**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

**Кафедра соціології та політології**

**КОНТЕНТ ЛЕКЦІЙ**

**з навчальної дисципліни**

**«Соціологія управління»**

**Дисципліна вільного вибору**

**Харків – 2020**

**ТЕМА 1. СОЦІОЛОГІЯ – НАУКА ПРО СУСПІЛЬСТВО**

1. ***Предмет та об’єкт вивчення соціології. Соціальне як предмет соціології.***
2. ***Функції соціології.***
3. ***Соціологія в системі соціально-гуманітраних дисциплін (міждисциплінарні зв‘язки).***
4. ***Поняття соціального закону і соціальної закономірності.***
5. ***Структура соціологічного знання: загальні соціологічні теорії; галузеві соціології; конкретні соціологічні дослідження***

Термін «соціологія» був уперше використаний французьким ученим ***Огюстом Контом*** (1798–1857) у роботі «Курс позитивної філософії» (1842 р*.*). Він походить від латинського слова *societal* (суспільство) і грецького слова *logos* (наука, знання). Таким чином, у буквальному розумінні, соціологія – це наука про суспільство. ***Об’єкт науки*** – це частина навколишнього світу, на яку спрямований дослідницький інтерес. Об’єкт науки завжди відповідає на запитання *«що вивчає наука».* ***Предмет науки*** – частина, сторона об’єкта, кут зору, під яким він вивчається. Якщо дотримуватися такої логіки, кожному об’єкту дослідження може відповідати кілька предметів.

***Об’єктом соціології*** виступає *суспільство або соціальна реальність*, що оточує людей. Оскільки суспільство й соціальна реальність – слова багатозначні, тому потрібно, насамперед, визначитися з їхнім значенням у соціології. Під терміном «суспільство» соціологи звичайно розуміють історично сформований тип соціальної організації, соціальних зв’язків і відносин між людьми. Така соціальна організація явищ і процесів виникає внаслідок спільного життя й взаємодії людей, впливає на їхній спосіб мислення й поводження, проявляється в діях, словах, речах, зроблених людьми. Спільне життя людей, або соціальна реальність виступає для соціологів матеріалом наукового дослідження, або об’єктом.

Слід зазначити, що суспільство у соціології розглядається як цілісність, як система, що включає у себе:

– різні сфери соціального життя (економічну, політичну, культурну, сімейну);

– різні групи, спільності людей (ті, що виділяються за статтю, віком, освітою, релігією, місцем проживання, професією, обсягом влади, доходом та ін.);

– різні соціальні організації й інститути.

Визначення предмета соціології шляхом перерахування явищ і процесів, які входять в область дослідницького інтересу цієї науки, практично неможливо, по-перше, тому що він буде занадто великий, по-друге, він ніколи не буде повним, тому що постійно поповнюється у процесі розвитку соціології. Тому визначення предмета соціології повинно базуватися на розкритті змісту ключового для цієї науки поняття – поняття *«соціальне».*

У повсякденній мові слово «соціальні» використовується в широкому й вузькому значеннях. У широкому значенні це поняття використовується як синонім слова «суспільні» і поєднує всі різновиди явищ, які стосуються спільного життя людей – економічні, політичні, релігійні, правові та ін. Будь-яка система суспільних відносин і явищ (економічних, політичних, релігійних тощо) стосується відносин людей один до одного й до суспільства, тому кожна із цих систем має свій чітко виражений соціальний аспект. Вивчення соціальних взаємодій може відбуватися:

1. На мікрорівні – міжособистісна взаємодія.
2. На мезорівні – групова взаємодія.
3. На макрорівні – взаємодія в масштабах суспільств, соціальних систем.

Тому ***предмет соціології*** –соціальні відносини. Вони реалізуються черезсоціальні механізми функціонування й розвитку суспільства**.** Соціальний механізм – взаємодія соціальних структур, норм, інститутів, зразків поводження та ін., за допомогою якого забезпечується функціонування соціальної системи. Соціологи описують його структуру, а також соціальні закони й закономірності взаємодії його елементів.

Будь-який закон являє собою причинно-наслідковий зв’язок. У філософії під законом розуміють необхідний, істотний, природний, повторюваний зв’язок явищ і процесів. Більшість законів, відкритих у фізиці, хімії, біології, астрономії мають вигляд жорсткого, обов’язкового причинно-наслідкового зв’язку. У них якщо є явище А, значить обов’язково буде явище Б. Вони не залежать від поводження людей. Ми підкоряємось їм. Такі закони називаються динамічні.

Соціальні закони мають трохи іншу форму. Вони виступають у вигляді статистичних закономірностей. Вони діють як тенденції, носять імовірнісний характер й їх справедливість підтверджується соціальною статистикою. Соціальні закономірності правильні для певної спільності людей, а не для окремої людини персонально. Маючи свободу волі, ми можемо поводитися відмінно від інших, однак у більшості випадків ми поводимося так само, як і всі (вплив культури, соціалізація, раціональність тощо). Їхній імовірнісний характер пояснюється:

* наявністю вільної свободи в діючих суб’єктів;
* величезною кількістю факторів, що здійснюють вплив на дії, думки, ставлення людей. Всі їх урахувати просто неможливо.

У суспільстві крім статистичних закономірностей існують і динамічні закони, що описують фундаментальні основи громадського життя (соціальна стратифікація, конфлікти, соціальні інститути, культура присутні у будь-якому суспільстві).

**2. Структура й функції соціології**

Соціологія як наука сьогодні являє собою органічну єдність і збалансованість двох напрямків – теоретичного й емпіричного. На початку третього тисячоріччя соціологічне знання має трирівневу внутрішню структуру.

1. *Загальносоціологічні теорії.* Вони описують суспільство як єдину систему у взаємодії основних елементів, механізми функціонування суспільства як цілісного організму. Їх ціль – формулювання основних соціальних законів і категорій.

Однак єдиної універсальної загальносоціологічної теорії не існує. Цей факт можна пояснити тим, що соціокультурна система, яку вивчають соціологи, набагато складніша, ніж фізичні або технічні системи. На поводження людини впливає величезна кількість факторів, які дають можливість урізноманітнювати соціологічні пояснення. Також на формування соціологічних теорій впливають різні філософські, світоглядні, політичні парадигми, які обумовлюють різні вихідні тези й підходи до формування теорій. Тому в загальносоціологічній теорії існує кілька конкуруючих між собою теоретичних напрямків – це структурний функціоналізм і теорія конфлікту.

2. *Теорії середнього рівня.* У ХХ столітті соціологія здебільшого розвивалася за окремими напрямками, які одержали назву галузевої соціології або теорій середнього рівня.

Фактично всі соціальні підсистеми, соціальні спільності й соціальні процеси описуються відповідною соціологічною теорією. Соціологія сім’ї, соціологія освіти, соціологія політики, соціологія економіки, соціологія культури, соціологія релігії, соціологія молоді, соціологія міста, соціологія злочинності, соціологія організацій – лише деякі з них. Уявлення про різноманіття галузей сучасної соціології дає організаційна структура Міжнародної соціологічної асоціації. В асоціації діє понад 50 дослідницьких комітетів й робочих груп, які поєднують науковців, що спеціалізуються на дослідженнях в окремих галузях соціології.

3. *Емпіричні дослідження.* Цей рівень соціологічного знання пов’язаний зі збиранням, описом, класифікацією й інтерпретацією конкретних фактів. Емпірична соціологія оперує фактами, частотами, відсотками, числовими показниками й математичними індексами, вона відображає соціальну реальність у кількісному вимірі. Найчастіше безпосереднім об’єктом емпіричних досліджень виступає людина або соціальна група як носій первинної соціальної інформації. Найвідомішою й найпопулярнішою формою таких досліджень є анкетне опитування. Основними методами збирання соціологічної інформації є: опитування, спостереження, аналіз документів і соціальний експеримент.

***Опитування*** – найпоширеніший соціологічний метод одержання інформації, при якому респондентам (людям, яких опитують) у письмовій або усній формі задають спеціально підібрані запитання й просять відповісти на них.

Виділяються два різновиди соціологічного опитування:

1. *Анкетування –* опитуваний сам заповнює опитувальний лист у присутності інтерв’юєра або без нього (бувають індивідуальні або групові, очні й заочні).

2. *Інтерв’ювання –* припускає безпосереднє спілкування інтерв’юєра з респондентами. Інтерв’юєр сам задає питання й фіксує відповіді. За формою проведення воно може бути прямим або опосередкованим, наприклад, по телефону.

Залежно від джерела інформації розрізняють:

1. *Масові опитування.* Джерелом інформації виступають представники великих соціальних груп (етнічних, релігійних, професійних та ін.).

2. *Спеціалізовані (експертні) опитування*. Головне джерело інформації – компетентні особи (експерти), що володіють необхідними для дослідника професійними й теоретичними знаннями, життєвим досвідом, що дозволяє їм робити авторитетні висновки.

***Аналіз документів*** – метод збирання інформації, джерелом якої може бути будь-яка інформація, фіксована у друкованому або рукописному тексті, на магнітній стрічці, на фото або кіноплівці. Документом у соціології називається спеціально створений людиною предмет, призначений для передачі або зберігання інформації. За формою фіксації документи бувають: письмові*, іконографічні й фонетичні.* Виділяють два основних типи аналізу документації:

1. *Традиційний аналіз* – це інтерпретація змісту документа, його тлумачення. В його основі лежить механізм розуміння тексту. Традиційний аналіз дозволяє охоплювати глибинні, приховані сторони змісту документа. Слабким місцем цього методу є суб’єктивність.
2. *Формалізований аналіз* – кількісний метод аналізу документів (контент-аналіз). Суть цього методу зводиться до того, щоб знайти такі ознаки, риси, властивості документа (наприклад, частота вживання певних термінів), що легко підраховуються, які з необхідністю відображали б певні істотні сторони змісту. Тоді зміст робиться вимірним, доступним точним обчислювальним операціям. Результати аналізу стають достатньою мірою об’єктивними.

***Спостереження*** у соціологічному дослідженні – метод збирання первинної інформації про досліджуваний об’єкт шляхом безпосереднього сприйняття й прямої реєстрації всіх фактів, що стосуються досліджуваного об’єкта. Спостереження рідко буває основним методом збирання соціальної інформації. Залежно від ступеня участі спостерігача у досліджуваній соціальній ситуації розрізняють:

1. *Невключене (зовнішнє) спостереження*. Дослідник або його помічники перебувають поза досліджуваним об’єктом. Вони з боку спостерігають процеси, що відбуваються, не втручаються в їхній хід, не задають ніяких питань – вони просто реєструють хід подій, що відбуваються.

2. *Включене спостереження*, при якому спостерігач у тому або іншому ступені безпосередньо включений у досліджуваний процес, перебуває у контакті з людьми, за якими спостерігають, й бере участь у їхній діяльності.

***Експеримент*** у соціології – спосіб одержання інформації про об’єкт у результаті впливу на нього деяких керованих і регульованих факторів. За специфікою поставленого завдання розрізняють:

1. *Науково-дослідний експеримент*. Під час цього експерименту перевіряється гіпотеза, що містить нові відомості наукового характеру, які ще не знайшли свого достатнього підтвердження або зовсім недоведені.

2. *Практичний експеримент* – включає численні процеси експериментування у сфері соціальних відносин. Маються на увазі процеси експериментування, які відбуваються під час, наприклад, удосконалювання системи освіти і навчання.

Поділ експериментів на науково-дослідні і практичні є умовним, тому що практичний експеримент нерідко дозволяє одержати нові відомості наукового характеру, а науковий експеримент закінчується практичними рекомендаціями у тій або іншій сфері громадського життя.

**Функції соціології**

1. *Теоретико-пізнавальна* – соціологія накопичує й систематизує знання про суспільство, його складових, соціальних механізмах, про основні напрямки й тенденції, шляхи, форми і механізми його функціонування й розвитку.

2. *Інформаційна* – соціологія дає уявлення про стан соціальних процесів. Вона містить у собі збирання, систематизацію й нагромадження інформації, отриманої у результаті досліджень. Соціологічна інформація – це самий оперативний вид соціальної інформації, що необхідний при прийнятті управлінських рішень.

3. *Прогностична* – видача соціальних прогнозів, короткострокових і довгострокових. Прогноз – науково обґрунтоване припущення про найбільш імовірнісний хід розвитку процесів й явищ. Прогноз завжди носить імовірнісний характер. Він спирається на розкриту тенденцію розвитку соціальних явищ, на відкриття фактора, вплив якого на прогнозоване явище є вирішальним. Соціологи роблять прогнози в окремих сферах у рамках конкретних проблем (результати виборів, маркетингові дослідження та ін.).

4. *Функції соціального проектування й соціальної технології* – соціологія визначає оптимальний шлях вирішення практичних проблем, розробляє методи, способи, прийоми управлінських рішень, тобто розробляє соціальну технологію.

5. *Світоглядна* – соціологія виступає основою формування у людини цілісної картини світу, основою її світогляду.

**ТЕМА 2. ОСОБИСТІСТЬ І СУСПІЛЬСТВО**

1. ***Соціологічний погляд на особистість.***
2. ***Поняття соціального статусу та ролі.***
3. ***Соціалізація особистості.***
4. ***Поняття та види девіантної поведінки.***
5. ***Соціальний контроль.***

**1. Соціологічний погляд на особистість.** Вивчення особистості є одним із основних напрямків у соціології. Це пов’язано з тим, що суспільство й інші групи, які вивчаються в соціології, складаються з окремих особистостей. Для того щоб зрозуміти певне суспільство або групу треба зрозуміти поводження окремої людини, виявити ті фактори, які визначають її специфіку. У повсякденній мові ми вживаємо такі слова, як людина, індивід, особистість. З наукового погляду, ***людина*** – це найбільш загальне поняття, категорія, що позначає вид у біологічній класифікації. Від інших біологічних видів людина відрізняється тим, що має не тільки біологічні, але й соціальні характеристики. Тобто не тільки те, що успадковує індивід від своїх батьків (ріст, колір волосся, фігура, темперамент), але й ті якості, які формуються під час життя у суспільстві (риси характеру, звички, цінності, інтереси та ін.). Таким чином, людина – біосоціальна істота.

Одиничний представник людського роду (біологічного виду «homo sapience») одержав назву «індивід». Всі люди є індивідами незалежно від того, де народилися, виховувалися, який вік, освіту та професію мають, оскільки всі ми маємо однаковий хромосомний набір, однакові внутрішні й зовнішні органи.

***Індивідуальність*** *–* набір біологічних, психологічних і соціальних якостей за якими одна людина відрізняється від іншої. Так, ми відрізняємося кольорами очей, зрістом, вагою (це біологічне), рисами характеру (психологічне), інтересами, потребами, цінностями (соціальне).

Особистість – це соціальне в людині, те, що формується в ній під час життя з іншими людьми. Особливості особистості залежать від суспільства, в якому вона живе, його культури, стану економіки, політичної ситуації, тобто від численних соціальних характеристик оточення людини.

***Особистість*** – це стійкий комплекс соціальних якостей, властивостей, що здобувають під впливом відповідної культури суспільства й конкретних соціальних груп, до яких вона належить, у життєдіяльність яких включена.

Для характеристики особистості використовується поняття «соціальна структура особистості», яке складається з таких елементів: 1) мотиваційного комплексу; 2) засвоєних норм поведінки; 3) статусів та відповідних рольових знань і умінь; 4) соціально-психологічних рис (особливостей характеру, темпераменту, рівня емоційності та інше, що є предметом вивчення психології). Провідна роль належить мотиваційному комплексу, відповідальному за мотиви вчинків, що спричиняють дії людей.

Мотиваційний комплекс включає потреби, інтереси, цілі, ціннісні орієнтації, ідеали, мотиви.

**Потреби***.* З погляду багатьох соціологів, ***потреба*** – це нестаток у чомусь. Потреба вказує на протиріччя між наявним і необхідним.

Наступний компонент особистості – інтерес**. *Інтерес*** – це спрямованість індивіда на значимі для нього об’єкти, пов’язані з його потребами, тобто це зацікавленість чимось або кимось, хто може задовольнити певні потреби. При усвідомленні своїх інтересів людина, як правило, висуває ціль. ***Ціль*** – подумки бажаний підсумок, що уявляє результат своєї діяльності, досягти який прагне людина.

Потреби й інтереси особистості лежать в основі її ціннісного відношення до навколишнього світу, в основі системи її цінностей, ціннісних орієнтацій.

***Цінності*** – об’єкти, зв’язки, стани, відносини й ідеї, які значимі для індивіда, які він хоче мати, але не зв’язані прямо із задоволенням його потреб.

Люди вибирають ті або інші цінності й цей вибір у соціології називається ціннісними орієнтаціями. ***Ціннісні орієнтації******особистості*** – це ієрархизована у свідомості людини система пріоритетів, цінностей, системно зв’язані ціннісні уявлення про світ, реально визначальні вчинки й дії людини.

Специфіка соціологічного підходу до проблеми цінностей складається в спрямованості на визначення їхньої ролі як ***сполучної ланки між поводженням особистості, соціальної групи й суспільства в цілому***. Цінність не завжди є предметом реально потрібним, необхідним людині. Індивід оцінює предмет, не співвідносячи його прямо й безпосередньо зі своїми потребами й інтересами (які він може й не цілком усвідомлювати), пропускаючи через призму розповсюджених у даному суспільстві ціннісних критеріїв, ідеалів, готових оцінок, стереотипів повсякденної свідомості, уявлень про належне, справедливе, прекрасне, корисне та ін.

**2. Соціальний статус і соціальна роль. Типи особистості**

Вивчення механізмів входження людини в суспільство здійснюється за допомогою понять: «соціальний статус» і «соціальна роль».

***Соціальний статус людини*** – її позиція, місце в соціальній системі, пов’язане з приналежністю до певної соціальної групи.

Виділяють кілька видів соціальних статусів:

1. *за способом одержання:*

* ***запропоновані*,** які не залежать від власних зусиль людини (наприклад, статус жінки, підлітка, українця). Вони можуть бути вродженими (син дворянина народився дворянином) або потім приписаними (аскриптивними) протягом життя (представник молоді);
* ***досягнуті (придбані)*,** які отримані завдяки особистим зусиллям даного індивіда (наприклад, студент, президент, батько);

1. *за формою закріплення:*

* ***формальні*** – мають чіткі права й обов’язки, закріплені в нормативних документах (наприклад, декан, син, студент);
* ***неформальні*** – закріплені в традиціях, звичаях, суспільній думці. Їхні права й обов’язки менш чіткі, розмиті (друг, земляк).

*За значимістю статусу для визначення місця людини в суспільстві* виділяють головний і другорядний статуси. ***Головний (інтегральний)*** – статус, що визначає положення людини в суспільстві в цілому, найбільш характерний для даної людини, з якою її ідентифікують навколишні (Президент України, директор). Таким чином, ***соціальна роль*** – очікувана типова поведінка людини, пов’язана з її соціальним статусом.

Сукупність соціальних ролей, які відповідають певному статусу, називається рольовим набором. Так, статус студента передбачає виконання ним функцій слухача в аудиторії, виконавця лабораторних робіт, старости, практиканта, читача університетської бібліотеки та ін.

***Рольова напруга*** – це протиріччя між уявленнями людини щодо виконання якоїсь ролі й умовами, в яких їй доводиться цю роль виконувати, або коли особистість повинна виконувати роль, що не відповідає ні її навичкам, ні інтересам, ні внутрішнім установкам. Наприклад, студент прагне підготувати реферат, але бібліотеку закрили на ремонт, або людину змушують голосувати на виборах, а вона цього не хоче.

Ситуація, пов’язана з необхідністю задовольняти суперечливі вимоги однієї, двох або більше ролей, називається ***рольовим конфліктом***. Рольові конфлікти можуть бути міжособистісними й внутрішньоособистісними.

*Міжособистісні конфлікти*мають місце тоді, коли виникають протиріччя між людьми не як індивідуальностями, а як представниками певних ролей. Наприклад, Іванов і Петров можуть конфліктувати не тому, що вони не подобаються один одному, а тому що один міліціонер, а другий – злочинець.

*Внутрішньоособистісні конфлікти* ***–*** це протиріччя всередині однієї особистості, які можуть бути викликані необхідністю одночасно виконувати кілька ролей (міжрольові конфлікти), так і відповідати різним вимогам, пов’язаним з однією й тією ж роллю (внутрішньорольові конфлікти).

*Міжрольові конфлікти*виникають тоді,колидві або більше соціальні ролі, які виконує одна людина, містять у собі несумісні обов’язки. Прикладом такого конфлікту може розглядатися ситуація, коли ролі студента, батька й працівника фірми виконує одна особистість. Ці ролі можуть вимагати від особистості бути одночасно на роботі, вдома й в інституті, або виконувати стільки завдань, що на них бракує часу.

*Внутрішньорольові конфлікти* полягають у суперечливих вимогах, які висуваються до носіїв однієї ролі різними соціальними групами (обов’язки студента на думку студента й викладача, можуть істотно відрізнятися).

**3.Соціалізація особистості**

Соціалізація – це процес розвитку в людині її соціальної природи. ***Соціалізація*** *–* це процес засвоєння індивідом протягом життя соціальних норм і культурних цінностей того суспільства, до якого він належить та їх відтворення. Завдяки процесам соціалізації формується й розвивається особистість.

Соціалізація охоплює як цілеспрямований вплив на особистість (виховання), так і стихійні, спонтанні процеси, що впливають на особистість.

Функції соціалізації:

* Для особистості соціалізація забезпечує пристосування до життя в соціумі.
* Для суспільства соціалізація здійснює процес самооновлення, включення в його структуру нових поколінь, спадкоємність культурних традицій.

Прорахунки в соціалізації ведуть до порушення соціального порядку, росту соціальних відхилень.

На сьогоднішній день як у західній, так й у вітчизняній соціології прийнято виділяти два основних етапи соціалізації**: первинну** й **вторинну.**

***Первинна соціалізація*** – це засвоєння дитиною базового набору ролей, формування соціальних установок, засвоєння основних духовних цінностей, норм поводження для нормального функціонування в суспільстві, тобто на стадії первинної соціалізації ми вчимося користуватися столовими приладами, їздити в суспільному транспорті, вітатися, відзначати свята, поважати старших, поводитися з ровесниками та ін.

***Вторинна соціалізація*** – це засвоєння додаткових соціальних ролей у процесі життя. Як правило, на етапі вторинної соціалізації відбувається засвоєння професійних ролей, ролі дружини або чоловіка, ролі виборця або політичного діяча та ін.

Основними **агентами соціалізації** (тими, хто сприяє соціалізації людини) є родина, групи ровесників, інститут освіти (насамперед дитячий садок і школа), засоби масової комунікації (телебачення, книги, інтернет), релігійні інститути (церква). На етапі вторинної соціалізації до них підключаються різні організації й установи (трудові колективи, політичні партії, суспільні об’єднання).

**4.** **Соціальний контроль і соціальні норми**

Найважливішу роль у підтримці цілісності суспільства виконує *механізм соціального контролю*. Жодне суспільство не може обійтися без нього. Навіть невеликій групі людей, що випадково зібралися разом, прийдеться виробити власні механізми контролю, щоб не розпастися в самі найкоротші строки.

***Соціальний контроль*** – сукупність норм і цінностей суспільства, а так само санкції, що застосовуються для їхньої підтримки й здійснення, тобто це зусилля навколишніх, спрямовані на запобігання порушення норм. Соціальний контроль щодо суспільства виконує охоронну й стабілізуючу функцію.

Соціальний контроль являє собою особливий механізм підтримки громадського порядку за допомогою використання владних повноважень і включає такі елементи: *1) соціальні цінності; 2) соціальні норми; 3) санкції; 4) влада.*

1. ***Соціальні цінності***є принциповими, фундаментальними орієнтирами громадського життя. Вони здійснюють саму загальну, стратегічну регуляцію поводження людей і соціальних груп*.* Цінності – це загальноприйняті переконання щодо цілей, до яких повинна прагнути людина.

2. ***Соціальні норми* –** загальнозначущі правила поведінки, які санкціонуються суспільством або соціальною групою. Соціальні норми – це переклад на мову приписань того, що цінується суспільством. Система соціальних норм покликана забезпечити громадський порядок. Норми захищають, підтримують цінності, але може відбутися так, що та сама цінність захищається за допомогою різних норм (цінність дисципліни в школі може підтримуватися нормою тілесних покарань або оцінками за поведінку й нормою виключення зі школи).

*За способами створення й засобами охорони їхніх вимог від порушень виділяють*:

* *норми права (закони)* – це загальнообов’язкові правила поведінки, які встановлюються або санкціонуються (визнаються) державою (спеціально створеними органами) і охороняються її примусовою силою. Люди, що контролюють їхнє виконання, наділені правом використати владу стосовно порушника;
* *норми моралі* – правила поведінки, які встановлюються в суспільстві відповідно до моральних уявлень людей про добро й зло, справедливість і несправедливість, борг, честь, достоїнство й охороняються силою суспільної думки або внутрішнім переконанням. Вони регулюють міжособистісні відносини. Порушника карають спонтанно. Найбільш значимі моральні норми перетворилися в закони й захищаються додатково владою офіційних органів;
* *норми звичаїв* – це правила поведінки, що склалися в суспільстві за певних умов й у результаті їхнього багаторазового повторення, які ввійшли у звичку людей. Особливість цих норм поведінки полягає в тому, що вони виконуються в силу звички, що стала природною життєвою потребою людини. Як правило, здійснюють регуляцію повсякденних побутових дій. Порушника звичаїв можуть вважати чужоземцем або специфічною людиною, але не стануть називати покидьком або злочинцем (наприклад, недотримання норм гігієни людиною, якщо це не порушує ваші права, викличе непорозуміння, глузування, але не розрив відносин).

3. ***Соціальні******санкції*** – покарання або заохочення, які стимулюють дотримання норм. Санкції здобувають легітимність на основі норм. Санкції із цінностями відповідальні за те, чому люди прагнуть виконувати норми. Таким чином, норми захищені із обох боків – з боку цінностей і з боку санкцій.

Виділяють 4 типи санкцій:

* *Формальні позитивні санкції* – публічне схвалення з боку офіційних організацій (уряду, установи, творчого союзу): урядові нагороди, державні премії й стипендії, подаровані титули, вчені ступені й звання, установлення пам’ятника, вручення почесних грамот, допуск до високих посад і почесних функцій (наприклад, обрання головою правління) та ін.
* *Неформальні позитивні санкції* – публічне схвалення, що не виходить від офіційних організацій: дружня похвала, компліменти, мовчазне визнання, доброзичливе ставлення, оплески, слава, пошана, похвальні відгуки, визнання лідерських або експертних якостей, посмішка та ін.
* *Формальні негативні санкції* – покарання, передбачені юридичними законами, урядовими указами, адміністративними інструкціями, приписаннями, розпорядженнями: позбавлення цивільних прав, тюремне ув’язнення, арешт, звільнення, штраф, конфіскація майна, зниження в посаді, розжалування, скинення із престолу, страта, відлучення від церкви та ін.
* *Неформальні негативні санкції* – покарання, не передбачені офіційними інстанціями:осудження, зауваження, глузування, злий жарт, невтішне прозвисько, зневага, відмова подати руку або підтримувати відносини, розпускання слуху, наклеп, недоброзичливий відгук, скарга, твір памфлету або фейлетону, викривальна стаття та ін.

**5.** **Поняття й види поведінки, що відхиляється**

У більшості випадків члени суспільства слідують як офіційно встановленим, так і фактично сформованим соціальним нормам, що в чималому ступені зберігає його як систему. Залежно від внутрішніх мотивів можна виділити два варіанти нормативної поведінки:

* коли людина слідує певним соціальним нормам, не замислюючись над тим, чи правильні вони, то таку поведінку прийнято називати ***конформізмом***, що припускає пасивне прийняття існуючого порядку, відсутність власної позиції, некритичне наслідування будь-якому зразку;
* якщо індивід слідує нормам з метою привести свою поведінку відповідно до вимог більш високого авторитету (Бог, громадськість, батьки, начальник), то це визначається як ***підпорядкування***.

З погляду зовнішньої оцінки обидва типи поведінки можна назвати нормативною або конформною поведінкою. У цьому випадку індивід «корпоративний», тобто є «гравцем команди». Нормативна поведінка відображає ефективність процесу соціалізації щодо домінуючих стандартів культури.

Разом з тим у суспільстві також має місце неприйняття й невиконання соціальних норм. Така поведінка індивідів або соціальних груп визначається як некомформна, або ненормативна. Вона може носити позитивний характер, що сприяє встановленню в суспільстві більш прогресивних норм поведінки, діяльності (мистецтво, науково-технічна й соціальна творчість), або мати патологічний, негативний, дисфункціональний характер, що веде до руйнування прогресивних тенденцій. Таку поведінку, діяльність індивідів і соціальних груп прийнято називати власно девіантною (тією, що відхиляється) поведінкою.

***Девіантна* *(****та, що відхиляється****) поведінка*** (франц. *deviation* від лат. *deviare* – збиватися зі шляху) – вчинок, діяльність суб’єкта, що не відповідає офіційно встановленим або фактично сформованим у даному суспільстві нормам, стереотипам, зразкам, що спричиняє реакцію з боку суспільства, групи.

Можна говорити про девіантність у широкому й вузькому значеннях цього слова.

У *широкому змісті* термін *«****девіантність»*** має на увазі будь-яке відхилення від прийнятих у суспільстві соціальних норм, починаючи із самих незначних, наприклад, порушення пропускного режиму в установі, і закінчуючи самими серйозними, типу вбивства.

У *вузькому значенні* ***девіантність*** позначає провини, які не схвалюються суспільною думкою, не є протиправними, не підпадають під статтю Кримінального кодексу (наприклад, більш висока заробітна плата дружини оточуючим може здатися ненормальним явищем, тому що чоловік споконвіку вважався головним джерелом сімейних доходів). Для більш серйозних форм порушення фахівці застосовують інші терміни, а саме *делінквентність* і *злочинність* (кримінальне поводження).

***Делінквентна поведінка*** – сукупність вчинків, які не схвалюються законом,але не підлягають покаранню з погляду Кримінального кодексу.Насамперед, цеадміністративні правопорушення:дрібне хуліганство, незначне розкрадання продуктів у магазині з боку покупця, перехід вулиці або паління у неналежному місці та ін.

***Злочинна*** ***поведінка*** *–* це кримінальна карна поведінка. Наприклад, бійка з нанесенням тяжких тілесних ушкоджень, убивство та ін.

Можна виділити три основні компоненти девіації:

1. Людина, якій властива певна поведінка.
2. Очікування або норма, що є критерієм оцінки девіантної поведінки.
3. Інша людина, група або організація, що реагує на поведінку девіанта.

Девіація являє собою процес розвитку, у ході якого можна виділити кілька стадій: 1) формування норм; 2) прийняття сутності норм людьми; 3) здійснення девіантного вчинку; 4) визнання вчинку девіантним; 5) визнання людини девіантом; 6) стигмація (навішення «ярлика» девіанта, що здійснюється спеціальними організаціями або неформальними групами); 7) слідства стигмації (вживлення чи ні в образ девіанта й наслідки цього); 8) колективні форми девіантного поводження.

**ТЕМА 3. СОЦІАЛЬНА СТРУКТУРА ТА СОЦІАЛЬНА СТРАТИФІКАЦІЯ**

1. ***Поняття «соціальна спільність» і «соціальна група».***
2. ***Соціальна структура суспільства.***
3. ***Сутність та історичні типи соціальної стратифікації.***
4. ***Соціальна мобільність, види мобільності.***
5. **Поняття «соціальна спільність» і «соціальна група»**

Поняття «соціальна спільність» і «соціальна група» є ключовим у соціології, оскільки як саме дані об’єднання людей, з одного боку, виступають основними суб’єктами соціальної дії, а з іншого боку, опосередковують взаємодію людини і суспільства. Під суспільством у соціології розуміють історично сформований тип соціальної організації, соціальних зв’язків і відносин між людьми. Відносини людей у межах суспільства відбуваються у соціальних спільностях та соціальних групах, тому соціологи називають групи «фундаментом» людського суспільства.

У соціології розмежовують поняття «соціальна група» і «соціальна спільність». ***Соціальна спільність*** – сукупність причетних за однією або кількома ознаками (походження, сфера діяльності, місце проживання, спільні цілі, завдання тощо) та об’єднаних соціальними зв’язками індивідів. У цьому визначенні слід підкреслити ряд моментів: соціальні спільності не є умоглядними абстракціями, вони існують реально; соціальні спільності самі є джерелом свого розвитку, саморуху. **Соціальна група** – сукупність індивідів, що взаємодіють один з одним на основі очікувань кожного члена групи щодо інших, які усвідомлюють свою приналежність до даної групи і визнаються членами даної групи з точки зору інших.

Таким чином, соціальні групи є фундаментом суспільства. Соціальні групи класифікують за різними ознаками:

*За характером зв’язків індивіда з групою* відокремлюють:

***1.******Групи членства*** – будь-яка група, членом якої є індивід.

***2. Референтна група*** –це та група, цінності якої є важливими для індивіда, з якою він порівнює себе як з еталоном. Наприклад, підлітки орієнтуються на стиль життя своїх кумирів, робітник організації, який бажає зробити кар’єру, –на поведінку вищого керівництва*.*

*Залежно від розміру групи і характеру взаємодії її членів* відокремлюють:

***1. Малі групи*** – це малочислені (від двох до декількох десятків осіб) соціальні групи, члени яких знаходяться у безпосередньому стійкому особистому спілкуванні (сім’я, студентська група, бригада, дружня компанія та ін.).

***2. Великі групи*** – це численні групи людей, розпорошені на великому просторі, які характеризуються опосередкованою солідарною взаємодією (класові, територіальні, національні спільноти).

Малі групи, у свою чергу, бувають *первинні і вторинні*.

***Первинні групи*** характеризуються інтимністю спілкування, мета їх створення – спілкування як таке (сім’я, друзі). ***Вторинні*** характеризуються формальністю контактів (навчальна група, трудовий колектив), вони створюються для досягнення інструментальних цілей (отримання освіти, прибутку тощо).

*За характером властивостей індивідів, що входять до групи*, відокремлюють такі види великих груп: ***соціально-демографічні, соціально-поселенські, соціально-етнічні, соціально-професійні, соціально-класові*** *тощо.*

На відміну від малих і середніх груп, великі характеризуються:

* великою кількістю членів,
* відсутністю обов’язкових особистих контактів;
* відсутністю чи відносно невеликим ступенем згуртованості та організованості.

*Залежно від способу організації та регулювання взаємодії* виділяють *формальні і* *неформальні*.

1. ***Формальна група*** – це група, що володіє юридичним статусом, взаємодія в якій регулюється системою формалізованих норм, правил, законів. Ці групи мають свідомо поставлену мету, нормативно закріплену ієрархічну структуру і діють згідно з адміністративно встановленим порядком (організації, підприємства та ін.).
2. ***Неформальна група*** виникає стихійно, на основі спільних поглядів, інтересів і міжособистісних взаємодій. Вона позбавлена офіційної регламентації та юридичного статусу. На чолі таких груп зазвичай стоять неформальні лідери. Прикладами можуть служити дружні компанії, об’єднання неформалів серед молоді, любителі рок-музики тощо.
3. **Соціальна структура суспільства**

Structura (лат.) – будова, розміщення, порядок. Під структурою розуміється сукупність функціонально пов’язаних між собою елементів, зв’язків і залежностей, які складають внутрішній устрій об’єкта. Структуру об’єкта характеризують:

* кількість компонентів;
* порядок їх розташування;
* характер залежності між ними.

Таке розуміння цієї категорії достатньо виправдано і при вивченні соціальної структури.

**3. Сутність та історичні типи соціальної стратифікації**

***Соціальна стратифікація*** (від лат*. stratum* – прошарок) нашарування соціальних груп, які відрізняються доступом до соціальних ресурсів. Соціальною стратифікацією називають як процес розшарування, так і результат цього процесу.

У соціології існують різні методологічні підходи до аналізу сутності, витоків і перспектив розвитку соціальної стратифікації.Розподіл на прошарки відбувається за відношенням до основних ресурсів, які називають **критеріями соціальної стратифікації**, серед них:

1. *Власність та доходи* – соціальні прошарки відрізняються один від одного, перш за все, обсягами власності, якою володіють, і прибутків, що отримують. Даний критерій є універсальним і зручним, тому що власність (нерухомість, автомобілі, картини тощо), якою володіє індивід, можна оцінити у грошовому еквіваленті.
2. *Влада* – це здатність індивіда впливати на інших і примушувати їх виконувати якісь дії. Обсяги влади індивіда визначають через кількість підлеглих, для яких є обов’язковими рішення даного індивіда.
3. *Престиж* – висока оцінка людини, що обумовлюється повагою до його статусу. Зараз це у першу чергу пов’язано з професійною діяльністю. У цілому в світі найбільший престиж мають професії, пов’язані з кваліфікованою розумовою працею, найменшим – з ручною, некваліфікованою, фізичною працею. Так, за результатами соціологічного дослідження, проведеного в Україні у 2014 році, найбільш престижними професіями респонденти назвали програміста, бізнесмена, лікаря, керівника, найменш – робітничі професії (сантехнік, токар), водій, працівник сфери послуг (перукар, офіціант).
4. *Освіта* – даний критерій стратифікації був визначений останнім часом, пов’язано це з тим, що функція освіти у сучасному світі зростає, за допомогою освіти можна отримати доступ до трьох попередніх ресурсів.

Соціальна стратифікація існувала у різних типах суспільства, у кожному з яких вона мала свої специфічні риси, але всі прояви можна об’єднати у дві ***основні форми стратифікації***: закриту і відкриту.

***Закрита стратифікація*** характеризується наявністю чітких границь між прошарками і забороною на перетин цих границь. Людина, що народилася у суспільстві з закритою формою стратифікації, була змушена провести все життя у межах тієї страти, до якої належала за фактом народження, і померти в ній же. Прикладом закритої стратифікації є розподіл суспільства на касти та стани.

***Відкрита стратифікація*** характеризується більш тонкими перегородками між стратами, через які індивід може потрапити до іншого прошарку завдяки власним зусиллям або волею випадку. Прикладом відкритої стратифікації є розподіл суспільства на класи.

**4.** **Соціальна мобільність, види мобільності**

Незважаючи на те, в якому суспільстві народилися індивіди, їм притаманний потяг до кращого, вони постійно прикладають зусиль для того, щоб отримати більш високий прибуток, більше влади, здобути повагу від інших. Результат цих зусиль у суспільних масштабах виливається у таке явище як соціальна мобільність.

Під ***соціальною мобільністю*** розуміють пересування суб’єкта з однієї соціальної позиції до іншої. Кожного разу, коли ми отримуємо диплом про вищу освіту, змінюємо роботу, переїжджаємо до іншого міста, ми демонструємо соціальну мобільність.

**Види соціальної мобільності:**

1. ***Горизонтальна мобільність*** – це переміщення, які не призводять до підвищення або зниження соціального статусу індивіда. Прикладом може бути перехід спеціаліста, наприклад, юриста, з однієї компанії до іншої, якщо не змінюється посада, прибуток, обсяги влади.

***Вертикальна мобільність*** – це такі переміщення, які призводять до змін у соціальному статусі, пов’язаному з доступом до соціальних ресурсів. Вертикальна мобільність може бути висхідна і низхідна.

2. ***Висхідна соціальна мобільність*** – пересування індивіда чи групи, яке призводить до підвищення соціального статусу. Наприклад, студент отримує диплом про вищу освіту і перетворюється на молодого спеціаліста, або спеціаліст з інформаційних технологій стає керівником проекту.

***Низхідна соціальна******мобільність*** – це пересування індивіда чи групи, результатом якого є зниження соціального статусу. Наприклад, партія не отримує підтримки на парламентських виборах, і її верхівка втрачає депутатські мандати.

3. ***Інтергенераційна мобільність*** – зміни соціального статусу дітей порівняно з соціальним статусом батьків. Тобто якщо соціальний статус сина (доньки) такий самий, як і соціальний статус батька (матері), інтергенераційна мобільність відсутня, якщо соціальні статуси дітей і батьків відрізняються, ми спостерігаємо інтергенераційну мобільність.

***Інтрагенераційна мобільність*** – зміни соціального статусу індивіда протягом його (її) життя, перш за все маємо на увазі зміни професійного статусу, тобто кар’єра індивіда. Один і той же індивід може нам демонструвати наявність інтергенераційної мобільності і відсутність інтрагенераційної та навпаки.

4. ***Індивідуальна мобільність*** – зміни соціального статусу індивіда завдяки його власним зусиллям і особистим досягненням.

***Групова мобільність*** – зміни соціальних статусів цілих соціальних груп внаслідок якихось історичних подій.

**Маргінальність** – стан особистості чи спільноти, яка знаходиться на стику різних культур. Маргінальним може бути не тільки особистість, але й суспільство. Наприклад, Україна в наш час внаслідок перехідного періоду може бути охарактеризована як маргінальне суспільство.

**ТЕМА 4. СОЦІАЛЬНІ ІНСТИТУТИ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ**

1. ***Поняття та основні елементи соціального інституту.***
2. ***Основні види та функції соціальних інститутів.***
3. ***Інституційні зміни.***
4. ***Соціальні організації: поняття, ознаки, типи***
5. ***Держава як головний інститут управління. Основні функції сучасної держави.***
6. ***Специфіка діяльності інститутів державного та муніципального управління.***
7. ***Сфера діяльності інститутів менеджменту.***
8. ***Інститути управління соціальним захистом населення як специфічні інститути соціального управління***

**1. Поняття, ознаки, структура й види соціальних інститутів**

У загальному плані ***соціальний інститут*** можна визначити як історично сформовані, стійкі форми організації спільної діяльності людей, спрямовані на задоволення основних потреб суспільства.

*Із зовнішньої (формальної) сторони* соціальний інститут виглядає як сукупність осіб, установ, забезпечених певними матеріальними ресурсами й здійснюючих конкретну соціальну функцію.

*Із внутрішньої (змістовної) сторони* – це певний набір норм, цінностей, доцільно орієнтованих стандартів поводження певних осіб у певних ситуаціях.

У структурі соціального інституту виділяють:

1. Набір соціальних позицій і ролей.
2. Соціальні норми й санкції, що регулюють функціонування даної соціальної області.
3. Групу осіб, професійно зайнятих у даній області.
4. Сукупність організацій та установ, що функціонують у даній сфері.
5. Ресурси й матеріальні засоби.

Здійснюючи свої функції, соціальні інститути заохочують дії осіб, які входять до них та погоджуються з відповідними стандартами поводження, і пригнічують відхилення у поведінці від вимог цих стандартів, тобто контролюють, упорядковують поведінку індивідів. З іншого боку, соціальні інститути задовольняють ті або інші потреби суспільства й регулюють використання ресурсів, якими володіє суспільство.

*Базові характеристики соціальних інститутів, що відрізняють їх від інших соціальних утворень:*

1. Об’єктивність, незалежність від свідомості, бажань, переваг окремих людей.
2. Історичність, тобто стабільність у просторі й часі.
3. Специфічність інституціонального поводження, що реалізує взаємозалежність індивідів у цілісну систему взаємодій.
4. Обов’язковість норм і вимог соціального інституту для більшості учасників взаємодії у даній сфері, примусовість.
5. Колективність – їхня діяльність стосується взаємодії великої кількості людей, вони мають не індивідуальне походження, а виникають лише в соціумі.

**Види соціальних інститутів**

За *ступенем формальності* соціальні інститути підрозділяються на:

1. ***Формальні*** (наприклад, держава, школа, в’язниця, магазин) – взаємодія між суб’єктами в рамках даного інституту здійснюється на основі формально обговорених правил, законів, регламентів.
2. ***Неформальні*** (наприклад, дружба) – формальна регламентація соціальних ролей, функцій, способів і методів діяльності й санкцій за ненормативне поводження відсутні. Вони базуються на нормах моралі, традиціях, релігії – якщо релігія не є державною й пануючою.

*Залежно від потреб суспільства, що задовольняються соціальними інститутами,* Г. Спенсер виділив три типи соціальних інститутів:

1. Соціальні інститути, відповідальні за продовження людського роду (шлюб, родина).
2. Виробничі й розподільні соціальні інститути.(промисловість, ринок та ін.).
3. Регулюючі соціальні інститути (освіта, політика, армія, держава, релігія, поліція).

*За визнанням з боку «офіційного суспільства»* соціальні інститути можуть бути:

1. ***легальні*** – дозволені й схвалені суспільною думкою, мораллю, державними органами (наприклад, школа, дружба, черга, цирк, бібліотека);

2. ***нелегальні*** – перебувають поза рамками офіційної статистики, але про них знає все суспільство, з погляду більшості вони йому заважають (корупція, тіньова економіка, банда тощо).

Необхідно пам’ятати про умовність і відносність цих класифікацій.

**2. Функції соціальних інститутів**

Кожен соціальний інститут виконує свої специфічні функції у суспільстві. Але є ряд функцій, які властиві всім соціальним інститутам. До них належать:

1. *Функція закріплення й відтворення суспільних відносин у певній області.* Соціальні інститути транслюють досвід, цінності, норми культури з покоління в покоління.

2. *Функція інтеграції й об’єднання суспільства* – полягає в об’єднанні прагнень, дій, відносин індивідів, що у цілому забезпечує соціальну стабільність суспільства.

3. *Функція регулювання й соціального контролю* – полягає у регулюванні дій індивідів у рамках інституту на основі норм, правил поведінки, санкцій, забезпечує виконання бажаних дій і заборонінебажаного поводження.

4. *Комунікативна функція або включення людей у діяльність* – націлена на забезпечення зв’язків, спілкування, взаємодії людей на основі певної організації їхньої спільної життєдіяльності.

5. *Спеціалізація й уніфікація видів діяльності –* кожен соціальний інститут пропонує свій алгоритм, стандарт, порядок організації спільних дій людей у рамках задоволення їхніх потреб, при цьому інші альтернативні форми організації недозволені (наприклад, сучасна школа пропонує стандарти поводження, програму навчання, механізми контролю й оцінювання тощо, які відмінні від тих, що існували у нашій країні 100 років тому*.* Визнання у суспільстві лише моногамних шлюбів не поширює права й обов’язки чоловіка й жінки на полігамні союзи).

6*. Структурування суспільства й розширення соціального простору* з появою нових соціальних інститутів.

***Дисфункція соціального інституту*** – явище невідповідності діяльності соціального інституту наявним потребам соціальної системи.

У діяльності кожного конкретного соціального інституту функції й дисфункції підрозділяються на ***явні,*** якщо вони офіційно заявлені, очікувані й всіма усвідомлюються, і ***латентні***, якщо вони приховані від очей, не заявляються й не очікуються.

**4.Соціальні організації**

Існує кілька визначень організації*:*

1. ***організації*** – це ступінь внутрішньої впорядкованості, погодженості функціонування елементів системи, (наприклад, військовий підрозділ має високий рівень організації, тобто він здатен швидко зібратися, розподілити завдання, діяти спільно);
2. ***організації*** – це вид діяльності, спрямований на упорядкування елементів системи. Наприклад, займатися організацією навчального процесу – це погодити роботу викладачів, наявні навчальні площі й ресурси з вимогами програми навчання; організувати злочинне угруповання – тобто підібрати людей, які готові здійснювати злочини і володіють відповідними навичками, знайти для них необхідні матеріальні ресурси (зброя, транспорт, матеріальні кошти) і зібрати потрібну для здійснення злочинів інформацію, навчити їх узгоджено взаємодіяти;
3. ***організації*** – це елемент соціальної структури, сукупність людей, колектив, спільно координований і субординовано реалізуючий загальну мету. Далі ми будемо її розуміти у цьому сенсі.

Існують різні класифікації соціальних організацій:

1. ***Залежно від порядку членства*** (доступності для вступу):

* *відкриті* – членом може бути будь-хто бажаючий, який поділяє цінності й норми організації (релігійна організація, в яку беруть усіх);
* *напівзакриті* – членом може бути людина, що розділяє цінності й норми організації та відповідає критеріям відбору, які запропоновані організацією до своїх членів, – таких критеріїв може бути різна кількість, більшість організацій належать до цього типу (Харківський авіаційний завод, НТУ «ХПІ», Харківський оперний театр та ін.);
* *закриті* – ті організації, в які дуже важко потрапити, тому що немає відкритого конкурсу, умови прийому повністю невідомі (розвідувальні організації, злочинні організації тощо).

1. Залежно від інституціональної приналежності: економічні, політичні, соціальні, культурні, тобто ***за сферами діяльності***.
2. ***За ступенем автономності***:

* *адміністративні* – формуються за рішенням надорганізації – більшої структури, що володіє такими повноваженнями (відкриття районної поліклініки № 15 у місті Х відбувається за розпорядженням Міністерства охорони здоров’я та ін.);
* *суспільні* – виникають тоді, коли спільність людей, група самостійно проголошує цілі, завдання організації, приймає устав, структуру керівництва тощо (якась політична партія, «фанклуб», приватна фірма).

1. ***За ступенем формалізації структури управління*** – бюрократичні й ті, які управляються за принципом «чорного ящика».

Макс Вебер виділив такі ***характеристики ідеальної бюрократичної організації***: чіткий поділ прав та обов’язків між членами організації; регламентація діяльності за допомогою формально встановлених і зафіксованих абстрактних правил; посадова ієрархія; технічна компетентність, кваліфікація співробітників, а не особисті якості й зв’язки; формальна, письмова комунікація; «знеособленість» – обов’язки й зобов’язання відповідають посадам, а не індивідові, що може займати їх у певний момент часу.

1. ***За масштабами***: міжнародні, державні, регіональні, місцеві.
2. ***На підставі способу інтеграції членів і механізму соціального контролю*** (за А. Етционі):

* *примусові* – опираються на пряме (фізичне, військове) насильство над людиною або загрозу застосування насильства. Найбільш яскравим прикладом служать в’язниці, психіатричні лікарні й армійські підрозділи. Примусові організації мають особливі зовнішні ознаки – наприклад, замкнені двері й заґратовані вікна, а нагляд за їхніми членами здійснює спеціальний персонал, що охороняє;
* *утилітарні* – поєднують своїх членів на основі матеріального інтересу, тобто це організації, які платять своїм співробітникам за їхню працю;
* *символічні (нормативні)* – поєднують своїх членів на основі солідарності, що обумовлена загальними моральними або ідеологічними принципами. Їх називають ще добровільними асоціаціями. До них відносять клуби, ліги жінок, «Червоний хрест», політичні партії, масові рухи, профспілки, релігійні організації, фонди та ін.

1. ***За формою власності***: приватні, державні, муніципальні та змішані.

***Держава як головний інститут управління. Основні функції сучасної держави.***

У наведених вище класифікаціях соціальних інститутів окреме місце повинні займати інститути управління. Їх конституювання пов'язане із зародженням держави, яка і здійснювала управління суспільством. Найважливішими функціями держави завжди були забезпечення територіальної цілісності, захист підданих від зовнішньої небезпеки, розробка законів, регулювання на їхній основі відносин між групами й спільнотами. Іншими словами, основною функцією держави, у якій виражається її сутність, є впорядкування й зміна (поліпшення) приватної, колективної, суспільної життєдіяльності людей. Мова йде про управління справами суспільства, впорядкованості як діяльності груп і спільнот, які утворюють суспільство, так і відносин з іншими державами. Отже, один з основних видів соціальних інститутів – політичний – вважається інститутом управління. У спеціальній літературі саме держава розглядається як головний інститут управління. До *основних функцій сучасної держави*, у яких проявляється її сутність як суб'єкта управління суспільством, відносять такі:

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

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

• *Економічна*, яка полягає у створенні організаційно-правових передумов для впорядкованої й ефективної економічної діяльності суспільства й забезпечення економічної самостійності країни.

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

Для реалізації основних функцій державного управління формується державна служба, яка здійснює професійну діяльність по забезпеченню виконання повноважень державних органів.

***Специфіка діяльності інститутів державного та муніципального управління.***

Під *місцевим самоврядуванням* мається на увазі особиста участь населення в рішенні проблем «місцевого значення», і діяльність обраних населенням органів, спрямована на виявлення соціальних проблем людей, що проживають на території муніципального утворення, і вироблення варіантів і способів їхнього вирішення. Безпосередньо населення включене в таку діяльність через участь у прийнятті рішень у процесі референдумів, виборів тощо. *Муніципальне управління* — взаємодія органів місцевого самоврядування з установами, які покликані здійснювати ці рішення (установи охорони здоров'я, освіти, дозвілля, транспорту, ЖКГ та ін.). Основна мета органів місцевого самоврядування полягає у підвищенні добробуту мешканців відповідного муніципального утворення, а муніципального управління – у задоволенні конкретних потреб різних соціальних спільнот, рішенні питань безпосереднього забезпечення життєдіяльності населення.

***Сфера діяльності інститутів менеджменту.***

*Інститути менеджменту* регулюють діяльність персоналу установ, підприємств, фірм. Трудові відносини між роботодавцями й найманими працівниками регулюються системою законів (Кодекс Законів про Працю; нормативні акти, Закони України «Про зайнятість населення» і «Про колективні договори й угоди» тощо), указами Президента України, постановами Верховної Ради України, постановами, інструкціями й роз'ясненнями міністерств і відомств. На основі трудового законодавства формуються локальні нормативно-правові акти – колективний договір, угоди про охорону праці, накази адміністрації організацій у межах її компетенції. Сфера дії таких регуляторів обмежена межами даної організації. У той же час на рівні менеджменту можуть створюватися спеціальні правила, вироблятися й закріплюватися традиції, що входять до інституціональної структури фірми й одночасно є частиною корпоративної культури. До них можна віднести розроблені й прийняті у фірмі системи заохочення й покарання працівників, правила поведінки співробітників, принципи відносини до клієнтів, традиції проведення культурно-дозвіллєвих заходів, організаційних церемоній та ін. Подібні інституціональні механізми сприяють, як свідчить практика менеджменту, ефективній діяльності організації.

***Інститути управління соціальним захистом населення як специфічні інститути соціального управління.***

*Інститути соціального управління* регулюють, координують дії суб'єктів управління й керованих суб'єктів в області розробки, прийняття й реалізації рішень, що стосуються життєво важливих потреб населення, взаємин між соціальними спільнотами. До цих інститутів відносяться, зокрема, нормативно-правові системи, що забезпечують створення й функціонування державних і муніципальних органів та установ, які реалізують основні напрямки соціальної політики. Для її здійснення на рівні муніципальних утворень створюються установи, що виконують як функції управління, так і саму роботу щодо вирішення соціальних проблем, задоволення потреб населення. Таким чином, держава: 1) розробляє основні напрямки соціальної політики й визначає створення відповідних органів з метою її здійснення; 2) приймає закони, на основі яких реалізується соціальна політика; 3) розподіляє між галузями й муніципальними утвореннями кошти державного бюджету.

Залежно від об'єкта управління й керованих суб'єктів розрізняють інститути соціального управління, спрямовані на організацію й регулювання охорони здоров'я, освіти, відпочинку, міграційних процесів, пенсійного забезпечення, соціального страхування, реалізацію молодіжної політики, політики в сфері доходів населення, відносин між різними культурними, етнічними, релігійними спільнотами й ін. У концентрованому вигляді більша група інститутів соціального управління може бути представлена як інститут управління соціальним захистом населення. На території муніципальних утворень створюються спеціальні установи для безпосередньої реалізації функцій соціального захисту. До них відносять: центри соціального обслуговування, муніципальні установи соціального захисту, відділи соціального забезпечення, управління праці й зайнятості населення й ін. Рішенням органів місцевого самоврядування встановлюються порядок і пріоритети надання соціальної допомоги, фінансованої з місцевого бюджету. Муніципалітети визначають критерії участі населення в міських соціальних програмах, розробляють принципи адресної соціальної допомоги. Подібні рішення можуть прийматися тільки на рівні муніципальних утворень. На цьому ж рівні здійснюється контроль за реалізацією всіх видів соціальної допомоги, у тому числі фінансованої з державного бюджету.

**ТЕМА 5. СОЦІОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ЯК НАУКА ТА НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА**

1. ***Соціальна природа управління.***
2. ***Зміст та специфіка соціального управління.***
3. ***Підходи до визначення предмету соціології управління Є. М. Бабосова, Ж. Т. Тощенка, В. В. Щербини, М. В. Удальцової, Т. П. Галкіної, А. І. Кравченка та інших дослідників.***
4. ***Об’єкт і предмет соціології управління. Основні задачі та функції соціології управління.***
5. ***Структура соціології управління***
6. ***Співвідношення соціального менеджменту і соціології управління.***
7. **Соціальна природа управління.**

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

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

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

1. **Зміст та специфіка соціального управління.**

Соціологія управління - це галузь соціологічного знання, що вивчає систему і процеси управління в умовах соціальних відносин, що складаються в суспільстві. Її об'єктом є соціальна система, елементами якої служать спільності, організації, соціальні групи, які взаємодіють між собою з приводу реалізації загальних і специфічних інтересів.

У соціальній системі виділяються дві основні підсистеми - керуюча і керована. Зокрема, Г. Спенсер, проводячи аналогію між суспільством і живим організмом, виділяв в суспільстві прошарки що керують та керовані. Керованість є основна характеристика, а управління - основна функція соціальної системи. Керованість - як основна характеристика системи - означає ту ступінь контролю, який керуюча підсистема будь-якого організаційного цілого здійснює по відношенню до керованої, а також ту ступінь автономії, яку керована підсистема зберігає по відношенню до керуючої. Звичайно, ця грань рухлива і варіює в залежності від типу соціальної організації, якості керуючого впливу, особливостей тощо. Однак зовсім зникнути вона не може. Це характерно для всіх соціальних систем.

Системні зв'язки (горизонтальні і вертикальні) - основа існування системи. Кількість елементів в ній може змінюватися, а зв'язку завжди постійні. Руйнуються зв'язки, розпадається соціальна система. Певна, стійка система зв'язків індивідів, що склалася в процесі їх взаємодії один з одним в умовах даного соціального організму називається соціальними відносинами. Відносини, що служать основою соціальної системи, відрізняються стійкістю. Вони регулярні і повторюються в незмінному вигляді. Інакше кажучи, люди приходять і йдуть, а відносини залишаються. Разом з тим, в системі можуть виникати і нестійкі відносини, тобто такі, які проявляються спорадично і не повторюються.

Елементи системи, індивіди, соціальні групи, організації та спільноти, існують не ізольовано один від одного, а в певних відносинах. Будь-які відносини в системі можуть бути представлені як парні відносини типу "елемент 1 - зв'язок - елемент 2". Кожен зв'язок в системі може бути виражений через відповідну внутрішньо-системну пару. Наприклад, "начальник - підлеглий", "керівник - виконавець", "керуюча підсистема - керована підсистема". Внутрішньо-системні пари, зчіплюючись і перетинаючись з іншими, утворюють як саму систему, так і її функціональну основу - управління. Отже, основним завданням соціології управління буде вивчення і діагностування цих відносин, пошук способів підвищення їх ефективності. Управлінські відносини (відносини системних пар) - це та головна ланка, за допомогою якої можна витягнути весь ланцюг. Якщо використовувати модель соціального організму Г. Спенсера, то управлінські відносини є аналогія нервової системи в живому організмі. Саме цією обставиною і обумовлений вибір предмета соціології управління.

**3. Об’єкт та предмет соціології управління.** У соціологічній літературі немає однозначної думки щодо об’єкту та предмету соціології управління. Соціологія управління визначається Є. М. Бабосовим як спеціальна соціологічна теорія, що вивчає процеси управління в різних типах спільнот і суспільстві в цілому, різноманітну діяльність органів управління, систему підбору, розміщення й формування управлінських кадрів. До предметної області соціології управління він відносить дослідження й формування цілей управління, їхню відповідність очікуванням керованих. Соціологія управління займається вивченням людей, їхніми взаєминами, зв'язками, їхньою свідомістю, поведінкою у процесі спільного виконання завдань (Ж. Т. Тощенко). Відповідно до точки зору М. В. Удальцової, соціологія управління зводиться до вивчення процесів соціального управління на виробництві. Оскільки половина активного життя людини проходить у сфері праці, виробництва й узагалі економічної діяльності, особливої уваги заслуговують ті соціальні відносини, які формуються й функціонують у даному соціальному середовищі. Наука, що вивчає їх і встановлює основні критерії ефективності їхнього функціонування з погляду всіх суб'єктів соціальних відносин, називається соціологією й психологією управління.

Соціологія управління розуміється як частина загальної соціології, що розглядає процес становлення, функціонування і розвитку певної сфери життєдіяльності й культури узгоджено діючої спільноти людей; досліджує механізм соціальних змін і соціальних відносин, закономірності соціальних дій і поведінки в системах і процесах управління (Т. П. Галкіна). Включення в предмет соціології управління закономірностей соціальних дій і поведінки в системах і процесах управління в підсумку приводить до зведення соціології управління до соціології менеджменту. Об'єктом соціології управління виступає соціальне управління, тобто управління в суспільстві, що представляє собою взаємодію керуючих і керованих суб'єктів, у процесі якого виробляються й реалізуються програми ефективного функціонування різних соціальних спільнот (Г. Є. Зборовський).

Отже, враховуючи різні підходи до визначення *об'єкту соціології управління*, можна сказати, що це різні типи соціальних спільнот, організації, соціальні інститути та суспільство в цілому, його окремі сфери, їх взаємодія у процесі функціонування та розвитку, вироблення та досягнення спільних цілей. *Предметом соціології управління* виступають управлінські відносини, процеси їх інституціоналізації та соціальні механізми оптимізації управлінського впливу. При цьому до управлінських відносин відноситься весь комплекс взаємозв’язків між суб’єктами діяльності з приводу вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень. Управлінські відносини мають ґрунтуватися на певних принципах, формах, методах, стилях управлінської діяльності. Оскільки управлінські відносини мають суб’єктно-об’єктний характер, вони можуть розглядатися, з одного боку, як умови взаємодії суб’єктів управлінського процесу, а з іншого – як результат цієї взаємодії. Іншими словами, суб’єктно-об’єктні відносини в процесі управління визначаються вивченням як інститутів управління, так і соціальних результатів управлінських рішень, які приймаються.

Таким чином, *соціологію управління* можна визначити як галузь системи соціологічного знання, що вивчає закономірності, способи, форми, методи цілеспрямованого впливу на соціальні відносини, явища й процеси, які відбуваються в суспільстві і його підсистемах з метою впорядкування, підтримки, збереження його оптимального функціонування й розвитку або зміни, перетворення в інший стан. Специфіка об'єкта соціології управління проявляється в тому, що вона розглядає соціальні системи як керовані, ієрархічно органі-поклику цілісності, що складаються з керуючої та керованої підсистем, предметом соціології управління є управлінські відносини і способи управлінської діяльності, їх закономірності. Предметна область соціології управління дуже широка. Соціологія управління вивчає органи управління - державні та громадські, перш за все як соціальні системи, весь комплекс підбору і розстановки управлінських кадрів, відносини, що складаються між працівниками апарату управління при виконанні ними управлінських функцій, специфіку їх інтересів. До іншої групи проблем соціології управління відносяться: - соціальні цілі управління з точки зору соціальних критеріїв; їх відповідність інтересам і бажанням керованих; - аналіз соціальних наслідків управлінських рішень; ставлення до них виконавців; - система обліку інтересів, думок, пропозицій. В область соціології управління також входить дослідження проблем дисципліни, відповідальності, старанності. Ці явища розглядаються не просто як соціальні якості особистості, а як вираження певних соціальних відносин, які виникають в процесі управління.

Соціологія управління вивчає закономірності, форми, методи цілеспрямованого впливу на соціальні структури і процеси, які мають місце в соціальних інститутах і соціальних організаціях, в суспільстві в цілому. Як прикладна галузь соціології, соціологія управління розробляє рекомендації, спрямовані на практичне використання соціологічного знання для оптимізації управлінських функцій, підвищення ефективності діяльності інститутів управління, прогнозування соціальних наслідків реалізації управлінських рішень.

**4.Основні задачі, методи та функції соціології управління.**

Визначивши особливості соціології управління як спеціальної соціологічної теорії, а також її об'єкт і предмет, можна сформулювати її *основні задачі*: 1. Вивчення реальних фактів соціальних характеристик, що постійно розвиваються, управлінської життєдіяльності. 2. Виділення з великої кількості реальних фактів управлінської діяльності найбільш важливих, типових й на цій основі виявляти тенденції розвитку процесів управління, їхньої зміни залежно від соціально-економічних, політичних, соціокультурних умов життєдіяльності людей, що змінюються. 3. Побудова найбільш виражених напрямків і сценаріїв розвитку управлінської діяльності в майбутньому. 4. Формулювання науково обґрунтованих рекомендацій щодо удосконалювання системи управління, підвищення ефективності управлінської діяльності. Виділення основних задач соціології управління дозволяє визначити її *основні функції,* які безпосередньо пов'язані з її завданнями й випливають з них:

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

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

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

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

*Методи соціології управління:*

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

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

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

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

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

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

Соціологія управління й менеджмент являють собою два різних рівня управлінської діяльності, вони відрізняються суб'єктом, об'єктом і предметом аналізу. Соціологія управління на відміну від менеджменту виконує теоретико-методологічні функції, оскільки вона розкриває найширші, фундаментальні закони й закономірності функціонування сфери управлінської взаємодії, принципи, форми, методи управлінської діяльності, виявляє соціальну сутність останньої; механізми управління суспільством як складною соціальною системою.

Соціальний менеджмент, спираючись на фундаментальні знання соціології управління, загальні принципи технологізації соціального простору, методи різних наук, переслідує прагматичні цілі – одержати найбільший соціальний ефект на даному відрізку соціального простору при найменших управлінських витратах. Чим вище кінцевий результат, тим менше втрати управління, тим вище ефективність соціального менеджменту. За соціальним менеджментом, перш за все, закріплюється розробка програм діяльності суб'єкта управління, в результаті реалізації яких і буде досягнутий найбільший ефект при найменших управлінських витратах. Внаслідок цього навряд чи має сенс включати соціальний менеджмент у соціологію управління. Спираючись на соціологію управління, так само як і на інші галузі соціального знання, він все-таки має свою предметну область, що перетинається із предметною областю соціології управління, але не зводиться до неї. Виходячи з розуміння предмета соціології управління як управлінських відносин, тобто діяльності суб'єктів управління щодо розробки рішень, спрямованих на реалізацію основних напрямків соціальної політики й організацію діяльності керованих суб'єктів з метою здійснення ухвалених рішень, соціологію управління можна назвати соціологією соціальної сфери.

Значення соціології управління полягає в тому, що вона виявляє проблеми, наявні в цій сфері, необхідність розробки програм, спрямованих на їхнє рішення, створює певний образ, модель оптимальних умов життєдіяльності спільнот у соціальній сфері й оптимальних співвідношеннях між цими спільнотами. Соціологія управління вносить значний вклад у створення управлінського проекту (проекту управлінської діяльності). Розробку тієї частини управлінського проекту, що містить у собі цільові образи, оцінки ситуацій, прогнозування їх зміни, і здійснює соціологія управління.

**ТЕМА 6. ІСТОРИЧНА ЕВОЛЮЦІЯ І СУЧАСНИЙ СТАН СОЦІОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ**

1. ***Основи теорії управління в ученнях Античності та Середньовіччя***
2. ***Розробка уявлень про управління суспільством в добу Відродження та Просвітництва (Дж. Локк, Ж.-Ж. Руссо, Т. Гоббса, Ш. Монтеск’є)***
3. ***Концепція управління суспільними процесами К. Маркса***
4. ***Вчення про бюрократію М. Вебера***
5. ***Становлення наукових підходів до процесу управління (У. Тейлор, Г. Форд, Г. Емерсон, А. Файоль, А. Гастев)***
6. ***«Хоторнський експеримент» (Е. Мейо, М. Фоллет, Ф. Херцберг, Л. Уорнер)***
7. ***Соціально-психологічні, біхевіористичні концепції соціального управління***
8. ***Системний підхід до управлінських процесів (П. Блау, Р. Мертон, Т. Парсонс, Г. Саймон)***
9. ***Загальна теорія систем та кібернетична теорія управляння***
10. ***Основи теорії управління в ученнях Античності та Середньовіччя***

Перші спроби пояснення і аналізу процесу регулювання державного життя відносяться до таких відомих праць мислителів давнини як Конфуцій, Аристотель, Платон. Їх міркування важко віднести до управлінських ідей, так як в їх працях переважала необхідність, тобто то, що має бути в житті Піднебесної, давньогрецьких місць (полісів). У більшості випадків вони апелювали до мудрості правителів, рекомендуючи, як їм впливати на реальну дійсність, говорили про те, яким чином повинна здійснюватися взаємодія з усіма без виключення верствами населення. Ідеї управління в тій чи іншій мірі турбували і середньовічних мислителів і правителів, наприклад, твір Макіавеллі «Государ», де також висловлювалися поради, як керувати державою саме в ту епоху, виходячи з складних реалій. Управлінська діяльність виникла в далекій давнині. По всій видимості, її можна вважати родовою властивістю людського суспільства. Тому розвиток управління грав виключно важливу роль в становленні і розвитку соціуму. При цьому виключно важливе значення мали управлінські революції. Перша управлінська революція пов'язана з виникненням управління, виділенням вождів і жерців, які здійснювали управління родом і плем'ям на основі традицій, звичаїв і обрядів. Друга управлінська революція пов'язана з виникненням перших нормативних засад управління у вигляді законів. Третя управлінська революція пов'язана з виникненням проектної діяльності. Уже в стародавніх суспільствах створювалися і реалізовувалися проекти пірамід, іригаційних споруд, водопроводів, які перетворили управління не тільки в спосіб відповідей на виклики та загрози. Четверта управлінська революція співпала з індустріальною революцією, пов'язаної з виникненням індустріального суспільства і відповідної йому системи управління

1. ***Розробка уявлень про управління суспільством в добу Відродження та Просвітництва (Дж. Локк, Ж.-Ж. Руссо, Т. Гоббса, Ш. Монтеск’є)***

Значним є внесок в підготовку ідей управління, їх обґрунтування історично і генетично пов'язане з фундаментальними пошуками найбільших європейських філософів, письменників, політиків епохи Відродження і епохи Просвітництва. На розробку уявлень про управління суспільством значний вплив надали твори Дж. Локка, Б. Спінози, Ж.-Ж. Руссо, К. А. Гельвеція та ін. В їх працях були обґрунтовані принципи лібералізму і демократизму, теорія правової держави, що увійшли, в арсенал наукових уявлень про управління складними соціальними системами. Не менш глибокий вплив на теоретичні погляди, тісно пов'язані з наукою управління, надали твори Т. Мора, Т. Мюнцера, Дж. Уінстенлі, Т. Кампанелли, а потім – Ж. Мелье, Г. Маблі, Мореллі, Г. Бабефа, А. Сен-Симона, Ш. Фур'є, Р. Оуена. Вони обґрунтували важливість участі держави в регулюванні економічного життя, показали необхідність здійснення цілеспрямованої політики в масштабах суспільства. Суть цієї політики, якщо не брати до уваги елементи утопізму в її обґрунтуванні, полягає у створенні умов задоволення життєве важливих потреб громадян і в забезпеченні їх прав та обов'язків.

1. ***Концепція управління суспільними процесами К. Маркса***

На формування концепцій управління суспільними процесами великий вплив зробили праці К. Маркса (1818-1883). Одним з ключових положень його поглядів на суспільство полягає в тому, що формування його структури, домінуючих політичних відносин, так само як свідомість і поведінку людей можуть бути проаналізовані через призму матеріальних умов життя, що визначають характер суб'єктивних мотивів учасників історичного процесу. К. Маркс зробив також значний внесок в теорію соціальних конфліктів і способів їх вирішення, дав ґрунтовну характеристику наукових уявлень про взаємозалежність держави і громадянського суспільства. Він обґрунтував наявність двох взаємопов'язаних можливих типів управлінських процесів в соціальних системах – стихійних і свідомих. Відзначаючи загальний характер регулювання економічних відносин, що випливає з самої природи спільної діяльності людей в будь-якій організації і в суспільстві в цілому, К. Маркс звертав увагу на їх конкретно-історичний характер і класову обумовленість.

1. ***Вчення про бюрократію М. Вебера***

Відповідно до ідей М. Вебера, той чи інший тип мотивацій в різних ситуаціях проявляє себе неоднаково. Наприклад, афективна мотивація частіше має місце в умовах соціальних конфліктів і киплячих людських пристрастей, традиційна - в стандартних умовах колективної діяльності, ціннісно-раціональна - коли доводиться діяти відповідно до ідеалів служіння боргу або принципів справедливості, цілераціональна - в регламентованої економічної діяльності, що вимагає ретельно продуманих дій. М. Вебер уперше звернув особливу увагу на управління як елемент економічної системи й на його необхідність для організацій і підприємств. Тим самим німецький соціолог підготував ґрунт для переходу до нового етапу розвитку соціологічних ідей в області управління, який можна розглядати як етап конституювання одночасно двох особливих галузей соціологічної науки — соціології управління й соціології менеджменту*.* Положення, де йшла мова про проблеми влади та управління соціальними й політичними процесами в суспільстві, стали базовими для соціології управління, ті ж, де розглядалися проблеми управління виробництвом, підприємствами й організаціями, послужили основою для створення соціології менеджменту.

1. ***Становлення наукових підходів до процесу управління (У. Тейлор, Г. Форд, Г. Емерсон, А. Файоль, А. Гастев)***

Початок наукового осмислення проблем управління в сучасному розумінні належить порівняно нещодавно, в кінці XIX ст. Це було обумовлено назрілими потребами індустріального розвитку, різке зростання виробництва і вичерпанням зовнішніх умов розвитку: неможливістю подальшого збільшення тривалості робочого дня, безперспективністю і збитковістю використання жіночої та дитячої праці, безмірним посиленням зовнішнього контролю. Виникла об'єктивна потреба звернутися до внутрішніх резервів людини, що було пов'язано з необхідністю проникнути в суть її свідомості і поведінки. Саме на цій основі в кінці XIX - початку XX столітті виникли перші досліди форм і методів регулювання трудової поведінки працівників виробництва, що знайшло відображення в концепції, що отримала назви «наукового менеджменту», націленої на вирішення проблем управління в сфері економічної діяльності. Біля витоків цього напрямку стояв видатний американський інженер У.Ф.Тейлор (1856-1915), який набув широкої відомості результатами розробки і впровадження в виробництво операційного поділу праці і раціоналізації трудових функцій працівників. Це дозволило різко інтенсифікувати індивідуальну і спільну працю і підвищити її продуктивність. Тейлор домагався мобілізації людських ресурсів не за рахунок жорсткого контролю над працівниками, а на основі збагачення мотивації їх праці, що досягається шляхом диференціації оплати праці з урахуванням конкретних результатів роботи. Ідеї Ф. Тейлора про вдосконалення управління на конкретному виробництві були розвинені його послідовниками. Так, істотною частиною програми управління мотивами трудової активності Г. Форда є комплекс заходів щодо підвищення кваліфікації працівників і їх службовому просуванню. Ця націленість на вдосконалення управління на рівні підприємства, фірми, концерну знайшла подальшу розробку в працях Г. Емерсона, Г. Черча, А. Файоля, А.К. Гастева. В їх роботах управління розглядалося як суб'єкт-об'єктне відношення, де суб'єктом виступав керівник (начальник), а об'єктом - виконавець (підлеглий).

1. ***«Хоторнський експеримент» (Е. Мейо, М. Фоллет, Ф. Херцберг, Л. Уорнер)***

У 1930-1940-х рр. значний внесок в теорію і практику управління на підприємствах був внесений дослідниками, що вивчали «мережі» формальних та неформальних міжособистісних відносин. Цей напрямок виник в результаті «хоторнських експериментів »Е. Мейо і їх інтерпретації в роботах М. Фоллет, Ф. Ротлісбергера, Ф. Херцберг, Ч. Бернарда, Л.Уорнера. Жорстка суб'єкт-об'єктна схема управління була піддана критиці і замінена суб'єкт-суб'єктною схемою: людські відносини в процесі спільної діяльності стали визнаватися домінуючим фактором продуктивності праці. «Економічний» людина поступилася місцем людині «соціальної», для якої авторитет неформального лідера і санкції первинної соціальної групи були не менш важливі, ніж вимоги формальних правил. Ця концепція управління ґрунтувалася на результатах емпіричних досліджень, обґрунтовуючи необхідність соціального регулювання трудових відносин в виробничих організаціях. Вони звернули увагу на те, що так звані неформальні зв'язки в виробничих організаціях та інших спільнотах обумовлюють формування латентних (прихованих) згуртованих груп людей. В процесі реалізації дослідницьких програм, спрямованих на вивчення соціальних відносин в промисловості, Л.Уорнер і його колеги оснастили ці концепції емпіричними вимірами.

1. ***Соціально-психологічні, біхевіористичні концепції соціального управління***

З соціально-психологічними ідеями кореспондуються теорія мотивації, яка стала невід'ємною частиною прикладних досліджень в соціології управління. Вона докладно розроблена в працях А. Маслоу і Ф. Херцберга і інших дослідників. Її основний зміст полягає в обґрунтуванні необхідності формування мотивів трудової діяльності працівників, спрямованих на досягнення не тільки суто особистих, а й загальних для підприємства або корпорації економічних успіхів. Надалі, розвиваючи ці положення, послідовники цих ідей в числі найважливіших засобів досягнення управлінського ефекту стали розглядати залучення працівників до участі в управлінні підприємствами та отримання ними прибутку в якості власників акцій.

1. ***Системний підхід до управлінських процесів (П. Блау, Р. Мертон, Т. Парсонс, Г. Саймон)***

Значний внесок у вивчення управлінської діяльності внесли П. Блау, Р. Мертон, Т. Парсонс, Р. Саймон і ряд інших соціологів. Сукупність їх праць склала основу системного підходу в аналізі соціальних і соціально-психологічних механізмів забезпечення стійкості соціальних систем і організацій, інтеграції індивідів в управлінські процеси. У центрі їх уваги перебували інституційні аспекти соціальної дії в рамках функціонування соціальних систем. У загальних рисах ці аспекти є виникнення певних потреб в бажаних типах соціальної діяльності, розвиток необхідних організаційних структур і пов'язаних з ними правових і моральних норм – регуляторів поведінки, соціалізація особистості як результат інтернаціоналізації нею загальноприйнятих норм і цінностей. Відповідно до цього підходу були розроблені наступні категорії, що увійшли в широкий науковий обіг соціології управління - «соціальна норма» «соціальна санкція», «соціальна роль», «соціалізація», «соціальний контроль», «соціальна стратифікація »і ряд інших. Одночасно ідеї управління стали проникати і в інші сфери діяльності, наприклад, в визначення структур управління містом, значний внесок і розробку яких внесла Чиказька школа. У дослідженнях цієї школи поряд з визначенням ефективності діючих органів управління було доведено, що соціальна структура сучасних спільнот містить так звані неформальні об'єднання індивідів, між якими є певна ступінь почуття групи і близькості, і на основі яких встановлюються специфічні групові норми поведінки, серйозно впливають на повсякденне життя городян.

1. ***Загальна теорія систем та кібернетична теорія управляння***

В цей же період поряд з соціальними аспектами регулювання суспільного життя виникла, розвивалася і впливала на теорію управління загальна теорія систем (Л. Фон Берталанфі, А. Раппопорт) і кібернетічна теорія управління (Н. Вінер, У.О. Ешбі, Ст. Бір). Заслуга кібернетики полягає в розробці загальної теорії управління, наукових принципів і технологічних підходів до вирішення управлінських завдань в будь-яких соціальних системах. Вона показала вирішальне значення інформації в управлінні, без збору, передачі і переробки якої з метою вироблення алгоритмів управління неможливий ніякий управлінський процес. У кібернетиці доведено і те, що наявність зворотних зв'язків є найважливішим принципом управління в будь самокерованої системі. Кібернетика як наука управління вирішує переважно питання не про те, «для чого керувати», а «як». Не тільки постановка мети управління, а й визначення змісту інформації, необхідної для управління, способів забезпечення зворотного зв'язку, що характеризує якість і ефективність управління та вирішення інших управлінських проблем є прерогативою наук, вивчаючих конкретні соціальні або інші об'єкти.

***ТЕМА 7. СУТНІСТЬ, ЗМІСТ ТА ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ***

1. ***Наукове визначення соціального управління***
2. ***Функції соціального управління.***
3. ***Принципи соціального управління***
4. ***Об’єкти соціального управління***
5. ***Типологія суб’єктів соціального управління***

***1 Наукове визначення соціального управління***

Управління являє собою специфічний вид діяльності наділеного владою керівника. Вона є цілеспрямованим впливом одних людей на інших. Діяльнісний підхід до управління широко застосовується в сучасній практиці управління. При цьому управління розглядається як специфічний різновид цілераціональної діяльності, відмінна від інших видів діяльності (соціально-перетворюючої, виробничої, творчої та ін.). Поняття управлінських відносин. У процесі управлінської діяльності суб'єкти управління, органи управління, керівники й кожна людина вступають в управлінські відносини, які можна поділити на дві частини: 1) пов'язані із цілепокладанням, аналізом інформації, постановкою завдань; 2) пов'язані з організацією їхнього досягнення. Управлінські відносини виступають предметом аналізу соціології управління. Вони відрізняються винятковою складністю, являючи собою єдність об'єктивного і суб'єктивного, і реалізуються в діяльності суб'єктів управління. Вони визначаються особливостями соціально-економічної системи. Управлінські відносини – необхідний елемент механізму управління, мають свою внутрішню структуру, у якій виділяють відносини централізму й самостійності, субординації й координації, відповідальності, змагання та ін. Вони поділяються на вертикальні й горизонтальні, формальні й неформальні.

Соціальне управління як особливий вид людської діяльності виникає з необхідності організації спільної діяльності людей і породжується, з одного боку, поділом праці (в основі якого лежить нерівність здібностей), а з іншого боку - соціально-історичними умовами конкретного суспільства. При цьому соціальне управління є діяльністю, що охоплює весь процес громадського життя, - політичну, економічну і духовну сфери.

Виходячи з цього, соціальне управління:

— виявляється через спільну діяльність людей, організовує їх для такої діяльності у відповідні колективи й організаційно оформлює;

— своїм головним призначенням має упорядкування та врегулювання спільної діяльності шляхом забезпечення погоджених індивідуальних дій учасників такої діяльності через вплив на їх поведінку (волю);

— виступає в ролі регулятора управлінських взаємовідносин, що виникають між суб'єктом і об'єктом у процесі практичної реалізації функцій соціального управління;

— є владним, оскільки базується на підпорядкуванні волі учасників управлінських відносин — суб'єкт формує та реалізує волю, а об'єкт їй підкоряється;

— має особливий механізм реалізації через організаційно оформлені групи людей, якими виступають органи виконавчої влади (державного управління), органи місцевого самоврядування та об'єднання громадян або уповноважені особи цих організацій.

***2 Функції соціального управління.***

Функції соціального управління. Виділяють такі основні функції соціального управління: Цілепокладання й ціледосягання: реалізується за допомогою висування: 1) цілей-орієнтацій, що виражають спільні інтереси людей, груп і підрозділів, які входять до складу керованої організації; 2) цілей-завдань – планів, приписань, доручень, що задаються керованій системі її керуючою підсистемою; 3) цілей-систем, що забезпечують стабільність, цілісність, стійкість керованої системи. Адміністративна: відображає діяльність управлінської структури на основі законодавства в області праці й нормативних актів, що регулюють кадрову сферу й складні трудові відносини. Інформаційно-аналітична: забезпечує інформаційне забезпечення управлінської структури, підлеглих їй структурних підрозділів і окремих індивідів, включених до складу даної організації. Соціальна: забезпечує соціальну підтримку й захист працівників, створення умов для їхньої ефективної праці, визначенні рівня заробітної плати, соціальних пільг тощо. Прогнозування: визначення можливих змін у навколишньому середовищі й відповідної цьому трансформації завдань і дій даної організації, а також внутрішніх змін у самій організації. Контроль і корекція: спрямована на недопущення зривів і невиконання доручених завдань, на підвищення ефективності і якості роботи всіх підрозділів і ланок даного об'єкта управління.

***3 Принципи соціального управління***

Сучасне управління керується декількома основними принципами. Під принципами соціального управління слід розуміти правила, основні положення й норми поведінки, якими керуються органи управління в соціальних умовах, що склалися в суспільстві. Вони визначають вимоги до системи, структури, процесу й механізму соціального управління. До основних принципів соціального управління відносять такі: єдиноначальності в прийнятті рішень і колегіальності при їхньому обговоренні; єдності впливу всіх методів управління для підтримки цілісності соціальної системи; сполучення галузевого й територіального управління; пріоритетності в досягненні стратегічних цілей; науковості соціального управління; прогнозування соціального управління; мотивації (стимулювання) праці тощо.

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

***4 Об’єкти соціального управління***

Об’єкт соціального управління – керована соціальна система. Підходи:

- Елементно-структурний. Об’єкт соціального управління – люди, колективи, групи, різного роду спільноти.

- Функціональний. Об’єкт соціального управління – управління поведінкою соціальних груп.

Об'єктами управління можуть бути поведінка окремих людей та груп, суспільна праця і виробництво, технічні засоби (верстати, машини, агрегати), тварини і рослини. Об’єкти управління прийнято поділяти на три основних класи: управління технічними системами (керівництво технічними процесами, управління механізмами, агрегатами), управління біологічними системами (регулювання розмноженням та розвитком тварин і рослин) та управління соціальними системами (управління людьми, управління в суспільстві).

***5 Типологія суб’єктів соціального управління***

Суб’єкт соціального управління – керуюча соціальна система. Це організаційно-оформлені групи людей, сформовані ними органи управління і керуючий склад.

Суб’єкт управління — це органічна структурно-функціональна складова соціальної системи управління, якою є індивід (конкретна особа) або ж група людей (колегіальний орган управління), наділені владними повноваженнями (у широкому, соціологічному значенні) приймати управлінське рішення, здійснювати вольовий, інтелектуальний та моральний вплив на інших. Влада у соціологічному значенні являє собою суспільний зв’язок, у рамках якого люди через різні причини — матеріальні, інтелектуальні, соціальні, фізичні, родинні тощо — добровільно (свідомо) або за примусом визнають верховенство волі інших, а також цільових, нормативних, ціннісних установлень і у відповідності з їх вимогами здійснюють ті чи інші вчинки та дії, будують своє життя. Тобто, для того щоб бути суб’єктом управління, треба в колі осіб, на яких може бути учинено управляючий вплив, мати певну перевагу.

Головною ознакою суб’єкта управління є його здібність і право (легітимність) приймати управлінські рішення, здійснювати управлінські дії, тобто формувати і реалізовувати керуючі впливи — цілепокладати, організовувати й регулювати. До індивідуальних суб’єктів управління можна віднести керівника, менеджера, чиновника, підприємця; до колективних — державні та приватні структури, громадські організації. Якщо управління має офіційний характер, то його суб’єкт організаційно та юридично оформлюється у вигляді посади або сукупності посад, що утворюють підрозділ управління.

Що стосується зарахування до суб’єктів управління суспільства і держави, то по цьому питанню серед фахівців немає одностайності думок. Деякі вчені вважають, що суспільство як форма життєдіяльності людей, як сукупність зв’язків і відносин між ними не є суб’єктом управління. Державу як форму політичної організації суспільства вони також не відносять до суб’єктів управління, але згодні з тим, що будучи особливим соціальним інститутом, вона містить у собі структури — державні органи, котрі й виступають суб’єктами управління. Від суб'єкта управління треба відрізняти суб’єкта управлінської діяльності. Останній може бути тільки фізичною особою, живою людиною. Саме через суб’єктів управлінської діяльності, що можуть належати як до числа суб’єктів (керівники різних рангів), так і до об’єктів управління (виконавці) реалізуються управлінські рішення. Соціальний статус суб’єкта управління в ієрархічній структурі та в системі управління в цілому визначається масштабністю й значимістю об’єкта управління. До того ж, саме характер (природа і можливості) суб’єкта управління визначають відповідні види соціального управління.

**ТЕМА 8. УПРАВЛІНСЬКИЙ ЦИКЛ, ЙОГО СТРУКТУРА**

1. ***Сутність управлінського рішення***
2. ***Індивідуальне та колегіальне управлінське рішення.***
3. ***Фактори, які впливають на процес прийняття рішення (інформаційні, мотиваційні, характерологічні, технологічні).***
4. ***Здійснення соціального контролю й оцінка ефективності управління***

***1 Сутність управлінського рішення***

Підсумком управлінської й організаційної роботи є управлінське рішення. Управлінське рішення являє собою такі дії суб’єктів управління, у яких не тільки поставлена мета, але й сформульований ряд завдань, передбачені виконавці, виділені ресурси (трудові, матеріальні, фінансові), закріплена відповідальність. Рішення приймаються в тих випадках, коли виявлена проблемна ситуація**.** Вона повинна бути всебічно досліджена, визначені причини й умови її виникнення, зібрана необхідна інформація, знайдений ключ рішення, оцінені можливі наслідки в зміні якості життя людей і т.п. Фахівці класифікують управлінські рішення на підставі різних критеріїв, зазвичай виділяють такі: економічні, соціальні, політичні, ідеологічні, державно-правові; стратегічні й тактичні; глобальні й специфічні; концептуальні й програмні; науково-обґрунтовані й емпіричні; інтуїтивні, рутинні й новаторські рішення.

***2 Індивідуальне та колегіальне управлінське рішення.***

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

Етапи прийняття індивідуального управлінського рішення.В узагальнюючому вигляді процесуальна організація індивідуального рішення включає такі основні етапи. 1) Фіксація й усвідомлення проблеми: розпізнавання, діагностування ситуації, яку треба вирішити; постановка цілі і її узгодження із загальними цілями й завданнями діяльності. 2) Формулювання суб'єктивного уявлення щодо завдання прийняття рішення: після фіксації й усвідомлення проблемної ситуації як завдання, яке необхідно вирішити, суб'єкт будує своєрідну її модель. Вона включає: • основні параметри ситуації; • головні її інформаційні особливості; • умови й обмеження, закладені в ній; • можливості й припустимі для її вирішення засоби. 3) Формулювання вихідних альтернатив: суб'єкт формулює різні варіанти виходу із ситуації. Спочатку вони виступають як гіпотези, а потім можуть переходити в розряд альтернатив, які підлягають подальшому розгляду. 4) Формулювання критерію (критеріїв) елімінації вихідних альтернатив: відбувається своєрідне «відсівання» найменш привабливих і значущих, на думку суб'єкта, альтернативних варіантів. 5) Оцінка корисності реалізації альтернатив. Відібрані за критерієм елімінації альтернативи піддаються на даному етапі всебічному аналізу з точки зору суб'єктивної корисності (вигідності) тих результатів, до яких вони можуть привести. 6) Вибір оптимальної альтернативи. Це ключовий етап усього процесу, тому що на ньому здійснюється власне вибір однієї з безлічі альтернатив, приймається рішення про конкретний напрямок дій щодо виходу із ситуації. 7) Реалізація рішення включає сукупність виконавчих дій, спрямованих на здійснення обраної альтернативи. 8) Оцінка результатів реалізації рішення пов'язана з визначенням того, чи досягнута мета рішення на основі обраної альтернативи. У тому випадку, якщо оцінка позитивна, цикл рішення завершується. Якщо вона негативна, то цикл рішення відновлюється й має місце повернення на початкові етапи рішення, тобто повторна спроба рішення. 9) Корекція рішення. Найбільш типовим є варіант оцінки, який показує, що результату досягнуто частково. У цьому випадку немає необхідності в повному перегляді рішення і його здійсненні знову. Більш доцільною є корекція, уточнення й своєрідне «доведення» рішення до необхідних параметрів.

Етапи прийняття колегіального управлінського рішення. Необхідність переходу від індивідуальних до групових методів диктується зростанням соціальної ролі людини, її громадянської зрілості. Ускладнення техніко-економічних умов прийняття рішень вимагає всебічного пророблення кожної ідеї, все більшою популярністю користується делегування повноважень щодо ухвалення рішень від вищих управлінських ланок до нижчих, що робить їх причетними до результатів діяльності трудової організації. Перевага групового ухвалення рішення полягає в: • кращому розумінні суті проблем і шляхів їхнього вирішення; • більш швидкому й ефективному втіленні ухвалених рішень у практичну діяльність; • ефективній взаємодії, у встановленні атмосфери співробітництва; • зростанні самосвідомості, у самоствердженні членів колективу; • можливості оптимально сполучити цілі індивіда, групи й організації в цілому.

***3 Фактори, які впливають на процес прийняття рішення (інформаційні, мотиваційні, характерологічні, технологічні).***

Фактори, які впливають на процес прийняття рішення, можна розподілити на чотири групи: інформаційні, мотиваційні, характерологічні, технологічні. У широкому значенні слова соціальний контроль — це сукупність засобів і прийомів, за допомогою яких суспільство гарантує, що поведінка його членів, окремих суб'єктів управління, соціальних груп буде відповідати встановленим суспільним нормам і цінностям. Порядок у суспільстві означає, що кожна особистість, кожний суб'єкт діяльності, приймаючи на себе певні обов'язки, у свою чергу, вправі очікувати від інших їхнього виконання у власних цілях. Виділяють три способи здійснення соціального контролю: Ефективне виховання й соціалізація**,** у процесі яких люди свідомо приймають норми й цінності суспільства, його окремих груп і соціальних інститутів. Примус**,** застосування певних санкцій. Коли окремий індивід, група, суб'єкт управління не дотримуються законів, норм, правил, то суспільство вдається до примусу, спрямованого на подолання відхилень від норми, прийнятих цінностей. У цьому змісті соціальний контроль тісно пов'язаний з категоріями свободи й відповідальності. Ефективне управління припускає прояв ініціативи й творчості, самостійності з боку всіх суб'єктів управління, але свобода неможлива без відповідальності за соціальні наслідки діяльності.

***4 Здійснення соціального контролю й оцінка ефективності управління***

Суть ефективності управління полягає в тому, що воно забезпечує рішення поставлених завдань у можливо короткий строк при найменших витратах ресурсів: економічних, фінансових, трудових, соціальних, духовних і т.п. Неправомірно ефективність управління розглядати як результати різних видів конкретної управлінської діяльності. У суспільстві інтегруючим є соціальний результат, підвищення якості життя громадян при найменших витратах усіх інших засобів. Саме якість життя є основною метою суспільного розвитку й головним критерієм ефективності управління. Універсальною схемою оцінки ефективності є побудова оптимальної теоретичної моделі, що служить не тільки для оцінки проблемної ситуації, але й для вироблення критеріїв, показників і індикаторів, які дозволяють кількісно і якісно оцінити зміни, що відбуваються. Велике значення в оцінці ефективності управління належить критеріям і показникам. Критерій — конкретна ознака, на основі якої виробляється оцінка або класифікація чого-небудь, наприклад, стану об'єкта. Критерії позначають об'єктивну спрямованість ефективності, оцінюють досягнутий її рівень, мають нормативний характер, а показники фіксують досягнутий рівень.

**ТЕМА 9. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

1. ***Роль інформації в управлінні соціальними процесами.***
2. ***Поняття «соціальна інформація», «управлінська інформація», «соціально-управлінська інформація».***
3. ***Функції соціально-управлінської інформації.***
4. ***Класифікація соціально-управлінської інформації.***
5. ***Вимоги до якості соціальної управлінської інформації***

***1 Роль інформації в управлінні соціальними процесами.***

У сучасних умовах дедалі актуальнішою стає інформаційне забезпечення управління соціальними процесами, яке полягає в зборі і переробці інформації, необхідної для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Достовірна інформація потрібна для всіх етапів управління: від постановки задач до здійснення мір соціального контролю, оцінки ефективності прийнятих рішень та їхньої корекції. Тому без необхідного інформаційного забезпечення немає ефективного соціального управління. Інформація являє собою знання, але не всяке знання є інформація. Інформації притаманні такі ознаки. Насамперед, вона повинна ґрунтуватися на об'єктивних даних і в повному обсязі відбивати управлінський процес. Інформація повинна вчасно надходити для обробки суб'єктам управління, інакше її значущість буде зведена до нуля. Крім цього, інформація повинна бути чіткою і зрозумілою, що не допускає різного тлумачення, та економічною при збиранні, збереженні і передачі. Управління соціальними системами, їхніми підсистемами й організаціями припускає виробництво, відтворення і застосування різних видів інформації. Воно включає: • виробництво інформації у вигляді наукових досліджень, винаходів, відкриттів; узагальнення практичного досвіду у сфері виробництва, культури, освіти, соціально-політичного життя та ін.; • збір, відбір, оцінка інформації, необхідної для управління; • аналітична переробка інформації (бібліографічний опис, класифікація, анотування, переклад, кодування); • збереження і пошук інформації; • розповсюдження і поширення інформації, передача її споживачу; • використання інформації; • контроль за ефективністю використання інформації.

***2 Поняття «соціальна інформація», «управлінська інформація», «соціально-управлінська інформація».***

*Соціальну інформацію* можна визначити як знання, повідомлення, відомості про відносини людей, стан i характер розвитку соціальних процесів, умови життєдіяльності, суспільне становище індивідів і соціальних груп, взаємодії їхніх інтересів. За змістом соціальна інформація відрізняється від інших видів інформації. Вона складається з соціальної статистики; узагальнених показників, що характеризують економічний розвиток; даних, отриманих після аналізу різних документів; повідомлень засобів масової інформації; даних масових соціологічних, соціально-демографічних (перепис населення) та iн.; опитувань щодо структури і спрямованості ціннісних орієнтацій, потреб, намірів, оцінок, відносин, поведінки людей тощо. Під *управлінською інформацією* розуміють сукупність відомостей про процеси, які відбуваються всередині організації та в її оточенні, зменшують невизначеність управління та прийняття рішень. *Інформаційне забезпечення управлінської діяльності* – це здійснення дій з надання своєчасної, достовірної й повної інформації суб'єктові управління із заданою періодичністю.

***3 Функції соціально-управлінської інформації.***

Можна виділити ряд функцій, які виконує соціально-управлінська інформація. *1. Діагностична функція.* Знання про об'єкт управління безглузде з позицій контролю, якщо відсутнє уявлення про стан соціальної системи, яка аналізується. Норма дозволяє визначити відхилення в поведінці суб'єкта управління. Необхідно чітко поставити діагноз, на його основі розробляються програми корекції об'єкта управління. *2. Функція зворотного зв'язку***,** без якої керівник не може контролювати хід виконання поставлених завдань, втрачає можливості впливати на хід роботи. *3. Орієнтуюча функція* проявляється в тому, що ті питання, які частіше контролюються суб'єктом управління, як би самі собою здобувають особливе значення у свідомості виконавців, направляють їхні зусилля, в першу чергу, на об'єкт підвищеної уваги. Питання, які випадають із поля зору керівника, часто не вирішуються підлеглими. *4. Стимулююча функція* близька до орієнтуючої, але з нею не збігається. Якщо орієнтуюча функція при вмілому керівництві тримає в полі зору роботу, то стимулююча функція націлена на виконання й залучення до процесу праці всі невикористані резерви, і, в першу чергу, резерви людського фактора. *5. Коригувальна функція* пов'язана з тими уточненнями, які вносяться в рішення на основі результатів контролю.

***4 Класифікація соціально-управлінської інформації.***

Інформація класифікується залежно від: - сфер громадського життя (економічна, соціальна, політична, духовно-культурна); - джерел надходження (внутрішня і зовнішня, вхідна і вихідна); - ролі в процесі управління (звітна, планова, контрольна); - ступеня готовності для використання (первинна, проміжна, кінцева інформація); - часу отримання (постійна, дискретна); - матеріальних носіїв (паперова, електронна); - форм носіїв (засобів масової інформації – радіо, телебачення, друкована –книги, газети, журнали); - періодів використання (умовно-постійна – довідкова, нормативна і перемінна – оперативні відомості); - призначення (одноцільовий зв'язок з рішенням однієї конкретної проблеми; багатоцільова використовується при рішенні декількох найрізноманітніших проблем) тощо. Усю інформацію можна поділити на потоки всередині даної системи, між її компонентами (внутрішня інформація), і потоки інформації, що циркулюють між даною системою і зовнішнім середовищем, з яким вона поєднується у функціональних зв'язках (зовнішня інформація).

***5 Вимоги до якості соціальної управлінської інформації***

Процес управління потребує своєчасної, достовірної й повної інформації, інформаційного забезпечення. Завдання інформаційного забезпечення процесу управління такі: - задоволення інформаційних потреб керуючих органів; - визначення й відбір джерел інформації; - правильна інтерпретація й систематизація отриманих даних; - перевірка ймовірності, повноти та несуперечності даних; - виключення дублювання інформації; - подання даних у єдиному й зручному для сприйняття форматі; - багаторазове використання отриманої інформації; - постійне відновлення даних. Таким чином, інформаційне забезпечення є невід'ємною частиною будь-якої управлінської діяльності. За його допомогою відбувається поширення необхідної інформації серед компетентних осіб і її ефективне використання в процесі прийняття управлінських рішень*.* Для відповідності якості соціальної управлінської інформації висуваються такі вимоги:

• стислість, чіткість формулювань, своєчасність надходження; задоволення потреб конкретних керівників;

• точність, правильний добір початкових відомостей, оптимальність систематизації і безперервність збору й обробки даних;

• повнота – відображення повною мірою керованих процесів;

• вірогідність – формування на основі об'єктивних даних;

• оперативність – надходження в терміни, достатні для ухвалення своєчасного рішення;

• прозорість – неможливість різних тлумачень;

• економічність витрат при зборі інформації.

Однією з найважливіших вимог до інформації, яка використовується в управлінні, є її оптимальність і повнота. Оптимальність інформації означає, що вона повинна містити всі необхідні зведення за всіма керованими параметрами. Другою вимогою до інформації є її об'єктивність, відповідність реальному положенню справ і стану керованого об'єкта, наявності в ній надійних (перевірених) даних. Третя неодмінна вимога керуючої системи до інформації, що надходить у її розпорядження, – точність, що характеризує ступінь деталізації інформації, її наближення до реального стану керованого об'єкта, який вона виражає.

**ТЕМА 10. УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ КОНФЛІКТАМИ**

1. ***Сутність конфлікту у сучасній організації. Класифікація конфліктів в організації.***
2. ***Причини виникнення конфліктів в організації.***
3. ***Стадії проходження конфлікту в організації. Розв’язання конфлікту та його наслідки.***
4. ***Організаційні, соціологічні та культурні, соціально-психологічні засоби управління конфліктом в організації***

***1 Сутність конфлікту у сучасній організації. Класифікація конфліктів в організації.***

Конфлікти все засуджують, але, тим не менше, все в них беруть участь. Для того щоб успішно вирішувати конфлікти і конфліктні ситуації, необхідно знати деякі положення теорії соціального конфлікту. У соціології існує два основних підходи: функціоналістський та конфліктологічний. Основний зміст конфліктологічного підходу в соціології полягає в тому, що різні соціальні потрясіння розглядаються як невід’ємний процес, який випливає із самої сутності соціальної організації. Соціальний конфлікт, на думку прихильників цього підходу, являє собою вирішальний фактор суспільного розвитку. Цей конфлікт відображає прагнення і почуття соціальних груп у боротьбі за об'єктивні цілі: влада, зміна статусу, перерозподіл доходів, зміна цінностей.

Функционалістський підхід заснований на аналогії суспільства і живого організму, де кожен орган виконує спеціальні функції. В силу цього ніяких конфліктів в суспільстві не повинно бути. Якщо ж конфлікти відбуваються, то це сумне виключення, тимчасово порушує загальну гармонію. Соціальні конфлікти оголошуються хворобами суспільства за аналогією із захворюваннями живого організму.

Соціальний конфлікт – це соціальне явище, змістом якого є процес розвитку і дозволу суперечливості відносин і дій людей, що детермінується, перш за все об'єктивними закономірностями розвитку суспільства. Всі соціальні конфлікти можна класифікувати в залежності від зон розбіжностей таким чином: міжособистісні, міжгрупові, конфлікти приналежності, що виникають в силу подвійної приналежності індивідів, і міжетнічні. За своїм внутрішнім змістом соціальні конфлікти діляться на раціональні та емоційні. До раціональних належать такі конфлікти, які охоплюють сферу розумного ділового суперництва, перерозподілу ресурсів і удосконалення соціальної структури. Емоційним називається руйнівний конфлікт на емоційній основі.

Якщо неефективність роботи і тиск на співробітників стає очевидним для всіх, то всередині організації завжди відбувається конфлікт.

***2 Причини виникнення конфліктів в організації.***

Причини конфлікту можуть бути обумовлені особистісними особливостями співробітників і структурою організації. Конфлікт, що виникає з приводу особистих проблем, проявлення ворожості і т.д., можна назвати «ірраціональним» Коли основний причиною стає сама організація, відбувається «раціональний конфлікт». «ірраціональний» конфлікт

Всім конфліктам властиві чотири основні параметри: причини конфлікту, гострота, тривалість та наслідки. Виділяють наступні причини конфлікту: наявність суперечливих орієнтацій; ідеологічні причини; причини конфлікту, що полягають в різних формах економічної і соціальної нерівності.

Досліджуючи джерела конфліктів в організації, американський вчений Катц (1964) виділив три причини: конфлікти між побічно конкуруючими підгрупами; конфлікти між безпосередньо конкуруючими підгрупами; конфлікти всередині ієрархії з приводу винагород

***3 Стадії проходження конфлікту в організації. Розв’язання конфлікту та його наслідки.***

Будь-який соціальний конфлікт має досить складну внутрішню структуру. Аналіз змісту і особливостей протікання соціального конфлікту зазвичай проводиться по трьох основних стадіях: предконфликтної, безпосереднього конфлікту і стадії вирішення конфлікту. Жоден соціальний конфлікт не виникає миттєво. Йому завжди передує предконфликтна стадія. Емоційне напруження, роздратування і злість звичайно нагромаджуються протягом певного часу. Предконфліктна стадія іноді затягується настільки, що забувається першопричина конфлікту. Характерною особливістю кожного конфлікту в момент його зародження є наявність об'єкта. Цей об'єкт повинен бути принципово неподільним чи здаватися таким в очах суперників. Наявність і розміри такого об'єкта повинні бути усвідомлені протиборчими сторонами. Якщо цього не відбувається, то супротивникам важко здійснити агресивні дії і конфлікт, як правило, не виникає. Предконфліктна стадія – це період, в ході якого конфліктуючі сторони оцінюють свої ресурси, перш ніж зважитися на агресивні дії. До таких ресурсів належать матеріальні цінності, інформація, влада, зв'язку, престиж і т.п. В цей же час відбувається консолідація сил протиборчих сторін, пошук прихильників і оформлення груп, що беруть участь в конфлікті.

Стадія безпосереднього конфлікту характеризується наявністю інциденту, тобто соціальних дій, спрямованих на зміну поведінки суперників. Це активна, діяльна частина конфлікту. Дії, що складають інцидент, можуть бути різними. Умовно їх можна розділити на дві групи, кожна з яких має в своїй основі специфічну поведінку людей. До першої групи належать конфліктні дії, що носять відкритий характер. Це можуть бути словесні дебати, економічні санкції, фізичний вплив, політична боротьба і т.п. Такі дії легко ідентифікуються як конфліктні, агресивні, ворожі. Оскільки конфлікт відбувається в соціальному середовищі, кількість людей втягнутих в нього зростає. Активні відкриті дії зазвичай розширюють сферу конфлікту, вони зрозумілі і передбачувані. До другої групи належать приховані дії суперників в конфлікті. Це прихована, завуальована, але, тим не менше, надзвичайно відкрита боротьба, метою якої є нав'язати супернику невигідний йому образ дій і одночасно ви-явити його стратегію. Основним способом дій тут є рефлексивне управління.

***4 Організаційні, соціологічні та культурні, соціально-психологічні засоби управління конфліктом в організації***

При аналізі конфліктної ситуації найбільше має надаватися інформації, отриманих з перших рук і від незацікавлених осіб. Об'єктивною оцінкою зароджується конфлікту сприяє облік ймовірних суб'єктивних устремлінь його безпосередніх учасників. При цьому враховується, що участь в конфлікті може бути і зірвати, завуальованим, а його справжні учасники нерідко намагаються залишитися в тіні. У тому випадку, якщо конфлікт став реальним доцільно встановити, мотиви вчинків і характеристики його учасників; предмет конфлікту; розміри і причини; характер протиріч, що лежать в його основі; ступінь гостроти конфлікту. Так, характеристики учасників потрібні для того, щоб зрозуміти внутрішні причини, що змушують їх іти на конфлікт. Виявлення предмета, тобто матеріальних або духовних цінностей, через які розгорівся конфлікт, допомагає скоординувати зусилля щодо її подолання. Разом з тим, багато конфліктів, по суті, безпредметні. Ставлення до розмірах конфлікту необхідно для визначення адекватності дій, що робляться.

Профілактика конфлікту передбачає усунення його основи. Учасникам конфлікту пропонується вдуматися в доводи один одного, осмислити наслідки конфлікту, переорієнтувати негативне ставлення один до одного на нейтральне. Зазвичай учасники конфлікту навіть не підозрюють, що їх доводи багато в чому сходні і швидше зближують їх, ніж роз'єднують. Серед методів вирішення конфлікту найбільш часто застосовується метод "випускання пари". Його суть полягає в тому, що противники висловлюють свої звинувачення третій стороні (керівнику), і стараються сформулювати їх логічно. При цьому багато відкидається, оскільки конфлікт ґрунтується на емоціях, а не на об'єктивних причинах. З огляду на те, що міжособистісний конфлікт трудноразрешім, єдиним засобом його подолання є збільшення психологічної дистанції. По-цьому слід розвести конфліктуючих і тим самим перевести конфлікт в інше русло. Зниженню рівня конфліктності сприяє застосування методу "над-завдань". Він спрямований на те, щоб змусити учасників конфлікту думати про інших, більш важливих проблем, ніж з'ясування стосунків. Цей метод передбачає по-потяг протиборчих сторін в активну спільну діяльність, оскільки виникають в ході її міжособистісні контакти можуть привести до руйнування негативних стереотипів і групових антиподів. При цьому значущий для всіх результат діяльності повинен залежати від співпраці, а не від суперництва і супроводжуватися посиленням позитивної інформації один про одного.

**ТЕМА 11. УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА**

1. ***Роль культурного чинника у вирішенні сучасних проблем управління суспільством.***
2. ***Загальнопоняттєвий підхід до аналізу управлінської культури, механізм її формування.***
3. ***Типи управлінської культури (адміністративно-командна; інформаційно-аналітична; соціально орієнтована).***
4. ***Типологія управлінської культури Г. Хофштеда, Т. Е. Дейла, Р. Акоффа.***
5. ***Особистісний підхід до аналізу управлінської культури***
6. ***Основні норми культури управлінця.***

***1 Роль культурного чинника у вирішенні сучасних проблем управління суспільством.***

Соціологія розглядає культуру як ціннісно-нормативну систему, яка впорядковує і регулює життєдіяльність суспільства на всіх рівнях соціальної ієрархії. Культура в соціології береться в тому аспекті, який безпосередньо пов'язаний з регулюванням поведінки людини, соціальних груп, функціонуванням і розвитком суспільства в цілому. На перший план висувається її цінністно-нормативний зміст. Соціологія при самому загальному підході виділяє три характерні особливості культури: 1) культура – це система цінностей, символів, значень, які є загальновизнаними; 2) культура – це те, що опановує людина в процесі своєї життєдіяльності, засвоєння символів і цінностей, які формують позагенетичну програму її поведінки і життєдіяльності; 3) культура – це все те, що транслюється від покоління до покоління, інтеріоризується, передається в ході соціалізації. Культурні стандарти не тільки спрямовують і регулюють поведінку людей і колективів, а й разом з тим допомагають людям організовувати своє колективне життя. Охарактеризоване вище соціологічне розуміння культури як цінностн-нормативної, регулятивної системи охоплює і такий її прояв, як соціальне управління. З управлінською діяльністю культура пов'язана щонайменше у двох планах. З одного боку, культура суспільства впливає на формування і функціонування управлінської діяльності на всіх рівнях і в усіх сферах суспільного життя. Сутність цієї характеристики управлінської діяльності полягає в тому, що в ній знаходять своє місце цінності, напрацьовані культурою. Ці цінності в конкретних управлінських системах втілюються в різній мірі, залежно від чого можна характеризувати рівень управлінської культури в конкретних умовах місця і часу. З іншого боку, самі процеси культурної творчості в різних сферах суспільного життя зазнають на собі цілеспрямовані дії з боку тих чи інших управлінських структур. Іншими словами, соціальне управління виявляється "вбудованим" у відповідні процеси культурної творчості. Для вирішення проблеми розмежування понять “управлінська культура” та “організаційна культура”, доцільним буде виокремити декілька типових підходів до розгляду даної проблематики. Представники першого підходу розглядають культуру більш широко, використовуючи терміни “управлінська культура” і “культура управління” в загальному розумінні та визначають її як рівень організації певної діяльності, що забезпечує цілісність і якість функціонування державно-управлінської системи. Даний підхід включає в поняття управлінської культури матеріальні й духовні її форми, що впроваджуються і використовуються в управлінні, процес їх практичної реалізації а також рівень духовного розвитку, відповідні знання, вміння, навички управлінців. Прибічники другого підходу зосереджують увагу на корпоративній культурі або культурі організації, визначаючи її як свідомо або підсвідомо прийнятий групою комплекс переконань, необхідний для вирішення проблем зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції. Представники третього підходу розглядають управлінську культуру державного службовця, звужуючи її широке розуміння до “творчої самореалізації, етично-моральних переконань та ідеалів адекватно до правових норм управлінської діяльності”. Таким чином, у визначені ґенези “культура – управління” можна виділити три підходи: загальнопоняттєвий, внутрішньо-організаційний та особистісний. Кожному з них відповідає певна група складових елементів, які власне й формують управлінську культуру.

1. ***Загальнопоняттєвий підхід до аналізу управлінської культури, механізм її формування.***

Виокремлюють такі елементи управлінської культури як органічної складової загальної культури суспільства: 1) управлінські знання (теорія управління, менеджменту), відповідна свідомість, почуття, настрої; 2) суспільні відносини, перш за все – управлінські, організаційні, в яких матеріалізуються знання, норми, зразки; 3) управлінська діяльність, яка має творчий характер і в процесі соціалізації дозволяє перетворювати знання, цінності суспільства на стійкі риси особистості – творити як саму особистість, так і її культуру, норми поведінки особистості, мотиви інноваційно-управлінської діяльності. Отже, *управлінську культуру* можемо визначити як єдність характерних для нинішнього етапу розвитку суспільства управлінських знань, почуттів, цінностей, управлінських та організаційних відносин, творчої управлінської діяльності.

Саме тому *механізм її формування* є таким: формування знань, управлінських концепцій проектів, програм тощо; розвиток управлінських відносин; мотивація творчої діяльності у сфері управління, утвердження поваги в суспільстві до соціальних інститутів, держави, законів, моралі, права; вироблення і впровадження управлінських технологій, які оптимізують сам процес управління і об’єднують управлінські знання, відносини, творчу діяльність, роботу соціальних інститутів. На цьому рівні аналізу виокремлюють три типи управлінської культури: 1) адміністративно-командну; 2) інформаційно-аналітичну; 3) соціально орієнтовану.

1. ***Типи управлінської культури (адміністративно-командна; інформаційно-аналітична; соціально орієнтована).***

*Організаційна культура* – це система формальних та неформальних правил і норм діяльності, звичаїв, традицій, індивідуальних і групових інтересів, особливостей поведінки працівників певної організації, яка відрізняється стилем керівництва, показниками задоволеності роботою, рівнем взаємного співробітництва, ідентифікування робітників з організацією і цілями її розвитку. Існує декілька *підходів до типології організаційної культури*. Кожний підхід використовує певні критерії для аналізу організаційної культури, що дозволяють виділити провідні тенденції життєдіяльності різних організацій.

1. ***Типологія управлінської культури Г. Хофштеда, Т. Е. Дейла, Р. Акоффа.***

*I. Типологія Г. Хофштеда.* Голландський вчений професор антропології Герт Хофштед виділяє чотири аспекти в організаційній культурі. Його типологія була побудована на підставі практичних досліджень в 80-х рр. ХХ ст. Він опитав більше 60 000 менеджерів і співробітників організацій більш ніж у 60 країнах світу щодо задоволеності своєю працею, колегами, керівництвом, сприйняття проблем, що виникають у процесі роботи, життєвих цілей і професійних переваг. Аналізуючи результати дослідження, Г. Хофштед виявив доволі важливі розходження в поведінці менеджерів і фахівців різних країн. Він з'ясував, що більшість розходжень у робочих цінностях і відносинах пояснюються національною культурою, а також залежать від місця в організації, професії, віку й статі. Підсумовуючи найбільш важливі розходження, Г. Хофштед виділив аспекти, що характеризують менеджерів, фахівців і організацію в цілому: • *індивідуалізм – колективізм* (колективістська спільнота вимагає великої емоційної залежності людини від організації й відповідно високої відповідальності організації за своїх працівників. Якщо колективістська культура організації здійснює прийняття рішень на основі добрих особистих відносин, то індивідуалістська – робить головний наголос на формально-діловому принципі); • *дистанція влади* (характеризується рівень демократизації/авторитаризації управління. Вводяться поняття низького або високого індексів дистанції влади, що показують глибокі розходження в структурі управління організацією, у системі розподілу ролей тощо). • *прагнення до запобігання невизначеності* (міра, у якій люди даної організації віддають перевагу структурованим ситуаціям на противагу неструктурованим. Структурованими є ситуації з ясними й чіткими правилами щодо того, як треба поводитися. Ці правила можуть бути формалізовані, а можуть підтримуватися традиціями. В організаціях з високим рівнем запобігання невизначеності керівники, як правило, концентруються на приватних питаннях і деталях, орієнтовані на виконання завдання, не люблять приймати ризикованих рішень і брати на себе відповідальність); • *«мужність – жіночність»* (М. Хофштед визначає *маскулинізм* (мужність) як ступінь, у якій домінуючими цінностями в суспільстві є наполегливість, здобування грошей і придбання речей (матеріалізм) і не надається особливого значення турботі про людей. Він визначає *фемінізм* (жіночність) як ступінь, у якій домінуючими цінностями в суспільстві вважаються взаємини між людьми, турбота про інших і загальну якість життя); • *довгостроковість орієнтації* (довгострокова орієнтація характеризується орієнтацію у майбутнє й виявляється у прагненні до заощаджень і накопиченню, у завзятості й наполегливості в досягненні цілей. Короткострокова орієнтація характеризується орієнтацією у минуле й сьогодення й виявляється через повагу традицій і спадщини, через виконання соціальних зобов'язань). *II. Типологія Т. Е. Дейла.* Т. Дейл виділив чотири головних типи корпоративної культури. Як параметри, які аналізуються, він обрав *рівень ризику й швидкість одержання зворотного зв'язку.* На підставі сполучення цих параметрів були виділені такі типи організаційної культури: 1. *Культура високого ризику й швидкого зворотного зв'язку.* Світ індивідуалістів, які постійно ризикують, але одержують зворотний зв'язок швидко незалежно від того, чи правильні їхні дії чи ні (індустрія розваг, будівництво, управлінський консалтинг, реклама). 2. *Культура низького ризику й швидкого зворотного зв'язку.* Всі дії одержують швидкий зворотний зв'язок. Клієнт «керує балом» і визначає все. Обслуговування клієнта, прагнення догодити йому є суттю цієї культури. Важлива команда, а не окрема людина (організації зі збуту, магазини роздрібної торгівлі, компанії з обчислювальної техніки, підприємства масової торгівлі споживчими товарами, компанії зі страхування життя). 3. *Культура високого ризику й повільного зворотного зв'язку.* Високий ризик, гранично високі інвестиції, повільний зворотній зв'язок, тривалий процес прийняття рішень, життєстійкість і довгострокова перспектива – от характерні риси підприємств із таким типом організаційної культури. Цикли прийняття рішень займають часто роки. Девізом тут є слова «навмисність» і «робіть правильно», а не «дійте за всяку ціну» (нафтові компанії, архітектурні фірми, виробники товарів виробничого призначення, авіаційні компанії, комунальні служби). 4. *Культура низького ризику й повільного зворотного зв'язку.* Невеликий ризик, повільний зворотний зв'язок, увага співробітників і керівництва концентрується на технічній досконалості, розрахунку ступеня ризику, деталях. Дефіцит зворотного зв'язку змушує службовців зосереджувати свою енергію на тому, як вони щось роблять, а не на тому, що вони роблять. Гаслом такої фірми може бути «прагнути до технічної досконалості в роботі» (страхування, банківська справа, фінансові послуги, будівельні товариства, урядові департаменти). *III. Типологія Р. Акоффа.* Р. Акофф (класик теорії менеджменту) аналізував культуру організацій як відносини влади в групі або організації. Для дослідження він виділив два параметри: ступінь залучення працівників до встановлення цілей у групі/організації й ступінь залучення працівників до вибору засобів для досягнення поставлених цілей. На підставі порівняння даних параметрів було виділено чотири типи організаційної культури з характерними відносинами влади. 1. *Корпоративний тип культури.* Низький рівень залучення працівників до встановлення цілей, низький рівень залучення працівників до вибору засобів для досягнення поставлених цілей. Відносини автократії (традиційно керована корпорація із централізованою структурою). 2. *Консультативний тип культури.* Високий рівень залучення працівників до встановлення цілей, низький рівень залучення працівників до вибору засобів для досягнення поставлених цілей. Відносини «лікар –пацієнт» (інститути соціальних і інших послуг, лікувальні й навчальні заклади). 3. *«Партизанський» тип культури.* Низький рівень залучення працівників до встановлення цілей, високий рівень залучення працівників до вибору засобів для досягнення поставлених цілей. Відносини автономії (кооперативи, творчі союзи, клуби). 4. *Підприємницький тип культури.* Високий рівень залучення працівників до встановлення цілей, високий рівень залучення працівників до вибору засобів для досягнення поставлених цілей. Відносини демократії (групи й організації, керовані «за цілями» або за «результатами», компанії зі структурою «перевернутої піраміди»).

1. ***Особистісний підхід до аналізу управлінської культури***

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

1. ***Основні норми культури управлінця.***

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

Рівень культури управління можна оцінити, виходячи із загальносистемних показників, найважливішими з яких є:

1) *прагнення до розвитку*(наявність тенденції до ускладнення системи управління, зв'язків, продукції, до зростання обсягів виробництва, реалізації товарів, послуг тощо);

*2) динамізм*(швидкість змін системи під впливом будь-яких факторів);

3) *цілеспрямованість*(здатність системи досягати цілей);

4) *цілісність*(наявність і використання системою властивостей, яких немає в складових частин системи);

5) *зв'язаність*(наявність оптимальних технологічних, інформаційних, виробничих, комерційних та інших зв'язків);

6) *відкритість*(взаємодія системи з іншими системами і сприйняття зовнішньої інформації).

Однак на практиці оцінити культуру управління за зазначеними загальносистемними показниками досить складно через недостатнє опрацювання кількісних методів вимірювання цих показників. Тому рівень культури управління можна оцінити не за загальносистемними показниками, а користуючись відповідними показниками для окремих елементів системи. Сюди відносять показники, які характеризують додержання системою і її складовими частинами моральних, юридичних, економічних, організаційних, технологічних та естетичних норм.

*Моральні норми*регулюють поведінку людини в сфері моралі, усі відносини в суспільстві, у тому числі відносини управління. Додержання моральних норм у процесі управління є важливим показником рівня його культури.

*Юридичні норми*управління містяться в державно-правових і організаційно-правових нормативних актах. Від імені народу державні органи встановлюють межі управління на кожному рівні, місце підприємства в системі суспільного виробництва, права і повноваження осіб у різних формах діяльності з управління. Рівень культури управління значною мірою залежить від ступеня розробки юридичних норм управління і використання їх у процесі управління.

*Економічні норми*встановлюють значення економічних показників, які повинні бути досягнуті в процесі господарської (комерційної) діяльності. До них, наприклад, відносять фінансово-кредитні і вартісно-калькуляційні норми, норми рентабельності і взаємовідносин з бюджетом, економічного стимулювання тощо. Наявність економічних норм і ступінь їх додержання в процесі управління також характеризують культуру управління.

*Організаційні норми*встановлюють структуру організації, склад і порядок діяльності окремих підрозділів та осіб, а також їхні взаємовідносини і взаємодію, правила внутрішнього розпорядку, послідовність і періодичність виконання різноманітних операцій та різних видів діяльності з управління. В процесі розробки та використання організаційних норм повинні також бути чітко встановлені та зафіксовані обов'язки працівників, обсяг, напрями, періодичність і місця формування інформації, процеси її переробки та використання.

*Технічні норми*встановлюють пропорції між живою та неживою працею. Ґрунтуючись на наукових рекомендаціях, система управління застосовує норми оснащеності підрозділів підприємства, які виконують управлінські функції, відповідними технічними засобами.

*Естетичні вимоги та норми*поширюються як на технічні засоби та пристрої, які використовуються в процесі управління, так і на зовнішнє середовище, що оточує працівників.

На практиці також розрізняють реальну та еталонну культуру управління.