впорядкування, підтримки, збереження його оптимального функціонування й розвитку або зміни, перетворення в інший стан.

Основні задачі, методи та функції соціології управління.

Визначивши особливості соціології управління як спеціальної соціологічної теорії, а також її об'єкт і предмет, можна сформулювати її *основні задачі*:

1. Вивчення реальних фактів соціальних характеристик, що постійно розвиваються, управлінської життєдіяльності.

2. Виділення з великої кількості реальних фактів управлінської діяльності найбільш важливих, типових й на цій основі виявляти тенденції розвитку процесів управління, їхньої зміни залежно від соціально-економічних, політичних, соціокультурних умов життєдіяльності людей, що змінюються.

3. Побудова найбільш виражених напрямків і сценаріїв розвитку управлінської діяльності в майбутньому.

4. Формулювання науково обґрунтованих рекомендацій щодо удосконалювання системи управління, підвищення ефективності управлінської діяльності.

Виділення основних задач соціології управління дозволяє визначити її

основні функції, які безпосередньо пов'язані з її завданнями й впливають з них:

1) пізнавальна – дослідження і розкриття існуючих проблем, а також шляхів їх вирішення;

2) оціночна – оцінка відповідності / невідповідності існуючої в даному суспільстві, організації системи управління основним тенденціям цього суспільства, соціальним очікуванням, потребам і інтересам більшості населення;

3) прогностична – виявлення найбільш імовірних і бажаних змін в управлінській діяльності в межах найближчого або більш віддаленого майбутнього, тобто на визначення можливих траєкторій розвитку управління, на його прогнозування;

4) освітня (навчальна) – на основі визначення й оцінки значущості тих або інших управлінських концепцій, тенденцій їхнього розвитку й удосконалювання, прогнозування їхнього розвитку в майбутньому – поширювати знання про управління, тобто про основні його завдання, функції, механізми реалізації.

Методи соціології управління:

1. Організаційно-адміністративні: засновані на прямих директивних вказівках, базуються на владі, дисципліні й відповідальності. Ці методи відрізняються від інших чіткою адресністю директив, обов'язковістю виконання розпоряджень і вказівок, їхнє невиконання розглядається як пряме порушення виконавчої дисципліни й спричиняє певні стягнення (система законодавчих актів країни, система нормативних документів управлінських структур; система планів, програм, завдань, які розробляються в організації, фірмі; система оперативного управління (заохочення, санкції, передача повноважень)).

2. Економічні: базуються на дії економічних механізмів мотивації (податкова система країни; кредитно-фінансовий механізм; система заробітної плати; система відповідальності за якість роботи; система

стимулювання інноваційної діяльності).

3. Соціально-психологічні: сукупність специфічних способів впливу на особистість, соціальну групу або спільноту; на відносини й взаємодію між ними з метою підвищення ефективності діяльності керованого об'єкта: (методи соціального нормування, соціального регулювання, методи морального стимулювання).

4. Самоврядування як різновид саморегулювання соціальної системи. Виявляється як процес перетворення людини, трудового колективу з об'єкта управлінської діяльності на її суб'єкт. Самоврядування виступає як колективне управління, як участь усіх членів організації, усього населення в роботі відповідного органу управління, як включення виконавців у процеси вироблення загальних рішень. Формами самоврядування виступають загальні збори (конференція) колективу, акціонерів даного підприємства, які можуть приймати управлінські рішення. Методи самоврядування: обговорення, голосування, вибори.

5. Наукові методи – дозволяють одержати достовірну інформацію про об'єкт управління, дають можливість прогнозувати його майбутній стан, вказують засоби впливу, що забезпечують бажану його зміну: (моделювання, прогнозування, експертні оцінки).

Соціальний менеджмент і соціологія управління. У науковій літературі прийнято розрізняти поняття «менеджмент», «соціальний менеджмент» і «соціологія управління». Менеджмент у широкому розумінні визначається як управлінський вплив суб'єкта (менеджера) на функціонування й розвиток конкретних організаційних структур в основному комерційного характеру з метою досягнення цілей організації, успіху її діяльності.

Соціологія управління й менеджмент являють собою два різних рівня управлінської діяльності, вони відрізняються суб'єктом, об'єктом і предметом аналізу. Соціологія управління на відміну від менеджменту виконує теоретико-методологічні функції, оскільки вона розкриває найширші,

фундаментальні закони й закономірності функціонування сфери управлінської взаємодії, принципи, форми, методи управлінської діяльності, виявляє соціальну сутність останньої; механізми управління суспільством як складною соціальною системою.

Соціальний менеджмент, спираючись на фундаментальні знання соціології управління, загальні принципи технологізації соціального простору, методи різних наук, переслідує прагматичні цілі – одержати найбільший соціальний ефект на даному відрізку соціального простору при найменших управлінських витратах. Чим вище кінцевий результат, тим менше втрати управління, тим вище ефективність соціального менеджменту.

За соціальним менеджментом, перш за все, закріплюється розробка програм діяльності суб'єкта управління, в результаті реалізації яких і буде досягнутий найбільший ефект при найменших управлінських витратах. Внаслідок цього навряд чи має сенс включати соціальний менеджмент у соціологію управління. Спираючись на соціологію управління, так само як і на інші галузі соціального знання, він все-таки має свою предметну область, що перетинається із предметною областю соціології управління, але не зводиться до неї.

Виходячи з розуміння предмета соціології управління як управлінських відносин, тобто діяльності суб'єктів управління щодо розробки рішень, спрямованих на реалізацію основних напрямків соціальної політики й організацію діяльності керованих суб'єктів з метою здійснення ухвалених рішень, соціологію управління можна назвати соціологією соціальної сфери. Значення соціології управління полягає в тому, що вона виявляє проблеми, наявні в цій сфері, необхідність розробки програм, спрямованих на їхнє рішення, створює певний образ, модель оптимальних умов життєдіяльності спільнот у соціальній сфері й оптимальних співвідношеннях між цими спільнотами.

Соціологія управління вносить значний вклад у створення управлінського проекту (проекту управлінської діяльності). Розробку тієї

частини управлінського проекту, що містить у собі цільові образи, оцінки ситуацій, прогнозування їх зміни, і здійснює соціологія управління. Що стосується інших складових управлінського проекту – системи управлінських рішень, норм, які забезпечують упорядкованість, діяльності керованих суб'єктів і суб'єктів управління, – їх характеристика й розробка відносяться до предмету соціального менеджменту.

Зв'язок соціології управління з іншими науками. Соціологія управління виділяється в рамках соціологічної науки як одна з галузевих соціологій, які також важливі для розробки управлінських проектів. Різні галузеві соціології досліджують або якусь окрему область більш широкої соціальної сфери (соціологія соціальної сфери, соціологія освіти, соціологія релігії, соціологія дозвілля), або соціальні групи (соціологія молоді, соціологія сім'ї), або соціально-територіальні об'єднання (соціологія міста, соціологія села).

З огляду на те, що процес управління присутній в усіх «зрізах» соціальної сфери суспільства, соціологія управління має інтегративний характер. Звичайно, вона не так глибоко проникає в проблеми освіти й релігії, як це роблять соціологія освіти й соціологія релігії, але вона розглядає проблеми взаємодії груп і установ, що функціонують у цих сферах, формує моделі їхніх оптимальних взаємодій, в основі яких лежать права людини й відповідні нормативно-правові акти. Якщо в поле зору різних галузевих соціологій потрапляє те або інше право (на освіту, свободу совісті й віросповідання, охорону здоров'я), то соціологія управління досліджує можливості створення в сучасному суспільстві умов для реалізації прав людини в їхньому комплексі.

За своєю проблематикою соціологія управління тісно пов'язана з такими спеціальними й галузевими соціологічними науками, як соціологія організацій, соціологія праці, конфлікту, комунікацій, економіки, політики, соціальне прогнозування й проектування тощо. Соціологія управління узагальнює теоретичну й практичну базу цих наук.

Основна література

1. Бабосов Е. М. Социология управления: Уч. пособие [Текст] / Е. М. Бабосов. – Минск, 2004. – 287 с.
2. Зборовский Г. Е., Костина Н. Б. Социология управления: Уч. пособие [Текст] / Г. Е. Зборовский, Н. Б. Костина. – М., 2004. – 270 с.
3. Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления: фундаментальный курс: Уч. пособие [Текст] / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – М., 2008. – 983 с.
4. Попов С. Г. Социальный менеджмент [Текст] / С. Г. Попов. – М., 2000. – 380 с.
5. Ромашов О. В., Ромашова Л. О. Социология и психология управления: Уч. пособие [Текст] / О. В. Ромашов, Л. О. Ромашова. – М., 2002. – 512 с.
6. Удальцова М. В. Социология управления: Учебник [Текст] / М. В. Удальцова. – М., 2002. – 142 с.
7. Шевелев В. Н. Социология управления: Уч. пособие [Текст] / В. Н. Шевелев. – Ростов/Дону, 2004. – 347 с.

Додаткова література

1. Актуальные проблемы социологии управления: материалы круглого стола [Текст] // Социс. – 1998. – № 2. – с. 98 – 107.
2. Андреев С. С. Теория социального управления. Объективная необходимость и сущность социального управления [Текст] / С. С. Андреев // Соціально-гуманітарні знання. – 2000. – № 6.- С. 91 – 109.
3. Андреев С. С. Теория социального управления. Субъект и объект социального управления [Текст] / С. С. Андреев // Соціально-гуманітарні знання. – 2001. – № 1. – с. 80 – 96.
4. Горин Д. Г. Социокультурные аспекты теории управления [Текст] / Д. Г. Горин // Образование и общество. – 2001. – № 1(7). – С. 12 – 16.
5. Зинченко Г. П. Социология для менеджеров [Текст] / Г. П. Зинченко. – Ростов н/Д, 2001. – 350 с.

6. Щербина В. В. Особенности менеджмента как направления управленческой деятельности [Текст] / В. В. Щербина // Социс. – 2001. – № 10. – С. 48 – 58.

Тема 2. Сутність, зміст та принципи соціального управління

Ключові поняття та терміни: соціальне управління, суб'єкт соціального управління, об'єкт соціального управління, цілі управління, управлінська діяльність, цілепокладання, управлінські відносини, принципи соціального управління, закони управління, методи управління, самоврядування, функції соціального управління.

План

1. Суб'єкт, об'єкт та цілі соціального управління. Сутність цілепокладання в процесі управління.
2. Поняття управлінських відносин.
3. Принципи та закони соціального управління.
4. Методи соціального управління. Самоврядування як метод управління.
5. Функції соціального управління.

Питання для самоконтролю

1. Розкрити роль і значення цілепокладання в процесі управління. Яким вимогам повинні відповідати цілі соціального управління?
2. Що являють собою управлінські відносини? Розкрити їх внутрішню структуру.
3. Розкрити зміст принципів і законів соціального управління.
4. Схарактеризувати основні методи соціального управління.
5. Розкрити сутність самоврядування як одного з методів управління.
6. З'ясувати роль наукових методів управління в соціології управління.
7. Через які функції розкривається сутність соціального управління?

Теми рефератів, доповідей

1. Цілепокладання як основний елемент управління.
2. Соціальне прогнозування в управлінні: сутність, функції.

3. Принципи соціального управління: сучасні тенденції.
4. Форми та методи самоуправління в організаційних структурах.

Методичні рекомендації

Суб'єкт, об'єкт та цілі соціального управління. Сутність цілепокладання в процесі управління.

Необхідність соціального управління обумовлена насамперед фактом поділу праці в групах людей, великих колективах, у масштабі держави, а також необхідністю його кооперації. Отже, як спільна праця людей становить основу всякого людського суспільства, так і управління є необхідним елементом загальної праці, існування й розвитку суспільства.

Суб'єктом соціального управління виступають організаційно оформлені спільноти людей (у т.ч. на персоніфікованому рівні) – держава, громадянське суспільство й інші соціальні інститути, менеджери різного рівня, яким делеговані управлінські функції і які реалізують управлінську діяльність.

Об'єктом соціального управління виступають різні соціальні системи (соціальні групи, спільноти, організації, об'єднання, підприємство, галузь, регіон, країна, суспільство в цілому), на які спрямовані всі види управлінського впливу з метою її вдосконалення, підвищення якості функцій і завдань, успішного досягнення запланованої мети.

Мета управління – бажаний, можливий і необхідний стан системи, якого необхідно досягти. Визначення цілей управління – головний і початковий етап управління. Цілі повинні відповідати вимогам конкретності, реальності, контрольованості.

Основним елементом управління є цілепокладання. *Цілепокладання* – це процес обґрунтування й формування цілей розвитку керованого об'єкта на основі аналізу суспільних потреб у продукції, послугах, якості соціальних зв'язків, виходячи з реальних можливостей їх найбільш повного задоволення. Цілепокладання – складний процес, що включає не тільки утворення цілей, але і їхню перевірку, коректування, узгодження, прогнозування. Завершальна

ланка цілепокладання – програмування діяльності щодо досягнення сформульованих цілей.

Цілепокладання охоплює й визначає всі стадії управлінської роботи: інформаційну, організаційну, регулюючу, координуючу, контрольну. Ця функція визначає зміст усіх інших, є їхнім об'єднуючим стрижнем і реалізується в усіх сферах соціального управління. Цілепокладання лежить в основі головного принципу управління – системного підходу.

Поняття управлінських відносин. У процесі управлінської діяльності суб'єкти управління, органи управління, керівники й кожна людина вступають в *управлінські відносини*, які можна поділити на дві частини: 1) пов'язані із цілепокладанням, аналізом інформації, постановкою завдань; 2) пов'язані з організацією їхнього досягнення.

Управлінські відносини виступають предметом аналізу соціології управління. Вони відрізняються винятковою складністю, являючи собою єдність об'єктивного і суб'єктивного, і реалізуються в діяльності суб'єктів управління. Вони визначаються особливостями соціально-економічної системи.

Управлінські відносини – необхідний елемент механізму управління, мають свою внутрішню структуру, у якій виділяють відносини централізму й самостійності, субординації й координації, відповідальності, змагання та ін. Вони поділяються на вертикальні й горизонтальні, формальні й неформальні.

Принципи та закони соціального управління. Сучасне управління керується декількома основними принципами. Під *принципами соціального управління* слід розуміти правила, основні положення й норми поведінки, якими керуються органи управління в соціальних умовах, що склалися в суспільстві. Вони визначають вимоги до системи, структури, процесу й механізму соціального управління. До основних принципів соціального управління відносять такі: єдиноначальності в прийнятті рішень і колегіальності при їхньому обговоренні; єдності впливу всіх методів управління для підтримки цілісності соціальної системи; сполучення

галузевого й територіального управління; пріоритетності в досягненні стратегічних цілей; науковості соціального управління; прогнозування соціального управління; мотивації (стимулювання) праці тощо.

Крім принципів управління, виділяють також *закони управління* – загальні, істотні й необхідні зв'язки, які досліджуються наукою управління. Закони управління виражають важливі внутрішні стійкі риси, особливості процесу управління. Вони мають об'єктивний характер і не залежать від волі людей, навпаки, визначають їхню волю, свідомість і наміри. Усвідомлене використання законів дозволяє приводити діяльність людей у відповідність із об'єктивними вимогами життя. До законів управління належать: 1) *закон необхідної розмаїтості* (керуюча підсистема повинна мати достатню розмаїтість керуючих впливів і пропускну здатність для переробки інформації й видачі управлінських рішень, для того щоб успішно впоратися з розмаїтістю системи та забезпечити її функціонування й розвиток відповідно до заданої програми); 2) *закон спеціалізації управління* (управління сучасними соціальними процесами веде до розчленовування його функцій, до специфічного їхнього прояву в конкретних умовах, на різних рівнях управління, різних напрямках); 3) *закон інтеграції управління* (об'єднання в управлінні різних спеціалізованих дій на різних рівнях і напрямках управління в єдиний управлінський процес у рамках єдиного соціального організму — системи); 4) *закон економії часу* (досягнення поставленої мети з урахуванням найменших тимчасових витрат: матеріальних, людських і фінансових ресурсів); 5) *закон пріоритетності соціальних цілей*, які визначають при ціле покладанні; 6) *закон зростаючої суб'єктивності й інтелектуальності в управлінні*.

Методи соціального управління. Реалізація розглянутих законів і принципів управління здійснюється при застосуванні різних методів управління.

Метод управління — це сукупність прийомів і способів впливу на керований об'єкт для досягнення поставлених цілей. Через методи управління реалізується основний зміст управлінської діяльності.

Можна виділити наступні методи соціального управління:

- *соціальні й соціально-психологічні*, які застосовуються з метою підвищення соціальної активності людей;
- *економічні*, обумовлені економічними стимулами;
- *організаційно-адміністративні*, засновані на прямих директивних вказівках;
- *самоврядування* як різновид саморегулювання соціальної системи.
- *наукові методи управління* (моделювання, прогнозування, експертні оцінки).

Соціальні методи управління пов'язані зі способами досягнення соціальних цілей суспільства не тільки економічними, організаційно-адміністративними способами мотивації людської поведінки, але й безпосередньо: через постановку соціальних цілей, підвищення якості життя, зміцнення соціальних організацій, підвищення соціальної зрілості суспільства, його окремих структур, керівників, у першу чергу. Соціальні методи включають широкий спектр методів соціального нормування, соціального регулювання, морального стимулювання й ін.

Соціально-психологічні методи управління спрямовані на регулювання відносин між людьми шляхом оптимального підбору й розміщення персоналу. До них належать методи комплектування малих груп, гуманізації праці, професійного відбору й навчання й ін. Методи комплектування малих груп дозволяють визначити оптимальні кількісні і якісні відносини між працівниками з урахуванням психологічної сумісності.

Під *економічними методами* в сучасному значенні розуміється економічний розрахунок, заснований на свідомому використанні всієї системи економічних законів і категорій ринкової економіки. Серед різноманіття економічних методів управління можна виділити, наприклад,

методи економічного стимулювання. Економічне стимулювання являє собою метод управління, що спирається на економічні інтереси працівників. Його основу становить формування доходів підприємств і організацій, а також кожного працівника залежно від особистого внеску.

Організаційно-адміністративні методи базуються на владі, дисципліні й відповідальності. Основною формою реалізації й застосування організаційно-адміністративних методів управління є розпорядництво й оперативне втручання в процес управління з метою координації зусиль його учасників для виконання поставлених перед ними завдань.

Самоврядування виявляється як процес перетворення людини, трудового колективу з об'єкта управлінської діяльності на її суб'єкт. Це особливий варіант організації управління, коли кожний з суб'єктів сам вирішує питання в межах відведених повноважень, розподілу ресурсів, трудових функцій і спільного заробітку. При цьому самоврядування розглядається не як антипод управління, а як реальний засіб залучення до управлінської діяльності не тільки великої кількості працівників, але й усіх рівнів управління.

Наукові методи управління дозволяють одержати достовірну інформацію про обсяг аналізу досліджуваних процесів, забезпечують надійну перевірку знань, дають можливість прогнозувати майбутній стан об'єкта, вказують на засоби впливу, що забезпечують бажану зміну. Вони можуть раціоналізувати процес прийняття рішень у соціальній сфері. Серед наукових методів управління слід зазначити наступні: *моделювання соціальних процесів, соціальне прогнозування, метод експертних оцінок.*

Функції соціального управління. Виділяють такі основні *функції соціального управління:*

- *Цілепокладання й ціледосягнення:* реалізується за допомогою висування 1) цілей-орієнтацій, що виражають спільні інтереси людей, груп і підрозділів, які входять до складу керованої організації; 2) цілей-завдань – планів, приписань, доручень, що задаються керованій системі її керуючою

підсистемою; 3) цілей-систем, що забезпечують стабільність, цілісність, стійкість керованої системи.

- *Адміністративна*: відображає діяльність управлінської структури на основі законодавства в області праці й нормативних актів, що регулюють кадрову сферу й складні трудові відносини.
- *Інформаційно-аналітична*: забезпечує інформаційне забезпечення управлінської структури, підлеглих їй структурних підрозділів і окремих індивідів, включених до складу даної організації.
- *Соціальна*: забезпечує соціальну підтримку й захист працівників, створення умов для їхньої ефективної праці, визначенні рівня заробітної плати, соціальних пільг і т.п.
- *Прогнозування*: визначення можливих змін у навколишньому середовищі й відповідної цьому трансформації завдань і дій даної організації, а також внутрішніх змін у самій організації.
- *Контроль і корекція*: спрямована на недопущення зривів і невиконання доручених завдань, на підвищення ефективності і якості роботи всіх підрозділів і ланок даного об'єкта управління.

Основна література

1. Андреев С. С. Теория социального управления. Субъект и объект социального управления [Текст] / С. С. Андреев // Соціально-гуманітарні знання. – 2001. – № 1.- С. 80 – 96.
2. Бабосов Е. М. Социология управления: Уч. пособие [Текст] / Е. М. Бабосов. – Минск, 2004. – 287 с.
3. Слепенков Н. М., Аверин Ю. П. Основы теории социального управления. [Текст] / Н. М. Слепенков, Ю. П. Аверин . – М.: Высшая школа, 1990. – 230 с.
4. Социальное управление: теория и методология [Текст]: Уч. пособие в 2-х ч. – М., 2003. – 200 с.

Додаткова література

1. Андреев С. С. Теория социального управления. Объективная необходимость и сущность социального управления [Текст] / С. С. Андреев // Соціально-гуманітарні знання. – 2000. – № 6. – С. 91 – 109.
2. Гаврилов Н. И. Управление как социальный феномен [Текст] / Н. И. Гаврилов // Сб. научн. трудов Дон. гос. акад. упр. – Донецк, 2002. – Т.3, Вып. 2. – С. 31 – 47.
3. Достаточно общая теория управления [Текст]. – Новосибирск, 2000. – 267 с.
4. Пищулин Н. П. Социальное управление: теория и практика: Уч. пособие в 2-х т. [Текст] / Н. П. Пищулин. – М., 2003.
5. Сергейчук А. В. Социология управления: Учебник [Текст] / А. В. Сергейчук. – СПб., 2002. – 240 с.
6. Туленков М. В. Управлінські відносини в системі організаційної взаємодії в соціальному управлінні [Текст] / М. В. Туленков // Український соціум. – 2008. – № 1. – С. 58 – 71.
7. Удальцова М. В. Социология управления: Учебник [Текст] / М. В. Удальцова. – М., 2002. – 142 с.
8. Шевелев В. Н. Социология управления: Уч. пособие [Текст] / В. Н. Шевелев. – Ростов/Дону, 2004. – 347 с.
9. Яценко А. М. Організаційно-культурні ресурси і механізми соціального управління (соціологічний аналіз): Монографія [Текст] / А. М. Яценко. – Одеса, 2003. – 205 с.

Тема 3. Історичний аспект розвитку соціології управління як науки

Ключові поняття та терміни: механічна солідарність, органічна солідарність, колективна свідомість, типи панування, легітимне панування, традиційний тип панування, харизматичний тип панування, бюрократія, класична школа управління, школа людських відносин, емпірична школа, людські ресурси, теорія мотивації потреб особистості, системний підхід до управління, ситуаційний підхід до управління, радянський етап розвитку

соціології управління, тектологія, соціальна інженерія, сучасний етап розвитку соціології управління в Україні.

План

1. Передумови виникнення соціології управління. Періодизація основних етапів розвитку управління як науки. Особливості донаукового етапу розвитку соціології управління.
2. Класичний етап розвитку соціології управління. Вплив наукових здобутків О. Конта, Е. Дюркгейма, М. Вебера, К. Маркса на становлення і розвиток соціології управління.
3. Класична школа управління: Ф. Тейлор, А. Файоль.
4. Концепція людських відносин: Е. Мейо, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор.
5. Основні характеристики сучасного етапу розвитку соціології управління: емпірична школа управління, системний та ситуаційний підходи до управління.
6. Розвиток вітчизняної соціології управління: представники та основні ідеї, проблематика досліджень.

Питання для самоконтролю

1. Які етапи виділяють у становленні та розвитку соціології управління. Дайте характеристику донаукового етапу.
2. Як вплинули ідеї О. Конта, Е. Дюркгейма, М. Вебера, К. Маркса на становлення та розвиток соціології управління?
3. У чому полягає внесок Ф. Тейлора в розвиток науки про управління?
4. В чому сутність «адміністративної школи управління» А. Файоля?
5. Який вплив мала концепція людських відносин Е. Мейо на становлення управління як науки?
6. Яку роль у розвитку наукового управління відіграли мотиваційні теорії А. Маслоу, Ф. Герцберга і Д. Макгрегора?
7. В чому полягають основні принципи емпіричної школи управління?

8. Яких вимог необхідно дотримуватися у застосуванні системного і ситуаційного підходів до управління?
9. Як вплинули ідеї Т. Парсонса та Р. Мертона на становлення системного підходу до управління?
10. Дослідження яких проблем соціології управління було пріоритетним в радянські часи? Чим це було обумовлено?
11. Які дослідницькі орієнтації домінують у сучасній соціології управління?

Теми рефератів, доповідей

1. Класична школа управління: концепція М. Фолетт.
2. Теорія стилів керівництва та концепція довготривалої ефективності організації Р. Лайкерта.
3. Теорія комплексного підходу до управління Г. Лівітта.
4. Системний підхід до організації управління Г. Саймона.
5. А. Етционі та його внесок в розвиток соціології управління.
6. Політична економія М. Туган-Барановського: основні ідеї.
7. Проблематика досліджень соціології управління в сучасному українському суспільстві.

Методичні рекомендації

Періодизація основних етапів розвитку управління як науки.

У розвитку соціології управління можна виділити декілька історичних періодів: донауковий, класичний і сучасний.

1. Донауковий етап. Найбільш тривалим був перший період розвитку управління (починаючи з 9 – 7 тис. до н. е. приблизно до XVIII ст.) Перш ніж виокремитися в самостійну область знань, людство тисячоліттями накопичувало досвід управління. Перші, найбільш прості, форми впорядкування й організації спільної праці існували на стадії первіснообщинного ладу. В цей час управління здійснювалось спільно, всіма членами роду, племені або спільнот. Старійшини й вожді родів і племен уособлювали керівне начало всіх видів діяльності того періоду.

2. Класичний етап. На цьому етапі формуються нові напрямки, школи, течії, створюється і вдосконалюється науковий апарат управління (XIX – початок XX ст.). Виникнення фабрики як первинного типу виробництва і необхідність забезпечення роботою великих груп людей означали, що індивідуальні власники більше не могли спостерігати за діяльністю всіх робітників. Для цих цілей навчали кращих робітників – навчали для того, щоб вони могли представляти інтереси власника на робочих місцях. Це і були перші менеджери, управлінці. В цей період управління розглядається як практична діяльність, яка має ґрунтуватися на наукових принципах і методах. З'являються науково обґрунтовані підходи до організації управлінської діяльності (школа наукового управління, адміністративна школа управління, школа людських відносин тощо).

3. Сучасний етап. У міру розвитку виробництва й наукових досліджень в області соціології управління, соціології організацій, соціальної психології з'являються різні підходи до оцінки управління як специфічної людської діяльності. Деякі теорії, незважаючи на неоднозначність трактувань, здійснили свій внесок в основні положення науки управління. Найбільшу популярність і наукову розробку одержали системний та ситуаційний підходи до управління.

Класичний етап розвитку соціології управління.

Класичний період розвитку соціології (XIX – початок XX ст.) має свої відмінні риси й характеризується помітним внеском у становленні управління як науки завдяки роботам О. Конта, Е. Дюркгейма, К.Маркса, М. Вебера та іншим.

Безсумнівною заслугою *О. Конта* є формулювання закону трьох стадій інтелектуальної еволюції людства: теологічної (божественної), метафізичної (філософської) і позитивної (наукової). Саме на стадії позитивного мислення пріоритет у суспільстві віддається науці й техніці або науковій організації праці й виникає така наука, як соціологія, що покликана реформувати суспільство за допомогою синтезу всіх наук із найвищим рівнем складності, а

соціолог виступає як проповідник нового позитивного мислення і є інженером щодо реформ у суспільстві. Отже, на думку О. Конта, процес управління можна здійснити тільки на позитивній стадії.

Е. Дюркгейм у своїй роботі «Про поділ суспільної праці» викладає концепцію солідарності, розглядаючи солідарність як вищу універсальну моральну цінність, що сприяє створенню гармонії і єдності в суспільстві. *Е. Дюркгейм* виділяє два типи солідарності. Механічна солідарність переважає в менш розвинених державах, заснована на подібності й схожості індивідів і є примітивно-примусовою, що характеризується нерозвиненістю характерних рис. Головною ознакою виступає загальна колективна свідомість. Органічна солідарність, або соціально-добровільна, виникає в більш розвинених суспільствах і заснована на поділі праці, у якому розчиняється єдина колективна свідомість, оскільки кожний індивід виконує свою професійну функцію, і колективна свідомість диференціюється, набуває нових форм і змінюються за змістом. Необхідно визначити, як відбулося об'єднання людей – примусово чи добровільно, і відповідно використовувати різні стилі й методи управлінського впливу.

К. Маркс розглядав соціальне управління як особливий вид діяльності людей, поза якою регулювання соціальних процесів і досягнення соціальних цілей стає неможливим. Звідси виходить: соціальне управління вимагає спеціальної групи працівників – керуючих, які існують внаслідок об'єктивної необхідності виконання відповідної (управлінської) праці.

М. Вебер здійснив значний внесок у виникнення і розвиток соціології управління та соціології влади і зробив це насамперед завдяки розробці вчення про зміст і типи панування. Соціологічною концепцією *М. Вебера* завершується етап класичної соціології в цілому, у тому числі й пов'язаною із проблематикою управління. У класичній соціології вперше був сформований соціологічний підхід до управління, що означав (у широкому значенні слова) розуміння управління як невід'ємного компонента суспільства, включеного в

нього як найважливіший елемент і тісно пов'язаного з усіма іншими структурами соціального життя суспільства.

Особливість соціологічного підходу до управління на етапі класичної соціології полягала в тому, що аж до М. Вебера воно розглядалося в першу чергу як елемент політичної системи. М. Вебер уперше звернув особливу увагу на управління як елемент економічної системи й на його необхідність для організацій і підприємств. Тим самим німецький соціолог підготував ґрунт для переходу до нового етапу розвитку соціологічних ідей в області управління, який можна розглядати як етап конституювання одночасно двох особливих галузей соціологічної науки — соціології управління й соціології менеджменту. Положення, де йшла мова про проблеми влади та управління соціальними й політичними процесами в суспільстві, стали базовими для соціології управління, ті ж, де розглядалися проблеми управління виробництвом, підприємствами й організаціями, послужили основою для створення соціології менеджменту.

Класична школа управління. *Класична школа управління (школа наукового управління)*, представниками якої є Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Фолетт та ін. Завдяки розробці концепції наукового управління воно було визнано самостійною сферою наукових досліджень. У своїх роботах «Управління фабрикою» (1903) і «Принципи наукового менеджменту» (1911) Ф. Тейлор розробив методологічні основи нормування праці, стандартизував робочі операції, впровадив у практику наукові підходи підбору, розміщення й стимулювання праці робітників.

Різновидом класичної школи управління є *адміністративна школа*. Вона займалася вивченням питань ролі й функцій управління. Вважалося, що, якщо визначити суть роботи керуючого, легко можна виявити найбільш ефективні методи керівництва.

Одним із піонерів розробки цієї ідеї був *А. Файоль* (1841—1925). Він розділив весь процес управління на п'ять основних функцій, які ми дотепер

використовуємо в управлінні організацією: це планування, організація, підбір і розміщення кадрів, керівництво (мотивація) і контроль.

На базі вчення А. Файоля в 20-ті роки ХХ ст. було сформульоване поняття організаційної структури фірми, елементи якої представляють систему взаємозв'язків, серію безперервних взаємозалежних дій – функцій управління. Розроблені А. Файолем принципи управління варто визнати самостійним результатом науки управління, «адміністрування».

Суть розроблених ним принципів управління зводиться до наступного: поділ праці; авторитет і відповідальність влади; дисципліна; єдність керівництва; єдність розпорядництва; підпорядкування приватного інтересу загальному; винагорода за працю; баланс між централізацією й децентралізацією; координація керівників одного рівня; порядок; справедливість; доброта й порядність; стійкість персоналу; ініціатива.

Класична школа – один з перших каменів у фундаменті світової управлінської науки. Однак це не єдина течія у розвитку управлінської думки.

Концепція людських відносин. Певний прорив в області управління, що ознаменувався появою *школи людських відносин (поведінкової школи)*, був зроблений на рубежі 30-х років ХХ ст. У її основу покладені досягнення психології й соціології (як наук про людську поведінку). Тому в рамках цього напрямку в процесі управління пропонувалося зосереджувати основну увагу на працівникові, а не на його завданні.

Засновником школи людських відносин прийнято вважати *Е. Мейо*. Він виявив, що група робітників – це соціальна система, у якій є власні системи контролю. Певним чином впливаючи на таку систему, можна поліпшити результати праці. Концепція людських відносин стала протиположною всієї концепції наукового управління. Це пов'язано з тим, що акцент робився на турботі про людей, а в русі наукового управління – на турботі про виробництво. Ідея полягає в тому, що простий прояв позитивної уваги до людей робить дуже великий вплив на продуктивність праці. Тобто мова йде

про підвищення ефективності організації за рахунок підвищення ефективності її людських ресурсів.

Характерні риси теорії «людських відносин»:

- з'єднання формальної й неформальної структур влади;
- вузька спеціалізація;
- широка участь пересічних робітників в управлінні;
- впровадження нових форм організації праці, які підвищують мотивацію й задоволеність роботою;
- перебільшення ролі малої групи й солідарності.

Прихильники даного підходу, незважаючи на розходження між ними, були єдині в одному: тверда ієрархія підпорядкованості, формалізація організаційних процесів несумісні із природою людини. Звідси – пошук нових організаційних структур, нових форм праці й нових методів мотивації працівника. Найбільш активний пошук в цьому напрямку здійснили А. Маслоу (ієрархічна теорія потреб), Д. Макгрегор (теорія стилів управління), Ф. Герцберг (двофакторна теорія мотивації), Р. Лайкерт (теорія стилів лідерства).

Основні характеристики сучасного етапу розвитку соціології управління. *Емпірична школа управління* – раціоналістичний, прагматично налаштований, міждисциплінарний напрямок, орієнтований на поліпшення функціонування організації. Найбільш яскравими представниками емпіричної школи вважаються Л. Ньюмен, Е. Дейл, С. Девіс, П. Друкер, Г. Кунц, Р. Фелк, Г. Лівітт та ін. Поява такої школи – наслідок застосування математики й комп'ютерів в управлінні. Її представники розглядають управління як логічний процес, що може бути виражений математично. В 60-ті рр. ХХ ст. починається широка розробка концепцій управління, що спираються на використання математичного апарату, за допомогою якого досягається інтеграція математичного аналізу й суб'єктивних рішень керівників.

Дослідження управління як процесу призвело до широкого поширення *системних методів аналізу*. Так званий *системний підхід (школа соціальних систем)* в управлінні був пов'язаний із застосуванням загальної теорії систем для вирішення управлінських завдань. Він передбачає, що керівники повинні розглядати організацію як сукупність взаємозалежних елементів, таких як люди, структура, задачі, технології, ресурси. Головна ідея системної теорії полягає в тому, що жодна дія не виконується ізольовано від інших. Кожне рішення має наслідки для всієї системи. Системний підхід в управлінні дозволяє уникнути ситуацій, коли рішення в одній області перетворюється в проблему для іншої.

Найбільш відомими представниками цього напрямку є лідери структурно-функціонального аналізу Т. Парсонс і Р. Мертон, а також Дж. Форрестер, Р. Саймон, Л. Гьювик, А. Етціоні та ін. Останній, зокрема, підкреслює: «управління усе більше стає мистецтвом і одночасно наукою в силу того, що воно прагне на систематичній основі зрозуміти, чому і як люди систематично працюють разом для досягнення певних цілей і для того, щоб зробити ці системи співробітництва кориснішими для людства».

У процесах управління, вважає Т. Парсонс, необхідно постійно мати на увазі плюралізм соціальних ролей, який з розвитком суспільства зростає, що призводить до зростання складності прийняття і здійснення управлінських рішень. Одна з головних проблем, що виникає у зв'язку з цим перед системою управління, – чітка диференціація прав, обов'язків і відповідальності кожної особистості, кожної спільноти й організації при настільки ж чіткому розумінні їхнього співвідношення. Якщо мати на увазі управлінську систему, то слід керуватися тим, що функція управління повинна містити в собі відповідальність за збереження територіальної єдності нормативного порядку суспільства.

Важлива роль у розвитку структурно-функціонального аналізу, зокрема й теорії управління, належить *Р. Мертону*. Він ввів в управління поняття «дисфункція», підкреслюючи, що систематизований погляд на соціальну

реальність, у тому числі й з погляду теорії управління, може виявити не тільки соціальну стабільність, але й потенційні джерела соціальної зміни. При цьому він підкреслював, що якщо функція являє собою ті спостереження наслідків, які сприяють адаптації або пристосуванню даної системи, то дисфункції – це такі спостережувані наслідки, які зменшують пристосування й адаптацію системи. У будь-який момент часу будь-яке явище може мати як функціональні, так і дисфункціональні наслідки, що необхідно враховувати в управлінській діяльності, особливо при формуванні й проведенні політики.

Конструктивна роль системного підходу до управління, а також до будь-якої управлінської проблеми як до системи полягає в тому, що дозволяє побачити широкі можливості й перспективи, а також критичні змінні й обмеження, особливості їхньої взаємодії один з одним, змушуючи вчених і практиків у конкретній області постійно пам'ятати, що не можна підходити до жодного елемента, явища або до проблеми без урахування їх попередніх і наступних взаємодій з іншими елементами соціотехнічної системи.

Істотний внесок у розвиток науки управління внесли розробники теорії ієрархічних багаторівневих систем (Н. Месарович, Д. Мако, І. Такахара). Спираючись на принципи системного підходу, відповідно до якого жодна дія не здійснюється в ізоляції від інших, вони виділили три основних рівні функціонування управлінських систем: 1) однорівневі й одноцільові управлінські системи; 2) однорівневі багаточільові; 3) багаторівневі багаточільові управлінські системи. З них найбільш складними є останні.

У 70-ті рр. ХХ ст. з'явилася ідея *відкритої системи*. Організація як відкрита система має тенденцію пристосовуватися до досить різноманітного внутрішнього середовища. Така система не є такою, що сама забезпечується, вона залежить від енергії, інформації й матеріалів, що надходять ззовні, має здатність пристосовуватися до змін у зовнішньому середовищі.

В останні роки в теорії управління поряд із системним підходом використовується *ситуаційний підхід*. У його розробку істотний внесок здійснили Д. Вудворд, Ф. Лутанс, П. Лоуренс та ін. В основі цього підходу

концепція, яка стверджує, що оптимальне й ефективне управління можливо тільки за таких умов, коли внутрішнє функціонування організації чітко погоджено з вимогами тих завдань, які стоять перед нею, її технічним оснащенням, потребами персоналу (внутрішні змінні) і зовнішнім оточенням (зовнішні змінні, причому з урахуванням тих конкретних обставин, у яких перебуває дана система в даний час). Таким чином, у ній мова йде про управління, яке здійснюється в конкретній ситуації, оскільки загальні принципи управління повинні застосовуватися по-різному в різних організаціях, і тільки тоді вони будуть сприяти більш ефективному досягненню цілей організації.

Новітні управлінські концепції – системна і ситуаційна – являють собою спробу інтегрувати окремі, найбільш ефективні елементи управління, які аналізувались у попередніх школах управління, шляхом синтезу певних ідей, досвіду з урахуванням обставин, які змінюються.

Розвиток вітчизняної соціології управління: представники та основні ідеї, проблематика досліджень. Розвиток вітчизняної соціології управління пов'язаний з іменами таких видатних вчених, як М. Туган-Барановський (1865 – 1919 рр.), М. Ковалевський (1851 – 1916 рр.), Б. Кістяківський (1868 – 1920 рр.), В. Ліпінський (1882 – 1931 рр.) та ін.

Так, М. Туган-Барановський у своїх дослідженнях обґрунтував роль господарства в соціальному житті, доводив соціальну природу категорій розподілу (наприклад, для нього величина заробітної плати є результатом боротьби робітничого класу й капіталістів). На відміну від К. Маркса, М. Туган-Барановський вважав, що виробництво і господарська діяльність є нижчими сходами драбини, яку утворює різноманітна діяльність людей, а вищі види соціальної діяльності мають своє самостійне значення й автономію щодо економічної діяльності. М. Туган-Барановський піддав критиці й марксистське тлумачення класів, і трактування марксизмом духовної діяльності людей з погляду теорії класової боротьби, і положення про класовий інтерес як критерій істини, добра і краси. Він вважав, що соціальне

життя не збігається з господарюванням. Його частка в діяльності тим менша, чим вищі потреби, на задоволення яких ця діяльність спрямована. Зі зростанням потреб у процесі історичного розвитку суспільства роль господарювання поступово буде зменшуватися при зростанні значення інших форм діяльності. При цьому інші форми діяльності – духовна, інтелектуальна тощо – не є жорстко залежними від господарської діяльності, а мають своє самостійне значення в суспільстві.

Український дослідник М. Ковалевський також критично ставився до поширеної в ті часи марксистської думки. Він наголошував, що вчення К. Маркса однобічне, що він зловживає методом економічного трактування історії. Сам М. Ковалевський вважав, що всі фактори – економічні, культурні, політичні, ідеологічні тощо – принципово рівнозначні для розвитку суспільства; серед них немає провідних і визначальних або менш вартісних і вторинних.

Проти монополізації ролі виробничо-економічної діяльності в соціальному житті суспільства виступав також соціолог, філософ і суспільний діяч Б. Кістяківський. На його погляд, лише економічними відносинами не можна пояснити динаміку соціального життя. Вчений обґрунтував поняття «соціальна група», яка об'єднана сукупністю загальних почуттів, бажань і чекань. Не абсолютизуючи жодної з форм, що складають каркас соціальних груп, він визнає їх інваріантність. Поділ праці серед них виокремлюється поряд із владою та підпорядкуванням, конкуренцією, дослідженнями, створенням партій, представництвом. Їхня сукупність формується в процесі соціальної взаємодії.

З 20-х рр. ХХ століття українська управлінська наука продовжує розвиватися в межах радянської соціології. В цей період досить активними дослідниками соціології управління виступають О. Богданов (1873 – 1928 рр.), Й. Єрманський (1866 – 1941 рр.), О. Гастев (1882 – 1941 рр.), П. Керженцев (1881 – 1940 рр.), Ф. Дунаєвський (1887 – 1960 рр.) та ін.

Підхід О. Богданова до виявлення загальних рис та ознак, притаманних різним видам управління, помітно відрізнявся від тих організаційно-технологічних концепцій, що пропонувалися в 20-ті рр. ХХ ст. Припустивши, що всі види управління (в природі, суспільстві, техніці) мають загальні риси, О. Богданов зробив спробу описати їх з позиції особливої організаційної науки – тектології. Остання повинна була стати загальною методологічною основою всіх інших наук, систематизувати великий організаційний досвід людства та озброїти керівників знанням організаційних законів.

Основна заслуга вченого О. Гастева – розробка теоретичних та експериментальних ідей нової науки – соціальної інженерії, яка поєднувала в собі методи природничих наук, соціології, психології та педагогіки. Найважливішим елементом діяльності О. Гастева було створення прикладної соціології праці, що займається збором первинної інформації на підприємствах, соціальною діагностикою трудового колективу і соціальною інженерією, що відповідає за практичне впровадження організаційних проектів.

П. Керженцев основну увагу приділяв науковій організації управління, під якою розумів, перш за все, вивчення організаційних прийомів і визначення найбільш раціональних методів організаційної роботи. На його думку, об'єктом цього наукового напрямку повинні стати проблеми організаційного плану, обліку і контролю, структури організаційних об'єднань, встановлення системи раціонального розподілу обов'язків та відповідальності серед окремих осіб і частин організації, питання дисципліни, методи підбору та використання кадрів.

Концепція організаційних функцій Ф. Дунаєвського виявилася першою у вітчизняній та у світовій літературі спробою представити організацію як єдине ціле, комплекс функцій, взаємно обумовлюючих одна одну й у сукупності забезпечуючих повноту функціонування цілісної системи. Ф. Дунаєвський віддає перевагу такому критерію раціональності цілісної організаційної системи, як «найпродуктивніше використання ресурсів».

Тобто продуктивне використання капіталу, яке забезпечує прибуток на одиницю вкладення, продуктивне використання матеріальних умов виробництва (будівель, обладнання, сировини, матеріалів), а також продуктивне використання людського фактора – робочої сили.

У цілому, у радянській соціологічній науці активно розробляли соціологію праці та управління як емпіричну соціологічну дисципліну з яскраво вираженим прикладним застосуванням. У радянські часи соціологія праці була невід'ємною від соціології управління та була зосереджена передусім на вивченні таких проблем:

- підготовка молоді до праці, її професійне самовизначення як основного резерву робочої сили і трудових ресурсів;
- професійний добір, підготовка і розстановка кадрів;
- матеріальне і моральне стимулювання;
- формування трудового колективу, посилення його виховного впливу;
- організація соціалістичного змагання, роботи бригад комуністичної праці тощо;
- зміцнення трудової дисципліни і т. ін.

До числа провідних дослідників соціології праці та управління початку 60-х рр. ХХ ст. відносять Ю. Давидова, А. Здравомислова, Г. Осипова, В. Ядова та ін. Вони здійснили успішну спробу поглянути на трудову діяльність з соціологічної точки зору. Ці дослідники розглядали світ трудових відносин у тісному зв'язку з внутрішнім світом людини: її мотивацією, задоволеністю змістом і умовами праці, ціннісними орієнтаціями особистості робітника і його виробничою поведінкою.

На сучасному етапі (з початку 90-х рр. ХХ ст.) соціологія управління досить продуктивно розвивається в Україні. Соціологи беруть участь у різноманітних дослідженнях економічної сфери, насамперед економічної свідомості й поведінки окремих соціальних спільнот – суб'єктів економічної діяльності та населення загалом (Є. Головаха, І. Бекешкіна, С. Макеев, Б. Нагорний, В. Пилипенко, Ю. Пачковський, В. Полторак та ін.).

Найактуальнішою проблематикою досліджень українських соціологів є виявлення ставлення респондентів до напрямів і форм економічних перетворень, шляхів виходу з економічної кризи, ставлення до ринку, розвитку підприємництва, до процесів приватизації, ціноутворення, до особистого достатку тощо. Одним із головних об'єктів дослідження стає підприємець, бізнесмен, менеджер. З'являються наукові видання, в яких розглядається соціальний портрет українського підприємця.

Основна література

1. Бабосов Е. М. Социология управления: Уч. пособие [Текст] / Е. М. Бабосов. – Минск, 2004. – 287 с.
2. Башин Ю. Б. Эволюция концепций социального управления [Текст] / Ю. Б. Башин // Социальная политика и социология. – 2006. – № 1. – С. 32 – 50.
3. Зборовский Г. Е. Социология управления: Уч. пособие [Текст] / Г. Е. Зборовский. – М., 2004. – 270 с.
4. Пашкус В. Ю. Современные теории управления: теории менеджмента на пороге XXI века: Уч. пособие [Текст] / В. Ю. Пашкус. – М., 2001.
5. Маскон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента [Текст] / М. Маскон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М., 1992.
6. Шевелев В. Н. Социология управления: Уч. пособие [Текст] / В. Н. Шевелев. – Ростов/Дону, 2004. – 347 с.

Додаткова література

1. Бобышев Д. Н., Семенов С. П. История управленческой мысли [Текст] / Д. Н. Бобышев, С. П. Семенов. – М., 1985.
2. Давыдов Ю. Н. Веберовская социология капитализма [Текст] / Ю. Н. Давыдов // Социс. – 1994. – № 8 – 10.
3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда: Метод социологии. [Текст] / Э. Дюркгейм. – М., 1990. – 575 с.
4. Заветний С. О. Соціальне управління як система [Текст] / С. О. Заветний // Наук. записки Харківського. військового унів-ту. – Харків, 1999. – Вип. 4. – С. 43 – 46.

5. История теоретической социологии [Текст]: В 4-х т. – М., 1997. – Т. 3. – 448 с.
6. Кравченко А. И. История менеджмента [Текст] / А. И. Кравченко. – М., 2003.
7. Кучерів І., Бекешкіна І., Головаха Є., Макеєв С. Економічна свідомість населення України [Текст] / І. Кучерів, І. Бекешкіна, Є. Головаха, С. Макеєв // Політичний портрет України. – 1996. – № 15.
8. Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство [Текст] / Д. Макгрегор // Социс. – 1995. – № 1.
9. Пилипенко В. Є. Людина в ринковому суспільстві: орієнтації, поведінка, культура [Текст] / В. Є. Пилипенко. – К.: ПЦ «Фоліант», 2005. – 224 с.
10. Решетніченко Н. В. Генеза управління суспільством [Текст] / Н. В. Решетніченко // Грані. – 2000. – № 1. – С. 41 – 48.
11. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента [Текст] / Ф. Тейлор. – М., 1991.
12. Туган-Барановський М. І. Політична економія [Текст] / М. І. Туган-Барановський. – К.: Наукова думка, 1994. – 263 с.

Тема 4. Управлінський цикл, його структура

Ключові поняття та терміни: управлінське рішення, проблемна ситуація, типи управлінських рішень, цикл прийняття рішення, колегіальні управлінські рішення, індивідуальні управлінські рішення, групова дискусія, соціальний контроль, ефективність управління, показники, критерії, еталони.

План

1. Поняття управлінського рішення, його види, типи.
2. Етапи прийняття індивідуального управлінського рішення.
3. Етапи прийняття колегіального управлінського рішення.
4. Функції контролю за виконанням управлінського рішення, його різновиди.
5. Критерії ефективності соціального управління.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність управлінського рішення? Які його види та типи виділяють? Що таке управлінський цикл?
2. Схарактеризуйте процес вироблення і прийняття індивідуального управлінського рішення. Зазначте переваги та недоліки цього типу рішень.
3. Схарактеризуйте процес вироблення і прийняття колегіального управлінського рішення. Зазначте переваги та недоліки цього типу рішень.
4. Які фактори впливають на процес прийняття ефективних управлінських рішень?
5. Визначте зміст і роль контролю за виконанням управлінського рішення, його різновиди.
6. Які виділяють критерії ефективності управлінського рішення?

Теми рефератів, доповідей

1. Роль ризику в процесі прийняття управлінського рішення.
2. Критерії ефективності управлінського рішення.
3. Особливості індивідуальних і групових форм прийняття управлінських рішень.
4. Особливості прийняття управлінських рішень в екстремальних ситуаціях.

Методичні рекомендації

Поняття управлінського рішення, його види, типи. Підсумком управлінської й організаційної роботи є управлінське рішення. Управлінське рішення являє собою такі дії суб'єктів управління, у яких не тільки поставлена мета, але й сформульований ряд завдань, передбачені виконавці, виділені ресурси (трудові, матеріальні, фінансові), закріплена відповідальність.

Рішення приймаються в тих випадках, коли виявлена проблемна ситуація. Вона повинна бути всебічно досліджена, визначені причини й умови її виникнення, зібрана необхідна інформація, знайдений ключ рішення, оцінені можливі наслідки в зміні якості життя людей і т.п. При

підготовці рішення виявляються ті обмеження, у рамках яких реалізується мета, починають вирішуватися поставлені завдання. Ці обмеження можуть бути внутрішніми (кваліфікація людей, наявність ресурсів, якість інформації) і зовнішніми (зв'язки із зовнішнім світом, зв'язки з постачальниками, наявність інвесторів і т.п.).

Фахівці класифікують управлінські рішення на підставі різних критеріїв, зазвичай виділяють такі: економічні, соціальні, політичні, ідеологічні, державно-правові; стратегічні й тактичні; глобальні й специфічні; концептуальні й програмні; науково-обґрунтовані й емпіричні; інтуїтивні, рутинні й новаторські рішення.

Залежно від того, хто ініціює і приймає рішення, виділяють *два типи управлінських рішень*. Перший тип рішень має максимально виражену індивідуальну форму реалізації, здійснюється керівником без безпосередньої взаємодії з іншими членами організації. Інший тип рішень має яскраво виражений колегіальний характер і здійснюється за типом групових, але при збереженні параметру ієрархічності. У реальності переважна більшість управлінських рішень є комбінованими й містять у собі компоненти як індивідуального, так і колегіального вибору.

Етапи прийняття індивідуального управлінського рішення. В узагальнюючому вигляді процесуальна організація індивідуального рішення включає такі основні етапи.

1) *Фіксація й усвідомлення проблеми*: розпізнавання, діагностування ситуації, яку треба вирішити; постановка цілі і її узгодження із загальними цілями й завданнями діяльності.

2) *Формулювання суб'єктивного уявлення щодо завдання прийняття рішення*: після фіксації й усвідомлення проблемної ситуації як завдання, яке необхідно вирішити, суб'єкт будує своєрідну її модель. Вона включає:

- основні параметри ситуації;
- головні її інформаційні особливості;
- умови й обмеження, закладені в ній;

- можливості й припустимі для її вирішення засоби.

Якою буде ця модель, як бачить суб'єкт проблему, як він її розуміє, багато в чому визначає й те, як він її буде вирішувати й наскільки ефективно він упорається із цим. Даний етап вкрай важливий для всього рішення; він займає від 20% до 30% загального часу рішення.

3) *Формулювання вихідних альтернатив*: суб'єкт формулює різні варіанти виходу із ситуації. Спочатку вони виступають як гіпотези, а потім можуть переходити в розряд альтернатив, які підлягають подальшому розгляду.

4) *Формулювання критерію (критеріїв) елімінації вихідних альтернатив*: відбувається своєрідне «відсівання» найменш привабливих і значущих, на думку суб'єкта, альтернативних варіантів. Критеріями можуть виступати: економічність, організаційно-технічні можливості, які є в розпорядженні суб'єкта, наявність виконавців, їхній соціально-професійний рівень тощо.

5) *Оцінка корисності реалізації альтернатив*. Відібрані за критерієм елімінації альтернативи піддаються на даному етапі всебічному аналізу з точки зору суб'єктивної корисності (вигідності) тих результатів, до яких вони можуть привести. Даний етап позначається ще і як етап максимізації альтернатив, оскільки його основною метою є визначення саме тієї альтернативи, яка має максимальну суб'єктивну корисність.

6) *Вибір оптимальної альтернативи*. Це ключовий етап усього процесу, тому що на ньому здійснюється власне вибір однієї з безлічі альтернатив, приймається рішення про конкретний напрямок дій щодо виходу із ситуації.

7) *Реалізація рішення* включає сукупність виконавчих дій, спрямованих на здійснення обраної альтернативи.

8) *Оцінка результатів* реалізації рішення пов'язана з визначенням того, чи досягнута мета рішення на основі обраної альтернативи. У тому випадку, якщо оцінка позитивна, цикл рішення завершується. Якщо вона негативна, то

цикл рішення відновлюється й має місце повернення на початкові етапи рішення, тобто повторна спроба рішення.

9) *Корекція рішення.* Найбільш типовим є варіант оцінки, який показує, що результату досягнуто частково. У цьому випадку немає необхідності в повному перегляді рішення і його здійсненні знову. Більш доцільною є корекція, уточнення й своєрідне «доведення» рішення до необхідних параметрів.

Розглянуті етапи створюють у своїй сукупності повний *цикл прийняття рішення*. В реальності нерідко зустрічаються його скорочені форми. У них окремі фази виключені, що характерно, наприклад, для відносно простих ситуацій. Зазначені етапи можуть збагачуватися новими, додатковими діями й операціями, пов'язаними з аналізом ситуацій, з пошуком шляхів виходу з них.

Етапи прийняття колегіального управлінського рішення. Необхідність переходу від індивідуальних до групових методів диктується зростанням соціальної ролі людини, її громадянської зрілості. Ускладнення техніко-економічних умов прийняття рішень вимагає всебічного пророблення кожної ідеї, все більшою популярністю користується делегування повноважень щодо ухвалення рішень від вищих управлінських ланок до нижчих, що робить їх причетними до результатів діяльності трудової організації.

Перевага групового ухвалення рішення полягає в:

- кращому розумінні суті проблем і шляхів їхнього вирішення;
- більш швидкому й ефективному втіленні ухвалених рішень у практичну діяльність;
- ефективній взаємодії, у встановленні атмосфери співробітництва;
- зростанні самосвідомості, у самоствердженні членів колективу;
- можливості оптимально сполучити цілі індивіда, групи й організації в цілому.

Колегіальні управлінські рішення складаються з таких етапів:

Перший етап – розгортання колегіального управлінського рішення вимагає визначення системи вихідних даних: вибору цілі, оцінки ресурсів, оцінки невизначеності ситуації (її зони, виду), формування групових уявлень про кожного члена організації.

Другий етап вироблення колегіального управлінського рішення обумовлений відносною свободою керівника при формуванні «суб'єктивного базису» рішень, тобто визначення складу групи, яка підключається до рішення. Причому специфіка управлінської діяльності така, що вона в принципі відкриває можливості не тільки для підбору тих, хто буде приймати рішення, але й для створення спеціальних організаційних підструктур з метою вироблення рішень.

Третій етап процесу припускає формування інформаційної основи рішення. Він позначається поняттям «загальний фонд інформації». Ціль цього етапу – спонукати інших людей на висловлення, використовуючи для цього навіть дезінформацію. Кожний член колективу послідовно висловлюється з приводу означеної проблеми і, зрештою, пропонується й обирається найкраще рішення з усіх висловлених.

Четвертий основний етап процесу колегіальних рішень характеризується тим, що на ньому група виробляє свого роду метарішення щодо вибору стратегії подальшої організації рішення. Це рішення надалі може бути скоректовано. Тобто на цьому етапі вирішується не проблема альтернативи вибору, а те, як буде вестися сам пошук варіантів і їхній вибір.

П'ятий етап пов'язаний з визначенням членами групи уявлень щодо індивідуальних цілей, переваг, можливостей і якостей інших членів групи. Ці цілі, переваги здійснюються як через пряме особистісне спілкування, так і через непрямі джерела, через розуміння навмисно демонстративних висловлень членів групи щодо своїх позицій, цілей і т.д.

Шостий етап припускає інтенсивне розгортання процесів групової диференціації. Тут визначаються ролі окремих членів у виробленні рішення, визначається ситуативний вибір, коректується ієрархічна структура групи.

Тобто формальний лідер делегує під ситуацію свої повноваження ситуативному лідерові. У цей же період визначається, яка підгрупа колективу підтримує його, яка перебуває в опозиції і яка нейтральна.

Сьомий етап є етапом вибору критерію, що буде покладений в основу узгодження індивідуальних переваг. У кожного індивіда є свої інтереси. Для задоволення хоча б частини своїх інтересів кожний індивід змушений іти на поступки, через що даний етап здобуває компромісний варіант.

Восьмий етап пов'язаний з вибором конкретного альтернативного варіанту. Такий вибір може здійснюватися декількома способами:

- на основі правила простої більшості;
- на основі вироблення компромісного рішення;
- на основі прийняття того варіанту, що пропонує або нав'язує формальний лідер.

У випадку відсутності можливості дійти згоди у прийнятті рішення група може за певних умов переформулювати вихідне завдання й направити свої зусилля на його вирішення.

Заключна стадія процесу (дев'ятий етап) колегіальних рішень пов'язана з корекцією, компенсацією невдалих рішень. Ця властивість усвідомлюється групою й враховується при груповій роботі.

Таким чином, групова форма прийняття рішень дозволяє учасникам організації відчувати себе залученими до процесу прийняття рішень. Групова дискусія дозволяє зіставити протилежні позиції й тим самим допомогти їм учасникам побачити різні сторони проблеми. Якщо рішення ініційоване групою, підтримане присутніми, його значення зростає й воно перетворюється на групову норму. Для управлінських рішень можна використовувати різні форми групових дискусій, зокрема такі, як нарада, «мозкова атака», «круглий стіл», метод синектики (з'єднання різних, а іноді несумісних елементів) й ін.

Фактори, які впливають на процес прийняття рішення, можна розподілити на чотири групи: інформаційні, мотиваційні, характерологічні, технологічні.

Функції контролю за виконанням управлінського рішення, його різновиди. У широкому значенні слова *соціальний контроль* — це сукупність засобів і прийомів, за допомогою яких суспільство гарантує, що поведінка його членів, окремих суб'єктів управління, соціальних груп буде відповідати встановленим суспільним нормам і цінностям. Порядок у суспільстві означає, що кожна особистість, кожний суб'єкт діяльності, приймаючи на себе певні обов'язки, у свою чергу, вправі очікувати від інших їхнього виконання у власних цілях. Виділяють три способи здійснення соціального контролю:

Ефективне виховання й соціалізація, у процесі яких люди свідомо приймають норми й цінності суспільства, його окремих груп і соціальних інститутів.

Примус, застосування певних санкцій. Коли окремих індивід, група, суб'єкт управління не дотримуються законів, норм, правил, то суспільство вдається до примусу, спрямованого на подолання відхилень від норми, прийнятих цінностей. У цьому змісті соціальний контроль тісно пов'язаний з категоріями свободи й відповідальності. Ефективне управління припускає прояв ініціативи й творчості, самостійності з боку всіх суб'єктів управління, але свобода неможлива без відповідальності за соціальні наслідки діяльності.

Політична, моральна, юридична, фінансова й інша форми відповідальності. Ефективність соціального контролю цілком і повністю залежить від характеру й ступеня просування країни до громадянського суспільства, інститути й організації якого здатні підтримувати й реалізовувати інтереси й потреби своїх членів.

Можна виділити такі функції, які вирішуються за допомогою контролю виконання управлінського рішення: діагностична, орієнтуюча, педагогічна, стимулююча, коригувальна, функція зворотного зв'язку.

У практиці управління організацією застосовуються *три основні різновиди контролю*:

- попередній – передуює ухваленню остаточного рішення, його ціль – дати більш глибоке обґрунтування прийнятому рішенню;
- поточний – з його допомогою вносять корективи у процес виконання ухвалених рішень;
- кінцевий – служить для перевірки ефективності прийняття рішень.

Критерії ефективності соціального управління. Суть ефективності управління полягає в тому, що воно забезпечує рішення поставлених завдань у можливо короткий строк при найменших витратах ресурсів: економічних, фінансових, трудових, соціальних, духовних і т.п. Неправомірно ефективність управління розглядати як результати різних видів конкретної управлінської діяльності. У суспільстві інтегруючим є соціальний результат, підвищення якості життя громадян при найменших витратах усіх інших засобів. Саме якість життя є основною метою суспільного розвитку й головним критерієм ефективності управління.

Універсальною схемою оцінки ефективності є побудова оптимальної теоретичної моделі, що служить не тільки для оцінки проблемної ситуації, але й для вироблення критеріїв, показників і індикаторів, які дозволяють кількісно і якісно оцінити зміни, що відбуваються.

Показники статистикою поділяються на: міжнародні, регіональні і місцеві (муніципальні). Вони повинні будуватися на одній концептуальній основі, об'єднані єдиним банком даних у рамках інформаційної системи й співвіднесені з міжнародними нормативами, критеріями, особливо сьогодні. Велике значення в оцінці ефективності управління належить критеріям і показникам.

Критерій — конкретна ознака, на основі якої виробляється оцінка або класифікація чого-небудь, наприклад, стану об'єкта. Критерії позначають об'єктивну спрямованість ефективності, оцінюють досягнутий її рівень, мають нормативний характер, а показники фіксують досягнутий рівень.

Еталони — кількісно-якісний стан об'єкта, процесу, що відповідає всім суспільно необхідним і сприятливим характеристикам та очікуванням. Вони поділяються на два типи: міжнародні, які розробляються такими організаціями, як ООН, МОП, ЮНЕСКО й ін., національні, регіональні, місцеві, муніципальні.

Критерії, показники, еталони диференціюються за сферами життя: економічного, соціального, політичного, духовно-культурного. До числа економічних критеріїв і показників відносяться, наприклад, темпи економічного росту, ВВП, продуктивність праці, технічна оснащеність виробництва тощо. До соціальних — душевий дохід, сімейний дохід, мінімальний прожитковий рівень, споживчий кошик та ін. Політична сфера характеризується розвиненістю демократичних інститутів, наявністю громадянського суспільства, розвиненістю правового регулювання, включенням населення в управління суспільними справами тощо. Стан духовно-культурного життя суспільства звичайно оцінюється рівнем розвитку науки, культури, освіти.

Основна література

1. Булыгин Ю. Е. Организация социального управления (основные понятия категорий). Словарь – справочник [Текст] / Ю. Е. Булыгин. – М.: Контур, 1999. – 56 с.
2. Литвак Б. Г. Разработка управленческого решения [Текст] / Б. Г. Литвак. – М., 2000. – 80 с.
3. Маковецький А. Ф. Соціологія організації та управління: Навч. Посібник [Текст] / А. Ф. Маковецький. – Чернівці, 2006. – 76 с.
4. Основы современного социального управления: теория и методология: Уч. пособие [Текст] / Под ред. В.Н. Иванова – М., 2000. – 269 с.
5. Ромашов О. В., Ромашова Л. О. Социология и психология управления: Учебное пособие для вузов [Текст] / О. В. Ромашов, Л. О. Ромашова. – М.: «Экзамен», 2002. – 512 с.

6. Шевелев В. Н. Социология управления: Уч. пособие [Текст] / В. Н. Шевелев. – Ростов/Дону, 2004. – 347 с.

Додаткова література

1. Блинов А. О. Социологический аспект принятия управленческих решений [Текст] / А. О. Блинов // Вісн. Хмельницького нац. ун-ту. Економ. Науки. – 2005. – №5., Т.2. – С. 7 – 10.
2. Руденко С. О. Сутність прийняття управлінських рішень у суспільстві, заснованому на знаннях [Текст] / С. О. Руденко // Гуманітарний часопис. – 2007. – № 2. – С. 76 – 83.
3. Бурега В. В. Социально-адекватное управление: концептуализация модели [Текст] / В. В. Бурега. – Донецк, 2005. – 171 с.
4. Сергейчук А. В. Социология управления: Учебник [Текст] / А. В. Сергейчук. – СПб., 2002. – 240 с.

Тема 5. Соціальні інститути управління

Ключові поняття та терміни: соціальні інститути, функції соціальних інститутів, класифікація соціальних інститутів, інститути управління, інститути державного управління, інститути муніципального управління, інститути соціального управління, інститути менеджменту, місцеве самоврядування, муніципальне управління, соціальний захист, соціальна політика, соціальна допомога.

План

1. Визначення соціального інституту, класифікація соціальних інститутів.
2. Держава як головний інститут управління. Специфіка діяльності інститутів державного управління.
3. Діяльність інституту муніципального управління.
4. Інститути соціального управління.

Питання для самоконтролю

1. Які підходи існують для визначення соціального інституту? Чому саме через політичні інститути виявляється сутність інститутів управління?

2. Які функції виконує держава як інститут управління?
3. У чому полягає різниця між місцевим самоврядуванням та муніципальним управлінням? Розкрийте роль інститутів муніципального управління.
4. Розкрийте зміст діяльності інституту управління соціальним захистом населення.

Теми рефератів, доповідей

1. Роль інститутів муніципального управління в сучасному українському суспільстві.
2. Ознаки бюрократизації апарату державного управління.
3. Держава як суб'єкт управління, її функції.
4. Громадянське суспільство як суб'єкт управління.
5. Самоуправління: форми та методи реалізації.

Методичні рекомендації

Визначення соціального інституту, класифікація соціальних інститутів. Розглядаючи соціальні інститути з позицій організаційного, діяльнісного, нормативного підходів, вітчизняна соціологічна, економічна й управлінська література характеризує їх як найважливіші механізми, що забезпечують інтеграцію, координацію, погодженість, упорядкованість дій індивідів і відносин між ними в різних сферах. У той же час визначення даного соціального феномена досить різні.

По-перше, до соціальних інститутів відносять установи й організації: політичні, економічні, освітні, культурні, релігійні й ін. При цьому інститут, організація й установа розуміються як синоніми. Соціальний інститут трактується як сукупність установ, пов'язаних виконанням загальної функції. Наприклад, сукупність таких організацій, як підприємства, фірми й ін., об'єднаних економічною функцією, розглядається як інститут виробництва; школи, ліцеї, університети, як інститут освіти. Як найважливіші елементи інституту виділяються: група людей (або його персонал), матеріальна складова (технічні засоби, устаткування), норми й зразки поведінки, символи.

У цьому випадку під організацією, установою (або їхньою системою) мають на увазі групу людей, які здійснюють спільну впорядковану діяльність.

По-друге, у вітчизняній літературі поширене розуміння соціальних інститутів як стійких форм організації суспільного життя й діяльності людей. Прихильники даного підходу як соціальні інститути розглядають такі цілісні підсистеми суспільства, як виробництво, наука, мистецтво, освіта, релігія тощо. Так, під соціальним інститутом розуміють відносно стійкі типи й форми соціальної практики, за допомогою яких організується суспільне життя, забезпечується стійкість зв'язків і відносин у рамках соціальної організації суспільства.

По-третє, інститутами називають звичаї, традиції, норми поведінки, прийняті в суспільстві. Така точка зору міститься в ряді робіт із проблем права, економіки, управління, соціології: інститути визначають як сукупність норм і правил, що забезпечують суб'єкта економічної діяльності інформацією, і обумовлюють, у свою чергу, координацію дій і досягнення взаємовигідного результату.

Отже, соціальні інститути – це стійкі види соціальних взаємодій, які склалися історично, самовідтворюються і задовольняють певні життєво важливі потреби людей.

Що стосується *функцій соціальних інститутів*, насамперед вони поділяються на універсальні й специфічні. Перші властиві всім соціальним інститутам. Серед них прийнято виділяти функції: 1) впорядкування, закріплення й відтворення діяльності й суспільних відносин; 2) регулятивні; 3) соціалізації індивідів; 4) комунікативні. До специфічних відносяться функції, які властиві тільки якомусь одному виду інститутів.

Соціальні інститути задовольняють різні потреби соціальних спільнот і індивідів. Залежно від цих потреб, від специфіки дій і відносин, які регулюються інститутами, виділяють їхні види. У соціології найпоширенішою є типологія, заснована на діяльнісно-функціональному критерії, а саме: який вид діяльності й відносин регламентується

інститутами, які функції у зв'язку із цим інститути виконують. Першим таку класифікацію дав Г. Спенсер. Він виділив шість типів інститутів: домашні (сімейні), обрядові, політичні, церковні, професійні, промислові.

Я. Щепанський ділить інститути на економічні, політичні, виховні й культурні, соціальні (суспільні) у вузькому змісті слова, релігійні. Він називає їх «головними інститутами», що регулюють основні суспільні функції, які виступають у всіх типах цивілізації, а як критерій класифікації вказує змістовні завдання інститутів.

П'ять головних інституціональних порядків виділяє й Ч. Р. Міллз: економічний (інститути, що організують господарську діяльність), політичний (інститути влади), сімейний (інститути, що регулюють статеві відносини, народження й соціалізацію дітей), військовий (інститути, що організують законну спадщину), релігійний (інститути, що організують колективне шанування богів).

Ще одна класифікація соціальних інститутів пов'язана з їхньою видовою типологією за сферами та функціональним змістом діяльності. У цьому випадку розглядаються: соціальні інститути в сфері економіки (інститути власності, ринку, виробництва), політики (влади, держави, політичних рухів і партій), у соціальній (освіти, сім'ї, соціального захисту, охорони здоров'я) і духовній сфері (науки, релігії, культури).

Таким чином, найважливішим критерієм класифікації соціальних інститутів служить диференціація діяльності й суспільних відносин, яка детермінує появу того чи іншого виду соціального інституту, наділеного специфічними функціями. У силу цього нові види діяльності й сфери соціального життя обумовлюють появу відповідних груп соціальних інститутів, зміну їхньої ролі в суспільній практиці.

Держава як головний інститут управління. Специфіка діяльності інститутів державного управління. У наведених вище класифікаціях соціальних інститутів окреме місце повинні займати інститути управління. Їх конституювання пов'язане із зародженням держави, яка і здійснювала

управління суспільством. Найважливішими функціями держави завжди були забезпечення територіальної цілісності, захист підданих від зовнішньої небезпеки, розробка законів, регулювання на їхній основі відносин між групами й спільнотами. Іншими словами, основною функцією держави, у якій виражається її сутність, є впорядкування й зміна (поліпшення) приватної, колективної, суспільної життєдіяльності людей. Мова йде про управління справами суспільства, впорядкованості як діяльності груп і спільнот, які утворюють суспільство, так і відносин з іншими державами.

Отже, один з основних видів соціальних інститутів – політичний – вважається інститутом управління. У спеціальній літературі саме держава розглядається як головний інститут управління. До *основних функцій сучасної держави*, у яких проявляється її сутність як суб'єкта управління суспільством, відносять такі:

- *Забезпечення цілісності й збереження суспільства.* Вона виступає як політична в силу того, що кінцева мета політики визначається як створення умов для спокійного й гармонічного функціонування суспільства.

- *Соціальна*, яка полягає в забезпеченні на всій території держави прав і свобод кожної людини й громадянина. До змісту цієї функції входить не тільки проголошення прав і свобод людини, але й створення умов для її (держави) відтворення й розвитку в рамках різних соціальних спільнот, для самореалізації особистості. Саме ця функція держави перебуває в полі зору соціології управління.

- *Економічна*, яка полягає у створенні організаційно-правових передумов для впорядкованої й ефективної економічної діяльності суспільства й забезпечення економічної самостійності країни. При цьому завдання держави – не детальне визначення показників економічної діяльності кожної галузі, регіону, підприємства, як це мало місце при плановій економіці, а формування нормативної бази для економічної діяльності її різних суб'єктів.

- *Підтримки свободи, суверенітету країни* в рамках світового співтовариства. Ця функція держави містить у собі зміцнення співробітництва з можливо більшим числом держав, усіляке сприяння розвитку міжнародних структур, що підтримують мир і спокій у глобальному й регіональному масштабах.

Для реалізації основних функцій державного управління формується державна служба, яка здійснює професійну діяльність по забезпеченню виконання повноважень державних органів. Займатися такою діяльністю можна лише в державних органах, під якими мають на увазі складову частину державного апарата, яка заснована в законному порядку й наділена державними повноваженнями, необхідними для здійснення функцій державної влади.

Реалізація державою названих функцій передбачає цілу систему державних інститутів. Вони відносяться до інститутів управління, однак спектр останніх досить широкий і не може бути зведений лише до державного. Якщо виділяти інститути управління відповідно до рівнів останнього, то можна назвати, крім інститутів державного управління, інститути регіонального, муніципального управління й менеджменту. Вони розрізняються за змістом, масштабом процесів, сферами діяльності й відносин, на впорядкування яких спрямовані. Очевидно, що це розходження обумовлене цілями й функціями, об'єктом і суб'єктами відповідного рівня управління.

Діяльність інституту муніципального управління. В спеціальній літературі використовуються два терміни: «місцеве самоврядування» і «муніципальне управління» («муніципальний менеджмент»). Під *місцевим самоврядуванням* мається на увазі особиста участь населення в рішенні проблем «місцевого значення», і діяльність обраних населенням органів, спрямована на виявлення соціальних проблем людей, що проживають на території муніципального утворення, і вироблення варіантів і способів

їхнього вирішення. Безпосередньо населення включене в таку діяльність через участь у прийнятті рішень у процесі референдумів, виборів тощо.

Муніципальне управління — взаємодія органів місцевого самоврядування з установами, які покликані здійснювати ці рішення (установи охорони здоров'я, освіти, дозвілля, транспорту, ЖКГ та ін.). Основна мета органів місцевого самоврядування полягає у підвищенні добробуту мешканців відповідного муніципального утворення, а муніципального управління – у задоволенні конкретних потреб різних соціальних спільнот, рішенні питань безпосереднього забезпечення життєдіяльності населення. Предметом діяльності місцевого самоврядування й муніципального управління виступають соціальні проблеми соціальних спільнот, населення муніципально-територіальних утворень.

Муніципальне управління, як і державне, містить два аспекти – зовнішній і внутрішній. Зовнішні взаємодії місцевої адміністрації включають відносини з вищим керівництвом, фінансовий менеджмент, управління малим і середнім бізнесом, правоохоронними органами, системами охорони здоров'я, освіти, міським пасажирським транспортом, житлово-комунальними організаціями, установами соціального захисту. В основі цих взаємин лежать правові й адміністративні інститути. Внутрішній аспект полягає у визначенні найважливіших питань місцевого значення, законодавчих актів, що регулюють організацію й діяльність органів місцевого самоврядування, управління колективом адміністрації.

Інститути менеджменту регулюють діяльність персоналу установ, підприємств, фірм. Трудові відносини між роботодавцями й найманими працівниками регулюються системою законів (Кодекс Законів про Працю; нормативні акти, Закони України «Про зайнятість населення» і «Про колективні договори й угоди» тощо), указами Президента України, постановами Верховної Ради України, постановами, інструкціями й роз'ясненнями міністерств і відомств. На основі трудового законодавства формуються локальні нормативно-правові акти – колективний договір, угоди

про охорону праці, накази адміністрації організацій у межах її компетенції. Сфера дії таких регуляторів обмежена межами даної організації.

У той же час на рівні менеджменту можуть створюватися спеціальні правила, вироблятися й закріплюватися традиції, що входять до інституціональної структури фірми й одночасно є частиною корпоративної культури. До них можна віднести розроблені й прийняті у фірмі системи заохочення й покарання працівників, правила поведінки співробітників, принципи відносини до клієнтів, традиції проведення культурно-дозвіллевих заходів, організаційних церемоній та ін. Подібні інституціональні механізми сприяють, як свідчить практика менеджменту, ефективній діяльності організації.

Інститути соціального управління. У силу «наскрізного» характеру соціального управління його інститути становлять частину державних інститутів, інститутів муніципального управління, інститутів менеджменту. Це обумовлено тим, що регулювання основних напрямків соціального життя, життєдіяльності соціально-територіальних, демографічних, етнонаціональних, конфесійних і інших спільнот здійснюється на рівні держави й муніципальних утворень, а також є аспектом управління фірмою.

Інститути соціального управління регулюють, координують дії суб'єктів управління й керованих суб'єктів в області розробки, прийняття й реалізації рішень, що стосуються життєво важливих потреб населення, взаємин між соціальними спільнотами. До цих інститутів відносяться, зокрема, нормативно-правові системи, що забезпечують створення й функціонування державних і муніципальних органів та установ, які реалізують основні напрямки соціальної політики. Для її здійснення на рівні муніципальних утворень створюються установи, що виконують як функції управління, так і саму роботу щодо вирішення соціальних проблем, задоволення потреб населення. Діяльність цих установ і їхніх співробітників також регулюється специфічними інститутами управління.

На державному рівні визначаються соціальні групи й спільноти, які потребують найбільшої підтримки з боку суспільства й держави, розробляється система заходів прямого й непрямого впливу на соціальні процеси, формуються нормативно-правові підстави для діяльності державних установ і органів місцевого самоврядування, розраховуються кількісні параметри, що стають підставою для прийняття конкретних управлінських рішень на рівні муніципальних утворень, окремих установ. Безпосереднє управління соціальною політикою делегується місцевому самоврядуванню.

Що стосується рівня фірми, тут інститути соціального управління можуть бути представлені прийнятими керівництвом і обов'язковими для виконання всіма співробітниками нормативами й правилами підвищення освітнього та професійного рівнів, програмами підтримки молодих сімей, системами оцінки діяльності співробітників при їхньому просуванні у фірмі, правилами заохочень і покарань та ін. Такі інститути не є правовими, вони мають скоріше організаційно-культурний характер.

Таким чином, держава:

- 1) розробляє основні напрямки соціальної політики й визначає створення відповідних органів з метою її здійснення;
- 2) приймає закони, на основі яких реалізується соціальна політика;
- 3) розподіляє між галузями й муніципальними утвореннями кошти державного бюджету.

Ряд функцій із забезпечення соціальної політики держава делегує органам місцевого самоврядування (ОМС), для чого їм передаються матеріальні й фінансові ресурси. Частина функцій з реалізації соціальної політики органи управління на муніципальному рівні здійснюють за рахунок засобів місцевих бюджетів. Ще одну частину соціальних функцій держава реалізує через ОМС.

Органи місцевого самоврядування наділені делегованими державою повноваженнями по організації таких сфер, як охорона здоров'я, освіта (від початкової до середньої професійної), соціальний захист, охорона

громадського порядку. Як інститути, що забезпечують їхнє функціонування, виступають не лише загальнодержавні й регіональні системи норм, але й документи, прийняті на їхній основі представницькими органами влади муніципального рівня. Для ефективного управління державних інститутів недостатньо, адже вони не в змозі передбачити всього різноманіття виникаючих у регіоні ситуацій. Їхню специфіку й способи вирішення можна виявити тільки безпосередньо на місцях.

Залежно від об'єкта управління й керованих суб'єктів розрізняють інститути соціального управління, спрямовані на організацію й регулювання охорони здоров'я, освіти, відпочинку, міграційних процесів, пенсійного забезпечення, соціального страхування, реалізацію молодіжної політики, політики в сфері доходів населення, відносин між різними культурними, етнічними, релігійними спільнотами й ін. У концентрованому вигляді більша група інститутів соціального управління може бути представлена як інститут управління соціальним захистом населення.

На території муніципальних утворень створюються спеціальні установи для безпосередньої реалізації функцій соціального захисту. До них відносять: центри соціального обслуговування, муніципальні установи соціального захисту, відділи соціального забезпечення, управління праці й зайнятості населення й ін. Рішенням органів місцевого самоврядування встановлюються порядок і пріоритети надання соціальної допомоги, фінансованої з місцевого бюджету. Муніципалітети визначають критерії участі населення в міських соціальних програмах, розробляють принципи адресної соціальної допомоги. Подібні рішення можуть прийматися тільки на рівні муніципальних утворень. На цьому ж рівні здійснюється контроль за реалізацією всіх видів соціальної допомоги, у тому числі фінансованої з державного бюджету.

Основна література

1. Аберкромби Н., Хилл С., Тернер С. Социологический словарь [Текст] / Н. Аберкромби, С. Хилл, С. Тернер. – М.: Экономика, 1999. – 560 с.

2. Андреев Ю. П., Коржевская Н. М., Костина Н. Б. Социальные институты: содержание, функции, структура [Текст] / Ю. П. Андреев, Н. М. Коржевская, Н. Б. Костина. – Свердловск, 1989. – 85 с.
3. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления [Текст] / Г. В. Атаманчук. – М., 2004. – 150 с.
4. Зборовский Г. Е. Социология управления: Уч. пособие [Текст] / Г. Е. Зборовский. – М., 2004. – 270 с.
5. Иванов В. В., Коробова А. Н. Муніципальній менеджмент [Текст] / В. В. Иванов, А. Н. Коробова. – М., 2002. – 90 с.
6. Шаститко А. Условия и результаты формирования институтов [Текст] / А. Шаститко // Вопросы экономики. – 1997. – № 3. – С. 23 – 29.

Додаткова література

1. Булыгин Ю. Е., Волковский В. И. Основы теории организации социального управления: Уч. пособие / Под общ. ред. Е.С. Кушеля [Текст] / Ю. Е. Булыгин, В. И. Волковский. – М., 2000. – 141 с.
2. Василенко А. И. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия [Текст] / А. И. Василенко. – М., 2000. – 78 с.
3. Кіслов В. В. Інформаційна культура державного управління в умовах глобалізації [Текст] / В. В. Кіслов // Український соціум. – 2008. – № 3. – С. 132 – 141.
4. Социальный менеджмент [Текст] / Под ред. В. Н. Иванова, В. И. Патрушева. – М., 2001. – 460 с.
5. Удальцова М. В. Социология управления: Учебник [Текст] / М. В. Удальцова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1998. – 142 с.

Модуль 2. Особливості управління в організаційних структурах

Тема 6. Соціальна організація як об'єкт і суб'єкт управління

Ключові поняття та терміни: організація, типи організацій, неформальна організація, формальна організація, види організацій, трудова організація, виробнича організація, соціальна організація, вертикаль управлінських відносин, координаційний принцип управління, ієрархічний принцип управління, форми управління в організації, пірамідальна організаційна структура, лінійна організаційна структура, матрична організаційна структура, організація конгломератного типу, умови ефективного функціонування організації, внутрішнє середовище організації, зовнішнє середовище організації, цінності, норми, ролі, цілі-завдання, цілі-орієнтації, цілі-системи, члени організації, технології.

План

1. Сутність організації: типи, види, форми управління.
2. Соціальна організація: ознаки, структурні елементи.

Питання для самоконтролю

1. Якими рисами характеризується організація? Чим відрізняються організації від інших видів соціальних груп?
2. Які типи організацій зазвичай виділяють? Дайте їх характеристику.
3. Які види організацій Ви знаєте? Охарактеризуйте їх сутність.
4. Розкрийте сутність ієрархічного та координаційного принципів управління.
5. Проаналізуйте відомі Вам форми управління в організації.
6. Назвіть основні умови ефективного функціонування організації.
7. Розкрийте сутність структурних елементів соціальної організації.

Теми рефератів, доповідей

1. Константи соціальної організації.
2. Типологія організацій: соціологічні підходи.
3. Соціальна організація як сукупність соціальних ролей.
4. Поняття «команда», її роль в життєдіяльності організації.
5. Зарубіжний досвід управління організаційними структурами.

Методичні рекомендації

Сутність організації: типи, види, форми управління. Соціологія управління нерозривно пов'язана з вивченням організацій, оскільки управлінська діяльність на мікрорівні здійснюється переважно в організації.

Організація (від лат. *organisatio* — формую, створюю) характеризується як:

1. Внутрішня впорядкованість, погодженість взаємодії окремих елементів або частин системи відповідно до структури цілого – організація як стан.
2. Об'єднання людей для спільного досягнення поставленої мети, що діють у рамках певної структури й на основі правил, встановлених для цієї організації – організація як система.
3. Певного роду діяльність, сукупність процесів або дій, що ведуть до утворення організаційної структури управління, удосконалення взаємозв'язків її елементів і забезпечення ефективного функціонування (організаторська діяльність) – організація як процес.
4. Результат забезпечення функціонування системи управління, що відбиває її стан, тобто організованість – це організація як метод. Метод зміни сформованих станів систем або процесів функціонування.

Дві специфічні риси відрізняють організації від інших видів соціальних груп:

- по-перше, організації – це, насамперед, соціальні групи, орієнтовані на досягнення раціональних, функціональних, специфічних цілей;
- по-друге, організації – це такі групи, яким властивий високий рівень формалізації. Їхня внутрішня структура високо формалізована в тому розумінні, що правила, регламенти, розпорядок охоплюють практично всі сфери діяльності її членів.

У своєму повсякденному житті люди виявляються втягненими в діяльність безліч організацій, включаючи навчальний заклад, виробничий колектив, спортивну команду тощо, причому всі ці організації поділяються на два основних типи – неформальні й формальні.

Неформальна — система міжособистісних зв'язків, що виникає на основі взаємного інтересу індивідів один до одного поза межами функціональних потреб, тобто спільнота людей, яка виникає безпосередньо, стихійно, заснована на особистому виборі зв'язків і асоціацій між собою (товариські відносини, взаємна симпатія, аматорські інтереси тощо).

Формальна — це форма відносин всередині офіційно сформованого колективу й означає систему відносин, зафіксованих посадовими інструкціями, положеннями, наказами й розпорядженнями. Вона передбачає дотримання затверджених норм поведінки й взаємодії співробітників у рамках такого колективу.

Організація часто вживається у зв'язку з такими поняттями, як трудова, виробнича й соціальна організація.

I. Трудова організація — це організаційно закріплена сукупність людей, які діють за єдиним планом для досягнення значимої для всіх членів організації мети й для створення певного суспільно необхідного продукту або надання послуг.

Необхідно розрізняти такі поняття, як трудова й виробнича організація. Трудова організація значно ширше виробничої й охоплює працівників виробничих, наукових, навчальних, медичних, культурно-освітніх, адміністративних і інших організацій.

II. Виробнича організація відноситься тільки до сфери матеріального виробництва, у ній поєднуються працівники з метою виробництва матеріальних благ. Трудові організації діють у всіх сферах громадського життя й відрізняються одна від одної в основному за двома критеріями: 1) за формою власності; 2) за сферою діяльності.

Соціальна організація: ознаки, структурні елементи.

III. Соціальна організація — являє собою систему соціальних груп і відносин між ними, об'єднаних для досягнення певних цілей за допомогою розподілу функціональних обов'язків, координації зусиль і дотримання певних правил взаємодії в процесі функціонування системи управління.

В основі побудови будь-якої організації лежить сполучення двох основних принципів:

1) *ієрархічного* (субординаційного, «вертикального»). Стосовно управлінської діяльності цей принцип відбиває вертикаль управлінських відносин, починаючи від її нижчих рівнів (керівники первинної ланки) і закінчуючи вищим рівнем управління.

2) *координаційного* (паритетного, «горизонтального»). Є втіленням функціонального поділу праці. Функціональний поділ закріплюється в системі посадових обов'язків керівника й виконавців. Ця «горизонтальна складова» багато в чому визначає комунікативний простір організації. Сама ж координація є наслідком поділу праці по вертикалі, що по суті представляє собою саме управління. Керівник в організації визначає коло обов'язків і відповідальності.

Однією з вирішальних умов успішного функціонування організації є добре налагоджена система комунікації між її членами й пов'язане із цим упорядкування потоків інформації, що циркулює між різними ланками даної організації, без чого неможливе ефективне управління організацією й раціональна координація діяльності людей, до неї зарахованих. Іншою важливою умовою ефективного функціонування організації є створення реальних умов для службового просування її працівників по ієрархічній градації посад, так звана "вертикальна мобільність" статусів і ролей у межах даної організації. Третя важлива умова успішного функціонування організації – формування й цілеспрямоване здійснення в ній системи соціального контролю, що представляє собою сукупність винагород і санкцій, застосовуваних за сумлінне й ефективне виконання посадових обов'язків або, навпаки, за неточне, безвідповідальне виконання дорученої справи.

Організації – це досить мінливі й доволі складні соціальні утворення, які складаються з різних елементів (рис. 1).

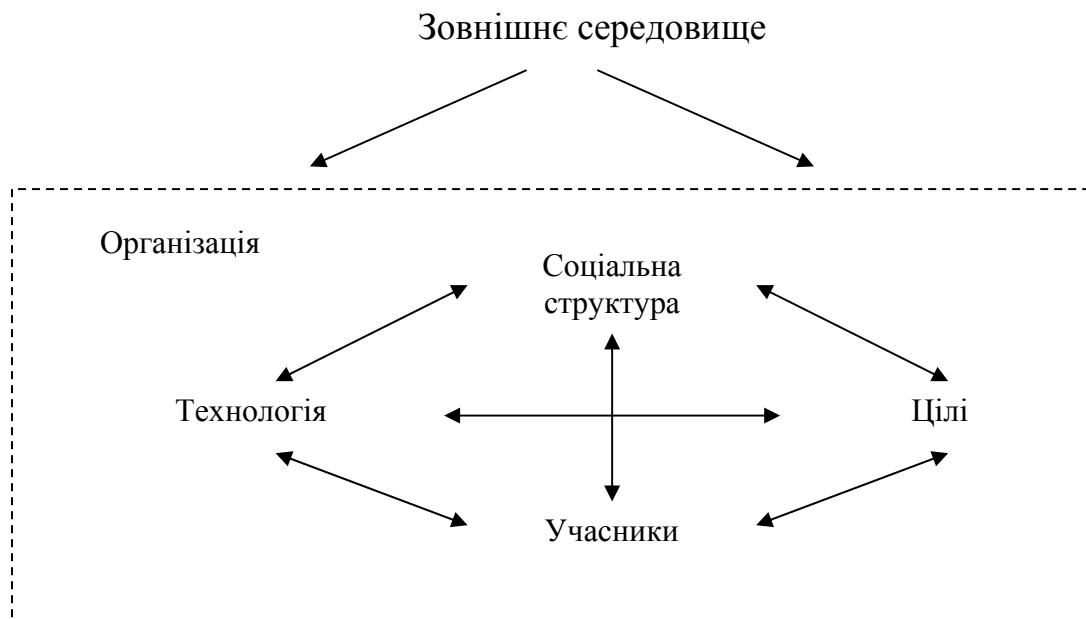


Рис. 1. Елементи соціальної організації

1. **Соціальна структура** є центральним елементом будь-якої організації. Її відносять до шаблонних, або регульованих, аспектів взаємин між учасниками організації. Виділяють нормативну та фактичну соціальну структуру. *Нормативна структура* містить у собі цінності, норми й рольові очікування.

Що стосується *фактичної структури*, то її можна визначити як поведінкову структуру. Вона значно відрізняється від нормативної структури насамперед тим, що в ній на перший план виступають особистісні якості учасників і їхні взаємні оцінки цих якостей. У цілому ж поведінкова структура – це система відносин між людьми, які перебувають у рамках нормативної структури, але в той же час відхиляються від нормативної структури в певних межах, обумовлених особистісними почуттями, перевагами, симпатіями й інтересами.

2. **Цілі.** Ціль розглядається як бажаний результат або ті умови, яких намагаються досягти, використовуючи свою активність, члени організації для задоволення колективних потреб. Спільна діяльність індивідів породжує в них цілі різного рівня й змісту. Виділяють такі види організаційних цілей: цілі-завдання, цілі-орієнтації й цілі-системи. Перераховані цілі організації є основними, або базовими. Для їхнього досягнення організація ставить перед

собою безліч проміжних, вторинних, похідних цілей: зміцнення дисципліни, стимулювання працівників, реорганізація, поліпшення якості роботи тощо.

3. Члени організації, або учасники — важлива складова організації. Це сукупність індивідів, кожний з яких повинен мати необхідний набір якостей і навичок, що дозволяють йому займати певну позицію в соціальній структурі організації й відігравати відповідну соціальну роль. Усі разом члени організації являють собою персонал, що взаємодіє один з одним відповідно до нормативної й поведінкової структури. Маючи різні здатності й потенціал (знання, кваліфікацію, мотивацію, зв'язки), учасники організації повинні заповнити всі без винятку ланки соціальної структури, тобто всі соціальні позиції в організації. Виникає проблема розміщення кадрів, поєднання здатностей і потенціалу учасників із соціальною структурою, у результаті чого можливе об'єднання зусиль і досягнення організаційного ефекту.

4. Технологія. Поняттю «технологія» приписують зазвичай три значення.

По-перше, технологія часто представляється як система фізичних об'єктів, що становлять організацію (обладнання).

По-друге, технологію розуміють у вузькому, «механічному» значенні: це фізичні об'єкти, з'єднані з людською активністю. Автомобіль і радіоприймач відрізняються при цьому тільки тим, що до них по-різному застосовується людська енергія – для їхнього виготовлення відбуваються різні дії.

По-третє, термін «технологія» використовується для позначення сукупності знань людей про процеси, що відбуваються у даній сфері функціонування організації. Організація не може займатися будь-яким видом діяльності без знання того, як використовувати засоби, перетворювати їх і реалізовувати. Технологія в такому розумінні називається ноу-хау – це систематизоване знання корисних і найбільш раціональних практичних дій. Саме таке трактування технології вживається в соціології управління.

5. Зовнішнє середовище. Кожна організація існує у специфічному фізичному, технологічному, культурному й соціальному оточенні. Вона

повинна адаптуватися до нього й співіснувати з ним. Немає організацій самодостатніх, закритих. Усі вони, щоб існувати, функціонувати, досягати цілей, повинні мати численні зв'язки з навколишнім світом.

Вивчаючи зовнішнє середовище організацій, можна виділити основні фактори впливу на нього: 1) роль держави й політичної системи; 2) вплив ринку (конкуренти й ринок праці); 3) роль економіки; 4) вплив соціальних і культурних факторів; 5) технологія із зовнішнього оточення.

Основна література

1. Бабосов Е. М. Социология управления: Уч. пособие [Текст] / Е. М. Бабосов. – Минск, 2004. – 287 с.
2. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник, 3-е изд. [Текст] / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Гардарика, 1998. – 150 с.
3. Галкина Т. П. Социология управления: от группы к команде [Текст] / Т. П. Галкина. – М., 2003. – 230 с.
4. Димитрова Л. М. Соціологія управління та організацій: Навч. посібник для вузів [Текст] / Л. М. Димитрова. – К., 2005. – 128 с.
5. Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления: фундаментальный курс: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – 4-е изд., испр., доп. [Текст] / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – М., 2008. – 983 с.
6. Маковецький А. Ф. Соціологія організації та управління: Навч. посібник [Текст] / А. Ф. Маковецький. – Чернівці, 2006. – 76 с.
7. Романов П. В. Социология менеджмента и организаций: Уч. пособие [Текст] / П. В. Романов. – М., 2004. – 140 с.
8. Ромашов О. В., Ромашова Л. О. Социология и психология управления: Учебное пособие для вузов [Текст] / О. В. Ромашов, Л. О. Ромашова. – М.: «Экзамен», 2002. – 512 с.

Додаткова література

1. Арская Л. П. Японские секреты управления [Текст] / Л. П. Арская. – М.: Изд-во МГУ, Универсум, 1991. – 52 с.
2. Гавриленко І. М. Соціальні передумови формування американської та японської моделей управління [Текст] / І. М. Гавриленко // Вісник Акад. правових і соціальних відносин Федерації профспілок Укр. – 2007. – № 1. – С. 7 – 11.
3. Дубовицкий Р. А. Менеджмент: российская и западная ментальности [Текст] / Р. А. Дубовицкий // Философские науки. – 2004. – № 4. – С. 71 – 86.
4. Основы современного социального управления: теория и методология: Уч. пособие [Текст] / Под ред. В. Н. Иванова – М., 2000. – 269 с.
5. Смирнов Е. А. Руководитель современной организации: управленческий статус и личностные особенности [Текст] / Е. А. Смирнов // Личность. Культура. Общество. – 2001. – Т. 3, Вып. 4. – С. 99 – 127.

Тема 7. Проблеми ієрархії та влади в управлінні організаційними структурами

Ключові поняття та терміни: влада, владні відносини, ієрархія, бюрократія, підпорядкування, авторитет, сила влади, експертна влада, еталонна влада, легітимна влада, форми влади, типи соціального управління суспільством, тоталітарний тип управління, авторитарний тип управління, ліберальний тип управління, демократичний тип управління, стиль керівництва.

План

1. Поняття влади та ієрархії в управлінні.
2. Основні форми влади.
3. Типи соціального управління суспільством та стилі керівництва в організаційних структурах.

Питання для самоконтролю

1. Зазначте роль влади в процесах управління. Через які принципи розкривається поняття влади?

2. Які системи розподілу прав та обов'язків виділяють у практиці управління організаційними структурами?
3. Від яких факторів залежить сила влади?
4. Охарактеризуйте основні форми влади.
5. Які типи соціального управління суспільством Вам відомі?
6. Які стилі керівництва в організаційних структурах виділяють в рамках соціології управління?

Теми рефератів, доповідей

1. Соціальні ролі та стилі управління керівника в організації.
2. Типологія і функції лідерства в управлінській діяльності.
3. Бюрократія як соціальний феномен.

Методичні рекомендації

Поняття влади та ієрархії в управлінні. У процесах управління, на якому б рівні воно не здійснювалося (макро- мезо-, мікрорівень), завжди виникає проблема влади. Поняття влади застосовується для позначення або здатності людей (соціальних груп, класів) привласнювати собі волю інших людей шляхом обмеження їхньої волі (К. Маркс), або відносин, що виникають у результаті, з одного боку, реалізації цієї здатності, а з іншого – готовності людей підкорятися розпорядженням (М. Вебер), або фактичної здатності людей, груп, підрозділів, окремих рольових позицій програмувати й модифікувати поведінку та діяльність інших людей на основі системи засобів (правових, економічних, психологічних, соціокультурних, силових) з метою досягнення певних цілей. У більшості концепцій влада в організації розглядається як прояв права або фактичної здатності одних людей, насамперед посадових осіб, забезпечувати «покору» інших.

Основними компонентами влади є її суб'єкт, об'єкт, засоби (ресурси) і процес, що приводить у рух всі її елементи і який характеризується механізмом і способами взаємодії суб'єкта й об'єкта. Суб'єктом може бути окрема людина, організація, спільнота людей, наприклад, народ або навіть світове співтовариство, об'єднане в різні організації. Для виникнення владних

відносин необхідно, щоб суб'єкт був наділений певними якостями. Насамперед він повинен стояти вище в ієрархічній структурі й мати можливість віддавати накази й розпорядження.

Ієрархія (від греч. *hieros* – священний *iarche* – влада) — розташування частин або елементів цілого в порядку від вищого до нижчого. Термін у соціології вживається для позначення соціальної структури суспільства, бюрократії, а в теорії організації – як принцип управління. Цей термін пов'язаний із владою. Розрізняють ієрархію владну, бюрократичну, військову, партійну й т.д.

Ієрархічна ознака, по-перше, означає централізацію, лінійну співвідпорядкованість нижчих ланок системи вищим. Особливу форму поділу праці не тільки по горизонталі, але й по вертикалі, закріплення за людьми й підрозділами управлінських і виконавчих функцій. По-друге, ієрархія обумовлює цілеспрямовану особисту залежність однієї людини від іншої. По-третє, ієрархія функціонує як влада, тобто діє принцип підпорядкування члена організації правилам, стандартам організації. За відхилення від цих безособистісних, формальних правил і норм до окремих співробітників організації можуть бути застосовані санкції й примусові заходи.

Поняття влади розкривається через:

- 1) здатність, право й можливість розпоряджатися ким-небудь, чим-небудь, впливати на долі, поведінку й діяльність, традиції людей за допомогою різного роду засобів – закону, права, авторитету, волі, примусу;
- 2) політичне панування над людьми, їх спільнотами, організаціями, над країнами і їхніми угрупованнями;
- 3) систему державних органів влади;
- 4) особи, органи, наділені відповідними державними, адміністративними повноваженнями, або які володіють різного роду впливом, повноваженнями за звичаєм, або привласнивши їх собі.

В управлінській літературі *владу розуміють як можливість діяти або здатність впливати на ситуацію чи поведінку інших людей*. Влада може відноситися до індивіда, групи й організації в цілому. Визначення влади як організаційного процесу передбачає, що:

- влада – це потенціал, наявний не тільки тоді, коли застосовується;
- існує взаємозалежність між тим, хто використовує владу, і тим, до кого вона застосовується,
- той, до кого застосовується влада, має деяку свободу дій.

Сила влади залежить від декількох факторів:

- участі в управлінні, при якому виникає розуміння своєї ролі в загальному процесі руху до мети. Участь в управлінні є засобом самоствердження особистості, потреба участі в управлінні є однією з реальних потреб людини;
- соціально-психологічних особливостей суб'єкта влади (рівень освіти, тип характеру, вік і т.д.);
- мети управління: люди повинні знати, на які цілі орієнтований керівник і чи відповідають ці цілі їхнім інтересам, наскільки вони реальні;
- типу управління: він повинен відповідати конкретній обстановці й реально існуючій ситуації;
- достатності повноважень керівника при прийнятті управлінських рішень;
- авторитету керівника й довіри до його досвіду, кваліфікації, інтелекту й волі. Він формується на базі загальної зацікавленості й переконаності підлеглих в особливих здатностях керівника. Авторитет являє собою цінні якості, якими підлеглі наділяють керівника і які детермінують їхню покору без погрози санкцій або переконання;
- соціально-психологічної атмосфери діяльності, що сприяє позитивній реакції на управлінське рішення;
- впливу зовнішнього середовища в діяльності організації.

Основні форми влади. Очевидно, що для того щоб керувати, необхідно впливати, а щоб впливати — необхідно мати основу влади.

Американські дослідники у сфері влади й лідерства Дж. Френч і Б. Равен розробили зручну *класифікацію* основ *влади*, що включає п'ять основних її форм:

1) *влада, заснована на примусі*, передбачає здатність карати співробітників за непокору. При цьому виконавець вірить, що впливаючий має можливість карати таким чином, що перешкоджає задоволенню його насущної потреби; наприклад, може заблокувати просування по службі;

2) *влада, заснована на винагороді*. У цьому випадку особистість одержує владу за рахунок своєї можливості призначити винагороду, а виконавець вірить, що впливаючий має можливість задовольнити насущну потребу або зробити приємність;

3) *експертна влада* (вплив за допомогою високого професіоналізму). Як правило, керівники домагаються цього типу влади завдяки своїм видимим досягненням: виконавець розуміє, що впливаючий має особливе експертне знання відносно даного проекту або проблеми, і приймає на віру цінність цих знань;

4) *еталонна влада (влада приклада)*, заснована на харизмі – влади не логіки або давньої традиції, а сили особистих якостей або здатностей лідера. Влада прикладу, або харизматичний вплив, визначається ототожненням виконавця з лідером або потягом до нього. На рівні підсвідомості виконавець чекає, що підпорядкування зробить його схожим на лідера або принаймні викличе до нього повагу;

5) *законна (легітимна) влада*. У цьому випадку виконавець вірить, що впливаючий має право віддавати накази, а його обов'язок – підкорятися їм. Законну владу дуже часто називають традиційною, маючи на увазі під нею здатність особистості впливати на діяльність інших людей завдяки своєму службовому становищу.

Слід зазначити, що кожна з розглянутих вище форм влади має свої переваги й недоліки.

Типи соціального управління суспільством та стилі керівництва в організаційних структурах. Категорія влади, а також існування її основних форм лежить в основі ряду закономірностей теорії управління й зокрема в соціології управління. Владні регулятори управлінської діяльності визначають *тип соціального управління* (на макрорівні) і *стиль керівництва* (на мікрорівні). Головний критерій, закладений у саму суть управління, полягає у формах реалізації суб'єктом управління своїх повноважень.

В *організаційній структурі суб'єкта соціального управління* на *макрорівні* виділяють такі основні елементи: держава й громадянське суспільство. Державний вплив, регулювання — це, насамперед, вплив владний, політичний, який має в основі правову обумовленість (легітимність), а в реалізації — силу державного апарата, що володіє засобами примусу. Ефективність державного управління залежить від багатьох факторів, але визначальною є якість соціального зв'язку суспільства й держави.

Залежно від сили впливу громадянського суспільства на державу в системі соціального управління виділяють чотири основних типи соціального управління: тоталітарний, авторитарний, ліберальний, демократичний.

Тоталітарний тип: відносини громадянського суспільства і державних інститутів влади мають винятково односторонній характер. Держава прагне до повного контролю над всіма сферами людського життя, впливаючи на громадянське суспільство різноманітними засобами примусу, насильства, руйнує практично всі форми самодіяльного спілкування між людьми. Громадянське суспільство як суб'єкт самоврядування й управління, яке впливає на державу, реально відсутнє. Втіленням державної влади, її символом у цій системі виступає вождь, харизматичний лідер. Тоталітарна система управління в сучасних умовах, як правило, недовговічна, тому що нездатна забезпечити розвиток суспільства. Самі ж інститути тоталітарної держави деградують, саморуйнуються.

Авторитарний тип: межі впливу держави на громадянське суспільство звужуються, однак вплив тут залишається однобічним. Громадянське суспільство виникає як суб'єкт обмеженого самоврядування – самодіяльності в сфері культури, вирішення місцевих питань у тій мірі, у якій вони не стосуються політики, устрою й функціонування державних інститутів, економічної системи. Залишається сильно розвиненим апарат примусу, насильства й контролю. У суспільстві діє принцип: «заборонено все, що не дозволено». Характерною ознакою авторитарної системи є бюрократизація державних інститутів, діяльність представницьких органів має формальний характер, вони практично не визначають державну політику. Народ відчужений від власності й влади.

Ліберальний тип: громадянське суспільство виступає суб'єктом самоврядування із широкими правами й можливостями в духовній сфері, однак в економічній і політичній сферах громадянське суспільство є обмеженим суб'єктом самоврядування й управління. Народ одержує можливість вступати в діалог із владою, впливати на прийняття рішення шляхом участі в обговоренні суспільних і державних питань, політичних проблем на місцях і в центрі, вибору керівників, представницьких органів влади на конкурсній основі.

Демократичний тип: громадянське суспільство стає основним суб'єктом соціального управління. Державні інститути й громадянське суспільство виступають як рівні партнери, причому вирішальне слово залишається за громадянським суспільством. Інструментом рішення найбільш важливих проблем життєдіяльності суспільства є референдуми, вибори. Економіка розвивається на принципах саморегулювання. З'являються різні форми власності, умови для їхньої конкуренції. Здійснюється широка самодіяльність у всіх сферах життя суспільства. У суспільстві діє принцип: «дозволено все, що не заборонено законом». Управляють не особистості, наділені владою, а закони, перед якими всі рівні. Демократичний тип соціального управління є основою для появи й розвитку правової держави.

Владними повноваженнями на мікрорівні (персоніфікованому рівні) наділені окремі громадяни, що здійснюють управлінську діяльність (менеджери). Використання керівником навичок професійного спілкування найбільш яскраво проявляється в стилях керівництва, тобто у взаємодіях керівника з колективом, на які впливають як об'єктивні й суб'єктивні умови управління, так і індивідуально-психологічні особливості особистості керівника.

Під *стилем керівництва* розуміються особливості взаємодії керівника з колективом, які стабільно проявляються, і формуються під впливом як об'єктивних і суб'єктивних умов управління, так й індивідуально-психологічних особливостей особистості керівника.

Найпоширенішою класифікацією стилів керівництва є розподіл їх на: авторитарний, демократичний, ліберальний.

Авторитарний стиль також характеризується перевагою одноособових способів управління, застосуванням головним чином адміністративних засобів впливу на підлеглих. Керівник-автократ не радиться з підлеглими, рішення приймає одноосібно, тон звернення до підлеглих категоричний, наказовий, ініціативні пропозиції відкидає, часто вдається до санкцій, не проявляє належної турботи по відношенню до підлеглих, виконавців.

Демократичний стиль характеризується поєднанням наукових принципів управління з максимальним використанням ініціативи й творчості підлеглих, широким залученням до управління членів колективу. Тон спілкування керівника з підлеглими товариський, заохочуючий до співробітництва. Керівник віддає перевагу методам переконання й стимулювання. До санкцій вдається лише тоді, коли всі інші методи вичерпані. Демократичний стиль виходить із мотивації людей щодо досягнення потреб більш високого рівня – у соціальній взаємодії, в успіху, у самоствердженні. При такому стилі створюється ситуація, при якій люди могли б самоактуалізувати себе, а робота як така була б для них мотиватором, тобто забезпечувала внутрішню мотивацію діяльності. При

такому стилі підвищується якість роботи й особливо оригінальність її виконання.

Ліберальний тип керівника схильний в максимальній мірі делегувати іншим відповідальність, надавати повну волю, що межує із потуранням. *Ліберальний (пасивний) стиль* характеризується невтручанням керівника в хід роботи. Завдання ставляться в найзагальнішій формі, контроль виконання слабкий. Все це не сприяє зміцненню дисципліни, організованості й порядку. При ліберальному керівництві значно знижується обсяг і якість роботи порівняно з демократичним. Виконавці самі, як правило, починають виражати незадоволеність таким стилем.

Основна література

1. Бутырин Г. Н. Значение ограничений и норм в управлении [Текст] / Г. Н. Бутырин // Вестник МГУ. Сер. Социология и политология. – 2008. – № 1. – С. 74 – 89.
2. Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления: фундаментальный курс: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – 4-е изд., испр., доп. [Текст] / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – М., 2008. – 983 с.
3. Нагаев В. Мистецтво управлінської діяльності і лідерство [Текст] / В. Нагаев // Персонал. – 2007. – № 7. – С. 65 – 72.
4. Ромашов О. В., Ромашова Л. О. Социология и психология управления: Учебное пособие для вузов [Текст] / О. В. Ромашов, Л. О. Ромашова. – М.: «Экзамен», 2002. – 512 с.
5. Слепенков Н. М., Аверин Ю. П. Основы обещей теории социального управления [Текст] / Н. М. Слепенков, Ю. П. Аверин. – М., 1990. – 230 с.
6. Смирнов Е. А. Руководитель современной организации: управленческий статус и личностные особенности [Текст] / Е. А. Смирнов // Личность. Культура. Общество. – 2001. – Т.3, вып. 4. – С. 99 – 127.

7. Смольков В. Г. Сущность и типология социального лидерства: проблема лидерства в процессе управления [Текст] / В. Г. Смольков // Социально-гуманитарные знания. – 2001. – № 6. – С. 61 – 68.
8. Толочек В. А. Триада управления и стиль руководства [Текст] / В. А. Толочек // Социс. – 1992. – № 1. – С. 121 – 124.
9. Шавкун І. Г. Управління і влада: загальне і відмінне [Текст] / І. Г. Шавкун // Грані. – 2006. – № 6. – С. 77 – 81.

Додаткова література

1. Дмитренко Г., Ріктор Т. Стратегія формування управлінської еліти в сучасних умовах [Текст] / Г. Дмитренко, Т. Ріктор // Персонал. – 2007. – № 6. – С. 21 – 29.
2. Скідін О. Л. Особистісний фактор у соціології організацій і управління [Текст] / О. Л. Скідін // Грані. – 2003. – № 1. – С. 87 – 92.
3. Туленков М. В. Організаційна взаємодія в авторитарній системі соціального управління [Текст] / М. В. Туленков. – К., 2007. – 75 с.
4. Туленков М. В. Організаційна взаємодія в демократичній системі соціального управління [Текст] / М. В. Туленков. – К., 2007. – 101 с.
5. Туленков М. В. Організаційна взаємодія в тоталітарній системі соціального управління [Текст] / М. В. Туленков. – К., 2006. – 73 с.

Тема 8. Інформаційне забезпечення управлінської діяльності

Ключові поняття та терміни: соціальна інформація, управлінська інформація, інформаційне забезпечення управлінської діяльності, соціально-управлінська інформація, внутрішня інформація, зовнішня інформація, пряма інформація, зворотна інформація, інформаційне забезпечення, процес управління якістю соціальної управлінської інформації, інформаційні технології.

План

1. Роль інформації в управлінні соціальними процесами.

2. Функції соціально-управлінської інформації, її класифікація.
3. Інформаційне забезпечення процесу управління.

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення соціальної інформації та з'ясуйте її роль в управлінні соціальними процесами.
2. Які функції виконує соціально-управлінська інформація? На які види її поділяють?
3. У чому полягає інформаційне забезпечення процесу управління?
4. Які вимоги висуваються до якості соціально-управлінської інформації?

Теми рефератів, доповідей

1. Роль комунікацій в системі управління.
2. Соціальне прогнозування в управлінні, його сутність, функції.

Методичні рекомендації

Роль інформації в управлінні соціальними процесами. У сучасних умовах дедалі актуальнішою стає інформаційне забезпечення управління соціальними процесами, яке полягає в зборі і переробці інформації, необхідної для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Достовірна інформація потрібна для всіх етапів управління: від постановки задач до здійснення мір соціального контролю, оцінки ефективності прийнятих рішень та їхньої корекції. Тому без необхідного інформаційного забезпечення немає ефективного соціального управління.

Соціальну інформацію можна визначити як знання, повідомлення, відомості про відносини людей, стан і характер розвитку соціальних процесів, умови життєдіяльності, суспільне становище індивідів і соціальних груп, взаємодії їхніх інтересів. За змістом соціальна інформація відрізняється від інших видів інформації. Вона складається з соціальної статистики; узагальнених показників, що характеризують економічний розвиток; даних, отриманих після аналізу різних документів; повідомлень засобів масової інформації; даних масових соціологічних, соціально-демографічних (перепис

населення) та ін.; опитувань щодо структури і спрямованості ціннісних орієнтацій, потреб, намірів, оцінок, відносин, поведінки людей тощо.

Під *управлінською інформацією* розуміють сукупність відомостей про процеси, які відбуваються всередині організації та в її оточенні, зменшують невизначеність управління та прийняття рішень.

Інформаційне забезпечення управлінської діяльності – це здійснення дій з надання своєчасної, достовірної й повної інформації суб'єктові управління із заданою періодичністю.

Інформація являє собою знання, але не всяке знання є інформація. Інформації притаманні такі ознаки. Насамперед, вона повинна ґрунтуватися на об'єктивних даних і в повному обсязі відбивати управлінський процес. Інформація повинна вчасно надходити для обробки суб'єктам управління, інакше її значущість буде зведена до нуля. Крім цього, інформація повинна бути чіткою і зрозумілою, що не допускає різного тлумачення, та економічною при збиранні, збереженні і передачі.

Управління соціальними системами, їхніми підсистемами й організаціями припускає виробництво, відтворення і застосування різних видів інформації. Воно включає:

- виробництво інформації у вигляді наукових досліджень, винаходів, відкриттів; узагальнення практичного досвіду у сфері виробництва, культури, освіти, соціально-політичного життя та ін.;
- збір, відбір, оцінка інформації, необхідної для управління;
- аналітична переробка інформації (бібліографічний опис, класифікація, анотування, переклад, кодування);
- збереження і пошук інформації;
- розповсюдження і поширення інформації, передача її споживачу;
- використання інформації;
- контроль за ефективністю використання інформації.

Функції соціально-управлінської інформації, її класифікація. Можна виділити ряд функцій, які виконує соціально-управлінська інформація.

1. *Діагностична функція.* Знання про об'єкт управління безглузде з позицій контролю, якщо відсутнє уявлення про стан соціальної системи, яка аналізується. Норма дозволяє визначити відхилення в поведінці суб'єкта управління. Необхідно чітко поставити діагноз, на його основі розробляються програми корекції об'єкта управління.

2. *Функція зворотного зв'язку,* без якої керівник не може контролювати хід виконання поставлених завдань, втрачає можливості впливати на хід роботи.

3. *Орієнтуюча функція* проявляється в тому, що ті питання, які частіше контролюються суб'єктом управління, як би самі собою здобувають особливе значення у свідомості виконавців, направляють їхні зусилля в першу чергу на об'єкт підвищеної уваги. Питання, які випадають із поля зору керівника, часто не вирішуються підлеглими.

4. *Стимулююча функція* близька до орієнтуючої, але з нею не збігається. Якщо орієнтуюча функція при вмілому керівництві тримає в полі зору роботу, то стимулююча функція націлена на виконання й залучення до процесу праці всі невикористані резерви, і в першу чергу резерви людського фактора.

5. *Коригувальна функція* пов'язана з тими уточненнями, які вносяться в рішення на основі результатів контролю.

Інформація класифікується залежно від:

- сфер громадського життя (економічна, соціальна, політична, духовно-культурна);
- джерел надходження (внутрішня і зовнішня, вхідна і вихідна);
- ролі в процесі управління (звітна, планова, контрольна);
- ступеня готовності для використання (первинна, проміжна, кінцева інформація);
- часу отримання (постійна, дискретна);

- матеріальних носіїв (паперова, електронна);
- форм носіїв (засобів масової інформації – радіо, телебачення, друкована – книги, газети, журнали);
- періодів використання (умовно-постійна – довідкова, нормативна і перемінна – оперативні відомості);
- призначення (одноцільовий зв'язок з рішенням однієї конкретної проблеми; багатоцільова використовується при рішенні декількох найрізноманітніших проблем) тощо.

Усю інформацію можна поділити на потоки всередині даної системи, між її компонентами (внутрішня інформація), і потоки інформації, що циркулюють між даною системою і зовнішнім середовищем, з яким вона поєднується у функціональних зв'язках (зовнішня інформація).

Інформаційне забезпечення процесу управління. Процес управління потребує своєчасної, достовірної й повної інформації, інформаційного забезпечення. Завдання інформаційного забезпечення процесу управління такі:

- задоволення інформаційних потреб керуючих органів;
- визначення й відбір джерел інформації;
- правильна інтерпретація й систематизація отриманих даних;
- перевірка ймовірності, повноти та несуперечності даних;
- виключення дублювання інформації;
- подання даних у єдиному й зручному для сприйняття форматі;
- багаторазове використання отриманої інформації;
- постійне відновлення даних.

Таким чином, інформаційне забезпечення є невід'ємною частиною будь-якої управлінської діяльності. За його допомогою відбувається поширення необхідної інформації серед компетентних осіб і її ефективне використання в процесі прийняття управлінських рішень.

Для відповідності якості соціальної управлінської інформації висуваються такі вимоги:

- стислість, чіткість формулювань, своєчасність надходження; задоволення потреб конкретних керівників;
- точність, правильний добір початкових відомостей, оптимальність систематизації і безперервність збору й обробки даних;
- повнота – відображення повною мірою керованих процесів;
- вірогідність – формування на основі об'єктивних даних;
- оперативність – надходження в терміни, достатні для ухвалення своєчасного рішення;
- прозорість – неможливість різних тлумачень;
- економічність витрат при зборі інформації.

Однією з найважливіших вимог до інформації, яка використовується в управлінні, є її оптимальність і повнота. Оптимальність інформації означає, що вона повинна містити всі необхідні зведення за всіма керованими параметрами.

Другою вимогою до інформації є її об'єктивність, відповідність реальному положенню справ і стану керованого об'єкта, наявності в ній надійних (перевірених) даних.

Третя неодмінна вимога керуючої системи до інформації, що надходить у її розпорядження, – точність, що характеризує ступінь деталізації інформації, її наближення до реального стану керованого об'єкта, який вона виражає.

Основна література

1. Аберкромби Н., Хилл С., Тернер С. Социологический словарь [Текст] / Н. Аберкромби, С. Хилл, С. Тернер . – М.: Экономика, 1999. – 560 с.
2. Булыгин Ю. Е. Организация социального управления (основные понятия категорий). Словарь – справочник [Текст] / Ю. Е. Булыгин. – М.: Контур, 1999. – 56 с.

3. Основы современного социального управления: теория и методология [Текст]: Уч. Пособие / Под ред. В. Н. Иванова – М., 2000. – 269 с.
4. Сергейчук А. В. Социология управления: Учебник [Текст] / А. В. Сергейчук. – СПб., 2002. – 240 с.

Додаткова література

1. Пищулин Н. П. Социальное управление: теория и практика [Текст]: Уч. пособие в 2-х т. / Н. П. Пищулин. – М., 2003.
2. Сергейчук А. В. Социология управления: Ученик [Текст] / А. В. Сергейчук. – СПб., 2002. – 240 с.
3. Социальный менеджмент [Текст] / Под ред. В. Н. Иванова, В. И. Патрушева. – М., 2001. – 460 с.
4. Ячный А. М. Современные тенденции социоинженерного обеспечения социального управления [Текст] / А. М. Ячный // Грани. – 2007. – № 1. – С. 78 – 80.

Тема 9. Управлінська культура

Ключові поняття та терміни: культура, цінності, норми, мистецтво управління, ціннісно-нормативна система, матеріальні та духовні цінності, корпоративна культура, елементи управлінської культури, професійні знання, вміння, навички, морально-етичні переконання, професіоналізм, компетентність, творча реалізація, колективістська культура, індивідуалістська культура, індекс дистанції влади, рівень ризику, швидкість одержання зворотного зв'язку, культура робочого місця, раціональний розподіл робочого часу, новаторське мислення, самостійність, управлінська етика, персональна відповідальність.

План

1. Поняття культури. Розмаїття підходів до розгляду управлінської культури.
2. Загальнопоняттєвий підхід до аналізу управлінської культури.
3. Внутрішньо-організаційний підхід до аналізу управлінської культури. Поняття організаційної культури.

4. Особистісний підхід до аналізу управлінської культури.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте розуміння культури як соціального феномену. Чому в наш час зростає роль культурного чинника в управлінні?
2. Які підходи до аналізу управлінської культури Ви знаєте? Дайте їх характеристику.
3. Розкрийте сутність загальнопоняттєвого підходу до розгляду управлінської культури.
4. Розкрийте сутність внутрішньо-організаційного підходу до розгляду управлінської культури.
5. Які типології організаційної культури Вам відомі?
6. Розкрийте сутність особистісного підходу до розгляду управлінської культури.

Теми рефератів, доповідей

1. Управлінські цінності, традиції, пріоритети у вітчизняній моделі управління.
2. Властивості та характерні риси національної культури управління.
3. Культура управління на прикладі західних організаційних структур.
4. Соціальна відповідальність бізнесу як прояв управлінської культури.

Методичні рекомендації

Поняття культури. Розмаїття підходів до розгляду управлінської культури. Соціологія розглядає культуру як ціннісно-нормативну систему, яка впорядковує і регулює життєдіяльність суспільства на всіх рівнях соціальної ієрархії. Культура в соціології береться в тому аспекті, який безпосередньо пов'язаний з регулюванням поведінки людини, соціальних груп, функціонуванням і розвитком суспільства в цілому. На перший план висувається її ціннісно-нормативний зміст. Соціологія при самому

загальному підході виділяє три характерні особливості культури: 1) культура – це система цінностей, символів, значень, які є загальновизнаними; 2) культура – це те, що опановує людина в процесі своєї життєдіяльності, засвоєння символів і цінностей, які формують позагенетичну програму її поведінки і життєдіяльності; 3) культура – це все те, що транслюється від покоління до покоління, інтеріоризується, передається в ході соціалізації. Культурні стандарти не тільки спрямовують і регулюють поведінку людей і колективів, а й разом з тим допомагають людям організовувати своє колективне життя.

Охарактеризоване вище соціологічне розуміння культури як цінностно-нормативної, регулятивної системи охоплює і такий її прояв, як соціальне управління. З управлінською діяльністю культура пов'язана щонайменше у двох планах. З одного боку, культура суспільства впливає на формування і функціонування управлінської діяльності на всіх рівнях і в усіх сферах суспільного життя. Сутність цієї характеристики управлінської діяльності полягає в тому, що в ній знаходять своє місце цінності, напрацьовані культурою. Ці цінності в конкретних управлінських системах втілюються в різній мірі, залежно від чого можна характеризувати рівень управлінської культури в конкретних умовах місця і часу. З іншого боку, самі процеси культурної творчості в різних сферах суспільного життя зазнають на собі цілеспрямовані дії з боку тих чи інших управлінських структур. Іншими словами, соціальне управління виявляється "вбудованим" у відповідні процеси культурної творчості.

Для вирішення проблеми розмежування понять "управлінська культура" та "організаційна культура", доцільним буде виокремити декілька типових підходів до розгляду даної проблематики.

Представники першого підходу розглядають культуру більш широко, використовуючи терміни "управлінська культура" і "культура управління" в загальному розумінні та визначають її як рівень організації певної діяльності, що забезпечує цілісність і якість функціонування державно-управлінської

системи. Даний підхід включає в поняття управлінської культури матеріальні й духовні її форми, що впроваджуються і використовуються в управлінні, процес їх практичної реалізації а також рівень духовного розвитку, відповідні знання, вміння, навички управлінців.

Прибічники другого підходу зосереджують увагу на корпоративній культурі або культурі організації, визначаючи її як свідомо або підсвідомо прийнятий групою комплекс переконань, необхідний для вирішення проблем зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції.

Представники третього підходу розглядають управлінську культуру державного службовця, звужуючи її широке розуміння до “творчої самореалізації, етично-моральних переконань та ідеалів адекватно до правових норм управлінської діяльності”.

Таким чином, у визначені генези “культура – управління” можна виділити три підходи: загальнопоняттєвий, внутрішньо-організаційний та особистісний. Кожному з них відповідає певна група складових елементів, які власне й формують управлінську культуру. Найбільш характерні складові елементи управлінської культури відповідно з підходами до її визначення наведено в таблиці.

Таблиця 1. Складові елементи культури в управлінні

Назва підходу	Варіанти назви	Складові елементи
Загальнопоняттєвий	Культура управління, управлінська культура	Рівень розвитку системи управління, духовного розвитку суспільства
Внутрішньо-організаційний	Організаційна культура, культура організації, корпоративна культура	Професійні знання, вміння, навички, норми, ідеї, цінності, ритуали, герої, символи корпорації
Особистісний	Культура управлінської праці, управлінська культура державного службовця	Морально-етичні переконання, професіоналізм, компетентність, ідеали, творча реалізація

Загальнопоняттєвий підхід до розгляду управлінської культури.

Виокремлюють такі елементи управлінської культури як органічної складової загальної культури суспільства:

- 1) управлінські знання (теорія управління, менеджменту), відповідна свідомість, почуття, настрої;
- 2) суспільні відносини, перш за все – управлінські, організаційні, в яких матеріалізуються знання, норми, зразки;
- 3) управлінська діяльність, яка має творчий характер і в процесі соціалізації дозволяє перетворювати знання, цінності суспільства на стійкі риси особистості – творити як саму особистість, так і її культуру, норми поведінки особистості, мотиви інноваційно-управлінської діяльності.

Отже, *управлінську культуру* можемо визначити як єдність характерних для нинішнього етапу розвитку суспільства управлінських знань, почуттів, цінностей, управлінських та організаційних відносин, творчої управлінської діяльності.

Саме тому *механізм її формування* є таким: формування знань, управлінських концепцій проектів, програм тощо; розвиток управлінських відносин; мотивація творчої діяльності у сфері управління, утвердження поваги в суспільстві до соціальних інститутів, держави, законів, моралі, права; вироблення і впровадження управлінських технологій, які оптимізують сам процес управління і об'єднують управлінські знання, відносини, творчу діяльність, роботу соціальних інститутів.

На цьому рівні аналізу виокремлюють три типи управлінської культури: 1) адміністративно-командну; 2) інформаційно-аналітичну; 3) соціально орієнтовану.

Перша притаманна тоталітарним режимам, ґрунтується на жорстких бюрократичних регламентаціях, великому апараті чиновників, мотивації страху, відповідальності і пануванні адміністративного права та державних структур; превалюванні силових методів, коли переважно виключаються

механізми саморегулювання в громадянському суспільстві, альтернативність рішень, інакомислення тощо.

Друга ґрунтується на пануванні інформаційних технологій, комп'ютерних систем в процесі підготовки, прийняття і реалізації управлінських рішень, коли превалює технократичний елемент над гуманітарним, гуманістичним.

Третя – соціально орієнтована культура управління, яка обмежує дію ринкових відносин і включає частково «соціальний фактор» в механізм регулювання, сприяє розкриттю творчого потенціалу людини. Вона характеризується не тільки правовим, адміністративно-командним, інформаційно-аналітичним типом регулювання, але й включенням соціальної мотивації у вигляді високого соціального захисту своїх громадян, мотивації їхньої праці та всієї життєдіяльності.

Внутрішньо-організаційний підхід до аналізу управлінської культури.

Організаційна культура – це система формальних та неформальних правил і норм діяльності, звичаїв, традицій, індивідуальних і групових інтересів, особливостей поведінки працівників певної організації, яка відрізняється стилем керівництва, показниками задоволеності роботою, рівнем взаємного співробітництва, ідентифікування робітників з організацією і цілями її розвитку.

Існує декілька *підходів до типології організаційної культури*. Кожний підхід використовує певні критерії для аналізу організаційної культури, що дозволяють виділити провідні тенденції життєдіяльності різних організацій.

І. Типологія Г. Хофштеда. Голландський вчений професор антропології Герт Хофштед виділяє чотири аспекти в організаційній культурі. Його типологія була побудована на підставі практичних досліджень в 80-х рр. ХХ ст. Він опитав більше 60 000 менеджерів і співробітників організацій більш ніж у 60 країнах світу щодо задоволеності своєю працею, колегами, керівництвом, сприйняття проблем, що виникають у процесі роботи, життєвих цілей і професійних переваг. Аналізуючи результати дослідження,

Г. Хофштед виявив доволі важливі розходження в поведінці менеджерів і фахівців різних країн. Він з'ясував, що більшість розходжень у робочих цінностях і відносинах пояснюються національною культурою, а також залежать від місця в організації, професії, віку й статі.

Підсумовуючи найбільш важливі розходження, Г. Хофштед виділив аспекти, що характеризують менеджерів, фахівців і організацію в цілому:

- *індивідуалізм – колективізм* (колективістська спільнота вимагає великої емоційної залежності людини від організації й відповідно високої відповідальності організації за своїх працівників. Якщо колективістська культура організації здійснює прийняття рішень на основі добрих особистих відносин, то індивідуалістська – робить головний наголос на формально-діловому принципі);
- *дистанція влади* (характеризується рівень демократизації/авторитаризації управління. Вводяться поняття низького або високого індексів дистанції влади, що показують глибокі розходження в структурі управління організацією, у системі розподілу ролей тощо).
- *прагнення до запобігання невизначеності* (міра, у якій люди даної організації віддають перевагу структурованим ситуаціям на противагу неструктурованим. Структурованими є ситуації з ясними й чіткими правилами щодо того, як треба поводитися. Ці правила можуть бути формалізовані, а можуть підтримуватися традиціями. В організаціях з високим рівнем запобігання невизначеності керівники, як правило, концентруються на приватних питаннях і деталях, орієнтовані на виконання завдання, не люблять приймати ризикованих рішень і брати на себе відповідальність);
- *«мужність – жіночність»* (М. Хофштед визначає *маскулінізм* (мужність) як ступінь, у якій домінуючими цінностями в суспільстві є наполегливість, здобування грошей і придбання речей (матеріалізм) і не надається особливого значення турботі про людей. Він визначає

фемінізм (жіночність) як ступінь, у якій домінуючими цінностями в суспільстві вважаються взаємини між людьми, турбота про інших і загальну якість життя);

- *довгостроковість орієнтації* (довгострокова орієнтація характеризується орієнтацію у майбутнє й виявляється у прагненні до заощаджень і накопиченню, у завзятості й наполегливості в досягненні цілей. Короткострокова орієнтація характеризується орієнтацією у минуле й сьогодення й виявляється через повагу традицій і спадщини, через виконання соціальних зобов'язань).

II. Типологія Т. Е. Дейла. Т. Дейл виділив чотири головних типи корпоративної культури. Як параметри, які аналізуються, він обрав *рівень ризику й швидкість одержання зворотного зв'язку*. На підставі сполучення цих параметрів були виділені такі типи організаційної культури:

1. *Культура високого ризику й швидкого зворотного зв'язку.* Світ індивідуалістів, які постійно ризикують, але одержують зворотний зв'язок швидко незалежно від того, чи правильні їхні дії чи ні (індустрія розваг, будівництво, управлінський консалтинг, реклама).

2. *Культура низького ризику й швидкого зворотного зв'язку.* Всі дії одержують швидкий зворотний зв'язок. Клієнт «керує балом» і визначає все. Обслуговування клієнта, прагнення догодити йому є суттю цієї культури. Важлива команда, а не окрема людина (організації зі збуту, магазини роздрібною торгівлі, компанії з обчислювальної техніки, підприємства масової торгівлі споживчими товарами, компанії зі страхування життя).

3. *Культура високого ризику й повільного зворотного зв'язку.* Високий ризик, гранично високі інвестиції, повільний зворотний зв'язок, тривалий процес прийняття рішень, життєстійкість і довгострокова перспектива – от характерні риси підприємств із таким типом організаційної культури. Цикли прийняття рішень займають часто роки. Девізом тут є слова «навмисність» і «робіть правильно», а не «дійте за всяку ціну» (нафтові компанії, архітектурні фірми, виробники товарів виробничого призначення, авіаційні

компанії, комунальні служби).

4. *Культура низького ризику й повільного зворотного зв'язку.* Невеликий ризик, повільний зворотний зв'язок, увага співробітників і керівництва концентрується на технічній досконалості, розрахунку ступеня ризику, деталях. Дефіцит зворотного зв'язку змушує службовців зосереджувати свою енергію на тому, як вони щось роблять, а не на тому, що вони роблять. Гаслом такої фірми може бути «прагнути до технічної досконалості в роботі» (страхування, банківська справа, фінансові послуги, будівельні товариства, урядові департаменти).

III. Типологія Р. Акоффа. Р. Акофф (класик теорії менеджменту) аналізував культуру організацій як відносини влади в групі або організації. Для дослідження він виділив два параметри: ступінь залучення працівників до встановлення цілей у групі/організації й ступінь залучення працівників до вибору засобів для досягнення поставлених цілей. На підставі порівняння даних параметрів було виділено чотири типи організаційної культури з характерними відносинами влади.

1. *Корпоративний тип культури.* Низький рівень залучення працівників до встановлення цілей, низький рівень залучення працівників до вибору засобів для досягнення поставлених цілей. Відносини автократії (традиційно керована корпорація із централізованою структурою).

2. *Консультативний тип культури.* Високий рівень залучення працівників до встановлення цілей, низький рівень залучення працівників до вибору засобів для досягнення поставлених цілей. Відносини «лікар –пацієнт» (інститути соціальних і інших послуг, лікувальні й навчальні заклади).

3. *«Партизанський» тип культури.* Низький рівень залучення працівників до встановлення цілей, високий рівень залучення працівників до вибору засобів для досягнення поставлених цілей. Відносини автономії (кооперативи, творчі союзи, клуби).

4. *Підприємницький тип культури.* Високий рівень залучення працівників до встановлення цілей, високий рівень залучення працівників до вибору

засобів для досягнення поставлених цілей. Відносини демократії (групи й організації, керовані «за цілями» або за «результатами», компанії зі структурою «перевернутої піраміди»).

3. Особистісний підхід до аналізу управлінської культури.

До основних норм культури управлінця слід віднести: правову культуру (обов'язковість виконання норм чинного законодавства), особисту культуру (високий рівень кваліфікації, належне естетичне виховання, гарний зовнішній вигляд, шанобливу форму звернення до підлеглих), раціональний розподіл робочого часу (чітка робота з документами, уважна робота з кадрами, невідкладне вирішення соціально-економічних питань, своєчасне проведення нарад і переговорів, планування вільного часу, мінімізація незапланованих витрат часу), культуру робочого місця (відсутність зайвих паперів, відповідне естетичне оформлення кабінету та ін.), культуру проведення масових заходів, прийому відвідувачів, культуру роботи з кореспонденцією, мовну та організаційну культуру. Перелічені норми дозволяють управлінцю сформувати у власному розумі відповідний образ ідеального керівника, якого він свідомо чи підсвідомо прагне. Культура формує правила еталонної компетентності керівника, його зовнішнього вигляду, манери поведінки тощо.

Формування в умовах ринку нової парадигми управління обумовлює соціальний запит на якісно новий тип управлінця. На перше місце висуваються такі управлінські вимоги, як: новаторське мислення, креативність в роботі, самостійність, готовність до розумного ризику. Управлінець має виконувати в різні періоди і в різній мірі професійні, організаційні, психологічні ролі. Крім цього особлива увага приділяється управлінській етиці, принциповим моментом якої є готовність управлінця взяти на себе відповідальність за невдачі організації, незважаючи на міру його персональної відповідальності.

Основна література

1. Веселова Н. Г. Социальное управление и элементы его культуры: обобщение и рекомендации [Текст] / Н. Г. Веселова. – М., 2002. – 338 с.
2. Гаєвський Б. А., Ребкало В. А. Культура державного управління: організаційний аспект: Монографія [Текст] / Б. А. Гаєвський, В. А. Ребкало. – К.: Вид-во УАДУ, 1998. – 144 с.
3. Єганов В. В. Поняття стилю державно-управлінської діяльності [Текст] / В. В. Єганов // Вісн. НАДУ при Президентові України. – 2005. – № 2. – С. 274 – 280.
4. Кіслов В. В. Інформаційна культура державного управління в умовах глобалізації [Текст] / В. В. Кіслов // Український соціум. – 2008. – № 3. – С. 132 – 141.
5. Нижник Н., Пашко Л. Управлінська культура: теоретичне поняття чи управлінська поведінка? [Текст] / Н. Нижник, Л. Пашко // Політичний менеджмент. – 2005. – № 5 (14). – С. 103 – 113.
6. Окусов А. П. Культура управления: взаимодействие объективного и субъективного в социальном управлении [Текст] / А. П. Окусов. – Ростов/на Дону, 1989. – 144 с.
7. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культура: Навч. посібник [Текст] / Ю. І. Палеха. - К., 2002. – 65 с.
8. Яценко А. М. Організаційно-культурні ресурси і механізми соціального управління (соціологічний аналіз): Монографія [Текст] / А. М. Яценко. – Одеса, 2003. – 205 с.

Додаткова література

1. Буко С. Корпоративна соціальна відповідальність як принцип ціннісно зорієнтованого менеджменту [Текст] / С. Буко // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2006. – № 2. – С. 149 – 158.
2. Бутырин Г. Н. Значение ограничений и норм в управлении [Текст] / Г. Н. Бутырин // Вестник МГУ. Сер. Социология и политология. – 2008. – № 1. – С. 74 – 89.

3. Войтович Р. Культура та стиль діяльності державно-управлінського персоналу в перехідний період [Текст] / Р. Войтович // Вісник УАДУ при Президентіві України. – 1999. – № 1.
4. Гримблат С. О., Воронов М. В. Стратегия управления персоналом (взгляд из будущего в будущее) [Текст] / С. О. Гримблат, М. В. Воронов. – К.: Ника-Центр, 2004. – 192 с.
5. Донченко О. Управлінська криза в Україні: демонстративний потенціал [Текст] / О. Донченко // Схід. – 2000. – № 2. – С. 44 – 48.
6. Колпаков В. Корпоративная культура и человек [Текст] / В. Колпаков // Персонал. – 2002. – № 2. – С. 39 – 43.
7. Нагаєв В. Мистецтво управлінської діяльності і лідерство [Текст] / В. Нагаєв // Персонал. – 2007. – № 7. – С. 65 – 72.

ТЕМИ КУРСОВИХ ТА КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

1. Соціальна сутність управління: суспільна потреба в управлінні та соціальні наслідки.
2. Порівняльний аналіз зарубіжних концепцій управління організаційними структурами (Ф. Тейлор, Е. Мейо, А. Файоль, Б. Басс, Л. Ньюмен, Г. Лівітт, Г. Саймон, А. Етционі та ін.).
3. Порівняльний аналіз вітчизняних концепцій управління (О. О. Богданов, Й. А. Єрманський, О. К. Гастев та ін.).
4. Ієрархія і влада як об'єктивні передумови процесу управління.
5. Проблема бюрократизації в соціальному управлінні.
6. Управлінська культура: поняття, структура, розвиток.
7. Управлінське рішення: структура, процес вироблення і реалізації.
8. Методи вироблення управлінських рішень.
9. Соціально-психологічні аспекти діяльності керівника трудової організації в ринкових умовах.
10. Діяльність з управління персоналом сучасної організації.
11. Методи та стиль управління, критерії їх ефективності.
12. Роль лідерства в управлінській діяльності.
13. Особливості управління в екстремальних ситуаціях.
14. Критерії оцінки ефективності соціального управління.
15. Зарубіжний досвід управління персоналом організаційних структур.
16. Формування інноваційної управлінської культури суб'єктів управління в ХХІ ст.
17. Місце та роль контролю в управлінському циклі.
18. Трудова організація як об'єкт і суб'єкт управління.
19. Держава як суб'єкт соціального управління, її функції.
20. Громадянське суспільство як суб'єкт соціального управління.
21. Самоуправління: форми та методи реалізації.
22. Соціальне прогнозування в управлінні, його сутність, функції.
23. Управлінські кадри та їх структура, форми підготовки і перепідготовки.

24. Інформаційне забезпечення процесу управління.
25. Соціальне управління як механізм реалізації соціальної політики держави.
26. Соціальне підприємництво: сутність, принципи, умови розвитку в Україні.
27. Соціальне управління конфліктними ситуаціями в трудових організаціях.
28. Система соціального партнерства як механізм управління соціальними процесами.
29. Діяльність інститутів соціального управління в Україні.
30. Роль соціологічних і соціальних служб в соціальному управлінні.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Соціологія управління – це:

- 1) галузь системи соціологічного знання, що вивчає закономірності, способи, форми, методи цілеспрямованого впливу на соціальні відносини, явища й процеси, які відбуваються в суспільстві і його підсистемах з метою впорядкування, підтримки, збереження його оптимального функціонування й розвитку або зміни, перетворення в інший стан;
- 2) спеціальна соціологічна теорія, що вивчає закономірності формування, розвитку і функціонування різних соціальних утворень (систем, спільнот, інститутів) та пов'язаних з ними явищ і процесів у сфері праці;
- 3) сукупність принципів, методів управління конкретними організаційними структурами, система мотивації людей до діяльності для досягнення цілей організації, успіху її діяльності;
- 4) усі варіанти правильні

2. Предметом соціології управління виступають:

- 1) управлінські відносини, процеси їх інституціоналізації та соціальні механізми оптимізації управлінського впливу, діяльності суб'єктів управління щодо розробки рішень, спрямованих на реалізацію основних напрямків соціальної політики й організацію діяльності керованих суб'єктів з метою здійснення ухвалених рішень;
- 2) структура і механізм виникнення, функціонування і розвитку різноманітної сукупності соціальних відносин, а також соціальних процесів та явищ у сфері праці;
- 3) соціальні механізми влади і впливів у суспільстві на різних етапах його розвитку і функціонування;
- 4) усі варіанти правильні.

3. Які з методів соціології управління відрізняються від інших чіткою адресністю директив, обов'язковістю виконання розпоряджень і вказівок, а їхнє невиконання розглядається як пряме порушення виконавчої дисципліни й спричиняє певні санкції?

- 1) організаційно-адміністративні;
- 2) економічні;
- 3) соціально-психологічні;
- 4) самоврядування;
- 5) наукові методи.

4. Назвіть хоча б п'ять основних принципів соціального управління:

- 1) _____;
- 2) _____;
- 3) _____;
- 4) _____;
- 5) _____.

5. Який закон соціального управління означає об'єднання в управлінні різних спеціалізованих дій на різних рівнях і напрямках управління в єдиний управлінський процес у рамках єдиного соціального організму — системи?

- 1) закон необхідної розмаїтості;
- 2) закон спеціалізації управління;
- 3) закон інтеграції управління;
- 4) закон економії часу;
- 5) закон пріоритетності соціальних цілей;
- 6) закон зростаючої суб'єктивності й інтелектуальності в управлінні.

6. Поясніть дію закону «пріоритетності соціальних цілей» у соціальному управлінні.

7. Які методи соціального управління ґрунтуються на моделюванні, прогнозуванні соціальних систем та експертних оцінках?

- 1) соціальні;
- 2) соціально-психологічні;
- 3) економічні;
- 4) організаційно-адміністративні;
- 5) самоврядування;
- 6) наукові методи управління.

8. Яка з функцій соціального управління спрямована на недопущення зривів і невиконання доручених завдань, на підвищення ефективності і якості роботи всіх підрозділів і ланок даного об'єкта управління?

- 1) цілепокладання;
- 2) адміністративна;
- 3) інформаційно-аналітична;
- 4) соціальна;
- 5) прогнозування;
- 6) контроль і корекція;
- 7) усі варіанти правильні.

9. Хто з дослідників створив вчення про формальну організацію капіталістичного суспільства і бюрократичне управління як тип панування за допомогою знання?

- 1) О. Конт;
- 2) Е. Дюркгейм;
- 3) К. Маркс;
- 4) М. Вебер;
- 5) Ф.Тейлор;
- 6) Е. Мейо.

10. Засновником «школи наукового управління» вважають:

- 1) А. Файоля;
- 2) Ф. Тейлора;
- 3) Е. Мейо;
- 4) Д. МакГрегора;
- 5) А. Маслоу;
- 6) Ф. Херцберга.

11. Кого вважають засновником «школи людських відносин»?

- 1) А. Файоля;
- 2) Ф. Тейлора;
- 3) Е. Мейо;
- 4) Д. МакГрегора;
- 5) А. Маслоу;
- 6) Ф. Херцберга.

12. Кому з дослідників належить розробка концепції «досягаючого працівника» і «досягаючого керівника»?

- 1) А. Файолю;
- 2) Ф. Тейлору;
- 3) Е. Мейо;
- 4) Д. МакГрегору;
- 5) А. Маслоу;
- 6) Ф. Херцбергу.

13. Засновником «адміністративної школи управління» вважають:

- 1) А. Файоля;
- 2) Ф. Тейлора;
- 3) Е. Мейо;
- 4) Д. МакГрегора;
- 5) А. Маслоу;
- 6) Ф. Херцберга.

14. Назвіть представників емпіричної школи управління.

15. Хто з дослідників управління відводив особливу роль функції контролю в управлінській діяльності?

- 1) Л. Гьювик;
- 2) А. Етционі;
- 3) Р. Саймон;
- 4) Р. Мертон;
- 5) Т. Парсонс;
- 6) Дж. Форрестер.

16. Хто з дослідників ввів у теорію управління поняття «дисфункція», тобто спостережувані наслідки, які зменшують пристосування й адаптацію системи?

- 1) Л. Гьювик;
- 2) А. Етционі;
- 3) Р. Саймон;
- 4) Р. Мертон;
- 5) Т. Парсонс;
- 6) Дж. Форрестер.

17. Які етапи в процесуальній організації індивідуального управлінського рішення пропущені?

- 1) фіксація й усвідомлення проблеми;
- 2) формулювання суб'єктивного уявлення щодо завдання прийняття рішення;
- 3) формулювання вихідних альтернатив;
- 4) формулювання критерію (критеріїв) елімінації вихідних альтернатив;
- 5) оцінка корисності реалізації альтернатив;
- 6) вибір оптимальної альтернативи;
- 7) _____;
- 8) _____;
- 9) _____.

18. Назвіть фактори, які впливають на процес прийняття управлінського рішення.

19. Які з принципів прийняття ефективних управлінських рішень пропущені?

- 1) принцип системності;
- 2) _____;
- 3) оптимальної інформованості;
- 4) _____;
- 5) принцип врахування ймовірних наслідків і відповідальності;
- 6) _____;
- 7) принцип співвідношення прав і відповідальності;
- 8) _____;
- 9) принцип своєчасності;
- 10) _____;
- 11) принцип співучасті.

20. Поясніть принцип «врахування ймовірних наслідків і відповідальності» в процесі прийняття управлінського рішення.

21. До функцій, які вирішуються за допомогою контролю виконання управлінського рішення, відносяться:

- 1) орієнтуюча;
- 2) стимулююча;
- 3) пізнавальна;
- 4) прогностична;
- 5) усі варіанти правильні.

22. До критеріїв та показників ефективного управління в економічній сфері суспільного життя належать:

- 1) душевий дохід;
- 2) продуктивність праці;
- 3) рівень розвитку громадянського суспільства;
- 4) рівень розвитку освіти;
- 5) усі варіанти правильні.

23. До критеріїв та показників ефективного управління в політичній сфері суспільного життя належать:

- 1) душевий дохід;
- 2) продуктивність праці;
- 3) рівень розвитку громадянського суспільства;
- 4) рівень розвитку освіти;
- 5) усі варіанти правильні.

24. До критеріїв та показників ефективного управління в соціальній сфері суспільного життя належать:

- 1) душевий дохід;
- 2) продуктивність праці;
- 3) рівень розвитку громадянського суспільства;
- 4) рівень розвитку освіти;
- 5) усі варіанти правильні.

25. До критеріїв та показників ефективного управління в духовно-культурній сфері суспільного життя належать:

- 1) душевий дохід;
- 2) продуктивність праці;
- 3) рівень розвитку громадянського суспільства;
- 4) рівень розвитку освіти;
- 5) усі варіанти правильні.

26. Які інститути регулюють, координують дії суб'єктів управління й керованих суб'єктів в області розробки, прийняття й реалізації рішень,

що стосуються життєво важливих потреб населення, взаємин між соціальними спільнотами?

- 1) інститути державного управління;
- 2) інститути муніципального управління;
- 3) інститути менеджменту;
- 4) інститути соціального управління.

27. Що не відноситься до характеристик формальної організації:

- 1) функціональність;
- 2) спонтанність;
- 3) безособовість;
- 4) раціональність;
- 5) функціональність.

28. Які основні види організацій віділяють?

29. До форм управління в організації відносяться:

- 1) пірамідальна організаційна структура управління;
- 2) лінійна організаційна структура управління;
- 3) матрична організаційна структура управління;
- 4) організація конгломератного типу;
- 5) усі варіанти правильні.

30. Для якої з форм управління в організації характерно подвійне підпорядкування робочої групи, тобто групи підкоряються одночасно й керівникові проекту, і керівникові того функціонального відділу, у якому вони працюють постійно?

- 1) пірамідальної організаційної структури управління
- 2) лінійної організаційної структури управління
- 3) матричної організаційної структури управління
- 4) організації конгломератного типу
- 5) усі варіанти правильні.

31. Що відноситься до елементів соціальної організації?

- 1) соціальна структура організації;
- 2) цілі;
- 3) члени організації;
- 4) технологія;
- 5) зовнішнє середовище;
- 6) усі варіанти правильні.

32. Яка система організаційної ієрархії побудована так, що права й відповідальність керівника вищого рангу поглинають тільки частину прав і відповідальності керівника нижчого рангу?

- 1) система «ялинка»;
- 2) система «матрьошка»;
- 3) жоден з варіантів не є правильним.

33. Назвіть фактори, від яких залежить сила влади в соціальному управлінні.

34. Яка з форм влади заснована на харизмі – владі не логіки або давньої традиції, а силі особистих якостей або здатностей лідера?

- 1) влада, заснована на примусі;
- 2) влада, заснована на винагороді;
- 3) експертна влада;
- 4) еталонна влада;
- 5) законна (легітимна) влада;
- 6) усі варіанти правильні.

35. За яким принципом поділяють типи соціального управління?

- 1) за місцем та роллю держави у системі соціального управління;
- 2) за місцем політичних партій в системі соціального управління;
- 3) за силою впливу громадянського суспільства на державу;
- 4) за місцем трудових колективів в системі соціального управління;
- 5) усі варіанти правильні.

36. При якому типі соціального управління держава здійснює повний контроль за всіма сферами людського життя, застосовуючи різні засоби примусу, насильства, руйнуючи усі форми самоврядування, самодіяльності людей?

- 1) ліберальному;
- 2) демократичному;
- 3) тоталітарному;
- 4) авторитарному;
- 5) усі варіанти правильні.

37. Якому типу соціального управління притаманна бюрократизація державних інститутів, формальний характер діяльності представницьких органів, які практично не визначають державну політику?

- 1) демократичному;
- 2) ліберальному;
- 3) авторитарному;
- 4) тоталітарному;
- 5) усі варіанти правильні.

38. При якому типі соціального управління громадянське суспільство виступає суб'єктом самоврядування із широкими правами й можливостями в духовній сфері, однак в економічній і політичній сферах громадянське суспільство є обмеженим суб'єктом самоврядування й управління?

- 1) тоталітарному;
- 2) авторитарному;
- 3) ліберальному;
- 4) демократичному;
- 5) усі варіанти правильні.

39. При якому типі соціального управління громадянське суспільство стає головним суб'єктом соціального управління, а державні інститути влади стають виразниками його волі?

- 1) тоталітарному;
- 2) авторитарному;
- 3) ліберальному;
- 4) демократичному;
- 5) усі варіанти правильні.

40. Який стиль управління організаційними структурами є зайвим в даному ряді?

- 1) тоталітарний;
- 2) авторитарний;
- 3) ліберальний;
- 4) демократичний.

41. Чим відрізняються методи соціального управління і стиль керівництва?

- 1) методи управління мають об'єктивний характер, вони не залежать від керівника, він лише може використовувати їх;
- 2) методи жорстко детерміновані, стабільні, мають нормативний характер;
- 3) стиль керівництва виступає як соціально-психологічний феномен, усталена сукупність особистісних характеристик керівника, завдяки яким реалізується той чи інший метод;
- 4) стиль керівництва – інструмент гнучкого використання методів;
- 5) нічим не відрізняється.

42. Які функції виконує соціально-управлінська інформація в управлінні соціальними системами, їхніми підсистемами й організаціями?

- 1) орієнтуюча;
- 2) стимулююча;
- 3) пізнавальна;
- 4) прогностична;

5) усі варіанти правильні.

43. У чому полягають завдання інформаційного забезпечення процесу управління?

- 1) задоволення інформаційних потреб керуючих органів;
- 2) визначення й відбір джерел інформації;
- 3) правильна інтерпретація й систематизація отриманих даних;
- 4) перевірка ймовірності, повноти й несуперечності даних;
- 5) виключення дублювання інформації;
- 6) подання даних у єдиному й зручному для сприйняття форматі;
- 7) багаторазове використання отриманої інформації;
- 8) постійне відновлення даних;
- 9) усі варіанти правильні.

44. Які вимоги висуваються до якості соціально-управлінської інформації?

45. Який тип управлінської культури ґрунтується на жорстких бюрократичних регламентаціях, великому апараті чиновників, мотивації страху, відповідальності і пануванні адміністративного права і державних структур, превалюванні силових методів управління?

- 1) адміністративно-командний;
- 2) інформаційно-аналітичний;
- 3) соціально орієнтований;
- 4) усі варіанти правильні.

46. Який тип управлінської культури ґрунтується на пануванні інформаційних технологій, комп'ютерних систем у процесі підготовки, прийняття і реалізації управлінських рішень, коли превалює технократичний елемент над гуманістичним?

- 1) адміністративно-командний;
- 2) інформаційно-аналітичний;
- 3) соціально орієнтований;
- 4) усі варіанти правильні.

47. Який тип управлінської культури характеризується не тільки правовим, адміністративно-командним, інформаційно-аналітичним типом регулювання, але й включенням соціальної мотивації у вигляді високого соціального захисту своїх громадян тощо?

- 1) адміністративно-командний;
- 2) інформаційно-аналітичний;
- 3) соціально орієнтований;
- 4) усі варіанти правильні.

48. Організаційна культура – це(дати визначення)

49. Для якої з типологій організаційної культури характерний аналіз таких її аспектів, як: «індивідуалізм – колективізм», «дистанція влади», «прагнення до запобігання невизначеності», «мужність – жіночність», «довгостроковість орієнтації»?

- 1) типологія Г. Хофштеда;
- 2) типологія Т. Дейла;
- 3) типологія Р. Акоффа.

50. Яка з типологій організаційної культури ґрунтується на таких параметрах, як рівень ризику й швидкість одержання зворотного зв'язку?

- 1) типологія Г. Хофштеда;
- 2) типологія Т. Дейла;
- 3) типологія Р. Акоффа.

ПИТАННЯ ДО ІСПИТУ

1. Поняття та сутність управління. Управління в соціальних системах.
2. Об'єкт і предмет соціології управління.
3. Основні задачі та функції соціології управління.
4. Спільне та відмінне між соціальним менеджментом і соціологією управління. Взаємозв'язок соціології управління з суміжними науковими дисциплінами.
5. Суб'єкт, об'єкт та цілі соціального управління. Сутність цілепокладання в процесі управління.
6. Поняття управлінських відносин у соціальному управлінні.
7. Принципи та закони соціального управління.
8. Методи соціального управління. Самоврядування як метод управління.
9. Функції соціального управління.
10. Передумови виникнення соціології управління. Періодизація основних етапів розвитку управління як науки. Особливості донаукового етапу розвитку соціології управління.
11. Класичний етап розвитку соціології управління. Вплив наукових здобутків О. Конта, Е. Дюркгейма, М. Вебера, К. Маркса на становлення і розвиток соціології управління.
12. Основні характеристики сучасного етапу розвитку соціології управління: концепції, представники.
13. Класична школа управління: Ф. Тейлор, А. Файоль.
14. Концепція людських відносин: Е. Мейо, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор.
15. Сутність емпіричної школи управління, її представники.
16. Системний та ситуаційний підходи до управління, їх представники.
17. Поняття управлінського рішення, його види, типи.
18. Етапи прийняття індивідуального управлінського рішення.
19. Етапи прийняття колегіального управлінського рішення.

20. Функції контролю за виконанням управлінського рішення, його різновиди.
21. Критерії ефективності соціального управління.
22. Держава як головний інститут управління. Специфіка діяльності інститутів державного управління.
23. Діяльність інституту муніципального управління.
24. Інститути соціального управління.
25. Сутність організації: типи, види, форми управління.
26. Соціальна організація: ознаки, структурні елементи.
27. Поняття влади та ієрархії в управлінні. Основні форми влади.
28. Типи соціального управління суспільством і стилі керівництва в організаційних структурах.
29. Роль інформації в управлінні соціальними процесами, її функції та класифікація.
30. Інформаційне забезпечення процесу управління.
31. Поняття культури в управлінні соціальними процесами.
32. Загально-понятійний підхід до аналізу управлінської культури.
33. Внутрішньо-організаційний підхід до аналізу управлінської культури. Поняття організаційної культури.
34. Особистісний підхід до аналізу управлінської культури.

ЛІТЕРАТУРА

1. Социологический словарь [Текст] / Редкол.: Н. Аберкромби, С. Хилл, С. Тернер. – М.: Экономика, 1999. – 560 с.
2. Актуальные проблемы социологии управления: материалы круглого стола [Текст] // Социс. – 1998. – № 2. – С. 98 – 107.
3. Андреев С. С. Теория социального управления. Объективная необходимость и сущность социального управления [Текст] / С. С. Андреев // Социально-гуманитарные знания. – 2000. – № 6. – С. 91 – 109.
4. Андреев С. С. Теория социального управления. Субъект и объект социального управления [Текст] / С. С. Андреев // Социально-гуманитарные знания. – 2001. – № 1. – С. 80 – 96.
5. Арская Л. П. Японские секреты управления [Текст] / Л. П. Арская – М.: Изд-во МГУ, Универсум, 1991. – 52 с.
6. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления [Текст] / Г. В. Атаманчук. – М., 2004. – 150 с.
7. Ахиезер А. С. Монологизация и диалогизация управления [Текст] / А. С. Ахиезер // ОНС. – 2004. – № 2. – С. 24-34.
8. Бабосов Е. М. Социология управления: Уч. Пособие [Текст] / Е. М. Бабосов. – Минск, 2004. – 287 с.
9. Башин Ю.Б. Эволюция концепций социального управления [Текст] / Ю. Б. Башин // Социальная политика и социология. – 2006. – № 1. – С. 32 – 50.
10. Блинов А. О. Социологический аспект принятия управленческих решений [Текст] / А. О. Блинов // Вісник Хмельницького нац. університету. Серія: Економічні науки. – 2005. – № 5., Т.2. – С. 7 – 10.
11. Буко С. Корпоративна соціальна відповідальність як принцип ціннісно зорієнтованого менеджменту [Текст] / С. Буко // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2006. – № 2. – С. 149 – 158.
12. Булыгин Ю. Е. Организация социального управления (основные понятия категорий) [Текст] / Ю. Е. Булыгин // Словарь – справочник. – М.: Контур, 1999. – 56 с.

13. Булыгин Ю. Е., Волковский В. И. Основы теории организации социального управления: Уч. пособие [Текст] / Ю. Е. Булыгин, В. И. Волковский / Под общ. ред. Е. С. Кушеля. – М., 2000. – 141 с.
14. Бурега В. В. Девіація в соціальному управлінні [Текст] / В. В. Бурега // Грані. – 2001. – №4. – С. 100 – 105.
15. Бурега В. В. Социально-адекватное управление: концептуализация модели [Текст] / В. В. Бурега. – Донецк, 2005. – 171 с.
16. Бутырин Г. Н. Значение ограничений и норм в управлении [Текст] / Г. Н. Бутырин // Вестник МГУ. – 2008. – Сер. Социология и политология. – № 1. – С. 74 – 89.
17. Веселова Н. Г. Социальное управление и элементы его культуры: обобщение и рекомендации [Текст] / Н. Г. Веселова. – М., 2002. – 338 с.
18. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник, 3-е изд. [Текст] / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Гардарика, 1998. – 150 с.
19. Гавриленко І. М. Соціальні передумови формування американської та японської моделей управління [Текст] / І. М. Гавриленко // Вісн. Акад. правових і соціальних відносин Федерації профспілок Укр. – 2007. – № 1. – С. 7 – 11.
20. Гаврилов Н. И. Управление как социальный феномен [Текст] / Н. И. Гаврилов // Сб. научн. трудов Донецкой гос. академии управления. – Донецк, 2002. – Т.3, Вып. 2. – С. 31 – 47.
21. Галкина Т. П. Социология управления: от группы к команде [Текст] / Т. П. Галкина. – М., 2003. – 230 с.
22. Димитрова Л. М. Соціологія управління та організацій: Навч. посібник для вузів [Текст] / Л. М. Димитрова – К., 2005. – 128 с.
23. Дмитренко Г., Ріктор Т. Стратегія формування управлінської еліти в сучасних умовах [Текст] / Г. Дмитренко, Т. Ріктор // Персонал. – 2007. – № 6. – С. 21 – 29.

24. Донченко О. Управлінська криза в Україні: демонстративний потенціал [Текст] / О. Донченко // Схід. – 2000. – № 2. – С. 44 – 48.
25. Дубовицкий Р. А. Менеджмент: российская и западная ментальности [Текст] / Р. А. Дубовицкий // Философские науки. – 2004. – № 4. – С. 71 – 86.
26. Заветный С. А. Новая конфигурация социального управления [Текст] / С. А. Заветный // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2007. – № 4. – С. 45 – 52.
27. Заветный С. О. Соціальне управління як система [Текст] / С. О. Заветный // Наукові записки Харківського військового університету. – Харків, 1999. – Вип. 4. – С. 43 – 46.
28. Зборовский Г. Е. Социология управления: Уч. Пособие [Текст] / Г. Е. Зборовский. – М., 2004. – 270 с.
29. Иванов В. В., Коробова А. Н. Муниципальный менеджмент [Текст] / В. В. Иванов, А. Н. Коробова. – М., 2002. – 90 с.
30. Кіслов В. В. Інформаційна культура державного управління в умовах глобалізації [Текст] / В. В. Кіслов // Український соціум. – 2008. – № 3. – С. 132 – 141.
31. Колпаков В. Корпоративная культура и человек [Текст] / В. Колпаков // Персонал. – 2002. – № 2. – С. 39 – 43.
32. Кравченко А. И. Социология менеджмента: Уч. пособие для вузов [Текст] / А. И. Кравченко. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 250 с.
33. Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления: фундаментальный курс: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – 4-е изд., испр., доп. [Текст] / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – М., 2008. – 983 с.
34. Кредісов А. І. Історія вчень менеджменту: Підручник для вищих навч. Закладів [Текст] / А. І. Кредісов. – К.: Знання України., 2001. – 300 с.

35. Кремень В. Г. Філософія управління: Підручник для студентів [Текст] / В. Г. Кремень. – К., 2007. – 359 с.
36. Литвак Б. Г. Разработка управленческого решения [Текст] / Б. Г. Литвак. – М., 2000. – 80 с.
37. Макашева З. М. Социальный менеджмент: Учебник для вузов [Текст] / З. М. Макашева. – М., 2002. – 160 с.
38. Маковецький А. Ф. Соціологія організації та управління: Навч. посібник [Текст] / А. Ф. Маковецький. – Чернівці, 2006. – 76 с.
39. Мельник В. В. Менеджмент как социокультурный процесс [Текст] / В. В. Мельник // Личность. Культура. Общество. – 2001. – Т. 3, вып. 4. – С. 84 – 98.
40. Нагаєв В. Мистецтво управлінської діяльності і лідерство [Текст] / В. Нагаєв // Персонал. – 2007. – № 7. – С. 65 – 72.
41. Нагорний Б. Г. Соціологія управління: пошук відповідей на виклик часу [Текст] / Б. Г. Нагорний // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2001. – № 4. – С. 126 – 132.
42. Нагорний Б. Г. У пошуках сучасної управлінської парадигми [Текст] / Б. Г. Нагорний // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2000. – № 2. – С. 99 – 105.
43. Окусов А. П. Культура управления: взаимодействие объективного и субъективного в социальном управлении [Текст] / А. П. Окусов. – Ростов/на Дону, 1989. – 144 с.
44. Основы современного социального управления: теория и методология: Уч. пособие [Текст] / Под ред. В. Н. Иванова – М., 2000. – 269 с.
45. Палеха Ю.І . Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культура: Навч. посібник [Текст] / Ю. І. Палеха. – К., 2002. – 65 с.
46. Пашкус В. Ю. Современные теории управления: теории менеджмента на пороге XXI века: Уч. пособие [Текст] / В. Ю. Пашкус. – М., 2001. – 95 с.
47. Пищулин Н. П. Социальное управление: теория и практика: Уч. пособие в 2-х т. [Текст] / Н. П. Пищулин – М., 2003.

48. Подольская Е .А. Управление социальными процессами: Уч. пособие для вузов [Текст] / Е. А. Подольская. – Х., 2007. – 65 с.
49. Полулях В. М. Монополізація в соціальному управлінні [Текст] / В. М. Полулях // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2006. – № 5. – С. 153 – 157.
50. Простов А. Ф. Психобиологические аспекты социального управления [Текст] / А. Ф. Простов // Вопросы культурологии. – 2008. – № 4. – С. 35 – 40.
51. Решетніченко Н. В. Генеза управління суспільством [Текст] / Н. В. Решетніченко // Грані. – 2000. – № 1. – С. 41 – 48.
52. Розумовський С. О. Споглядання управління: соціально-філософський дискурс [Текст] / С. О. Розумовський // Гуманітарний часопис. – 2008. – № 4. – С. 77 – 86.
53. Романов П. В. Социология менеджмента и организаций: Уч. Пособие [Текст] / П. В. Романов. – М., 2004. – 140 с.
54. Ромашов О. В., Ромашова Л. О. Социология и психология управления: Учебное пособие для вузов [Текст] / О. В. Ромашов, Л. О. Ромашова. – М.: «Экзамен», 2002. – 512 с.
55. Руденко С. О. Сутність прийняття управлінських рішень у суспільстві, заснованому на знаннях [Текст] / С. О. Руденко // Гуманітарний часопис. – 2007. – № 2. – С. 76 – 83.
56. Сергейчук А. В. Социология управления: Учебник [Текст] / А. В. Сергейчук. – СПб., 2002. – 240 с.
57. Сивова С. А. Управление и менеджмент: конкуренция терминов, конкуренция технологий [Текст] / С. А. Сивова // Социально-гуманитарные знания. – 1999. – № 4. – С. 23 – 30.
58. Сکیدін О. Л. Особистісний фактор у соціології організацій і управління [Текст] / О. Л. Сکیدін // Грані. – 2003. – № 1. – С. 87 – 92.
59. Слепенков Н. М., Аверин Ю. П. Основы обещей теории социального управления [Текст] / Н. М. Слепенков, Ю. П. Аверин. – М., 1990. – 230 с.

60. Смирнов Е. А. Руководитель современной организации: управленческий статус и личностные особенности [Текст] / Е. А. Смирнов // Личность. Культура. Общество. – 2001. – Т. 3, вып. 4. – С. 99 – 127.
61. Смольков В. Г. Сущность и типология социального лидерства: проблема лидерства в процессе управления [Текст] / В. Г. Смольков // Социально-гуманитарные знания. – 2001. – № 6. – С. 61 – 68.
62. Социальное управление: реалии и проблемы российского общества [Текст]: у 2-х ч. – М., 2004.
63. Социальное управление: теория и методология: Уч. пособие [Текст]: у 2-х ч. – М., 2003. – 200 с.
64. Социальный менеджмент [Текст] / Под ред. В. Н. Иванова, В. И. Патрушева. – М., 2001. – 460 с.
65. Социальный менеджмент: Учебник [Текст] / Под ред. Д. В. Валового. – М., 2000. – 380 с.
66. Социология и психология управления [Текст]: Сб. научн. статей. – М., 2003. – 174 с.
67. Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління [Текст]: Матеріали міжнародної науково-практичної конф. – Харків, 2000. – 254 с.
68. Толочек В. А. Триада управления и стиль руководства [Текст] / В. А. Толочек // Социс. – 1992. – № 1. – С. 121 – 124.
69. Туленков М. В. Організаційна взаємодія в авторитарній системі соціального управління [Текст] / М. В. Туленков. – К., 2007. – 75 с.
70. Туленков М. В. Організаційна взаємодія в демократичній системі соціального управління [Текст] / М. В. Туленков. – К., 2007. – 101 с.
71. Туленков М. В. Організаційна взаємодія в системах соціального управління (соціологічний аналіз) [Текст] / М. В. Туленков. – К., 2005. – 220 с.
72. Туленков М. В. Організаційна взаємодія в тоталітарній системі соціального управління [Текст] / М. В. Туленков. – К., 2006. – 73 с.

73. Туленков М. В. Організаційна взаємодія як предметна сфера соціології управління [Текст] / М. В. Туленков // Соціальна психологія. – 2007. – № 1. – С. 12 – 25.
74. Туленков М. В. Організаційна впорядкованість систем соціального управління (модель соціологічного аналізу) [Текст] / М. В. Туленков. – К., 2006. – 101 с.
75. Туленков М. В. Організаційні основи впорядкованості тоталітарної системи соціального управління [Текст] / М. В. Туленков // Український соціум. – 2008. – № 3. – С. 30 – 40.
76. Туленков М. В. Організаційні основи соціального управління як суспільного феномена [Текст] / М. В. Туленков // Політичний менеджмент. – 2008. – № 1. – С. 57 – 76.
77. Туленков М. В. Типологічні виміри систем соціального управління [Текст] / М. В. Туленков // Соціальна психологія. – 2007. – № 5. – С. 40 – 56.
78. Туленков М. В. Управлінські відносини в системі організаційної взаємодії в соціальному управлінні [Текст] / М. В. Туленков // Український соціум. – 2008. – № 1. – С. 58 – 71.
79. Удальцова М. В. Социология управления: Учебник [Текст] / М. В. Удальцова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1998. – 142 с.
80. Франчук В. И. Основы общей теории социального управления [Текст] / В. И Франчук. – М, 2000. – 225 с.
81. Шавкун І. Г. Управління і влада: загальне і відмінне [Текст] / І. Г. Шавкун // Грані. – 2006. – № 6. – С. 77 – 81.
82. Шевелев В. Н. Социология управления: Уч. пособие [Текст] / В. Н. Шевелев. – Ростов/Дону, 2004. – 347 с.
83. Шедяков В. Технології соціального управління в практиці пост сучасності [Текст] / В. Шедяков // Соціальна психологія. – 2008. – № 6. – С. 25 – 33.

84. Щербина В. В. Особенности менеджмента как направления управленческой деятельности [Текст] / В. В. Щербина // Социс. – 2001. – № 10. – С. 48 -58.
85. Щербина В. В. Средства социологической диагностики в системе управления [Текст] / В. В. Щербина. – М.: Изд-во МГУ, 1993. – 60 с.
86. Щербина В. В., Попова Е. П. Современные концепции структурных изменений в организации социологии управления [Текст] / В. В. Щербина, Е. П. Попова // Социс. – 1996. – № 1. – С. 98 – 107.
87. Щокін Г. В. Закони розвитку і управління. [Текст] / Г. В. Щокін. – К., 2006. – 65 с.
88. Яковенко Ю., Скідін О. Соціальні технології в управлінні: діяльнісний аспект [Текст] / Ю. Яковенко, О. Скідін // Психологія і суспільство. – 2000. – № 2. – С. 91 – 106.
89. Яценко А. М. Організаційно-культурні ресурси і механізми соціального управління (соціологічний аналіз): Монографія [Текст] / А. М. Яценко. – Одеса, 2003. – 205 с.
90. Ячный А. М. Современные тенденции социоинженерного обеспечения социального управления [Текст] / А. М. Ячный // Грані. – 2007. – № 1. – С. 78 – 80.

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

Авторитет – вплив, яким користується індивід у вирішенні організаційних проблем, що ґрунтується на визнанні його знань, досвіду, особистих досягнень.

Апарат управління – організована на основі штатного розкладу та професійно-кваліфікаційних характеристик сукупність працівників, об'єднаних в управлінські органи, підрозділи, служби, на які покладено виконання певних управлінських функцій. У складі апарату управління, окрім керівників, виділяється апарат органу управління.

Бюрократія – система управління, основана на формалізмі; тип організації, для якої характерні спеціалізований розподіл праці, чітка управлінська ієрархія, правила та стандарти, показники оцінки роботи.

Відносини управлінські — відносини, що складаються між людьми в процесі управлінської діяльності.

Відповідальність управлінська — необхідність, обов'язок відповідати за прийняття або неприйняття управлінських рішень.

Влада – право і можливість розпоряджатися, впливати на ситуацію або поведінку інших людей за допомогою авторитету, волі, права, примусу, мотиваційних факторів.

Діяльність управлінська – сукупність дій суб'єкта управління (керівника, апарату управління), спрямована на зміну об'єкта управління в заданому напрямку. Включає: постановку цілі управління, збір та аналіз інформації, оцінку проблемної ситуації, організацію системи управління, підготовку та прийняття управлінських рішень, оцінку ефективності управління, здійснення функцій соціального контролю.

Ієрархія управління – послідовність рівнів управління з визначенням їх підпорядкованості.

Інформація – відомості, знання, повідомлення, які містять у собі необхідні дані для прийняття управлінських рішень та їх реалізації.

Контроль – функція управління, яка встановлює ступінь відповідності прийнятих рішень фактичному стану соціальної системи, що виявляє відхилення та їх причини.

Корпоративна культура – складний комплекс припущень, що бездоказово приймаються всіма членами конкретної організації, який виробляє загальні зразки поведінки, що приймаються більшою частиною організації. Проявляється в філософії та ідеології управління, ціннісних орієнтаціях, очікуваннях, нормах поведінки. Регламентує поведінку людини і дає можливість прогнозувати її реакції в критичних умовах.

Менеджмент – управління виробництвом, фірмою, яке включає сукупність принципів, методів, засобів і форм, які застосовуються з метою підвищення ефективності виробництва та збільшення прибутку.

Методи управління – засоби забезпечення безперервного і цілеспрямованого впливу на керований об'єкт для досягнення поставлених цілей.

Механізм управління – спосіб організації управління суспільними справами, де взаємопов'язані методи, засоби та принципи управління, що і забезпечує ефективну реалізацію цілей управління.

Мотивація управління — спонукання працівника до управлінської діяльності шляхом впливу на всю систему потреб і інтересів особистості, групи, організації, збудження їх усвідомленої соціальної активності.

Об'єкт управління — керована підсистема (соціальні процеси, ресурси, соціальні організації, люди), яка сприймає вплив з боку суб'єкта управління (системи управління, органа управління, керівника).

Організаційна культура — інтегральна характеристика організації (її цінностей, зразків поведінки, способів оцінки результатів діяльності).

Організація — об'єднання людей, які спільно реалізують програму або ціль, що діють на основі певних правил (формальних і неформальних). Розрізняють дві форми організації – формальну й неформальну.

Процес управління — управлінська діяльність об'єднаних у певну структуру суб'єктів управління, спрямована на досягнення певних цілей шляхом реалізації функцій управління, застосування відповідних принципів і методів управління.

Принципи управління — основні правила, які повинні дотримуватися суб'єктами управління при прийнятті різного роду управлінських рішень. Принципи є основною формою цілеспрямованого використання об'єктивних законів у практиці управління.

Проблема управлінська — складне теоретичне або практичне завдання, для рішення якого не існує загальноприйнятих методів. Проблема вимагає вивчення, аналізу проблемної ситуації, одержання повної інформації, вироблення концепції підходу до її рішення.

Праця управлінська — доцільна діяльність людини, яка виконується в процесі управління. У процесі управлінської праці матеріальні цінності безпосередньо не створюються, але вона має продуктивний характер тому, що її витрати суспільно необхідні й постійно зростають, адже без управління жодне суспільне виробництво й нормальна життєдіяльність неможливі.

Рішення управлінське — соціально-психологічний та інтелектуальний акт вибору однієї або декількох альтернатив з безлічі можливих варіантів.

Самоуправління – самостійність соціальних організацій, яка полягає в реальній можливості самостійно, під свою відповідальність вирішувати важливі питання своєї життєдіяльності і приймати управлінські рішення для досягнення кінцевих результатів.

Саморегулювання – здатність системи самостійно без впливу ззовні реагувати на зовнішні чинники, які порушують її нормальне функціонування. Саморегулювання досягається за допомогою зворотного зв'язку і здійснюється у формі самонадбудови та самоорганізації.

Соціологія управління — розділ соціології, що вивчає закономірності й проблеми формування та функціонування соціальних відносин у процесі управління.

Стиль управління — сукупність найбільш характерних стійких методів рішення проблем, які використовуються керівниками в практичній управлінській діяльності.

Суб'єкт управління — керуюча підсистема, ланка, елемент у системі управління, що впливає на інші елементи суб'єкта управління; залежно від цілей дослідження може розглядатися і як об'єкт для вищої ланки в ієрархії управління. Суб'єктивний фактор в управлінні – вплив свідомості людей, які діють відповідно до своїх цілей та інтересів, на прийняття управлінських рішень.

Управління — а) систематичний, заснований на достовірному знанні вплив суб'єкта управління (керуючої системи) на соціальний об'єкт (керовану підсистему), у якості якого може виступати суспільство, його окремі сфери, різні ланки з метою досягнення заданої мети; б) процес координації різних діяльностей з урахуванням їхніх цілей, умов виконання, етапів реалізації.

Управлінська культура – частина загальної культури суспільства, пов'язана з формуванням управлінських знань, суджень, управлінських концепцій, навичок управлінської й організаційної поведінки.

Управління як апарат — сукупність структур і людей, що забезпечують використання й координацію всіх ресурсів соціальних систем для досягнення їхніх цілей.

Управління як мистецтво — здатність ефективно застосовувати дані науки управління в конкретній ситуації.

Управління як наука — система впорядкованих знань у вигляді концепцій, теорій, принципів, способів і форм управління.

Управління як процес — сукупність управлінських дій, які забезпечують досягнення поставлених цілей.

Управління як функція — цілеспрямований інформаційний вплив на людей і економічні об'єкти, який здійснюється з метою направити їхні дії й одержати бажані результати.

Цілепокладання — процес обґрунтування й формування цілей розвитку керованого об'єкта на основі аналізу суспільних потреб у продукції й послугах і врахування наявних реальних можливостей їх найбільш повного задоволення.

Цикл управління – повна сукупність складових процесу управління, які періодично слідують один за одним: отримання інформації – прийняття управлінського рішення – передача рішення для реалізації.

Етика управління – система моральних норм, які визначають поведінку суб'єкта управління в будь-якій управлінській ситуації. Останні потребують сполучення основних управлінських принципів із загальногуманістичними, моральними вимогами, що передбачає не лише знання основних моральних норм взаємовідносин між людьми, але й дотримання їх у практичній управлінській діяльності.

Ефективність соціального управління — результативність управління, що характеризується ступенем використання наявних ресурсів для досягнення поставлених цілей. Це результат управлінської діяльності, що оцінюється системою критеріїв і показників (економічних, соціальних, культурних тощо), що дозволяють визначити стан об'єкта управління кількісно і якісно.

Ефективність управлінської праці — показник, який характеризує рівень результативності управлінської діяльності в реалізації цілей керування щодо витрат на їхнє досягнення.