СОЦИОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Автор: словарь
07.10.2009 17:19 -

СОЦИОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА - специальная социологическая теория, изучающая функции, методы, принципы и приемы руководства людьми и трудовыми процессами в формальных и неформальных организациях. Объектом изучения в С.М. - выступает управление как комплексное, целенаправленное воздействие на коллективы и отдельных работников в направлении обеспечения оптимальных условий для инициативного, созидательного труда в организациях, а предметом - совокупность конкретных механизмов управления в условиях рыночных отношений.

Одним из основных элементов управления организацией является организационная структура управления, под которой следует понимать совокупность управленческих звеньев, расположенных в строгой соподчиненности и обеспечивающих взаимосвязь между управляющей и управляемой системами. К звеньям управления относятся структурные подразделения, а также отдельные специалисты, выполняющие соответствующие функции. К звеньям управления следует относить и менеджеров, осуществляющих регулирование и координацию деятельности нескольких структурных подразделений.

Под уровнем управления понимают совокупность звеньев, занимающих определенную ступень в системах управления организацией. Ступени управления находятся в вертикальной зависимости и подчиняются друг другу по иерархии: менеджеры более высокой ступени управления принимают решения, которые доводятся до нижестоящих звеньев. Отсюда возникла пирамидальная структура управления организацией. Примерами организационных структур в условиях рыночных отношений могут быть общества с ограниченной ответственностью, акционерные общества, совместные предприятия, холдинговые компании и др.

Функции С.М. - это конкретный вид управленческой деятельности, который осуществляется специальными приемами и способами, а также соответствующая организация работы и контроль деятельности.

Функции управления можно представить как виды управленческого труда, связанные с воздействием на управляемый объект. Принято считать, что в процессе управления выполняются следующие основные функции: планирование, организация, мотивация и контроль. Каждая из четырех функций М. является для организации жизненно важной.

Вместе с тем планирование как функция управления обеспечивает основу для реализации других функций и считается главной из них; функции же организации, мотивации и контроля ориентированы на выполнение тактических и стратегических

планов организации. В процессе планирования принимается решение о том, какими должны быть цели организации и что должны делать ее члены, чтобы достичь этих целей. Тип планирования и акцент, который делает менеджер в процессе планирования, зависит от его положения в организационной системе, т. е. процесс планирования осуществляется соответственно уровням организации. Так, стратегическое планирование (высший уровень) - это попытка взглянуть в долгосрочной перспективе на основные параметры организации, тенденции ее развития, оценить конкурентную среду.

Главная задача планирования на этом уровне состоит в том, чтобы определить, как организация будет себя вести в своей рыночной нише. Тактическое планирование (средний уровень) ориентировано на промежуточные цели на пути достижения стратегических целей и задач. Оперативное планирование (нижний уровень) - это конкретизация тактических планов в реальной работе членов организации.

Все три типа планирования составляют общую систему, которая называется генеральным планом, или бизнес-планом функционирования организации. Организация как функция управления обеспечивает упорядочение технической, экономической, социально-психологической и правовой сторон деятельности организации. Функция организации нацелена на упорядочение деятельности менеджера и исполнителей и позволяет определить, кто именно должен выполнять каждое конкретное задание из большого количества заданий и какие для этого требуются средства.

Через организаторскую деятельность, т. е. распределение задач и компетенций происходит управление отношениями в организации. Иными словами, организация - это средство для достижения целей организации.

Функция мотивации - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личностных целей и целей организации. Современные теории мотивации, предназначенные объяснить этот процесс, можно разделить на содержательные теории мотивации (напр., мотивационно-гигиеническая теория Херцберга) и процессуальные теории мотивации, которые базируются на том, как человек распределяет усилия для достижения конкретных целей и как выбирает конкретный тип поведения. Функция контроля определяется как процесс соизмерения (сопоставления) фактически достигнутых результатов с запланированными.

Эффективный управленческий контроль создается на основе его соединения с процессом стратегического планирования. Он обеспечивает наблюдение за осуществлением стратегических планов таким образом, чтобы менеджеры могли

определить, насколько хорошо они выполняются и где необходимо сделать изменения или применить регулирующие меры.

Принципы управления можно представить как основополагающие идеи, закономерности и правила поведения менеджеров по осуществлению управленческих функций. Их целесообразно сгруппировать в общие и частные. К общим принципам управления относятся принципы применимости (руководства к действию для всех работников организации); си-стемности (охват системы с учетом внешних и внутренних связей); многофункциональности (охват различных аспектов деятельности - материального, функционального, смыслового, направленного на достижение конечной цели и др.); интеграции (способности интегрировать разные способы отношений и взглядов работников); ориентации на ценности (формирование у работников таких ценностей, как коммуникабельность, профессионализм, чувство принадлежности к фирме и др.). Основным частным принципом М. является принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации в управлении, суть которого в оптимальном распределении (делегировании) полномочий при принятии управленческих решений.

Методы управления - это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей. Выделяют следующие методы управления: организационно-административные, основанные на прямых директивных указаниях; экономические, обусловленные экономическими стимулами; социально-психологические, применяемые с целью повышения социальной активности работников.

Управление персоналом как предмет С.М. означает, что руководство предприятием - это в первую очередь руководство людьми; удовлетворение потребностей сотрудников организации - одна из важнейших целей, залог ее эффективной работы. В этой связи особую актуальность приобретает М. кадровый, выражающий себя в определенной кадровой политике, т. е. стратегии работы с кадрами. Сюда относится планирование потребности в персонале; планирование приема на работу и сокращения кадров; планирование затрат на подбор и обучение кадров; планирование профессионального обучения персонала, а также перспектив его развития.

Управление трудовыми процессами как предмет С.М. означает, что управленческий труд, хотя и не выступает созидателем материальных благ, является неотъемлемой частью труда совокупного работника, и в этой части является трудом производительным. Основная задача данного труда - обеспечение целенаправленной, скоординированной деятельности как отдельных участников совместного трудового процесса, так и трудовых коллективов в целом.

Содержание управленческого труда зависит от его объекта и определяется структурой производственных процессов, приемами труда, его техническим оснащением, а также взаимоотношениями, которые возникают в процессе выполнения управленческих функций. В государствах с переходной экономикой, основная особенность которой -

реструктуризация применительно к новым условиям хозяйствования, актуализировался М. инновационный, связанный с реализацией механизмов управления инновационными процессами на предприятиях. Проблема М. инновационного состоит в неразработанности названных механизмов и слабом влиянии на инновационную деятельность в рамках промышленных предприятий.

Исследование инновационных процессов на промышленных предприятиях показало, что инновационная деятельность, изначально ориентированная на минимальную модернизацию производства, в меньшей мере направлена на техническое переоснащение и внедрение новых технологических процессов, а в большей - на разработку и производство новых изделий или замену материалов на более технологичные или дешевые. Маломасштабные, точечные продуктные инновации не перспективны и не вносят существенного вклада в процессы модернизации на промышленных предприятиях. Более того, при нынешнем технико-технологическом состоянии предприятий тактика точечных продуктных инноваций исчерпывает свои возможности и перестает поддерживать потенциал производства. Изменение этой тенденции с помощью перестройки механизмов управления инновационными процессами - одна из основных задач современного отечественного М.

Г.Н. Соколова