

УДК 316
ББК 60.561.1
С 69

Авторы-составители: А. Г. Злотников, канд. экон. наук, доцент;
А. П. Лопатова, ассистент

Рецензенты: В. В. Кириенко, д-р социол. наук, профессор,
проректор по учебной и воспитательной работе
Гомельского государственного технического
университета им. П. О. Сухого;
М. Я. Тишкевич, зав. кафедрой политологии
и социологии Гомельского государственного
университета им. Ф. Скорины

Рекомендован к изданию научно-методическим советом учрежде-
ния образования «Белорусский торгово-экономический университет
потребительской кооперации». Протокол № 6 от 10 июня 2014 г.

Социология управления : практикум для реализации содержания образо-
вательных программ высшего образования I ступени / авт.-сост. : А. Г. Злот-
ников, А. П. Лопатова. – Гомель : учреждение образования «Белорусский тор-
гово-экономический университет потребительской кооперации», 2015. – 36 с.
ISBN 978-985-540-263-4

Издание предназначено для студентов экономических специальностей.
В практикуме приводятся методические указания по изучению курса «Социология
управления», планы семинарских занятий, вопросы для самоподготовки, задания для
аудиторной и самостоятельной работы, список рекомендуемой литературы.

УДК 316
ББК 60.561.1

ISBN 978-985-540-263-4

© Учреждение образования «Белорусский
торгово-экономический университет
потребительской кооперации», 2015

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Подготовка специалистов различных областей знания по социологии управления является важным условием повышения уровня изучения и осмысления социальных отношений в сфере управления.

Преподавание дисциплины «Социология управления» вызвано необходимостью ввести студентов в сложный мир управленческих отношений как особого вида социальных отношений, в которых особую роль играет культура управления.

Дисциплина призвана помочь студентам понять сущность происходящих в стране социальных явлений, познать объективные зависимости между экономическими, социальными и духовными процессами в обществе, уяснить актуальные проблемы управления социальным развитием.

В основу преподавания курса положен принцип развития у студентов навыков социологического анализа управленческих отношений и процессов, творческого освоения материала.

Целью данного курса является ознакомление с историей развития социологии управления жизни, конкретными управленческими и социально-экономическими проблемами, способами и методами их решения, предложенными учеными в прошлом и в настоящее время.

В практикуме выделены два раздела. Первый раздел представляет собой анализ теоретико-методологических и исторических основ социологии управления. В нем раскрываются сущность, объект и предмет социологии управления, рассматриваются важнейшие направления развития современной социологии управления, изложены основные социологические аспекты управления трудовым коллективом.

Во втором разделе рассматриваются основные категории социологии управления, изучается роль социальных сфер и социальных институтов в социологии управления, анализируются социологические аспекты культуры и этики управления, мотивация, лидерство, социологическая информация в системах управления.

ПРИМЕРНЫЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Количество часов			
	всего	в том числе		
		лекций	семинар- ских занятий	самостоя- тельной работы
<i>Раздел I. Теория социологии управления</i>				
1. Социология управления в системе социологического знания	3	2	–	1
2. Эволюция развития управленческой мысли: социологические аспекты	4	2	2	–
3. Социальная сущность, структура, функции и методы управления	3	2	–	1
4. Государственная, ведомственная и региональная системы управления	3	2	–	1
5. Социологические аспекты управления трудовым коллективом	3	2	–	1
<i>Раздел II. Основные категории социологии управления</i>				
6. Социальные институты и социальное управление	4	2	2	–
7. Социологические аспекты культуры и этики управления	4	2	2	–
8. Мотивация в системе социологии управления	4	2	2	–
9. Лидерство в системе социологии управления	4	2	2	–
10. Социологическая информация в системах управления	4	2	2	–
11. Прикладные социологические исследования процесса управления	3	2	–	1
Итого	39	22	12	5

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ РАЗДЕЛОВ

КУРСА, ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ, ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ, ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ, ЗАДАНИЯ ДЛЯ АУДИТОРНОЙ И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

РАЗДЕЛ I. ТЕОРИЯ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Методические указания по изучению раздела

При изучении первого раздела студенту необходимо уяснить понятие «социология управления», раскрыть его сущность, рассмотреть объект, предмет, методы социологии управления, основные задачи и функции социологии управления, структуру и специфику социологического знания.

Следует знать, что *социология управления* – это наука, изучающая процессы управления в различных типах общностей, организаций, институтов и общества в целом, осуществляемые для сохранения и обеспечения устойчивости развития соответствующей системы, упорядочения и совершенствования ее структуры, достижения ее целей.

Социология управления изучает многообразную деятельность государственных и общественных органов управления, прежде всего, как социальных систем, весь комплекс подбора, расстановки, формирования управленческих кадров, отношения и взаимодействия, складывающиеся между работниками аппарата управления и подчиненными им сотрудниками и организационными структурами. Она включает в свою предметную область исследование и формирование целей управления с точки зрения социально-экономических и социально-психологических критериев, их соответствия интересам и ожиданиям управляемых кадров, а также анализ и оценку социальных последствий принимаемых управленческих решений, определение эффективности управленческих действий. В центре внимания социологического управления – изучение и совершенствование социальных механизмов систематического, основанного на достоверном знании воздействия субъекта управления (управляющей подсистемы) на социальный объект (управляемую подсистему) для сохранения ее качественной специфики и целостности, обеспечения ее нормального функционирования, успешного движения к заданной цели.

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

Объектом социологии управления являются управленческие про-

цессы, протекающие в обществе, его отдельных подсистемах (политической, экономической, социальной, социокультурной) или организациях (предприятиях, учреждениях), рассматриваемые и интерпретируемые с точки зрения взаимодействия участвующих в них людей, объединенных в семейные, профессиональные, территориальные и иные группы и включенных в многообразные процессы сотрудничества, взаимопомощи, соперничества.

Предмет социологии управления составляют изучение, оценка и совершенствование процессов управления в различных типах общностей, организаций, социальных институтов и общества в целом, каждый из которых представляет собой специфическую систему социальных взаимодействий индивидов и их групп.

К *методам* социологии управления относят:

- общенаучные методы (индукция, дедукция, анализ, синтез, идеализация, обобщение и др.);
- теоретические методы социологического анализа (структурно-функциональный, сравнительный, типологический, исторический и др.);
- конкретные методы социологического исследования (наблюдение, анкетный опрос, интервью, анализ документов, эксперимент, социометрия).

Среди *функций* социологии управления выделяют познавательную, объясняющую, оценочную, прогностическую, образовательную (обучающую).

Студенты должны выявить взаимосвязь социологии управления с другими социальными науками, изучающими отдельные сферы общественной жизни (экономика, менеджмент, статистика, правоведение, социальная психология, конфликтология, политология, культурология, этика деловых отношений и др.).

Целесообразно рассмотреть объективные социальные и научные предпосылки возникновения социологии управления, классический этап развития управленческой мысли, управленческие идеи середины XX в., а также основные направления развития современной управленческой мысли. Студенты должны изучить идеи, теории и концепции М. Вебера, Ф. У. Тэйлора, Г. Эмерсона, А. Файоля, А. А. Богданова, Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегора, Т. Парсонса, Р. Мертона, Г. Саймона.

При изучении темы «Социальная сущность, структура, функции и методы управления» студенты должны иметь представление об управлении как социальном процессе, уяснить социологическую специфику управленческой деятельности, основные принципы, функции, методы управления.

Управление представляет собой *социальный процесс сознательно-*

го, основанного на достоверном знании систематического воздействия субъекта управления (управляющей подсистемы) на социальный объект (управляемую подсистему) посредством принятия решения, осуществления планирования, организации и контроля, необходимых для того, чтобы обеспечить эффективное функционирование и развитие социальной системы (организации), достижение ею поставленной цели. Один из самых известных и влиятельных теоретиков в области управления американский социолог и экономист П. Друкер так сформулировал сущность рассматриваемого явления: «Управление – это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную, целенаправленную и производительную группу.

Управление как таковое является и стимулирующим элементом социальных изменений, и примером значительных социальных перемен».

Современный управляющий в процессе своей профессиональной деятельности выполняет несколько взаимосвязанных *социальных ролей*. Первая из них заключается в том, что он в процессе своей управленческой деятельности предстает в качестве главного руководителя, в обязанности которого входит осуществление решений правового и социального характера, а также руководство распространением информации среди сотрудников. В то же время он действует как лидер, ответственный за мотивацию и активизацию подчиненных, а также набор, подготовку работников, перемещение их по служебной лестнице и осуществление ими возложенных на них обязанностей (*социологическая специфика управленческой деятельности*).

Следует знать, что *современное управление* руководствуется несколькими основополагающими *принципами*. Наиболее существенными из них являются:

- принцип органической взаимообусловленности и целостности субъекта и объекта управления;
- принцип государственной законности системы управления организацией, фирмой, учреждением;
- принцип обеспечения внутренней правовой регламентации создания, функционирования и развития фирмы (организации);
- принцип найма руководителя;
- принцип единства специализации и унификации процессов управления;
- принцип многовариантности управленческих решений;
- принцип обеспечения устойчивости системы по отношению к внешней среде;
- принцип мобильности процесса управления;

- принцип автоматизации управления;
- принцип единства руководства.

К основным *функциям управления* относят функцию целеполагания и целедостижения, административную, информационно-аналитическую, социальную функции, прогнозирование, планирование, мотивационно-стимулирующую функцию, корректирующую деятельность управляемой системы, а также повышение качества и эффективности служебной деятельности, контроль.

К *методам управления* относят:

- организационно-административные методы, основанные на директивных указаниях высших управленческих структур;
- экономические методы, обусловленные и поддерживаемые экономическими стимулами;
- социально-психологические методы, применяемые в целях повышения социальной активности индивидов, их групп и общностей, действующих в управляемой подсистеме.

Изучая тему «Государственная, ведомственная и региональная системы управления», студентам необходимо рассмотреть иерархию систем управления, социальный статус (социальные роли) современного чиновничества, особенности регионального управления в Республике Беларусь.

При изучении темы «Социологические аспекты управления трудовым коллективом» следует уяснить смысл понятий «трудовой коллектив», «управленческая пирамида», «социальная роль», «формальная организация», «неформальная организация», «бюрократия», «конфликтная вертикаль»; необходимо рассмотреть типы трудовых коллективов, выяснить характерные особенности управления трудовым коллективом, изучить сущность основных функций управленческой деятельности в трудовом коллективе.

Тема 1. Социология управления в системе социологического знания

План

1. Структура социологического знания, его специфика.
2. Социология управления как наука. Область изучения социологии управления.
3. Объект социологии управления.
4. Предмет социологии управления.
5. Основные задачи и функции социологии управления.

Вопросы для самоподготовки

1. Что представляет собой структура социологического знания?
2. Каково место социологии управления в структуре социологического знания?
3. Что изучает социология управления?
4. Что является объектом и предметом изучения социологии управления?
5. Каковы основные задачи социологии управления?
6. В чем состоит сущность основных функций социологии управления?
7. Как социология управления взаимосвязана с другими социально-гуманитарными науками, изучающими отдельные сферы общественной жизни?

Темы рефератов

1. Социологические законы развития общества.
2. Социология управления и социология менеджмента.
3. Управление – социальная ценность и эффективность.
4. Труд и управление в современном мире.

Литература: [1]; [3]; [5]; [6]; [8]–[11].

Задания

Задание 1.1. Схематично изобразите область изучения социологии управления.

Задание 1.2. Назовите основные функции социологии управления и на конкретных примерах покажите их целевое назначение.

Задание 1.3. Приведите примеры отраслевых социологий и укажите взаимосвязь социологии управления с ними.

Тема 2. Эволюция развития управленческой мысли: социологические аспекты

План

1. Классический этап развития управленческой мысли.

2. Управленческие идеи середины XX в.
3. Современный этап развития управленческой мысли.

Вопросы для самоподготовки

1. В чем состоит сущность теории рационализации Ф. У. Тэйлора?
2. Каковы основные управленческие идеи Г. Эмерсона?
3. Какова суть теории администрации А. Файоля?
4. В чем выражается своеобразие всеобщей организационной науки как теории управления, обоснованной А. А. Богдановым?
5. Каковы основные положения теории бюрократии М. Вебера?
6. Какие управленческие идеи составляют основу теории человеческих отношений?
7. Какую роль в развитии научного управления сыграли мотивационные теории А. Маслоу и Д. Мак-Грегора?
8. Каков вклад социологии структурного функционализма (Т. Парсонс, Р. Мертон) в развитие науки об управлении?
9. В чем заключается своеобразие управленческой теории иерархических многоуровневых систем?
10. Каковы отличительные черты системного и ситуационного подходов к управлению?
11. Какие управленческие идеи положены в основу теории социальных систем Г. Саймона?

Темы рефератов

1. Управленческие революции.
2. Вклад отдельных личностей в теорию и практику управления.
3. Эволюция управленческой мысли в XX в.
4. Развитие социологии управления в Беларуси, России и других постсоветских государствах.

Л.: [1]–[3]; [5]; [6]; [8]–[11].

Задания

Задание 2.1. Основываясь на взглядах Ф. У. Тэйлора, раскройте содержание основных социально-экономических принципов управления.

Задание 2.2. Обоснуйте значение учения Г. Эмерсона для современной социологии управления.

Задание 2.3. В системе управления А. Файоль выделил пять основных операций и дал такое определение управленческой деятельности: «Управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать».

Раскройте основное содержание этих пяти управленческих операций.

Задание 2.4. Обоснуйте значение теории бюрократии М. Вебера для понимания постсоветской реальности.

Тема 3. Социальная сущность, структура, функции и методы управления

План

1. Управление как социальный процесс.
2. Основные принципы современного управления.
3. Социологическая специфика управленческой деятельности.
4. Основные функции управленческой деятельности.
5. Административные, экономические и социально-психологические методы управления.

Вопросы для самоподготовки

1. Что представляет собой управление как социальный процесс?
2. Каковы характерные особенности управления как социального процесса?
3. В чем заключается специфика управленческого труда?
4. Какими принципами руководствуется современное управление?
5. Что представляет собой структура управления?
6. Что понимают под субъектом и объектом управления?
7. Каковы основные задачи управленческой деятельности?
8. В чем состоит сущность основных функций управленческой деятельности?
9. Какие методы применяются при выполнении функций управления?
10. Что характерно для административных, экономических и социально-психологических методов управления?

Темы рефератов

1. Основные задачи управленческой деятельности.

2. Механизм принятия управленческих решений.
3. Социальный эксперимент как специфический метод управления.

Л.: [1]; [3]; [5]; [6]; [8]–[11].

Задания

Задание 3.1. Охарактеризуйте особенности управления как социального процесса.

Задание 3.2. Изобразите структурную модель «управленческого веера» и охарактеризуйте основные элементы данной модели.

Задание 3.3. Укажите, какие социальные роли выполняет современный управляющий. Приведите конкретные примеры этих социальных ролей.

Задание 3.4. Охарактеризуйте социальные механизмы принятия управленческих решений, обоснуйте их специфику и сущность.

Задание 3.5. Укажите специфические особенности управленческого труда.

Тема 4. Государственная, ведомственная и региональная системы управления

План

1. Иерархия систем управления.
2. Социальный статус современного чиновничества.
3. Особенности регионального управления.

Вопросы для самоподготовки

1. Что характерно для управления на различных иерархических уровнях?
2. Каковы особенности экономического и социального управления в современном обществе?
3. Как проявляются государственные, ведомственные и общественные интересы?

4. Что такое «социальный статус личности» и с какими видами деятельности он связан?

5. В чем выражаются социально-статусные роли современного чиновничества?

6. Каковы методы изучения личности служащего?

7. Что представляет собой оценка деятельности и аттестация государственных служащих?

Темы рефератов

1. Политическое управление и манипулирование.

2. Этические аспекты деятельности государственных и региональных служащих.

3. Мотивация государственных, ведомственных и региональных служащих.

4. Формирование управленческой культуры в современной управленческой организации.

Л.: [1]; [3]; [5]; [6]; [8]–[11].

Задания

Задание 4.1. Схематично изобразите иерархию систем управления в Республике Беларусь, уточните целевую направленность их деятельности.

Задание 4.2. Укажите, какие социальные роли выполняет современный чиновник. Приведите конкретные примеры этих социальных ролей.

Тема 5. Социологические аспекты управления трудовым коллективом

План

1. Коллектив как объект управления. Типы трудовых коллективов.

2. Особенности управления трудовым коллективом.

3. Управленческая пирамида.

4. Конфликты по поводу власти.

Вопросы для самоподготовки

1. Что представляет собой коллектив как объект управления?
2. Какие выделяют типы трудовых коллективов?
3. Какие характерные особенности присущи управлению трудовым коллективом?
4. Что называют управленческой пирамидой?
5. В чем состоит сущность основных функций управленческой деятельности в трудовом коллективе?
6. Какая организация является формальной?
7. Какую организацию называют неформальной?
8. В чем заключается специфика социологического понимания бюрократии?
9. В чем проявляются социальные и личностные аспекты организационных структур?
10. Что понимают под конфликтной вертикалью?
11. Каковы причины конфликтов по поводу власти?

Темы рефератов

1. Организация и бюрократия.
2. Индивид в трудовом коллективе и проблемы его адаптации.
3. Служебная карьера: социологические проблемы профессиональной и трудовой мобильности.

Л.: [1]; [3]; [5]; [6]; [8]–[11].

Задания

Задание 5.1. Сформулируйте основные управленческие задачи в области работы с трудовым коллективом.

Задание 5.2. Изложите основные этапы управления персоналом.

Задание 5.3. Укажите отличительные черты формальной и неформальной организаций в трудовом коллективе и приведите примеры таких организаций.

Задание 5.4. Докажите, что не существует «правильного» способа управления трудовым коллективом.

Задание 5.5. Проведите деловую игру «Управление персоналом». Деловая игра рассчитана на двухчасовое занятие. Студенческую группу можно разделить на несколько подгрупп, которые рассматривают ситуации, предложенные ниже, и анализируют манеру поведения руководителя и подчиненного.

В процессе обсуждения каждая подгруппа высказывает свою точку зрения касательно манеры поведения каждого из участников. В заключении обсуждения каждой ситуации преподаватель делает выводы и подводит итоги.

Ситуация 1. «Да, но»

На совещании торговых агентов подчиненный С. С. Иванов сообщает, что постоянно теряет заказы из-за того, что конкуренты стали производить новую продукцию и продавать ее по заниженным ценам (позиция жертвы). Коллеги делятся с ним своим опытом успешного конкурентирования (каждый в своей области) и дают советы (позиция спасителя). Но все предложения С. С. Иванов отвергает, находя изъясны и твердя, что в его области эти приемы не срабатывают. Чем больше возражает С. С. Иванов, тем больше ему стараются помочь. Через некоторое время руководитель Н. Н. Смирнов замечает: «Я вижу, вы не хотите ничего изменить, и у меня совершенно пропало желание с вами работать!» Наступает тишина и общая неловкость.

Тактика руководителя. Н. Н. Смирнов находится в роли преследователя. Ему следует перейти в роль спасителя и понять, что С. С. Иванов не готов принять советы, воспринимая их через призму собственных предрассудков и комплексов и отвергая без анализа. Руководитель должен предложить решение в следующей форме: «Я вижу, вы столкнулись с трудностями и сомневаетесь в эффективности наших предложений без обсуждений. Вы потом сами их изучите и сможете ими воспользоваться».

Тактика подчиненного. С. С. Иванов находится в подавленном состоянии, ощущает свою беспомощность и не видит выхода из положения «я – ученик». С целью перехода в состояние «я – специалист» следует записать все предложения коллег без исключения и обдумать после совещания в спокойной обстановке. Кроме того, надо обязательно проанализировать свое состояние «я – ученик» на совещании, чтобы научиться сначала контролировать его, а затем избегать.

Ситуация 2. «Позор»

Руководитель постоянно находит в работе подчиненного погрешности и ошибки. И несмотря на то, что работа на 99% сделана очень

хорошо, обвиняет подчиненного в провале всего задания (позиция преследователя). Сотрудник чувствует себя виноватым, начинает извиняться, и у него формируется комплекс невозможности выполнить работу по требованию руководителя (позиция жертвы).

Тактика руководителя. Руководитель должен осознать, что обращает больше внимания на ошибки, чем на достижения сотрудников. Ему следует проанализировать качество работы подчиненного, а также достоинства и недостатки его как личности. Так активизируется состояние «я – специалист».

Тактика подчиненного. Сотруднику необходимо сознательно активизировать свое состояние «я – специалист» и стимулировать такое же состояние у руководителя четким разграничением достоинств и ошибок в работе, подчеркиванием своих положительных качеств. Сотрудник укрепитесь в состоянии «я – специалист», и конфликт будет улажен.

Ситуация 3. «Сам увидишь, что из всего этого получится»

Руководитель А дает задание подчиненному Б приобрести оборудование определенной марки. Б пытается ему объяснить, что этот тип оборудования не стоит покупать, так как у него есть недостатки. Но А, за которым последнее слово, подбирает весомые аргументы в пользу своего решения и убеждает Б в его правильности. Б соглашается: «Ну, хорошо, если вы так думаете, то я приобрету это оборудование». Но тоном речи и интонацией он дает понять руководителю на скрытом уровне, что не согласен с его решением и не будет нести никакой ответственности за его последствия.

Через некоторое время опасения Б подтверждаются, и оборудование демонтируется. Когда начальник вызывает к себе подчиненного, чтобы проанализировать причину неудачи, тот отвечает: «Вы же сами хотели приобрести именно это, а я с самого начала предупреждал вас, что оборудование никуда не годится». Таким образом, скрытая коммуникация становится явной и порождает смену ролей и напряженность в общении.

Тактика руководителя. Если при разговоре с подчиненными вы слышите какие-либо аргументы против вашего решения, то постарайтесь конструктивно в нем разобраться. Помните о том, что многие сотрудники робеют перед начальством, а мнение специалистов должно быть решающим в вопросах, относящихся к их компетенции, нежели к компетенции руководителя. Особенно внимательно относитесь к контраргументам и радуйтесь тому, что сотрудник ответственно относится к делу и предупреждает о возможных трудностях.

Тактика подчиненного. Если вам не удалось убедить шефа никаким способом, то не старайтесь отомстить ему за невнимание к вашему мнению, соглашаясь с видимой покорностью с неправильным решением. Скажите шефу, что вам надо обдумать это задание, и запишите все аргументы «за» и «против», а также возможные решения по преодолению недостатков принятого решения. Покажите ваши записи руководителю в удобное для вас обоим время. Он будет их читать в состоянии «я – специалист», а не в позиции «я – ученик», как при первом разговоре. В результате будет выработано оптимальное решение и сохранятся добрые отношения руководителя и сотрудника.

Ситуация 4. «Я глуп»

Новая сотрудница, занимавшаяся закупками, получила другое назначение и очень хорошо справляется с работой. Однако она постоянно задает шефу вопросы, ответы на которые вполне очевидны. Зная это, руководитель каждый раз реагирует на такие вопросы раздраженно, от чего страдают не только отношения с этой сотрудницей, но и психологический климат в коллективе.

Тактика руководителя. Сотрудница находится в состоянии приспособляющегося «я – ученик». Чтобы перевести ее в позицию «я – специалист», следует постоянно спрашивать, как она делала свою работу раньше, и ждать конкретного ответа. Для подтверждения позиции «я – специалист» используются следующие вопросы: «Какие у вас представления об этом? Как, по вашему мнению, это можно сделать? Какой информации вам не хватает, чтобы принять самостоятельное решение? Какой опыт решения подобных вопросов у вас есть?»

Тактика подчиненного. Если вы видите постоянно неадекватную реакцию коллег или начальства на ваши вопросы, то, скорее всего, это означает, что вы могли бы решить их сами. Проблема заключается в том, что вы не можете классифицировать недостающую информацию на важную и второстепенную из-за недостатка опыта. Вопросы, касающиеся важной информации, вам следует задавать, а касающиеся второстепенной – решать самостоятельно. С приобретением опыта к вам придет уверенность в своих действиях, и вы будете решать все вопросы сами, не нуждаясь в постоянном подтверждении правильности выбора решений со стороны коллег и руководителя.

Записывайте все вопросы и варианты их решения и вы увидите, какие из них являются простыми, а какие требуют коллективного решения.

Ситуация 5. «Пни меня»

Работник Г. А. Николаев в целом знает свое дело хорошо и выполняет его достаточно качественно, но при этом постоянно совершает мелкие ошибки, которых вполне можно избежать. Начальник каждый раз вызывает его к себе для объяснений и Г. А. Николаев получает «пинок», который на время делает его внимательнее. Затем ситуация повторяется.

Тактика руководителя. Проанализируйте свое отношение к работнику Г. А. Николаеву. Высказываете ли вы ему свою признательность за хорошую работу или принимаете это как должное? Начните поощрять его хорошую работу одновременно с тщательным контролем. Обязательно соизмеряйте интенсивность контроля с частотой допущенных ошибок. Чем меньше ошибок, тем меньше контроля. Скажите Г. А. Николаеву о своем критическом отношении к его работе: с одной стороны, вам нравится качество работы, а с другой – очень раздражают нелепые погрешности. Спросите, что он собирается предпринять, чтобы избежать подобных ситуаций. Если эта тактика после многократного применения не дает никакого результата, то в спокойном и деловом тоне укажите сотруднику на возможные последствия его поведения – спросите: «Как вы считаете, что может предпринять администрация, если вы и впредь будете допускать такие ошибки?» Если этот последний стимул состояния «я – специалист» не действует на работника, то стоит подумать о его должностных или иных перемещениях.

Тактика подчиненного. При возникновении конфликтов с руководителем из-за ошибок в вашей работе последовательно проверьте правильность выполняемых действий. Если вы все делаете правильно, но тем не менее ошибки возникают, то проанализируйте по состоянию «я – специалист» ситуацию в целом для выяснения сопутствующих работе обстоятельств, которые вызывают ошибки. Разработайте систему самоконтроля для избежания спешки и перегрузок в работе, научитесь дружески, но твердо пресекать попытки отвлечь вас от прямых обязанностей. Подумайте о том, что позитивная оценка вашего труда важна не только для руководителя, но и для вас. С укреплением внутренней дисциплины пройдет напряженность во время труда, вызывающая ошибки, и качество работы повысится.

Ситуация 6. «Сейчас я тебе покажу»

Руководитель говорит опоздавшему сотруднику А. А. Петрову: «А вы знаете, который уже час?» Сотрудник виновато отвечает: «Извините, пожалуйста, за опоздание, это больше не повторится». Руководитель (строго) отвечает: «Вы уже третий раз за эту неделю опаз-

дываете на работу. Я не буду больше с этим мириться». Не зная, как реагировать, подчиненный молчит.

Тактика руководителя. Проясните для себя, какие мотивы есть у вас для того, чтобы занимать такую позицию, оцените распекаемого сотрудника. Если ваша оценка положительна, то, выражая свое недовольство его поведением, вы прежде всего должны подчеркнуть его значимость, а затем критиковать: «Александр Анатольевич, я ценю вас как ответственного и надежного работника, но вынужден констатировать, что на этой неделе вы трижды опоздали на работу. Мне хотелось бы, чтобы в будущем наша совместная работа была более приятной. Что вы собираетесь в дальнейшем предпринять, чтобы исключить опоздания?» Таким образом стимулируется состояние «я – специалист» у вас и вашего подчиненного.

Тактика подчиненного. Ваш начальник формально прав, только он слишком импульсивно реагирует, задевая ваше достоинство. Разрешение ситуации зависит только от вас, и ваш ответ должен быть из ситуации «я – специалист», а не «я – ученик» спокойным и конструктивным: «Вы правы, я действительно трижды опоздал на этой неделе, но уже предпринял определенные меры, чтобы в будущем быть пунктуальным».

Ситуация 7. «Зал суда»

Ответственный за сбыт А и ответственный за рекламу Б не могут прийти к единому мнению по вопросу, требующему совместных усилий. В возбужденном состоянии они приходят к руководителю и описывают ему ситуацию, чтобы тот сам решил проблему. Начинается дискуссия с убедительными аргументами с обеих сторон. Скоро участники беседы (или руководитель) понимают, что конечной ее целью является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения.

К дискуссии часто подключаются сотрудники соперничающих отделов, которым отводится роль присяжных в суде. В итоге появляется проигравший, который склонен мстить за проигрыш. Так программируется еще одна негативная ситуация или более разрушительный конфликт.

Тактика руководителя. Ваш опыт подсказывает вам правильное решение, но не позволяйте себе высказываться по этому поводу. Переведите дискуссию в деловое русло – велика вероятность того, что противники придут к согласию и без вас. Если же вы займете одну из позиций, то получите одного победителя, который будет постоянно апеллировать к вам, и проигравшего, который будет мстить и прово-

цировать новые игры. Предложите спорящим взвесить все «за» и «против» в прямом диалоге в вашем присутствии как нейтрального советчика. В конце беседы оба участника должны сформулировать приемлемое для обоих решение.

Тактика подчиненного. Если вы твердо уверены, что ваши аргументы убедительнее, но ваш коллега не замечает этого, избегайте призывать руководителя в союзники. Это подорвет ваш авторитет как специалиста в своей области. Следует активизировать состояние «я – специалист», т. е. позитивно взглянуть на аргументы коллеги и конструктивно воспринять его предупреждения. Не цепляйтесь за свою позицию из соображений престижа, и напряженность атмосферы спадет сама.

РАЗДЕЛ II. ОСНОВНЫЕ КАТЕГОРИИ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Методические указания по изучению раздела

При изучении второго раздела студентам необходимо иметь представление о социальном институте как элементе социального управления в обществе, изучить отличительные признаки социальных институтов, их типологию (формальные, неформальные институты), виды (политические, экономические, социально-культурные институты, институт образования, институт здравоохранения, институт религии, институт брака и семьи), функции, цели и задачи. Студенты должны осознать роль социальных институтов в управлении общественными процессами, обеспечении устойчивых типов и форм социальных связей, осуществлении социального контроля.

Необходимо знать, что *социальный институт* – это сравнительно высокоорганизованная система социальных отношений и взаимодействий, отличающаяся устойчивой социальной структурой, глубокой интегрированностью своих элементов, многообразием и динамичностью их функций, наличием рационально установленных стандартов поведения, предопределенных содержанием решаемых задач.

Социальные институты отмечены следующими характерными признаками:

- они обладают более или менее четко определенной целью своей деятельности;
- им свойственны определенные функции, обеспечивающие достижение стоящей перед ними цели;

- для них характерно четкое распределение социальных позиций (статусов) и ролей, функций, прав и обязанностей, типичных именно для данного института;

- они отличаются особым типом регулирования взаимоотношений, системой определенных установлений, предписаний, норм, правил, которым должны следовать индивиды, участвующие в деятельности данного института;

- они выработали систему санкций, обеспечивающую поощрение желаемого и осуждение, пресечение, подавление отклоняющегося поведения.

Функции социальных институтов можно разделить на явные и латентные.

Явные функции – это те объективные последствия, которые вносят свой вклад в регулирование или приспособление системы и которые входили в намерения и осознавались участниками системы. К ним относятся функция закрепления и воспроизводства общественных отношений, адаптационная, интегративная, коммуникативная, социализирующая, регулирующая функции.

Латентные функции – объективные последствия, которые не входили в намерения и не были осознаны участниками системы.

При рассмотрении темы «Социологические аспекты культуры и этики управления» студенты должны иметь представление о сущности, роли, механизме функционирования и типах культуры управления. Требуется рассмотреть сущность, структуру, типы корпоративной культуры, а также особенности национальных культур управления.

Необходимо знать, что *культура организации* может создаваться ее ведущими членами сознательно или формироваться произвольно под влиянием различных внутренних и внешних факторов. В любой организации есть два пласта корпоративной культуры – официальный и неофициальный. Первый сознательно формируется руководством, второй существует сам по себе (здесь можно покритиковать, потусоваться, отдохнуть душой). Идея организационной культуры носит достаточно абстрактный характер, однако она влияет на все, что происходит в организации. Организационная культура охватывает большую часть явлений духовной и материальной жизни коллектива: доминирующие в нем материальные ценности и моральные нормы, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы, манеру персонала одеваться, установленные стандарты качества выпускаемого продукта и многое другое.

С проявлениями организационной культуры мы сталкиваемся, ед-

ва переступив порог предприятия: она обуславливает адаптацию новичков и поведение ветеранов, находит отражение в определенной философии управленческого звена, прежде всего, высших руководителей, реализуется в конкретной стратегии организации.

Корпоративная культура представляется как всепроникающее, всеохватывающее явление, непосредственно влияющее на жизнь организации в целом и выполняющее в ней ряд функций в области организационной жизни, управления персоналом и формирования отношений с внешней средой. Корпоративная культура может быть рассмотрена как система, состоящая из нескольких структурных элементов:

- ценностно-нормативной структуры;
- организационной структуры;
- структуры коммуникаций;
- структуры социально-психологических отношений в коллективе;
- игровой структуры (мифов, легенд, обычаев, традиций и т. д.);
- структуры внешней идентификации организации (фирменного стиля – имиджа).

При изучении темы «Мотивация в системе социологии управления» студентам следует уяснить смысл понятия «мотивация», рассмотреть ее структуру, ознакомиться с различными теориями мотивации. Нужно знать, что в *структуру мотивации* входят социальные мотивы, потребности, интересы и ценности. К содержательным теориям мотивации относятся теория возвышения потребностей А. Маслоу, теория потребностей Д. Мак-Клелланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга. Группу процессуальных теорий мотивации составляют теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера – Лоулера.

При рассмотрении темы «Лидерство в системе социологии управления» студенты должны иметь представление о сущности и природе лидерства, знать, в чем проявляется сходство и различие лидерства и управления. Также требуется изучить понятия «власть», «формальное лидерство», «неформальное лидерство», рассмотреть типы лидеров и основные концепции лидерства.

При изучении темы «Социологическая информация в системах управления» следует уяснить сущность и типологию социальной информации, ее социологическую специфику. Студенты должны знать, что представляет собой социальная коммуникация, какова ее роль в процессе управления, какие существуют информационные барьеры в управлении.

Коммуникация – это процесс обмена сообщениями, информацией

между различными личностями, их социальными группами, общностями, организациями.

Коммуникация между отдельными людьми, их группами, организациями, государствами, культурами осуществляется в процессе общения как обмен специальными знаковыми образованиями (сообщениями), в которых отображены мысли, идеи, знания, опыт, навыки, ценностные ориентации, программы деятельности общающихся сторон.

Коммуникационный (информационный) процесс представляет собой необходимую предпосылку становления, развития и функционирования всех социальных систем, потому что именно он обеспечивает связь между людьми и их общностями, делает возможной связь между поколениями, накопление и передачу социального опыта, его обогащение, разделение труда и обмен его продуктами, организацию совместной деятельности, трансляцию культуры. Именно посредством коммуникации осуществляется *управление*, поэтому она представляет собой и социальный механизм, с помощью которого возникает и реализуется власть в обществе.

Социальная коммуникация в процессе своего осуществления способствует решению четырех основных взаимосвязанных *задач*:

- интеграции отдельных индивидов в социальные группы и общности, а последних – в единую и целостную систему общества;
- внутренней дифференциации общества, составляющих его групп, общностей, социальных организаций и институтов;
- отделению и обособлению общества и различных групп, общностей друг от друга в процессе их общения и взаимодействия, что приводит к более глубокому осознанию ими своей специфики, к более эффективному выполнению присущих им функций;
- созданию предпосылок и основных компонентов для подготовки, принятия и осуществления управленческого решения.

Изучая тему «Прикладные социологические исследования процесса управления», студенты должны уяснить сущность и направленность прикладных социологических исследований, рассмотреть современные социальные технологии проведения социологических исследований, методологию практического внедрения социологических исследований в процесс управления.

Тема 6. Социальные институты и социальное управление

План

1. Социальные институты в социологии управления.

2. Структура социальных институтов, их типология и иерархия.
3. Функционирование социальных институтов в рыночной экономике.
4. Особенности белорусской парадигмы управления.

Вопросы для самоподготовки

1. Что называют социальным институтом и из каких основных элементов он состоит?
2. Каковы характерные особенности и признаки социальных институтов?
3. Какие различают виды социальных институтов?
4. Какие функции выполняют социальные институты?
5. В чем состоят различия явных и латентных функций социальных институтов?
6. Каковы цели политических, экономических, социально-культурных институтов в обществе?
7. Какую роль играют социальные институты в социальном управлении?
8. Какие социальные институты включаются в экономические (производственные) институты?
9. Посредством каких социальных процессов развиваются социальные институты?
10. В чем проявляются особенности белорусской парадигмы управления?

Темы рефератов

1. Изменение роли и функций социальных институтов в ходе трансформации белорусского общества.
2. Особенности функционирования основных социальных институтов в современном обществе: белорусский и зарубежный опыт.
3. Проблемы развития института труда и занятости в современном обществе.
4. Институциональная динамика в социальной сфере. Трансформация социальных институтов.

Л.: [1]; [3]; [5]; [6]; [8]–[11].

Задания

Задание 6.1. Укажите характерные черты и признаки социальных институтов.

Задание 6.2. Охарактеризуйте роль социальных институтов в управлении общественными процессами, обеспечении устойчивых типов и форм социальных связей, осуществлении социального контроля.

Задание 6.3. Назовите факторы, определяющие деятельность социальных институтов.

Задание 6.4. Укажите, в чем проявляется взаимодействие политических и экономических социальных институтов в обществе. Приведите примеры.

Задание 6.5. Проанализируйте проблемы в развитии экономических социальных институтов в Республике Беларусь.

Задание 6.6. Назовите направления развития социальных институтов в настоящее время.

Тема 7. Социологические аспекты культуры и этики управления

План

1. Культура управления: сущность, роль и механизм функционирования.
2. Типы культуры управления.
3. Особенности национальных культур управления.
4. Иерархические законы поведения.
5. Корпоративная культура: сущность, структура, типы.

Вопросы для самоподготовки

1. Что означает понятие «культура управления»?
2. Какова роль культуры управления в современном обществе?
3. Что представляет собой механизм функционирования культуры управления?

4. Какие различают типы культуры управления?
5. Что понимают под этикой управленческого труда?
6. Какое влияние оказывает национальная культура на управленческие процессы?
7. Каким образом в современном обществе проявляются этикетно-ритуальные формы чинопочитания?
8. Что подразумевает понятие «этика управляющих»?
9. Каковы основные правила этики взаимоотношений руководителя и подчиненного?
10. В чем заключается сущность понятия «корпоративная культура»?
11. Что понимают под структурой корпоративной культуры? Каковы основные элементы этой структуры?
12. Какие выделяют типы корпоративной культуры?

Темы рефератов

1. Социальная ответственность и этика управленческого труда.
 2. Гендерные аспекты культуры и этики управления.
 3. Деловая этика как основа деловой культуры.
 4. Имидж делового человека.
 5. Имидж организации.
 6. Формирование и поддержание организационной культуры фирмы.
 7. Влияние культуры на организационную эффективность.
- Л.:* [1]; [3]; [5]; [6]; [8]–[11].

Задания

Задание 7.1. Проследите эволюцию понятий «культура управления» и «корпоративная культура».

Задание 7.2. Приведите примеры влияния национальных культур (США, Япония, Франция, Италия, Россия, Латвия, Беларусь) на управленческие процессы.

Задание 7.3. Назовите этические нормы и правила, которыми должны руководствоваться в своей деятельности управленческие работники.

Задание 7.4. Приведите примеры видовых характеристик организационного имиджа. Укажите достоинства и недостатки имиджевых типажей.

Тема 8. Мотивация в системе социологии управления

План

1. Понятие и структура мотивации.
2. Социологические аспекты содержательных теорий мотивации.
3. Социологические аспекты процессуальных теорий мотивации.

Вопросы для самоподготовки

1. Что означает понятие «мотивация»?
2. Какова структура мотивации в системе социологии управления?
3. Что представляют собой содержательные теории мотивации: теория А. Маслоу, теория потребностей Д. Мак-Клелланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга?
4. Какова суть процессуальных теорий мотивации (теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера – Лоулера)?
5. Какую роль в эффективном управлении трудовым коллективом играет материальное стимулирование работников?
6. Что представляет собой система премирования?
7. В чем выражается стимулирование труда управленческого персонала?

Темы рефератов

1. Стимулирование труда по теории Ф. Тейлора.
 2. Новейшие теории мотивации персонала: социологический и экономический аспекты.
 3. Групповая динамика и социально-психологические групповые проблемы мотивации.
- Л.:* [1]; [3]; [5]; [6]; [8]–[11].

Задания

Задание 8.1. Укажите основные направления в исследованиях мотивации персонала. Приведите примеры таких исследований.

Задание 8.2. Сопоставьте различные системы оплаты труда (оплата по результатам, гибкие системы участия, системы премирования) и укажите их положительные стороны и недостатки.

Тема 9. Лидерство в системе социологии управления

План

1. Лидерство как социологическая проблема управления.
2. Социологические аспекты личностных качеств лидера.
3. Основные концепции лидерства.

Вопросы для самоподготовки

1. Что означает понятие «лидерство»?
2. Каковы предпосылки и природа лидерства?
3. В чем проявляется сходство и различие лидерства и управления?
4. Почему лидерство рассматривается как социологическая проблема управления?
5. Почему власть является основой лидерства?
6. Что представляет собой формальное и неформальное лидерство?
7. Какие различают типы лидеров?
8. В чем заключаются социологические аспекты личностных качеств лидера?
9. Каковы основные концепции лидерства? (Приведите общий обзор и сравнительную характеристику.)

Темы рефератов

1. Этические принципы лидерства.
2. Континуум стилей руководства и лидерства.
3. Убеждение, принуждение, компромисс.
4. Манипуляция как основное качество эффективного лидерства.
5. Сила, власть, авторитет, лидерство.

Л.: [1]; [3]; [5]; [6]; [8]–[11].

Задания

Задание 9.1. Укажите, в чем проявляется сходство и различие лидерства и управления. Приведите примеры.

Задание 9.2. Дайте характеристику следующих элементов лидерства: лидер, последователи, ситуация, задача, группа. Объясните их последовательность и социальную взаимосвязь. Приведите примеры.

Задание 9.3. Укажите, какими личностными качествами должен обладать лидер. Проранжируйте перечисленные качества и обоснуйте свое решение.

Тема 10. Социологическая информация в системах управления

План

1. Сущность социальной информации, ее социологическая специфика.
2. Социальная коммуникация и информация.
3. Типология социологической информации.
4. Информационные барьеры.
5. Роль социологической информации на разных уровнях управленческого цикла.

Вопросы для самоподготовки

1. Что такое информация?
2. Как интерпретируется информация в контексте ее использования в управленческой деятельности?
3. В чем проявляется сущность и социологическая специфика информации?
4. Каковы факторы, определяющие интенсивность использования информации менеджерами?
5. Какие требования предъявляются к информации, используемой в управлении?
6. Что означает понятие «социальная коммуникация»?
7. Каковы элементы коммуникационного процесса?
8. Какие выделяют модели коммуникационного взаимодействия?
9. Какие типы коммуникационных взаимодействий применяются в управленческой деятельности?
10. Как руководитель может использовать формальные и неформальные коммуникации в практике управленческой деятельности?
11. Какова типология социологической информации?
12. Какие существуют информационные барьеры? В чем заключается социологическое изучение путей их преодоления?
13. Какова роль социологической информации на разных уровнях управленческого цикла?

Темы рефератов

1. Источники социологической информации.
 2. Информация и выбор цели.
 3. Информация и принятие управленческих решений.
 4. Основные направления исследований теории массовой коммуникации.
 5. Формальные и неформальные коммуникации.
- Л.:* [1]; [3]; [5]; [6]; [8]–[11].

Задания

Задание 10.1. Охарактеризуйте место информационного обеспечения в управленческом цикле.

Задание 10.2. Покажите роль социальной коммуникации в процессе управления.

Задание 10.3. Приведите примеры формальной и неформальной коммуникации.

Задание 10.4. Приведите примеры информационных барьеров: географических, исторических, государственно-политических, ведомственных, экономических, технических, режимных, терминологических, психологических, языковых.

Тема 11. Прикладные социологические исследования процесса управления

План

1. Прикладные социологические исследования, их направленность.
2. Современные социальные технологии.
3. Прикладная социология и рыночные отношения.
4. Методология практического внедрения.

Вопросы для самоподготовки

1. Что понимают под социологическим исследованием?

2. В чем заключаются особенности проведения теоретически и практически ориентированных исследований?
3. Какова направленность прикладных социологических исследований?
4. Что представляют собой временные социальные технологии?
5. В чем проявляется взаимосвязь прикладной социологии и рыночных отношений?
6. Какова методология практического внедрения прикладных социологических исследований?

Темы рефератов

1. Социологическое исследование как особая форма социологического познания.
2. Деловые игры в сфере управления.

Л.: [1]; [3]; [5]; [6]; [8]–[11].

Задания

Задание 11.1. Приведите примеры прикладных социологических исследований, посредством которых изучается социальное управление.

Задание 11.2. Укажите, какую роль в процессе управления играют деловые игры и тесты.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Место социологии управления в структуре социологического знания.
2. Объект и предмет социологии управления.
3. Основные задачи и функции социологии управления.
4. Классический этап развития управленческой мысли.
5. Управленческие идеи середины XX в.
6. Современный этап развития управленческой мысли.
7. Социальная суть и структура управления.
8. Функции и методы управления.
9. Понятие, функции и основные виды социальных институтов.
10. Функционирование социальных институтов и управление.
11. Социология организаций как составная часть социологии управления.
12. Организационные структуры управления.
13. Типология и функционирование организаций.
14. Индивид и социальная организация.
15. Понятие и структура мотивации.
16. Содержательные теории мотивации.
17. Процессуальные теории мотивации.
18. Лидерство и управление.
19. Подход с позиции личностных качеств лидера.
20. Поведенческий подход к лидерству.
21. Ситуационные теории лидерства.
22. Социологические исследования в информационном обеспечении управления.
23. Типология и характеристика социологической информации.
24. Прикладные социологические исследования.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Бабосов, Е. М.** Социология : учеб. / Е. М. Бабосов. – Минск : ТетраСистемс, 2011. – 288 с.
2. **Бабосов, Е. М.** Социология конфликтов : учеб.-метод. пособие / Е. М. Бабосов. – Минск : БГУ, 2011. – 398 с.
3. **Бабосов, Е. М.** Социальное управление : учеб. пособие для вузов / Е. М. Бабосов. – 5-е изд. – Минск : ТетраСистемс, 2010. – 270 с.
4. **Беляцкий, Н. П.** Менеджмент. Основы лидерства : учеб. пособие / Н. П. Беляцкий. – Минск : Новое знание, 2002. – 268 с.
5. **Виханский, О. С.** Менеджмент : учеб. / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Экономист, 2004. – 670 с.
6. **Галкина, Т. П.** Социология управления: от группы к команде : учеб. пособие / Т. П. Галкина. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 224 с.
7. **Елсуков, А. Н.** История социологии : учеб. пособие для вузов / А. Н. Елсуков, А. Н. Данилов. – Минск : Книжный Дом, 2011. – 478 с.
8. **Поршнев, А. Г.** Управление организацией / А. Г. Поршнев, З. П. Румянцева, Н. А. Саломатин ; под общ. ред. А. Г. Поршнева. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 670 с.
9. **Тележников, В. И.** Менеджмент : учеб. пособие / В. И. Тележников ; под ред. Н. П. Беляцкого. – Минск : БГЭУ, 2008. – 508 с.
10. **Удальцова, М. В.** Социология управления : учеб. пособие / М. В. Удальцова. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 142 с.
11. **Украинец, П. П.** Социология управления : учеб.-метод. комплекс / П. П. Украинец. – Минск : БГУ, 2008. – 326 с.

Дополнительная литература

12. **Вейлл, П.** Искусство менеджмента. Новые идеи для мира хаотических перемен / П. Вейлл ; пер. с англ. И. Козыревой. – М. : Новости, 1994. – 224 с.
13. **Вудкок, М.** Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / М. Вудкок, Д. Френсис. – М. : Дело ЛТД, 1994. – 320 с.

14. **Грейсон, Дж.** Американский менеджмент на пороге XXI века : [пер. с англ.] / Дж. Грейсон, К. О'Дейл. – М. : Экономика, 1991. – 319 с.
15. **Классики** менеджмента : энцикл. : [пер. с англ.] / Под ред. М. Уорнера. – СПб. : Питер, 2001. – 1168 с.
16. **Кунц, Г.** Управление: системный и ситуативный анализ управленческих функций : в 3 кн. / Г. Кунц, С. О'Доннел. – М. : Экономика, 1981. – Кн. 1 : Основы науки управления. – 494 с.
17. **Лапина, С. В.** Социология управления на пути в XXI век / С. В. Лапина // Социология. – 1999. – № 4. – С. 34–39.
18. **Маслоу, А.** Мотивация и личность : учеб. / А. Маслоу. – СПб. : Питер, 2003. – 352 с.
19. **Оучи, У. Г.** Методы организации производства: японский и американский подходы / У. Г. Оучи. – М. : Экономика, 1984. – 184 с.
20. **Самуэльсон, П.** О чем думают экономисты. Беседы с нобелевскими лауреатами : [пер. с англ.] / П. Самуэльсон, У. Барнетт. – М. : Юнайтед Пресс, 2010. – 490 с.
21. **Симхович, В. А.** Основные постулаты идеологии японской компании / В. А. Симхович // Социология. – 2004. – № 1. – С. 24–32.

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка.....	3
Примерный тематический план.....	4
Методические указания по изучению разделов курса, планы семинарских занятий, вопросы для самоподготовки, темы рефератов, задания для аудиторной и самостоятельной работы.....	5
Раздел I. Теория социологии управления	5
Тема 1. Социология управления в системе социологического знания.....	8
Тема 2. Эволюция развития управленческой мысли: социологические аспекты	9
Тема 3. Социальная сущность, структура, функции и методы управления.....	11
Тема 4. Государственная, ведомственная и региональная системы управления	12
Тема 5. Социологические аспекты управления трудовым коллективом.....	13
Раздел II. Основные категории социологии управления.....	20
Тема 6. Социальные институты и социальное управление.....	23
Тема 7. Социологические аспекты культуры и этики управления.....	25
Тема 8. Мотивация в системе социологии управления	27
Тема 9. Лидерство в системе социологии управления	28
Тема 10. Социологическая информация в системах управления	29
Тема 11. Прикладные социологические исследования процесса управления	30
Контрольные вопросы	32
Список рекомендуемой литературы	33

Учебное издание

**СОЦИОЛОГИЯ
УПРАВЛЕНИЯ**

**Практикум
для реализации содержания образовательных
программ высшего образования I степени**

Авторы-составители:
Злотников Анатолий Геннадьевич
Лопатова Анжела Петровна

Редактор Е. В. Седро
Компьютерная верстка Н. Н. Короедова

Подписано в печать 19.05.15. Формат 60 × 84 ¹/₁₆.
Бумага типографская № 1. Гарнитура Таймс. Ризография.
Усл. печ. л. 2,09. Уч.-изд. л. 2,10. Тираж 65 экз.
Заказ №

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования «Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации».
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий
№ 1/138 от 08.01.2014.
Просп. Октября, 50, 246029, Гомель.
<http://www.i-bteu.by>

**БЕЛКООПСОЮЗ
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ»**

Кафедра экономики АПК, сферы услуг и статистики

**СОЦИОЛОГИЯ
УПРАВЛЕНИЯ**

**Практикум
для реализации содержания образовательных
программ высшего образования I степени**

Гомель 2015