

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОУ ВПО Кыргызско-Российский Славянский университет им. Б.Н. Ельцина



Управление социально-техническими системами рабочая программа дисциплины (модуля)

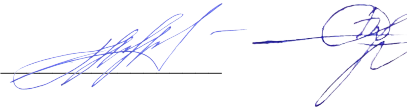
Закреплена за кафедрой	Автомобильного транспорта	
Учебный план	b23030130_21_1ттп.plx Направление 23.03.01 - РФ, 670300 - КР Технология транспортных процессов	
Квалификация	бакалавр	
Форма обучения	очная	
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ	
Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах: экзамены 6
в том числе:		
аудиторные занятия	34	
самостоятельная работа	38	
экзамены	35,7	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
	уп	рп	уп	рп
Неделя	17			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	17	17	17	17
Практические	17	17	17	17
Контактная работа в период экзаменационной сессии	0,3	0,3	0,3	0,3
В том числе инт.	8	8	8	8
В том числе в форме практ.подготовки	4	4	4	4
Итого ауд.	34	34	34	34
Контактная работа	34,3	34,3	34,3	34,3
Сам. работа	38	38	38	38
Часы на контроль	35,7	35,7	35,7	35,7
Итого	108	108	108	108


Программу составил(и):

д.т.н., профессор, Глазунов Д.В.; д.т.н., профессор, Советбеков Б.



Рецензент(ы):

к.т.н., доцент, Элеманов Ч.З.; к.т.н., доцент, Алсеитов М.Т.



Рабочая программа дисциплины

Управление социально-техническими системами

разработана в соответствии с ФГОС 3++:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 23.03.01 Технология транспортных процессов (приказ Минобрнауки России от 07.08.2020 г. № 911)

составлена на основании учебного плана:

Направление 23.03.01 - РФ, 670300 - КР Технология транспортных процессов

утвержденного учёным советом вуза от 29.06.2021 протокол № 10.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Автомобильного транспорта

Протокол от 25.03.2021 г. № 8

Срок действия программы: 2021-2026 уч.г.

Зав. кафедрой д.т.н., профессор Глазунов Д.В.



Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС

13 сентября 2022 г. Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры **Автомобильного транспорта**Протокол от 25 августа 2022 г. № 1
Зав. кафедрой д.т.н., профессор Глазунов Дмитрий Владимирович 

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС

05 сентября 2023 г. Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры **Автомобильного транспорта**Протокол от 28 августа 2023 г. № 1
И. о. заведующего кафедрой, к.т.н., доцент Алсеитов Мирлан Тилегенович 

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС

10 сентября 2024 г. Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры **Автомобильного транспорта**Протокол от 27 августа 2024 г. № 1
И. о. заведующего кафедрой, к.т.н., доцент Алсеитов Мирлан Тилегенович 

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС

08 сентября 2025 г. Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры **Автомобильного транспорта**Протокол от 28 августа 2025 г. № 1
И. о. заведующего кафедрой, к.т.н., доцент Алсеитов Мирлан Тилегенович 

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Цель учебной дисциплины «Управление социально-техническими системами» получение фундаментального образования, способствующего развитию профессиональных навыков в области освоения направления, в частности, определение места и роли в жизни общества технической и социально-экономической системы, приобретение знаний в области теории систем, методов их описания, изучения и управления ими, принципов их построения, содержания и взаимосвязи задач контроля и управления, на базе которых строятся современные системы управления, формирование у студентов системы научных и профессиональных знаний и навыков в области управления социально-техническими системами, а так же в том, чтобы освоить суть,
1.2	принципиальные приемы и методологию управления, которые применимы для любых систем, т.е. на любом
1.3	производстве и в любом деле

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	для изучения дисциплины Управление социально-техническими системами студент должен обладать знаниями в следующих областях:
2.1.2	Развитие и современное состояние мировой автомобилизации
2.1.3	Психология общения
2.1.4	Общий курс транспорта
2.1.5	Философия
2.1.6	Учебная ознакомительная практика
2.1.7	Основы критического мышления
2.1.8	Методы стажировки и повышения квалификации водителей
2.1.9	Учебная технологическая практика
2.1.10	Менеджмент (на транспорте)
2.1.11	Грузоведение
2.1.12	Аппаратурное обеспечение исследований дорожного движения
2.1.13	Пути сообщения, технологические сооружения
2.1.14	Основы обеспечения безопасности дорожного движения
2.1.15	Надежность системы ВАДС
2.1.16	Методические основы подготовки водителей
2.1.17	Маркетинг (на транспорте)
2.1.18	Транспортное право
2.1.19	Транспортная психология
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Организационно-производственные структуры транспорта
2.2.2	Моделирование транспортных процессов
2.2.3	Основы управления и обеспечения безопасности дорожного движения
2.2.4	Модуль: Профессиональный
2.2.5	Теория транспортных процессов и систем
2.2.6	Транспортная инфраструктура
2.2.7	Управление персоналом
2.2.8	Управление социально-техническими системами
2.2.9	Экономика отрасли
2.2.10	Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы
2.2.11	Грузовые перевозки
2.2.12	Международные перевозки
2.2.13	Пассажирские перевозки
2.2.14	Проектирование схем организации дорожного движения
2.2.15	Транспортная инфраструктура
2.2.16	Управление персоналом
2.2.17	Интеллектуальные транспортные системы
2.2.18	Организационно-производственные структуры транспорта

2.2.19	Организация транспортных услуг и безопасность транспортного процесса
2.2.20	Основы научных исследований
2.2.21	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2.2.22	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
2.2.23	Преддипломная практика

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-7: Способен к организации мониторинга рынка подрядчиков, к проведению конкурсов по выбору подрядчиков, по планированию услуг, этапов и сроков доставки грузов

Знать:	
Уровень 1	особенности организации мониторинга рынка подрядчиков, к проведению конкурсов по выбору подрядчиков, по планированию услуг, этапов и сроков доставки грузов, решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и основную транспортную документацию при перевозках разных видов грузов
Уровень 2	систему мониторинга рынка подрядчиков, к проведению конкурсов по выбору подрядчиков, по планированию услуг, этапов и сроков доставки грузов, способы решения стандартных задач профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Уровень 3	процесс организации тендеров и конкурсов по выбору подрядчиков, по планированию услуг, этапов и сроков доставки грузов, и организации работы транспортных комплексов городов и регионов, организации рационального взаимодействия видов транспорта, составляющих единую транспортную систему, при перевозках пассажиров, багажа, грузобагажа и грузов
Уметь:	
Уровень 1	применять знания при организации мониторинга рынка подрядчиков, к проведению конкурсов по выбору подрядчиков, по планированию услуг, этапов и сроков доставки грузов, решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и основную транспортную документацию при перевозках разных видов грузов
Уровень 2	использовать систему мониторинга рынка подрядчиков, к проведению конкурсов по выбору подрядчиков, по планированию услуг, этапов и сроков доставки грузов, способы решения стандартных задач профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Уровень 3	внедрять процесс организации тендеров и конкурсов по выбору подрядчиков, по планированию услуг, этапов и сроков доставки грузов, и организации работы транспортных комплексов городов и регионов, организации рационального взаимодействия видов транспорта, составляющих единую транспортную систему, при перевозках пассажиров, багажа, грузобагажа и грузов
Владеть:	
Уровень 1	полученными знаниями при организации мониторинга рынка подрядчиков, к проведению конкурсов по выбору подрядчиков, по планированию услуг, этапов и сроков доставки грузов, решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и основную транспортную документацию при перевозках разных видов грузов
Уровень 2	методами использования системы мониторинга рынка подрядчиков, к проведению конкурсов по выбору подрядчиков, по планированию услуг, этапов и сроков доставки грузов, способы решения стандартных задач профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Уровень 3	способностями внедрять процесс организации тендеров и конкурсов по выбору подрядчиков, по планированию услуг, этапов и сроков доставки грузов, и организации работы транспортных комплексов городов и регионов, организации рационального взаимодействия видов транспорта, составляющих единую транспортную систему, при перевозках пассажиров, багажа, грузобагажа и грузов

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	Основные методы работы с персоналом
3.1.2	производственно-технологические и организационно-технические системы
3.1.3	основные понятия математической статистики
3.1.4	модели дисперсионного, корреляционного и регрессивного анализа
3.1.5	жизненный цикл больших систем и их элементов

3.2	Уметь:
3.2.1	Осуществлять управление сложными системами автодорожного комплекса
3.2.2	проводить оценку роли и места транспортной системы в коммуникационной системе современного общества и перехода его к рыночной экономике
3.2.3	понимать основные направления адаптации сложившейся транспортной системы к рыночным методам хозяйствования и совершенствования инфраструктуры автомобильного транспорта
3.3	Владеть:
3.3.1	Приемами и методами работы с персоналом,
3.3.2	навыками принятия решений,
3.3.3	навыками обработки экспериментальных результатов, навыками математического планирования эксперимента, использовать системы управления при организации общественной деятельности

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Пр. подг.	Примечание
	Раздел 1. Модуль 1: Введение в теорию систем							
1.1	О системах управлениях /Лек/	6	2	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1	1		
1.2	Управление как фактор эффективности производства /Пр/	6	2	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1	1		
1.3	Человек и техника в социально - технических системах /Ср/	6	6	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1			
1.4	Управление как фактор эффективности производства. /Лек/	6	5	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1	1		
1.5	Схемы управления. Управление системой "человек -техника" /Пр/	6	2	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1	1		
1.6	Квалификация человека в социально-технических системах /Ср/	6	9	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1			
1.7	Понятие социологии управления. Отличие социологии управления от менеджмента /Лек/	6	2	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1			

1.8	Методы социологии управления. /Пр/	6	2	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1			
1.9	Объект, предмет и задачи социологии управления /Ср/	6	4	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1			
1.10	Использование методов в управлении социальными системами /Пр/	6	3	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1			
Раздел 2. Модуль 2: Основные системы								
2.1	Человек в социально-технических системах. /Лек/	6	2	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1	1		
2.2	Техника в социально-технических системах /Пр/	6	2	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1	1		
2.3	Интегрированные системы /Ср/	6	6	ПК-7	Л1.2 Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1			
2.4	Экологическая и социальная безопасность функционирования социально-технических систем /Лек/	6	3	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1	2		
2.5	Безопасность человека, общества и государства /Пр/	6	2	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1		2	
2.6	Информационные системы и технологии управления цепями товаропродвижения /Ср/	6	6	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1			
2.7	Развитие управленческой мысли и основные теории управления /Лек/	6	3	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1			

2.8	Стратегия модификации и партисипативная теория /Пр/	6	2	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1			
2.9	Признаки, структура и формы управления социальной организации /Ср/	6	4	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1			
2.10	Условия и факторы возникновения и развития управления /Пр/	6	2	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1		2	
2.11	Понятия, признаки и основные виды организации /Ср/	6	3	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1			
Раздел 3. Модуль 3: Экзамен								
3.1	Итоговый контроль /Экзамен/	6	35,7	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1			
3.2	Проверка и защита рефератов по заданным темам /КрЭк/	6	0,3	ПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

1. На чем базируется руководство как искусство управления
2. Что является теоретической базой исследования систем управления
3. Какие свойства определяют понятие «система управления»
4. В каком взаимоотношении находятся между собой система управления и внешняя среда
5. Что значит задать конкретную систему управления
6. Чем определяется степень организованности системы управления
7. Какие системы управления являются направленными
8. Что такое управление
9. Что такое система управления
10. Что такое закон управления
11. Что понимается под устойчивостью движения системы управления
12. В каких случаях применяется программно-целевое управление
13. Чем характеризуются сложные системы управления
14. Чем характеризуются большие системы управления
15. В чем особенности управления техническими системами
16. В чем особенности управления эргатическими системами управления
17. В чем особенности биологических систем управления
18. В чем особенность общественных систем управления
19. Делегирование прав происходит на основании каких правил или правовых механизмов
20. Как добиться качественного выполнения планов действий в общественных системах с правильным механизмом управления
21. При каких условиях приказная форма управления эффективна
22. При управлении предприятием, отраслью промышленности, народнохозяйственным комплексом, большой группировкой какой вид управления Вы бы выбрали

23. При каком из способе порядочения моделей систем управления возникает традиционное подразделение науки и техники на дисциплины и специальности (физические, химические, биологические, политические, экономические и т.д.)
24. В зависимости от особенностей управления, какие можно выделять системы управления
25. Чем отличаются два основных подхода в системологии при рассмотрении систем управления
26. Что понимается под объектом исследования
27. Что нам дает использование понятия изоморфизма
28. Что должен делать исследователь системы управления на первом этапе
29. Что необходимо делать при исследовании объекта на втором этапе
30. Каким требованиям должны удовлетворять свойства, используемые в качестве базы
31. Как следует представить исходную систему управления на самом первом этапе для описания объекта управления
32. Какие методологические отличия переменных и параметров можно выделить на уровне представляющих систем управления
33. Какие виды упорядоченности можно выделить на уровне представляющих систем управления
34. Как могут быть получены конкретные значения для системы данных
35. В чем основные отличия оценивания от измерения и наблюдения
36. Какие методологические отличия можно выделить на уровне системы данных
37. Какие предпосылки необходимы для любого содержательного эмпирического исследования
38. Как могут быть классифицированы факторы по типам переменных и параметров
39. Что позволяет получить новый облик исследуемой системы, который называется порождающей системой
40. Что проверяется в модели системы управления при интерпретации аналитическими или экспериментальными методами
41. Какие могут быть направления доработки модели системы управления
42. При соблюдении каких условий возможна структуризация систем управления
43. Какая система управления называется полной
44. Когда возникает задача структуризации систем управления
45. В чем заключается особенность метасистем
46. Для чего существует метод агрегирования
47. Что необходимо знать для построения модели (описания) системы управления
48. Где применялся SADT-метод
49. В чем заключается особенность стратификации системы управления
50. Каких общих принципов необходимо придерживаться при разработке моделей (страт)
51. Что понимается под процессом управления организацией
52. Чем отличаются процессы управления в общественных системах от процессов управления в технических
53. Какие сферы управления различают в жизни общества
54. Что требует оценка обстановки при исследовании систем управления
55. Какими качествами должна обладать информация для эффективного функционирования социальной системы управления
56. Выберите основные фазы процесса управления
57. Что называется циклом управления
58. Как измерять информацию, циркулирующую в системе управления
59. Что измеряет избыточность информации о системе управления
60. Какие могут быть причины искажения информации, получаемые от объекта управления
61. Что понимается под информационной целью
62. При каком соединении источников информации поток в системе управления остается одним и тем же
63. Если органы управления в системе управления соединены последовательно, то что это означает

5.2. Темы курсовых работ (проектов)

Не предусмотрены

5.3. Фонд оценочных средств

Шкала оценивания для определения уровня освоения дисциплины.

«отлично» - обучающийся правильно, четко, аргументировано и в полном объеме изложил содержание экзаменационных вопросов, успешно выполнил практические задания, убедительно ответил на все дополнительные вопросы, показал высокий уровень сформированных компетенций.

«хорошо» - обучающийся правильно, но недостаточно полно изложил содержание теоретических экзаменационных вопросов, успешно выполнил практические задания, испытывал затруднения при ответе на дополнительные вопросы, показал продвинутый уровень сформированных компетенций.

«удовлетворительно» - обучающийся изложил основные положения теоретических экзаменационных вопросов, правильно выполнил практические задания, испытывал серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы, показал пороговый уровень сформированных компетенций.

«неудовлетворительно» - обучающийся низложил основные положения теоретических экзаменационных вопросов, неправильно выполнил практические задания, испытывал серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы, не показала пороговый уровень сформированных компетенций.

МОДУЛЬНЫЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ВКЛЮЧАЕТ:

1. Текущий контроль: усвоение учебного материала на аудиторных занятиях (лекциях, практических, в том числе учитывается посещение и активность) и выполнение обязательных заданий для самостоятельной работы.
2. Рубежный контроль: проверка полноты знаний и умений по материалу модуля в целом. Выполнение модульных

контрольных заданий проводится в письменном виде и является обязательной компонентой модульного контроля.

- Промежуточный контроль - завершенная задокументированная часть учебной дисциплины (4 семестр-экзамен) - совокупность тесно связанных между собой зачетных модулей.

ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ИТОГОВОМУ КОНТРОЛЮ:

При явке на экзамен студенты обязаны иметь при себе зачётные книжки, которые они предъявляют преподавателю в начале экзамена.

На итоговом контроле студент должен, верно ответить на 3 вопроса билета, за 45 минут.

ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ.

Для понимания материала и качественного его усвоения рекомендуется такая последовательность действий:

1. После прослушивания лекции и окончания учебных занятий, при подготовке к занятиям следующего дня, нужно сначала просмотреть и обдумать текст лекции, прослушанной сегодня.
2. При подготовке к следующей лекции, нужно просмотреть текст предыдущего материала, подумать о том, какая может быть тема следующей лекции.
3. В течение недели выбрать время для работы с рекомендуемой литературой.
4. Для подготовки к практическим занятиям и выполнению самостоятельной работы необходимо сначала прочитать основные понятия и подходы по теме задания. Рекомендуется использовать методические указания по курсу, конспекты лекций. При выполнении задания нужно сначала понять, что требуется в нем, какой теоретический материал нужно использовать, наметить план выполнения, а затем приступить к заданию и сделать качественный вывод.
6. При подготовке к промежуточному и рубежному контролям нужно изучить теорию: определения всех понятий и подходы к оцениванию до состояния понимания материала и самостоятельно выполнить несколько типовых заданий.
7. Отработки пропущенных занятий.

Контроль над усвоением студентами материала учебной программы дисциплины осуществляется систематически преподавателем кафедры и отражается в журнале преподавателя. Студент, получивший неудовлетворительную оценку по текущему материалу, обязан подготовить данный раздел и ответить по нему преподавателю.

Пропущенная без уважительных причин лекция должна быть отработана методом устного опроса лектором по материалам пропущенной лекции в течение месяца со дня пропуска.

Отработка практических и лабораторных занятий:

- Каждое занятие, пропущенное студентом без уважительной причины, отрабатывается в обязательном порядке.

Отработки проводятся по расписанию кафедры, согласованному с деканатом.

- Пропущенные занятия должны быть отработаны в течение 10 дней со дня пропуска. Пропущенные студентом без уважительной причины практические и лабораторные занятия отрабатываются не более одного занятия в день.

Пропущенные занятия по уважительной причине (по болезни, пропуски с разрешения деканата) отрабатываются по тематическому материалу.

- Студент, не отработавший пропуск в установленные сроки, допускается к очередным занятиям только при наличии разрешения декана или его заместителя в письменной форме. Не разрешается устранение от очередного практического или лабораторного занятия студентов, слабо подготовленных к данным занятиям.

- Для студентов, пропустивших практические занятия из-за длительной болезни, отработка должна проводиться после разрешения деканата по индивидуальному графику, согласованному с кафедрой.

- В исключительных случаях (участие в межвузовских конференциях, соревнованиях, олимпиадах, дежурство и др.) декан и его заместитель по согласованию с кафедрой могут освобождать студентов от отработок некоторых пропущенных занятий

Вопросы для промежуточного контроля знаний студентов

1. Что представляет собой пункт управления
2. Какие могут быть пункты управления
3. Какие модели лучше всего использовать для изучения систем управления
4. Какие структуры системы управления Вы знаете
5. Что отображает организационная (функциональная) структура системы управления
6. В каком виде можно представить структуру системы управления
7. Укажите правильную очередность построения графа системы управления
8. Где обычно имеют место одноуровневые системы управления
9. Где обычно имеют место многоуровневые системы управления
10. В чем отличительная особенность правильной системы управления
11. Какие звенья системы управления можно рассматривать по уровням управления
12. Что характеризует связность структуры системы управления
13. Что характеризует структурная избыточность системы управления

Вопросы для контроля самостоятельной работы и фронтального опроса

1. Предпосылки возникновения научного управления. Теория управления.
2. Понятие социологии управления. Отличие социологии управления от менеджмента.
3. Объект, предмет и задачи социологии управления. Методы социологии управления.
4. Соотношение понятий «Управление», «Административная система» и «Менеджмент».

5. Методы социологии управления. Использование методов в управлении социальными системами.
6. Развитие управленческой мысли и основные теории управления.
7. Административная и классические теории управления.
8. стратегия модификации и партисипативная теория.
9. Сущность социальной организации, ее типы, виды и формы управления.
10. Признаки, структура и формы управления социальной организации.
11. Сущность, виды и задачи управления.
12. Условия и факторы возникновения и развития управления.

13. Основные методы и подходы в теории управления.
14. Системный подход к управлению. Понятия, основные виды и свойства систем.
15. Закономерности управления различными системами.
16. Особенности управления социально-техническими системами.
17. Организация как структура и объект управления.
18. Понятия, признаки и основные виды организации.
19. Синергетический подход к организации. Принципы самоорганизации.
20. Гибкие системы управления организации.
21. Виды и соотношения адаптивных систем управления.
22. Жизненный цикл организации. Внутренняя и внешняя среда организации.
23. Организационная структура управления. Особенности управления социально-технических систем.
24. Структура управления социально-технических систем.
25. Типы организационных структур управления социально-технических систем.
26. Современные типы организации управления социально-технических систем.
27. Система управления организацией. Методология управления.
28. Автоматизированное, автоматическое и адаптивное управление.
29. Принципы, методы и технологии управления.
30. Эффективность систем управления. Сущность эффективности управления.
31. Критерии и показатели эффективности управления.
32. Пути повышения эффективности управления. Ключевые показатели эффективности управления.
33. Процесс разработки, принятия и реализации решений. Виды и типы управленческих решений.
34. Основные подходы к методологии принятия решений.
35. Система стратегического принятия решений. Целеполагание в управлении организации.
36. Сущность и классификация функций управления. Специфические функции управления транспортным производством.

14. Что характеризует неравномерность связей в системе управления
15. Чем характеризуется компактность структуры системы управления

5.4. Перечень видов оценочных средств

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины (1-го и 2-го модуля) осуществляется преподавателем. Текущий контроль: вопросы для самоконтроля в конспекте лекций; текущий контроль знаний, умений и навыков осуществляется методами устного, письменного и программированного тест - контроля на практических занятиях. Рубежный контроль по результатам изучения 1-го и 2-го модулей – индивидуальная, письменная контрольная работа по билетам. Итоговый контроль проводится в виде экзамена.

Билеты для контроля знаний

Кыргызско-Российский Славянский Университет
Кафедра «Автомобильный транспорт»
Предмет: Управление социально-техническими системами

Билет № 1

1. Предпосылки возникновения научного управления. Теория управления.
2. Основные методы и подходы в теории управления.
3. Типы организационных структур управления социально-технических систем.

Заведующий кафедрой «АТ» Д.В.Глазунов

Кыргызско-Российский Славянский Университет
Кафедра «Автомобильный транспорт»
Предмет: Управление социально-техническими системами

Билет № 2

1. Объект, предмет и задачи социологии управления. Методы социологии управления.
2. Закономерности управления различными системами.
3. Система управления организацией. Методология управления.

Заведующий кафедрой «АТ» Д.В.Глазунов

Кыргызско-Российский Славянский Университет
Кафедра «Автомобильный транспорт»
Предмет: Управление социально-техническими системами

Билет № 3

1. Понятие социологии управления. Отличие социологии управления от менеджмента.
2. Системный подход к управлению. Понятия, основные виды и свойства систем.
3. Современные типы организации управления социально-технических систем.

Заведующий кафедрой «АТ» Д.В.Глазунов

Кыргызско-Российский Славянский Университет
Кафедра «Автомобильный транспорт»
Предмет: Управление социально-техническими системами

Билет № 4

1. Соотношение понятий «Управление», «Административная система» и «Менеджмент».
2. Особенности управления социально-техническими системами.
3. Автоматизированное, автоматическое и адаптивное управление.

Заведующий кафедрой «АТ» Д.В.Глазунов

Кыргызско-Российский Славянский Университет
Кафедра «Автомобильный транспорт»
Предмет: Управление социально-техническими системами

Билет № 5

1. Методы социологии управления. Использование методов в управлении соц. системами.
2. Организация как структура и объект управления
3. Принципы, методы и технологии управления.

Заведующий кафедрой «АТ» Д.В.Глазунов

Кыргызско-Российский Славянский Университет
Кафедра «Автомобильный транспорт»
Предмет: Управление социально-техническими системами

Билет № 6

1. Развитие управленческой мысли и основные теории управления.
2. Понятия, признаки и основные виды организации.
3. Эффективность систем управления. Сущность эффективности управления.

Заведующий кафедрой «АТ» Д.В.Глазунов

Кыргызско-Российский Славянский Университет
Кафедра «Автомобильный транспорт»
Предмет: Управление социально-техническими системами

Билет № 7

1. Административная и классические теории управления.
2. Синергетический подход к организации. Принципы самоорганизации.
3. Критерии и показатели эффективности управления.

Заведующий кафедрой «АТ» Д.В.Глазунов

Кыргызско-Российский Славянский Университет
Кафедра «Автомобильный транспорт»
Предмет: Управление социально-техническими системами

Билет № 8

1. Стратегия модификации и партисипативная теория.
2. Гибкие системы управления организации.
3. Пути повышения эффективности управления. Ключевые показатели эффективности.

Заведующий кафедрой «АТ»

Д.В.Глазунов

Кыргызско-Российский Славянский Университет

Кафедра «Автомобильный транспорт»

Предмет: Управление социально-техническими системами

Билет № 9

1. Сущность социальной организации, ее типы, виды и формы управления.
2. Виды и соотношения адаптивных систем управления.
3. Процесс разработки, принятия и реализации решений. Виды и типы управл. решений.

Заведующий кафедрой «АТ»

Д.В.Глазунов

26.05.2016

Кыргызско-Российский Славянский Университет

Кафедра «Автомобильный транспорт»

Предмет: Управление социально-техническими системами

Билет № 10

1. Признаки, структура и формы управления социальной организации.
2. Жизненный цикл организации. Внутренняя и внешняя среда организации.
3. Основные подходы к методологии принятия решений.

Заведующий кафедрой «АТ»

Д.В.Глазунов

Кыргызско-Российский Славянский Университет

Кафедра «Автомобильный транспорт»

Предмет: Управление социально-техническими системами

Билет № 11

1. Сущность, виды и задачи управления.
2. Организационная структура управления. Особенности управления соц-тех систем.
3. Система стратегического принятия решений. Целеполагание в управлении организации.

Заведующий кафедрой «АТ»

Д.В.Глазунов

Кыргызско-Российский Славянский Университет

Кафедра «Автомобильный транспорт»

Предмет: Управление социально-техническими системами

Билет № 12

1. Условия и факторы возникновения и развития управления.
2. Структура управления социально-технических систем.
3. Сущность и классификация функций управления. Специфические функции управления.

Заведующий кафедрой «АТ»

Д.В.Глазунов

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**6.1. Рекомендуемая литература****6.1.1. Основная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Балдин К.В., Воробьев С.Н., Уткин В.Б.	Управленческие решения (8-е издание): учебник для бакалавров	Дашков и К 2015
Л1.2	Горев А.Э	Организация автомобильных перевозок и безопасность движения: Электронный курс	Электронный курс 2012

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Авт.-сост. Б.А. Чуб	Стратегический менеджмент организации: Курс лекций	
Л2.2	Перегудов И.П., Тарасенко И.Н.	Введение в системный анализ: Учебное пособие	Электронный курс 1999
Л2.3	Н.Л. Маренков, Н.Н. Косаренко	Управление персоналом организации: Учебное пособие	Москва .: Академический Проект 2005
Л2.4		Управление персоналом. //Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина..	Москва 2008
6.1.3. Методические разработки			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Ю.А. Цыпкин; Ред. Н.Д. Эриашвили	Управление персоналом: Учебное пособие для вузов	Москва .: ЮНИТИ-ДАНА 2001
Л3.2	Под ред. А.Я. Кибанова	Управление персоналом организации	Москва .: ИНФРА-М 2002
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"			
Э1	Управление социальными и техническими системами на транспорте		www.lib.krsu.edu.kg
6.3. Перечень информационных и образовательных технологий			
6.3.1 Компетентностно-ориентированные образовательные технологии			
6.3.1.1	Компетентностно-ориентированные образовательные технологии		
6.3.1.2	Традиционные образовательные технологии - лекции, семинары репродуктивного типа, ориентированные прежде всего на сообщение знаний и способов действий, передаваемых студентам в готовом виде и предназначенных для воспроизводящего усвоения и разбора конкретных образцов. Вводные лекции: учащиеся знакомятся в свернутом виде с основными теоретическими положениями темы и общей характеристикой крупной проблемы.		
6.3.1.3	Инновационные образовательные технологии - занятия в интерактивной форме, которые формируют системное мышление и способность генерировать идеи при решении различных творческих задач. К ним относятся электронные тексты лекций с презентациями, проблемные лекции: должна возбудить активный интерес учащихся, ведущий к самостоятельному поиску ответа на поставленную проблему на практических занятиях; обобщающие лекции перед очередным модулем: анализ изученных ранее проблем на основе обобщения и систематизации знаний, полученных учащимися на предшествующих занятиях по теме; лекции - информации с визуализацией, отчет по СРС - дискуссия по актуальным проблемам, разбор конкретных вопросов, обсуждение проблемных ситуаций и решение ситуационных задач в малых группах.		
6.3.1.4	Информационные образовательные технологии - самостоятельное использование студентом компьютерной техники и интернет-ресурсов для выполнения практических заданий и самостоятельной работы.		
6.3.1.5	Предполагается использовать как традиционные образовательные технологии такие как информационная лекция,		
6.3.1.6	практическое занятие, лабораторная работа, так и технологии проблемного обучения: проблемную лекцию,		
6.3.1.7	практические занятия в форме практикума, технологии проектного обучения, интерактивные технологии,		
6.3.1.8	информационно-коммуникационные образовательные технологии: лекция-визуализация; практическое занятие в		
6.3.1.9	форме презентации. Предполагается применение информационных образовательных технологий, а также учебно-		
6.3.1.10	методических материалов, соответствующих современному мировому уровню, в процессе преподавания		
6.3.1.11	дисциплины:		
6.3.1.12	- использование мультимедийных учебников, электронных версий эксклюзивных курсов в преподавании		
6.3.1.13	дисциплины;		
6.3.1.14	- использование медиаресурсов, энциклопедий, электронных библиотек и Интернет;		
6.3.1.15	- проведение электронных презентаций рефератов, курсовых и выпускных квалификационных работ;		
6.3.1.16	- проведение занятий в режиме видеоконференцсвязи;		
6.3.1.17	- проведение вебинаров;		
6.3.1.18	- консультирование студентов с использованием электронной почты и др.		
6.3.2 Перечень информационных справочных систем и программного обеспечения			

6.3.2.1	http://www.biblus.ru
6.3.2.2	http://www.lib.aldebaran.ru
6.3.2.3	http://www.studfiles.ru
6.3.2.4	http://www.uceba.ru/referats.ru
6.3.2.5	http://www.mirknig.com/knigi.estestv_nauki.ru
6.3.2.6	http://www.bibliofond.ru
6.3.2.7	http://www.smi-svoi.ru

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Все лабораторные работы обеспечены необходимыми стендами и оборудованием, симуляторами основных механизмов и систем автомобиля. Имеется видеоаппаратура и
7.2	видеофильмы, компьютеры с программным обеспечением (MS Office, включая MS Excel, Mathcad).
7.3	1. Лекционная аудитория на 46 посадочных мест (ауд.5/102) и 25 посадочных мест (ауд.5/103);
7.4	2. Компьютерный класс на 10 посадочных мест для проведения практических занятий, выполнения самостоятельной работы и просмотра фото-, аудио-, мультимедиа, видео-материалов;
7.5	3. Наглядные учебные пособия (методические указания для проведения практических занятий по дисциплине);
7.6	4. Интерактивная доска;
7.7	5. Проектор;
7.8	6. Набор презентации лекций по курсу;
7.9	7. Фильмы учебные по тематике курса.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание базовым понятиям.

Проработка рабочей программы.

Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы.

Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.

Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме.

Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.

Реферат: Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться со структурой и оформлением реферата.

ЛЕКЦИЯ 1 ПОНЯТИЕ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

1. Предпосылки возникновения научного управления.
2. Отличие «социологии управления» от «менеджмента».
3. Объект, предмет и задачи социологии управления.
4. Методы социологии управления.

1. ОБЪЕКТИВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗРАСТАНИЯ НАУЧНОГО ЗНАНИЯ К СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ

Управление — непереносимое, внутренне присущее свойство общества на любой ступени его развития. Оно непосредственно связано с трудом. Труд же был, есть и всегда будет трудом общественным. Люди, чтобы успешнее противостоять могучим силам природы, отвоевать у нее средства к жизни, с первых же шагов своего существования должны были трудиться сообща, объединяться в трудовые организации. Но трудовая организация (трудовой коллектив) немислима без организованности, порядка, разделения труда между людьми, определения места человека в организации, его функций. Без социального управления невозможно не только материальное и духовное производство, но и распределение и потребление.

В качестве объективных факторов управления выступает система объективных закономерностей, действующих в обществе и независимых от воли и сознания людей. Эти закономерности упорядочивают систему, устанавливают определенные пропорции в движении ее различных звеньев, направленность, ритмы и темпы ее движения. Если эти закономерности не проходят через сознание людей, не познаны и в силу этого не используются ими, то они действуют как стихийные регуляторы.

Люди не способны подчинить себе игру случайных сил, поставить их на службу своим целям и интересам. Они вынуждены приспосабливать свою деятельность к требованиям игры. Объективное управление, не подвластное человеку, проявляющееся стихийно, не связано с сознательной деятельностью людей, специфических общественных институтов.

Таковы, например, зако-номерности рынка, конкуренции в рыночном обществе, анархии. Именно рыночная стихия, случайная игра многочисленных актов купли-продажи в рыночных условиях хозяйствования, является главной управляющей силой рыночного производства, общества. Стихия рынка, переплетение многочисленных актов спроса и предложения автоматически, без вмешательства людей, общественных институтов управляет производством, регулирует общественное разделение труда, устанавливает в хозяйстве определенные пропорции, которые опять-таки в силу игры случая, стихии, вновь нарушаются и вновь устанавливаются. В соответствии с законом стоимости рыночная стихия управляет не только производством, но и поведением людей, их социальной жизнью.

Наряду с объективными, зачастую стихийно действующими, непрограммируемыми факторами управления в обществе на любой ступени его развития действуют сознательные факторы управления - субъективные, связанные с целесообразной, сознательной, преобразующей деятельностью людей. Постепенно формируются специальные общественные институты — субъекты управления, т.е. совокупность органов и организаций, осуществляющих сознательное воздействие на систему, с тем, чтобы реализовать поставленные цели, добиться запрограммированных результатов.

Итак, в обществе с первых шагов его существования действуют два типа факторов управления — объективные (независимые от сознания) и субъективные (сознательные). Характерно, что по мере прогресса общества неосознанные факторы управления все более уступают место факторам сознательным, человеческим, связанным с целесообразной деятельностью людей, специфических общественных институтов (государства, партий и т.п.).

Вообще управление выступает предметом изучения многих наук, в том числе и естественных.

Управление — это функция биологических, социальных, технических, организационных систем, которая обеспечивает сохранение их структуры, поддерживает определенный режим деятельности. В самом общем виде управление предстает как целенаправленный, планируемый, координируемый и сознательно организованный процесс, способствующий достижению максимального эффекта при минимальных затратах ресурсов, усилий и времени. То есть управление — это упорядочение соответствующей структуры и обеспечение эффективного ее функционирования в полном соответствии с закономерностями существования и развития данной системы.

Управление присутствует в неживой природе (технических системах); в организмах (биологических системах) и в обществе (социальных системах).

Управление в технических системах — это управление производственно-техническими процессами, механизмами, системами машин — изучается главным образом техническими науками.

Управление процессами, протекающими в живой природе и связанными с жизнедеятельностью организмов, относится к управлению биологическими системами.

Управление в социальных системах — это управление людей людьми. Оно охватывает воздействие на деятельность людей, объединенных в группы, другие сообщества с их различными интересами. Это наиболее сложная область управления. Оно является объектом изучения социальных (социологии, социальной психологии, психологии) наук. В процессе производства, распределения и потребления материальных благ люди объединяются в различные организационные формы, то есть социально-экономические системы. Поэтому социальное управление — свойство, присущее человеческому обществу. Оно воздействует на общество с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития и обусловлено общественным характером труда, а также необходимостью общения людей в процессе труда и жизни. Возникновение управления как особого вида общественной деятельности обусловлено, прежде всего, появлением и развитием разделения труда, которое специализировало труд производителей и коллективов. И здесь социология избрала свое направление исследования.

2. ОТЛИЧИЕ «УПРАВЛЕНИЯ» ОТ «МЕНЕДЖМЕНТА»

Социология управления – пограничная наука. Она появилась на стыке двух самостоятельных наук: социологии и управления. С социологией мы уже знакомы, стоит напомнить, что задача социологии состоит в том, чтобы максимально объективно проанализировать и исследовать социальные отношения между людьми с целью выявления законов управляющих обществом. А поскольку общество состоит из различных групп и личностей,³ то социология изучает общество в различных формах его проявления: от общих законов функционирования и развития до поведения малых групп и отдельных личностей.

Менеджмент выделился в самостоятельную область человеческих знаний, в науку в конце XIX - в начале XX века. К этому же времени относятся первые работы учёных и практиков, попытавшихся обобщить накопленный в области управления опыт и сформировать основы научного управления. Основателем школы научного управления считается Ф. Тейлор.

Английское слово «менеджмент», т.е. управление возникло в тесной связи с тем родом занятий, которым занималось большинство населения этой страны. Оно обозначало рачительно вести домашнее хозяйство, обращаться со средствами и предметами труда, а так же с оружием, обзездать лошадей и управлять ими. Глагол to manage – «управлять» и сейчас относится к процессу, с помощью которого достигаются цели. Однако из изменением рода занятий населения, появлением множества профессий и видов труда, возникла потребность в деятельности, увязывающей в едином производственном процессе различных исполнителей, организации, социальные группы. Содержание понятия менеджмент трансформировалось и отразило в себе различные аспекты управленческой деятельности.

В научной литературе принято различать следующие понятия: управление и административная система и менеджмент. Эти понятия будут рассматриваться как находящиеся в следующей зависимости друг от друга (рис. 1):

Рис. 1 Соотношение понятий "управление", "административная система" и "менеджмент"

Административная система — это совокупность конкретных механизмов управления, существующих в нерыночном обществе.

Менеджмент — это совокупность конкретных механизмов управления, существующих в рыночном обществе.

Управление с социологической точки зрения — это властная форма закрепления социальных отношений людей, различающихся местом в системе организации труда (важностью и сложностью выполняемых задач), которое принято называть должностным положением, и местом в системе распределения труда, которое определяет размер основного вознаграждения (оклад, заработная плата) и дополнительных выплат (премия, доля от прибыли). Это искусство так направлять усилия людей к нужной не им, а организации цели, чтобы они не почувствовали никакого принуждения.

В управленческой литературе выделяют несколько подходов к определению сущности управления:

- Функция, вид деятельности по руководству людьми:

- 1) системой отношений - это социальная иерархия, диапазон контроля, власть, ранг, статус, роли и т.п.

- 2) формой взаимодействия – это методы контроля (общий и детальный), делегирование полномочий, стиль руководства, конкуренция, продвижение, лидерство, конфликты.

- Наука, область человеческого знания, помогающего осуществлять этот вид деятельности.

- Процесс (4 основных действия или функции): планирование, организация, мотивация, контроль.

- Определённая категория людей, социальный слой тех, кто осуществляет работу по управлению.

- Орган или аппарат управления.

Несмотря на обилие определений и подходов, главное, на чём сходится большинство исследователей, это то, что основная задача управления – руководство людьми, координация их деятельности для достижения целей.

Довольно часто возникает вопрос: можно ли считать английское понятие «менеджмент» и русское «управление» синонимами? Это одно и то же или нет? Выделяются два подхода в решении этого вопроса:

1. Эти термины имеют сходство, но существенно отличаются по содержанию. Поскольку менеджмент как наука возник в США, то американцы говоря о менеджменте, почти всегда имеют в виду некоторую действующую организацию или наличие фигуры менеджера в ней как субъекта управления. Говоря о более общей обезличенной системе управления, они используют термин «administration» - администрирование.

Русский термин «управление» по своему содержанию более широк и может включать как понятие «менеджмент», так и понятие «администрирование».

2. «Менеджмент» и «управление» рассматриваются практически с одних и тех же позиций, поэтому эти термины можно использовать как тождественные.

В данном учебном курсе автор придерживается позиции, что между понятиями «менеджмент» и «управление» существует различие.

3. ОБЪЕКТ, ПРЕДМЕТ И ЗАДАЧИ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

в Российской социологической энциклопедии социология управления определяется как отрасль социологического знания, изучающая систему и процессы управления в условиях складывающихся в обществе социальных отношений.

Специфической особенностью социологии управления является то, что она относится к активной социологии. Социология управления, используя понятийный и методологический аппарат прикладной социологии, позволяет производить реальные изменения на различных уровнях взаимодействия людей.

Т.о. социология управления, как часть общей социологии, рассматривает процесс становления, функционирования и развития определённой сферы жизнедеятельности; исследует механизм социальных изменений и социальных отношений, закономерности социальных действий и поведение в процессе управления.

Что же составляет сущность управленческой деятельности?

Под управлением понимается основанное на достоверном знании систематическое воздействие субъекта управления (управляющий) на социальный объект (управляемый), в качестве каковой может выступать общество в целом, его отдельные сферы: экономическая, социальная, политическая, духовная, а также различные звенья (организации, предприятия, учреждения и т.п.) с тем, чтобы обеспечить их целостность, нормальное функционирование, совершенствование и развитие, достижение заданной цели. Управление осуществляется путем целенаправленного влияния на условия жизни; людей, их целостные ориентации, поведение и имеет в качестве основной задачи обеспечение хорошо скоординированной целенаправленной деятельности как отдельных участников совместных усилий (трудовых, политических, спортивных и др.), так и социальной организации (системы) в целом.

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

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

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

Вычленение объекта и предмета социологии управления даёт возможность более полно представить специфику этой отрасли социологического знания.

Она изучает многообразную деятельность органов управления, государственных и общественных, прежде всего как социальных систем:

1. весь комплекс подбора, расстановки, формирования управленческих кадров;
2. отношения и взаимодействия, складывающиеся между работниками аппарата управления и подчиненными им сотрудниками и организационными структурами;
3. исследование и формирование целей управления с точки зрения социально-экономических и социально-психологических критериев, их соответствия интересам и ожиданиям управляемых;
4. анализ и оценку социальных последствий принимаемых управленческих решений, определение эффективности управленческих действий;
5. 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.

Социология управления в своем развитии базируется на сформулированных Ф. Тейлором, А. Файолем, М. Вебером, Э. Мэйо, и другими крупными теоретиками и практиками управленческой деятельности принципах научного управления социальными и промышленными организациями.

Определив особенности социологии управления как специальной социологической теории, а также ее объект и предмет, можно сформулировать ее основные задачи.

Первая из основных задач социологии управления состоит в изучении реальных фактов, составляющих живую, постоянно развивающуюся социальную ткань управленческой деятельности; фактов, в которых проявляются особенности взаимодействия тех людей, которые управляют различными социальными общностями и организациями, и тех, кто, не занимая руководящих постов, не включены в управленческую деятельность и вынуждены подчиняться первым, выполнять их распоряжения, приказы, указания.

Вторая задача социологии управления заключается в том, чтобы из огромного и многообразного скопления реальных фактов управленческой деятельности выделил наиболее важные, типичные и на этой основе обнаружить тенденции развития процессов управления, их изменения зависимости от изменяющихся социально-экономических, политических, социокультурных условий жизнедеятельности людей, развития их групп и общностей, общества в целом.

Третья задача социологии управления обусловлена необходимостью объяснить, почему в системе и структуре управленческой деятельности появляются те или иные новшества, в силу каких обстоятельств возникают новые практические способы их реализации в управленческих процессах.

Но если мы сумеем определить тенденции развития управленческой деятельности и оценить важность, практическую значимость новых управленческих теорий, их конструктивность и эффективность, перспективы их применения более или менее отдаленном будущем, то это означает, социология управления способна решить еще одну, четвертую задачу.

Сущность этой задачи составляет построение наиболее вероятных направлений и сценариев развития управленческой деятельности в будущем, т.е. прогноз ее совершенствования

А это означает, что определив наиболее вероятную траекторию дальнейшего развития управленческой деятельности, социология управления получает возможность более или менее успешно решать и пятую СВОЮ задачу - сформулировать научно обоснованные рекомендации по совершенствованию системы управления, т.е. стать реально действующим средством повышения эффективности управленческой деятельности.

Вычленение основных задач социологии управления позволяет определить ее основные функции, которые непосредственно связаны с ее задачами и вытекают из них.

Первая из функций социологии управления - познавательная. Ее основная цель: изучить основные особенности управления как специфической сферы трудовой деятельности, определить ее роль и значимость в развитии общества и, его подсистем, организаций, групп и т.п.

Вторая функция социологии управления - оценочная: Ее сущность состоит в том, чтобы оценить, в какой мере соответствует (или, напротив, не соответствует) существующая в данном обществе, организации система управления основным тенденциям этого общества, социальным ожиданиям, потребностям и интересам большинства населения; является ли она демократической, авторитарной или тоталитарной, развивает или сковывает инициативу отдельных индивидов, их групп и общностей.

Третья функция социологии управления - прогностическая. Она направлена на выявление наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности в пределах ближайшего или более отдаленного будущего, т.е. на определение возможных траекторий развития управления, на его прогнозирование.

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

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

4. МЕТОДЫ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

1. организационно – административные
 - система законодательных актов страны;
 - система нормативных документов вышестоящих структур управления;
 - система, разрабатываемых в организации, фирме планов, программ, заданий;
 - система оперативного управления (поощрения, санкции, передача полномочий).

Это управление может быть трёх видов:

1. вынужденное и внешне навязанное подчинение «сверху - вниз»;
 2. пассивное подчинение (облегчение, связанное с освобождением от принятия самостоятельных решений)
 3. осознание (внутренне обоснованное подчинение, связанное с пониманием аргументированности и важности полученного распоряжения)
2. экономические – базируются на действии экономических механизмов мотивации.
 - Налоговая система страны;
 - Кредитно – финансовый механизм;
 - Система заработной платы;
 - Система ответственности за качество работы;
 - Система стимулирования инновационной деятельности.
 3. социально – психологический механизмы. Это совокупность специфических способов воздействия на личность, социальную группу или общность; на отношения и взаимодействие между ними в целях повышения эффективности деятельности управляемого объекта.

ЛЕКЦИЯ 2 РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ И ОСНОВНЫЕ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ

1. Теория рационализации Ф.Тейлора.
2. Административная теория А.Файоля.
3. Классики социологии об управлении.
4. Классическая теория организации: выводы.
5. Теория «человеческих отношений» Э.Мэйо.
6. Иерархическая теория потребностей А.Маслоу.
7. Двухфакторная теория мотивации Ф.Херцберга.
8. Теория стилей руководства Д.Макгрегора.
9. Теория стилей руководства Р.Лайкерта.
10. Стратегия модификации (партиципативная теория).

По мере развития производства и научных исследований в области социологии управления, социологии организаций, социальной психологии появились различные подходы к оценке управления как специфической человеческой деятельности. Некоторые теории, несмотря на неоднозначность трактовок, внесли свой вклад в основные положения науки управления.

В социологии и психологии управления получили известность и научную разработку следующие основные теории управления.

1. Теория рационализации Ф. Тейлора

Американца Фредерика Тейлора (1856-1915) считают родоначальником науки управления. Ему принадлежит заслуга технического совершенствования организации труда на предприятии. Он внедрил плановое бюро, новые методы работы, эффективные приемы резания металла, инструкционные карточки для рабочих и многое другое. Тейлор разработал свою концепцию, которую впоследствии называли «концепцией экономического человека». Он открыл также феномен группового давления и экспериментально доказал, что работа в коллективе принуждает передовиков опускаться до уровня середняков, а середняков — до уровня отстающих по производительности труда. Он считал, что трудиться хорошо человеку мешает боязнь наказания: стоит рабочему перевыполнить норму, как администрация вскоре снизит расценки и заставит его работать вдвое интенсивнее за ту же заработную плату. Помимо идущей «угрозы» сверху, на рабочего «снизу» оказывает давление малая группа. Она также не заинтересована в высокой эффективности.

Теория Тейлора предусматривала одностороннее влияние управляющей системы на рабочего и беспрекословное его подчинение управляющему. Этому способствовало и то, что в полученном задании рабочему в деталях расписывался процесс труда, который он не мог нарушить. Тейлоризм в какой-то мере игнорировал рабочего как личность. В истории научного управления не учитывались мотивы поведения социальных групп и психология рабочего. Видимо, это было результатом того, что специальными социологическими и психологическими исследованиями Тейлор не занимался. Он рассматривал рабочего как автоматического исполнителя трудовых действий, предписанных инструкцией. Основными движущими импульсами Ф. Тейлор считал ожидание и получение материального вознаграждения за труд, заинтересованность в личной экономической выгоде.

Руководство Тейлор понимал как сложнейшее искусство и точную науку одновременно. Расчет и интуиция — залог успеха. Ф. Тейлор разработал две концепции — «достигающего работника» и «достигающего руководителя».

Согласно концепции "достигающего рабочего" человеку надо поручить такое задание, которое требовало бы максимума усилий, но не вредило здоровью. После того как он освоил простой урок, ему следует поручать более сложное задание. Таким способом человек постепенно достигает потолка своих творческих возможностей. Трудолюбивых и инициативных переводят на более интересную работу. Тейлор классифицировал все виды работ по содержанию, сложности и характеру

труда, установив для каждой группы премиальную вилку. Прежде чем принять на работу и дать трудное задание, людей необходимо тщательно протестировать, изучить их физические и психологические характеристики. Так появилась идея профотбора. Ее дополнила концепция профессионального обучения.

Согласно концепции "достигающего руководителя" одного мастера, отвечавшего в цехе за все, заменяла "функциональная администрация", состоявшая узкоспециализированных (выполнявших какую-то одну функцию) инструкторов. Если раньше рабочий обо всем заботился сам, то теперь администрация заранее обязывалась обеспечить его документацией, сырьем, инструментами. Рабочему оставалось только хорошо трудиться. При Тейлоре руководить стало сложнее. Менеджер должен был стать не только техническим специалистом, но и социальным инженером: знать личные качества подчиненных, решать конфликты, заботиться о своем лидерском стиле. Тейлор считал: прежде чем администрация потребует от подчиненных хорошей работы, она сама должна трудиться в два раза лучше.

Идеи и опыты Ф. Тейлора оказали революционное влияние на всю науку управления, а внедрение его теории изменило культуру труда в американской промышленности.

2. Административная теория А. Файоля

Французский инженер и предприниматель Анри Файоль (1841-1925) создал так называемую административную теорию управления. Он утверждал: управлять — значит вести предприятие к определенной цели, извлекая максимум из имеющихся в распоряжении ресурсов. Управление, по его мнению, включает такие виды деятельности: техническую, коммерческую, финансовую, защитную, бухгалтерскую и административную.

Его теория состоит из двух частей:

— функций управления, которые отвечают на вопрос, что делает руководитель (он выделяет всего пять функций: предвидение, планирование, организация, координирование и контроль). Функции, которые выделил Файоль до сих пор считаются основными в менеджменте. Он положил начало структурно-функциональному подходу в управлении. Он называется так потому, что все функции расписаны по уровням управления — каждому свои и в разном объеме. Существовавшую до него линейную структуру управления он дополнил функциональными службами.

— принципы управления, отвечающие на вопрос как руководитель это делает

Файоль выделил 14 принципов управления:

- разделение труда,
- власть
- дисциплина
- единство командования
- единство руководства
- подчинение индивидуальных интересов общим целям
- вознаграждение
- централизация
- иерархия
- порядок
- равенство
- стабильность персонала
- инициатива
- корпоративный дух.

Не все принципы одинаково важны. К главным он, например, причислял единство командования и единство руководства. Эти принципы можно выразить так: один руководитель и одна программа для совокупности операций, преследующих одну и ту же цель. Это — необходимое условие единства действия, координации сил, сложения усилий. Тело с двумя головами в социальном мире, как и в животном, — чудовище. Ему тяжело жить.

Еще один из важных, по мнению, Файоля принципов - дисциплина. «Дисциплина составляет главную силу армий». «Я, утверждает Файоль, безусловно, принял бы этот афоризм, если бы он сопровождался таким пояснением: «Дисциплина — это то, во что ее превращают начальники». Первый афоризм внушает уважение к дисциплине, что, конечно, хорошо, но в нем можно проглядеть ответственность начальников, что уже было бы плохо».

Благодаря Файолу управление стало признаваться самостоятельной и специфической деятельностью людей. В итоге возникла новая отрасль науки — социология и психология управления. Соединились два подхода к управлению — социологический и психологический.

3. Классики социологии об управлении

Классический период развития социологии управления (XIX — начало XX вв.) имеет свои отличительные особенности и характеризуется заметным вкладом в нее прежде всего французской школой социологии, наиболее ярким представителями которой являются Огюст Конт и Эмиль Дюркгейм.

Несомненной заслугой О. Конта является формулировка закона трех стадий интеллектуальной эволюции человечества: теологической (божественной), метафизической (философской) и позитивной (научной). Именно на стадии позитивного мышления приоритет обществе отдается науке и технике или научной организации труда и возникает такая наука, как социология, которая призвана реформировать общество посредством синтеза всех наук с самым высоким уровнем сложности, а социолог выступает в качестве проповедника нового позитивного мышления и является инженером по реформам в обществе. Т.е. по мнению Конта, процесс управления можно осуществить только на позитивной стадии.

Эмиль Дюркгейм в своей работе «О разделении общественного труда» излагает концепцию солидарности, рассматривая солидарность как высшую универсальную моральную ценность, способствующую созданию гармонии и единства в обществе. Дюркгейм выделяет два типа солидарности. Механическая солидарность преобладает в менее развитых государствах, основана сходстве и подобии индивидов и является примитивно-принудительной, характеризующейся

неразвитостью характерных черт. Главным отличительным признаком выступает общее коллективное сознание. Органическая солидарность, или социально-добровольная, возникает в более развитых обществах и основана на разделении труда, в котором растворяется единое коллективное сознание, поскольку каждый индивид выполняет свою профессиональную функцию, и коллективное сознание дифференцируется, принимает новые формы и изменяется по содержанию. Необходимо определить, как произошло объединение людей – принудительно или добровольно, и, соответственно, использовать различные стили и методы управленческого воздействия.

Наиболее плодотворные социологические идеи были выдвинуты немецкой школой социологии и ее самым ярким представителем Максом Вебером. В своей основной работе «Протестантская этика и дух капитализма» он анализирует влияние религиозных верований на экономическое поведение людей, рассматривая религию как часть мировоззрения. Основное требование, религиозной морали протестантизма — это неутомимая деятельность в рамках своей профессии, когда добросовестный труд тесно взаимосвязан с религиозным мировоззрением и становится послушанием Богу. Аскетическая мораль протестантизма подразумевает воспитание в человеке трудолюбия, бережливости, аккуратности, честности, скромности в потреблении пищи и в одежде, а также стремление производить больше, а потреблять меньше, ибо это нужно Богу и человеку для своего спасения. В своем сравнительно-историческом анализе религий Китая, Индии и других он выявил, что в этих странах стремление, воля и мотивы производить для прибыли не имели места. Только религия протестантизма могла стать и стала «колыбелью» капитализма, в силу объективных причин. Макс Вебер считал, что западноевропейский капитализм — явление уникальное, возникшее в XVI в. И доказал, что оно не может повториться и реализоваться, в частности, в России, из-за господства традиционной общины и соответствующей ей крестьянской идеологии, неразвитости индивидуализма и личностного начала (основы буржуазной демократии), неразвитости среднегородских слоев населения и др. По мнению Вебера, зрелый капитализм, импортированный в отсталую страну, только усилит радикальные социалистические элементы, которые приведут к революции.

Марксистская школа социологии опиралась на лучшие достижения классической французской социологической мысли, английскую политэкономии и утопический социализм. К.Маркс предложил свой леворадикальный проект переустройства общества и необходимость создания нового коммунистического общества, не имея при этом эмпирически доказанного действующего общества за всю историю существования человечества.

По Марксу, основными классами являются капиталисты и наемные рабочие, которые не объединены общими ценностями. Он утверждал, что эксплуатируемый класс восстает и революция преобразует общество. Классовый конфликт неизбежен. По мере развития капитализма, предсказывал Маркс, буржуазия будет становиться богаче, а пролетариат беднее, конфликт усилится и рабочие совершат всемирную революцию. Но предсказание Маркса не сбылось во многом потому, что капиталисты и предприниматели стали учитывать нужды и потребности рабочих не в силу благотворительности и альтруизма, а просто-напросто потому, что это экономически выгодно и целесообразно. Поскольку очевидно, что высокооплачиваемый труд рабочего класса и высокоразвитая социалистическая инфраструктура гарантируют и соответствующую трудовую отдачу.

Значительный вклад в развитие русской классической школы социологии дореволюционного периода внёс выдающийся русский учёный П.А. Сорокин. Важной заслугой Сорокина является разработка теории социальной стратификации – дифференциация совокупности людей на классы, группы, слои в иерархическом ранге, выражающаяся в существовании высших, средних и низших слоев, населения. Любая организованная социальная группа расслаивается именно из-за своего постоянства и организованности; например, деловая организация, семья, политическая партия, шайка разбойников, научное общество и др. Сорокин выделил три формы социальной стратификации: экономическую, политическую и профессиональную. Если экономический статус у членов общества неодинаков, если среди них есть как имущие, так и неимущие, то такое общество характеризуется экономическим разделением независимо от того, на каких принципах оно построено, на коммунистических или капиталистических. Профессиональная стратификация проявляется в двух видах: как меж-профессиональная, так и внутрипрофессиональная. Межпрофессиональная стратификация — это иерархия межпрофессиональных групп, а внутрипрофессиональная — внутри каждого профессионального класса. Он выделил социально-значимые профессии, связанные с функциями организации и контроля группы. Это люди, напоминающие машиниста локомотива, от которого зависит судьба пассажиров в поезде. Он отмечал, «что в любом обществе более профессиональная работа заключается в осуществлении функций организации и контроля и в более высоком уровне интеллекта, необходимого для ее выполнения, в большей привилегированности группы и в более высоком ранге, который она занимает в межпрофессиональной иерархии, и наоборот». Профессиональные группы неквалифицированных рабочих всегда находятся внизу профессиональной пирамиды и являются самыми низкооплачиваемыми работниками во все времена и во всех странах, за исключением России. Внутрипрофессиональные группы Сорокин подразделил на следующие слои:

- 1) предприниматели, или хозяева, экономически независимые в своей деятельности;
- 2) служащие высшей категории (директора, менеджеры, главные инженеры, члены совета директоров корпораций), профессиональная функция которых заключается не в физическом, а в интеллектуальном труде;
- 3) наемные рабочие, которые заняты в основном физическим трудом и зависимые в своей деятельности: Питирим Сорокин разработал идею социальной мобильности, под которой понимается любой переход индивида, или социального объекта, из одной социальной позиции в другую, и различал два основных типа социальной мобильности — горизонтальную и вертикальную. Для социологии управления важным является тот факт, что управленцы занимают более привилегированное положение оправдано – у них больше ответственности, нежели у простых рабочих.

4. «Классическая» теория организаций: выводы

Усилиями Ф. Тейлора, М. Вебера и А. Файоля был заложен фундамент так называемой «классической» теории организаций. Исходная идея «классической» теории звучит так: эффективная организация — это система, построенная на

строго формальных принципах. Представители этой теории стремились конструировать организацию также тщательно, как конструирует сложную машину инженер.

Основные принципы управления:

- 1) Главным законом в данной теории является «принцип координации». Он обязывает согласовывать должностные функции как по горизонтали, так и по вертикали. Для кратковременных и простейших работ, например, переноски бревна, сгодится неформальный лидер. Для долговременных и скоординированных усилий сотен людей нужен формальный лидер (руководитель), приказы которого получают законную силу благодаря формальной структуре власти. За ним стоит вся мощь управленческой иерархии, через неё он приобретает институциональный авторитет.
- 2) Скалярный принцип (от лат. *Scalaris* — ступенчатый) означает необходимость иерархического построения организаций.
- 3) Функциональный предполагает, что должностные обязанности на каждой ступени управления должны быть определены настолько детально, насколько это возможно.
- 4) Иначе звучал Файолевский принцип порядка, он предполагает соответствие людей структуре. В настоящее же время, наоборот, структуру организации создают под людей. Такой метод предполагает, что если нашлся хороший специалист, то под него можно создать отдел, лабораторию и т.д. Однако такой подход применяется не во всех компаниях. Формальная логика предполагает вначале создание продуманной структуры, где нет дублирования функций и лишних уровней управления, а затем уже подыскиваются подходящие люди.
- 5) Принцип единоначалия в «классической» теории подразумевал административную ответственность одного лица, или, иначе, запрещение одному человеку подчиняться сразу двум руководителям.
- 6) Принцип департаментализации требует строить организацию «снизу вверх», тщательно продумывая необходимость создания новых подразделений. При движении сверху вниз сразу появляются лишние управленческие звенья. Этот принцип определяет, какой будет структура организации.
- 7) Принцип диапазона контроля предполагает, что директор крупного предприятия не должен иметь более 3-6 подчиненных, так как при увеличении подчинённых количество возможных связей между ними, которые приходится контролировать руководителю, возрастает в геометрической прогрессии. Сейчас появились более точные цифры: при физической работе – 30, при умственной – не более 8 человек.
- 8) Принципа соответствия провозглашает на всех уровнях равенство власти и ответственности. Когда власть велика, а ответственность мала, наступает произвол. Противоположный вариант ведёт к не результативности действий. В рамках своих полномочий руководитель несёт всю полноту личной ответственности за действия подчинённых ему людей.

5. Теория «человеческих отношений» Э. Мэйо

В 30-е годы постепенно набирает силу, а затем становится господствующим направлением в социологии организаций — «человеческие отношения», или «гуманистический вызов». Само название свидетельствует, что оно представляло собой альтернативу «классической теории». Основной вклад в развитие этого направления внесли Э.Мэйо, Д. Мак Грегор, А. Маслоу и др. Родоначальником этого направления считается Элтон Мэйо (1880-1948). Все началось со знаменитых Хоторнских экспериментов, проходивших в «Вестерн Электрик Компани» (близ Чикаго) в 1927-1932 гг.

В ходе пятилетних опытов ученые из Гарвардского университета доказали, что на производительность труда влияют не только и не столько технико-экономические, сколько социально психологические факторы.

Сторонники "классической" теории полагали, что эффективность управления определяется формальной структурой управления, координацией и детализированным контролем, строгим соблюдением дисциплины, величиной индивидуального вознаграждения, узкой специализацией задач, единоначалием, авторитарными методами управления, правильным подбором кадров и орудий труда, соответствием людей структуре. Их противники доказали обратное: эффективность управления определяется неформальной структурой и прежде всего — малой группой, взаимодействием людей и общим контролем, самодисциплиной и возможностями творческого роста, коллективным вознаграждением, отказом от узкой специализации и единоначалия, демократическим стилем руководства, соответствием структуры людям, а не наоборот.

Ф. Ротлисбергер, коллега Э. Мэйо по Хоторнским экспериментам, считал, что промышленность — в такой же степени социальный феномен, в какой и экономический. Индустриальная цивилизация не сможет выжить, если не выработает новое понимание роли человеческой мотивации и поведения людей в организации, отличное от предлагаемого "классической" теорией. Индустриальное общество, вторил ему Э. Мэйо, обезличивает людей, надо вернуть им самобытность, естественные обычаи и традиционные ценности. Это можно достичь, если перестроить производство под человека. Задача менеджмента состоит в том, чтобы огромные формальные структуры, этих бюрократических монстров, гонящихся за материальной эффективностью, ограничить снизу и как-то обуздать неформальной организацией, построенной на принципах человеческой солидарности и гуманизма.

Отличительные черты теории "человеческих отношений":

- соединение формальной и неформальной структур власти
- узкая специализация
- широкое участие рядовых людей в управлении
- внедрение новых форм организации труда, которые повышают мотивацию и удовлетворенность работой
- преувеличение роли малой группы и солидарности.

Сторонники данного подхода, несмотря на различия между ними, были едины в одном: жесткая иерархия подчиненности, формализация организационных процессов несовместимы с природой человека. Отсюда — поиск новых организационных структур, новых форм труда и новых методов мотивации работника. Наиболее активный поиск повели А. Маслоу, Д. Макгрегор, Ф. Херцберг, Р. Лайкерт. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу открыла новую страницу в изучении мотивации и поведения людей в организации.

6. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу

Абрахам Маслоу (1908-1970) первым осознал законы построения человеческих потребностей. Он понял, что не сама потребность движет человека, а степень ее неудовлетворения. Потребности в самом общем виде можно определить как

заботу индивида об обеспечении необходимых средств и условий для собственного существования и самосохранения, стремление к устойчивому сохранению равновесия со средой обитания (жизненной и социальной). Существует множество классификаций человеческих потребностей, основанием которых выступают: специфический объект человеческих потребностей, их функциональное назначение, вид реализуемой деятельности и т.д.

Более полно и удачно, разработана иерархия потребностей американским психологом А. Маслоу, выделившим пять уровней или групп мотивов поведения в зависимости от доминирующих в тот или иной момент потребностей.

1. Физиологические и сексуальные потребности — это потребность в воспроизводстве рода, дыхании, физических движениях, пище, одежде, жилище и т.д.
2. Экзистенциальные потребности — это потребности в безопасности своего существования, уверенность в завтрашнем дне, стабильность условий жизнедеятельности, потребности в определенном постоянстве и регулярности окружающего человека социума, а в сфере труда — в гарантированной занятости, страховании от несчастных случаев и т.д.
3. Социальные потребности — это потребности в социальных связях, общении, идентификации себя с другими, участии в совместной трудовой деятельности.
4. Потребности в самоуважении, престижные — это признание достоинства, потребности в служебном росте, статусе, престиже, признании и высокой оценке.
5. Личностные, духовные потребности — это потребности в самоактуализации, самовыражении через творчество.