



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
УПРАВЛЕНИЯ



КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ
И ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

УЧЕБНИК ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

2-е издание, переработанное и дополненное

Под редакцией

В. И. Башмакова, В. Н. Князева, Р. В. Ленькова

*Рекомендовано Советом Учебно-методического объединения
по образованию в области менеджмента в качестве учебника
для студентов высших учебных заведений, обучающихся
по направлению подготовки 080200 «Менеджмент»
(квалификация (степень) «Бакалавр»)*

**Книга доступна в электронной библиотечной системе
biblio-online.ru**

Москва ■ Юрайт ■ 2014

УДК 316
ББК 60.56я73
С69

Авторы:

Башмаков В. И. — доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и психологии управления ГУУ (предисловие; гл. 1, п. 1.1–1.2; гл. 2, п. 2.3; гл. 5);

Бондаренко В. Ф. — доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и психологии управления ГУУ (гл. 6, п. 6.6);

Гришаева С. А. — кандидат психологических наук, доцент кафедры связей с общественностью ГУУ (гл. 3, п. 3.4);

Леньков Р. В. — кандидат экономических наук, доцент кафедры социологии и психологии управления ГУУ (предисловие; гл. 7);

Сергиенко С. К. — доктор психологических наук, профессор кафедры социологии и психологии управления ГУУ (гл. 8);

Тимохович А. Н. — кандидат психологических наук, доцент кафедры связей с общественностью ГУУ (гл. 1, п. 1.3–1.4);

Тихонова Е. В. — доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и психологии управления ГУУ (гл. 2, п. 2.1–2.2; гл. 4);

Фролов С. С. — доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии управления РАНХ и ГС при Президенте РФ (гл. 3, п. 3.1–3.3; гл. 6, п. 6.1–6.5).

Рецензенты:

Фёдоров И. В. — заведующий кафедрой социологии и управления МАДГТУ (МАДИ), доктор философии, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ;

Фетисов Э. Н. — доктор социологических наук, профессор.

Социология управления : учебник для бакалавров / В. И. Башмаков [и др.] ; под ред. В. И. Башмакова, В. Н. Князева, Р. В. Ленькова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 360 с. — Серия: Бакалавр. Углубленный курс.

ISBN 978-5-9916-3198-3

В учебнике в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования третьего поколения раскрывается содержание предметной области социологии управления в системе социологического знания. Рассматриваются основы институционального и организационного управления, социальные отношения власти и подчинения, конфликты интересов и девиации в управленческих структурах, социальный контроль как ключевая функция управления, стимулирование труда и мотивация в системе управления. Особое внимание уделено этапам социально-управленческой деятельности, а также социальной технологии организации совместной деятельности руководителей.

Учебник предназначен бакалаврам, изучающим социологию и менеджмент, институциональное и организационное управление. Может быть использован аспирантами и преподавателями высших учебных заведений.

УДК 316
ББК 60.56я73

ISBN 978-5-9916-3198-3

© Коллектив авторов, 2012
© ООО «Издательство Юрайт», 2014

Оглавление

Предисловие	6
Глава 1. Социология управления как научная дисциплина	18
1.1. Социология управления: основные понятия.....	18
1.2. Специфика социологического подхода к управлению.....	22
1.3. Эволюция управленческой мысли	25
1.4. Основные школы управления.....	33
<i>Вопросы к обсуждению.....</i>	<i>44</i>
<i>Задания для самостоятельной работы студентов.....</i>	<i>44</i>
<i>Литература.....</i>	<i>45</i>
Глава 2. Основы институционального управления	46
2.1. Роль социальных институтов в управлении обществом	46
2.2. Самоорганизация и саморегуляция социальной системы	53
2.3. Социальное партнерство как форма институционального управления	61
<i>Вопросы к обсуждению.....</i>	<i>75</i>
<i>Задания для самостоятельной работы студентов.....</i>	<i>76</i>
<i>Литература.....</i>	<i>77</i>
Глава 3. Социальные отношения в системе управления	78
3.1. Отношения власти	78
3.2. Бюрократия как форма власти	102
3.3. Конфликтные взаимодействия.....	110
3.4. Девиации в управленческих структурах	122
<i>Вопросы к обсуждению.....</i>	<i>127</i>
<i>Задания для самостоятельной работы студентов.....</i>	<i>128</i>
<i>Литература.....</i>	<i>129</i>
Глава 4. Управление как функция социального контроля	131
4.1. Объект управления — социальная система.....	131
4.2. Нормативное управление социальной системой. Сущность социального контроля	134
4.3. Власть — основной механизм нормативного управления социальной системой	141
4.4. Технологии применения регулятивных механизмов коллективного поведения	151
4.5. Руководство и лидерство в системе управления.....	158
<i>Вопросы к обсуждению.....</i>	<i>165</i>
<i>Задания для самостоятельной работы студентов.....</i>	<i>166</i>
<i>Литература.....</i>	<i>167</i>

Глава 5. Стимулирование и мотивация в системе управления	168
5.1. Стимулирование труда.....	168
5.2. Мотивация и мотивационный процесс.....	172
5.3. Ценности как социальный регулятор.....	183
5.4. Основы ценностно-мотивационного управления.....	197
<i>Вопросы к обсуждению.....</i>	<i>211</i>
<i>Задания для самостоятельной работы студентов.....</i>	<i>212</i>
<i>Литература.....</i>	<i>212</i>
Глава 6. Социальные особенности управления в организациях	214
6.1. Сущность процесса управления в организациях	214
6.2. Свойства и функции системы управления в организации	220
6.3. Коммуникации в организации.....	229
6.4. Культура организации.....	237
6.5. Внешнее окружение организации	248
6.6. Социологическое сопровождение функционирования и развития организации.....	260
<i>Вопросы к обсуждению.....</i>	<i>277</i>
<i>Задания для самостоятельной работы студентов.....</i>	<i>279</i>
<i>Литература.....</i>	<i>279</i>
Глава 7. Этапы социально-управленческой деятельности	281
7.1. Социальное прогнозирование.....	281
7.2. Социальное проектирование.....	291
7.3. Социальное планирование.....	300
7.4. Принятие решения.....	306
7.5. Социальный мониторинг процесса принятия решений	311
<i>Вопросы к обсуждению.....</i>	<i>317</i>
<i>Задания для самостоятельной работы студентов.....</i>	<i>318</i>
<i>Литература.....</i>	<i>319</i>
Глава 8. Социальная технология организации совместной деятельности руководителей	320
8.1. К понятию проблемно-аналитической деловой игры	320
8.2. Технология проблемно-аналитической деловой игры.....	322
8.3. Основные принципы и эффекты проблемно-аналитической деловой игры.....	342
<i>Вопросы к обсуждению.....</i>	<i>346</i>
<i>Задания для самостоятельной работы студентов.....</i>	<i>346</i>
<i>Литература.....</i>	<i>346</i>
Словарь ключевых терминов.....	347
Литература	358

*Светлой Памяти
Николая Александровича Куртикова
посвящается*

Н. А. Куртиков (1927–2011) был профессором кафедры социологии и психологии управления Государственного университета управления, профессором Академии военных наук, ветераном Великой Отечественной войны, ветераном труда.

Свою трудовую жизнь Николай Александрович начал в подростковом возрасте, работая слесарем на оборонном заводе г. Серпухова и внося посильный вклад в победу в Великой Отечественной войне.

Н. А. Куртиков стоял у истоков науки управления. В 1977 г. им была написана книга «Социальный объект управления — коллектив», которая стала заметным явлением в возрождающейся отечественной социологии. В 2005 г. вышел замечательный учебник Николая Александровича «Психология и социология управления», над вторым изданием которого он работал до последних дней своей жизни.

Н. А. Куртикова как ученого и преподавателя высшей школы всегда отличали преданность делу, высокий профессионализм и ответственность. Николай Александрович очень любил молодежь. Любой студент, аспирант, молодой преподаватель всегда могли получить у него дружескую помощь, добрый совет и поддержку.

Николай Александрович останется в нашей памяти замечательным Другом, неизменно доброжелательным и чутким, Человеком высочайшей культуры и порядочности.



Предисловие

С тех пор, как у людей появилась необходимость совместной, скоординированной деятельности для достижения общих целей, появилось и управление как особый вид социальной практики. Процесс институционализации управления, т.е. превращение его в системно организованную в соответствии с формальными установлениями и правилами профессиональную деятельность, а управленцев — в особую страту или служебный класс, занял в истории человечества долгий срок. Исследователи (А. И. Кравченко и др.) насчитывают до пяти «управленческих революций», которые пережило человечество в своем поступательном развитии.

Особое значение имеет совпавшая по времени с промышленной революцией XVIII—XIX вв. революция в управлении, когда собственность начинает отделяться от управления, а последнее превращается в особый вид профессиональной деятельности. Наиболее интенсивно этот процесс протекает в XX веке. Класс капиталистов, по мнению Дж. Бернхайма, автора книги «Менеджерская революция», практически вытесняется классом управляющих. Капиталист-собственник перестает быть необходимым условием нормального функционирования производства, а менеджеры превращаются в такой же общественный класс, что и буржуазия.

Неспособность предпринимательского сообщества самостоятельно управлять современными сверхсложными технологическими, экономическими, социальными системами и процессами приводит к росту профессиональной и чиновничьей бюрократии. Контроль за производством и оказанием услуг все больше переходит к управленцам разного уровня, основной функцией которых становится поддержание порядка или внесение изменений.

Одновременно растет и количество людей, вовлеченных в профессиональную управленческую деятельность. Причем этот рост протекает стремительно. Если в начале XX в. доля управленцев в общем составе занятых в мире едва превышала 3%, то уже к концу века она подошла к отметке в 10% и выше. В России только в системе государственного управления сегодня занято

более 1,5 млн человек (в СССР было 400 тыс. человек), а за три года с начала административной реформы количество государственного административно-управленческого персонала возросло на четверть.

Рост числа управленцев, превращение их в особую социальную группу и подъем ее до вершины классовой пирамиды общества обусловлены как объективными причинами, связанными с усложнением всех аспектов социальной жизни, так и причинами субъективными, отражающими специфику групповых интересов. Работая на собственника (капитала, средств производства и др.), выражая и отстаивая его интересы, управленцы имеют и свои собственные, которые они отстаивают с не меньшей энергией и энтузиазмом. И «теоретики», занятые разработкой научных основ, концепций, подходов, идей, методик и т.д., и «практики», реально включенные в управление, в равной мере высоко оценивают значение своей деятельности, а само управление считают едва ли не панацеей от всех бед.

Дело доходит до абсолютизации управления, представления его как чуть ли не единственного системно организующего фактора в жизни общества. Известный специалист в области менеджмента П. Друкер пишет: «В современном мире нет бедных и богатых стран, есть плохо или хорошо управляемые государства». Сказанное означает, что ни ментальность народа, ни культурные традиции, ни господствующие ценности, ни технологичность работника не играют такой решающей роли как управление. Все дело в нем — хорошем или плохом, правильном или неправильном.

Однако опыт разумного, грамотного «научного» управления со стороны метрополий странами-колониями не привел в большинстве случаев к их расцвету. Если и случались прорывы, то благодаря другим, не связанным напрямую с управлением факторами (полезные ископаемые, трудолюбие народа и др.). То же можно отметить и в отношении России. Попытки перенести западные управленческие технологии на российскую почву не увенчались пока заметными успехами.

Можно согласиться с утверждением, что управленческая деятельность играет «интеллектуально упорядочивающую роль в жизни общества» (В. И. Шевелев). Но наряду с другими видами общественной деятельности — научной, образовательной, производственной и т.д. — управление как вид научной рефлексии и социальной практики имеет свое пространство и свои границы.

Когда возникает потребность в управлении? Обычно в трех случаях.

Во-первых, когда некоторую совокупность разрозненных элементов необходимо организовать в систему, с помощью которой можно достичь желаемых результатов (ситуация создания новой организации).

Во-вторых, когда нужно поддерживать функционирование объекта в определенных параметрах (ситуация функционирования). Управление в данном случае сводится к поддержанию качественной определенности системы, ее равновесного состояния. В процессе функционирования в любой системе происходят энтропийные процессы, возникают сбои, отклонения. Для того чтобы предотвратить или минимизировать их, необходимы некоторые управленческие воздействия.

В-третьих, когда нужно перевести систему из одного равновесного состояния в другое (ситуация развития).

Управление — это внешнее (информационное, волевое, ресурсное и т.д.) воздействие на систему или процесс. Оно находится в диалектической связке, особенно когда речь идет о социальном управлении, т.е. управлении любыми и всякими социальными системами и процессами, с самоуправлением. Более того, самоуправление (самоорганизация, саморегуляция) есть имманентно присущая этим системам функция, означающая способность социального объекта к автономному функционированию. Личность, организация, общество — системы, обладающие признаками самоуправления. Неслучайно мы говорим о способности человека управлять собой, о производственной демократии, местном самоуправлении, гражданском обществе. Суть внешнего управления в конечном счете состоит в том, чтобы активизировать в социальной системе начала *самоорганизации, самодетельности*.

Здесь, однако, возникает парадокс: чем совершеннее, «правильнее», тотальнее система управления, тем меньше она оставляет шансов для проявления самоуправления, а значит, и развития самого социального объекта. В тоталитарных обществах различной их модификации управление сводится к жесткому контролю за всеми протекающими процессами и явлениями, вплоть до проникновения в частную жизнь граждан. Субъект управления суживается до узкой группы лиц, претендующих на тотальное знание того, что нужно «объекту», а формальные институты власти превращаются в некие «архитектурные довески» (вспомним Верховный Совет СССР, институт выборов народных депутатов и т.п.).

В условиях демократического общества и рыночной экономики характер управления принципиально меняется. Намечается отход от традиционного представления об управлении как процессе, непременно направленном сверху вниз (от управляющего субъекта к управляемому объекту). Никакое управление невозможно,

если «объект» не будет воспринимать «сигналы», поступающие от «субъекта», если интересы первого будут диаметрально расходиться с интересами второго. Управление сегодня — это «улица с двусторонним движением».

Управлять, как справедливо замечает Г. В. Атаманчук, «совсем не значит командовать, указывать, требовать, повелевать людьми, писать приказы, проводить собрания и т.д. ...От тех, кто профессионально занят управлением или участвует в нем на представительских (депутаты) и общественных началах, требуется четкое осознание целей и закономерностей общественного развития, правильная оценка наличных и возможных ресурсов, обоснованное определение приоритетов, продуманное распределение производственного, научного и трудового потенциала, взвешенная ориентация на потребности и интересы людей, действительная научная эрудиция, подлинный (а не напускной) гуманизм и демократизм, способность побуждать, мобилизовать и вести людей, настоящее владение социально-психологическими факторами и многое другое»¹.

Изменение политических, экономических, социокультурных условий вызывает потребность в новом управленческом мировоззрении. Оно предполагает отказ от апологии «менеджеризма» как некоторой панацеи, преодоление технократического подхода к управлению и представления его (управления) как жесткой системы субъектно-объектных отношений. Общество, территориальная общность, коллектив предприятия не являются объектами, в отношении которых допустимы различные манипулятивные воздействия некоего управляющего субъекта. Скорее наоборот — объект диктует свою властную волю субъекту. Управление в данном случае надо рассматривать как *вид социальной услуги*, представляемый заказчику (работнику, коллективу организации, собственнику, жителю региона, обществу) тем или иным органом управления, которому такое право делегируется (вместе с финансовыми и прочими ресурсами).

В традициях отечественной мысли применять к качественно различным объектам единый термин «управление». Мы говорим об управлении предприятием, учреждением, городом, регионом, государством, обществом, хотя очевидно имеем дело с разными по сути дела явлениями. Такие понятия, как: «управление государством», «научное управление обществом» — выглядят уже достаточно архаичными. Не менее странными представляются и новые понятия: «управляемая демократия», «управляемый рынок» и т.п.

¹ Атаманчук Г. В. Управление — социальная ценность и эффективность. М., 1995. С. 18.

Кстати, в английском языке вообще нет общего термина «управление». В нем для каждой области деятельности используется своя терминология: управлять армией, предприятием, производством — *control (direction)*; управлять страной — *rule*; управлять делами — *manage*; управлять машиной — *operate, run*; управлять автомобилем — *drive*; управлять оркестром — *conduct*; руководить — *govern* и т.д. В отличие от менеджмента (*management*), связанного с управлением фирмой, социальное управление (*social administration, public administration*) обычно связывают с управлением социальной системой, под которой понимается сложноорганизованное упорядоченное целое, включающее отдельных индивидов и социальные общности, объединенные разнообразными связями и взаимоотношениями¹.

Видимо, и в отечественной лингвистической практике, касающейся управления, необходимо более четко дифференцировать термины «руководство», «управление», «менеджмент», «администрирование», которые пока употребляются едва ли не как синонимы. Основанием такой дифференциации может быть разграничение функций.

Руководство — осуществление (распределение) политической власти и влияния, согласование интересов различных социальных групп в процессе их взаимодействия.

Управление (в широком смысле) — обеспечение скоординированной деятельности людей для достижения общих целей; управление (в узком смысле) — осуществление главным образом функций социального контроля, обеспечивающих жизнедеятельность и развитие различных (формальных и неформальных) систем.

Менеджмент — осуществление функций технического (контроль производства и технологических процессов, распределение ресурсов, планирование, организация работ и т.д.) и социального (подчинение предписаниям и воле менеджера) контроля. Реализуется преимущественно в формальных организационных системах (предприятие, фирма, компания и т.д.).

Администрирование — осуществление регламентационно-регулирующих функций по реализации властных полномочий государства и его институтов, оказание специфических (административных, управленческих) социальных услуг потребителю.

В зависимости от того, на каком уровне (макро- или микро-социальном) мы исследуем проблемы управления, применительно к какому объекту (общество, государство, муниципалитет, отрасль, бизнес-сообщество, организация и т.д.), и будет зависеть уместность использования того или иного термина. Оче-

¹ Шевелев В. Н. Социология управления. Ростов н/Д, 2004. С. 25.

видно, что термины «менеджмент», «администрирование» имеют более узкое значение по отношению к понятиям «руководство» и «управление» и соотносятся как часть и целое. Не вполне подходит понятие «менеджмент» к таким уровням системной организации общества, как государственный, региональный, муниципальный. Равно как не подходит к ним и термин «управление» в его классическом понимании. Можно ли управлять городом, областью, страной? Скорее всего, здесь мы имеем дело с функциями администрирования в рамках самоорганизующихся, самоуправляемых систем.

Управление, понимаемое в широком смысле слова, рассматривается в литературе в различных аспектах.

Управление как наука — это система упорядоченных знаний в виде концепций, теорий, принципов, способов и форм управления.

Управление как искусство — это способность эффективно применять данные науки управления в конкретной ситуации.

Управление как функция — это целенаправленное информационное воздействие на людей и объекты, осуществляемое с целью направить их действия и получить желаемые результаты.

Управление как процесс — совокупность управленческих действий, которые обеспечивают достижение поставленных целей путем преобразования ресурсов на «входе» в продукцию на «выходе».

Управление как аппарат — совокупность структур и людей, обеспечивающих использование и координацию всех ресурсов социальных систем для достижения целей¹.

Социологический подход к управлению допускает рассмотрение его в различных срезax: *практическом* (управление как социальная практика); *институциональном* (управление как социальный институт); *стратификационном* (управленцы как социальная группа, «служебный» класс); *культурологическом* (управление как феномен человеческой культуры); *технологическом* (управление как социальная технология).

Проникновение социологии в управление означает углубление его содержания за счет включения дополнительной и конкретной информации о различных социальных объектах, полученной в ходе теоретических и прикладных исследований. Любое социальное взаимодействие и любые социальные отношения, что является предметом изучения социологии, включают элементы управления. Умение *анализировать, интерпретировать и использовать социологическую информацию в управленческой практике* только повышает ее результативность.

¹ Шевелев В. Н. Социология управления. С. 22.

Исследование управления в социологическом ракурсе означает рассмотрение его как *института*, т.е. формализованной системы связей, норм и правил, организующей управленческие практики в направлении удовлетворения общественных потребностей, в данном случае — предсказуемости, упорядоченности, согласия, эффективности.

Институциональное управление, в свою очередь, возникает в отношении таких социальных процессов и явлений, которыми иначе как через взаимодействие институтов эффективно управлять невозможно. Здесь уже недостаточно какого-либо одного управляющего субъекта, будь то административная команда или министерство. Это касается образования, здравоохранения, демографических процессов, социально-трудовых отношений и т.д. Практика рождает новые формы институционального управления, в частности *социальное партнерство*, основанное не на властных отношениях субъекта и объекта, а на согласовании взаимных интересов равных по статусу «партнеров».

Звеном, связующим социологию и управление, является *личность в системе ее социальных связей*, которая, с ее потребностями, интересами, планами, ценностями, правами и обязательствами, становится в фокус управления, выступая одновременно его субъектом и объектом. От того, насколько согласуются личностные и групповые («системные») интересы, насколько личность может раскрыть свой внутренний потенциал в процессе деятельности, насколько уважаются ее права, зависит эффективность управления на любом его уровне. Социология как бы подталкивает практику управления в сторону ее гуманизации и социологизации, ставя во главу угла не систему, не формальные установления и правила, а человека.

Все более актуализируются такие вопросы, как: побуждение человека к более продуктивному труду, более полное согласование целей организации с интересами работника, нахождение механизмов для усиления его мотивации, наилучшего преодоления неизбежных конфликтов интересов. На эти и другие вопросы социология способна найти правильные ответы.

Институциональной основой значимых социальных процессов и явлений, фактором социальной идентификации в современном мире продолжают оставаться *формальные организации*. Более того, власть этих организаций неуклонно растет, оставляя рядовому члену все меньше свободного пространства для проявления индивидуальности. Как сделать так, чтобы организация не подавляла человека, не превращала его лишь в агента, в исполнителя узкой производственной функции? Как преодолеть нарастающее отчуждение организации и работника, системы и личности, особенно наглядно

проявляющееся в современной России? Как повысить организационную включенность, идентификацию работника с организацией? Ответы на эти вопросы также может найти социология. Она указывает, в частности, на необходимость перехода к новой форме управления — ценностно-мотивационному управлению, которое полнее учитывает «человеческую» составляющую организации.

Социологию интересует, с одной стороны, как система управления влияет на *социальную стратификацию* общества, с другой — что собой представляет сравнительно новый (в историческом масштабе) социальный слой профессиональных управленцев, из кого он рекрутируется, как иерархизируется, почему приобретает дополнительные преимущества, какие процессы в нем происходят. Правильное понимание места и роли управленцев в развитии общества и различных его подсистем создает предпосылки для оптимизации всей системы управления. Статус данной социальной группы применительно к России явно завышен, а функции и роли, скорее всего, преувеличены (чего не скажешь об ответственности). В результате членам общества сплошь и рядом навязываются такие управленческие услуги, в которых они не нуждаются (но вынуждены оплачивать!), а управленческие решения часто отражают интересы одной стороны — самих управленцев и стоящих за ними собственников, включая государство.

Социологию в контексте управления интересует и особый тип социальных отношений, который складывается в его иерархии. Это *отношения власти и подчинения*. Каковы основания власти и как власть используется (распределяется) в управленческой практике? Почему власть не столь эффективна, как хотелось бы? Отчего возникают и в чем проявляются различные девиации в управленческих структурах (коррупция, бюрократизм, взяточничество, круговая порука и т.д.)? Социология пытается объяснить данные явления через категорию интереса, конфликта интересов — личных, групповых, корпоративных, тем самым лучше проясняя суть управленческих связей и отношений.

Реализация власти осуществляется через функцию *социального контроля*, которая является одной из основных в системе управления. Какова сущность и механизмы осуществления социального контроля? Какие методы контроля — жесткие или гибкие — наиболее предпочтительны в современном мире глобальной конкуренции? Что должно получать приоритеты: усиление внешнего контроля или упор на развитие самоконтроля?

Очевидно, что традиционная модель, когда менеджеры контролируют каждый шаг работника, не оставляя ему поля для свободного маневра, не эффективна в современных условиях. Опыт успешно действующих компаний и фирм говорит в пользу

делегирования полномочий, развития партисипативного управления. Дело не столько в том, чтобы менеджер делился властью с работником, сколько в осознании им (менеджером) того большого творческого потенциала, которым располагают работники и который нужно раскрыть.

Социологический анализ управления указывает на необходимость находить на различных организационных уровнях ту грань, за которой внешнее управление, внешний контроль оказываются менее эффективными по сравнению с самоуправлением и самоконтролем.

Эффективность социального управления во многом определяется глубиной социологической проработки и мониторингового сопровождения различных этапов управленческой деятельности. Социология акцентирует внимание управленцев на *социальном прогнозировании, социальном проектировании и социальном планировании* как необходимых составляющих процесса управления. Она также требует более тщательного *социологического обоснования принимаемых управленческих решений*. Далеко не всегда в реальной практике управления этим аналитическим этапам деятельности уделяется должное внимание.

Управление в его структурном и функциональном аспектах является важнейшим элементом человеческой *культуры*. Эффективно управлять сегодня невозможно без учета ментальности, культурных особенностей, нормативной приверженности, укоренившихся в сознании стереотипов, ценностных представлений и ориентаций различных слоев общества. Социология в данном случае позволяет взглянуть на управление как на процесс, лишенный социокультурной и аксиологической нейтральности. Управление входит в общий поток культуры, а потому должно принимать в расчет весь спектр культурных различий «объектов» управления. Это верно и в условиях интеграции и глобализации экономических систем. Попытки применять некие универсальные управленческие технологии, абстрагируясь от особенностей объекта, обречены, как правило, на неудачу.

Сегодня очень остро ощущается *разрыв между теорией и практикой управления*. С одной стороны, мы имеем бесчисленное количество теоретических школ, подходов, концепций, моделей, нередко конкурирующих друг с другом. С другой стороны, есть конкретная практика, по большей части индифферентная к этим конструкциям. Создается впечатление о наличии двух реальностей, двух миров, слабо соприкасающихся между собой: «теоретики» живут в своем мире формально-логических построений, «практики», даже знакомые с управленческими теориями, в реальной управленческой работе больше полагаются на опыт и интуицию.

Кто проложит «мостик», который бы соединил два берега — теорию и практику? Что он из себя должен представлять?

Социология в данном случае может предложить практике управления помощь в виде научного обоснования и разработки *социально-управленческих технологий*, более тесно привязанных к ситуации, конкретному социальному объекту, интересам «управляемых» и «управляющих». Рассматривая управление как социальную практику, а управленческую работу как разновидность трудовой деятельности, социология может внести свой вклад в понимание специфики этого вида труда и требований, которые он предъявляет к исполнителям (руководителям, менеджерам).

Изложенные выше концептуальные положения легли в основу содержания предлагаемого учебника, который был подготовлен на кафедре социологии и психологии управления Государственного университета управления авторским коллективом под редакцией заведующего кафедрой, доктора психологических наук, профессора В. Н. Князева, доктора социологических наук, профессора В. И. Башмакова и кандидата экономических наук, доцента Р. В. Ленькова. Учебник предназначен бакалаврам по направлениям подготовки: 040100 — «Социология», 080200 — «Менеджмент», 081100 — «Государственное и муниципальное управление» и соответствует требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования третьего поколения.

Учебная дисциплина «Социология управления», наряду с дисциплинами «Основы социологии», «История социологии», «Современные социологические теории», «Методология и методы социологического исследования», «Экономическая социология», «Социальная психология» и «Политическая социология» входит в базовую (обязательную) часть профессионального цикла основной образовательной программы бакалавриата.

Изучение представленного в учебнике материала направлено на **формирование у обучающихся общекультурных и профессиональных компетенций**.

Среди *общекультурных*:

- осознание социальной значимости своей будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;
- способность использовать основные положения и методы гуманитарных и социально-экономических наук при решении профессиональных задач;
- способность анализировать социально-значимые проблемы и процессы;
- способность понимать сущность и значение информации в развитии современного общества, осознание опасности и угроз,

возникающих в этом процессе, соблюдение основных требований информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны.

Среди *профессиональных*:

— *в научно-исследовательской деятельности*:

- способность применять в профессиональной деятельности базовые и профессионально-профилированные знания и навыки по основам социологической теории и методам социологического исследования;

- способность самостоятельно формулировать цели, ставить конкретные задачи научных исследований в различных областях социологии и решать их с помощью современных исследовательских методов с использованием новейшего отечественного и зарубежного опыта и с применением современной аппаратуры, оборудования, информационных технологий;

- способность и готовность участвовать в составлении и оформлении научно-технической документации, научных отчетов, представлять результаты исследовательской работы с учетом особенностей потенциальной аудитории;

— *в производственно-прикладной деятельности*:

- способность и готовность использовать знание методов и теорий социальных и гуманитарных наук при осуществлении экспертной, консалтинговой и аналитической деятельности;

- умение использовать социологические методы исследования для изучения актуальных социальных проблем, для идентификации потребностей и интересов социальных групп;

- способность участвовать в разработке основанных на профессиональных социологических знаниях предложений и рекомендаций по решению социальных проблем, в разработке механизмов согласования интересов социальных групп и общностей;

— *в проектной деятельности*:

- умение обрабатывать и анализировать данные для подготовки аналитических решений, экспертных заключений и рекомендаций;

- способность и готовность к планированию и осуществлению проектных работ в области изучения общественного мнения, организации работы маркетинговых служб;

— *в организационно-управленческой деятельности*:

- способность использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности;

- способность использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения

организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности;

— *в педагогической деятельности:*

• способность и умение использовать полученные знания в преподавании социологических дисциплин.

В результате освоения базовой (обязательной) части профессионального цикла основной образовательной программы бакалавриата обучающиеся должны

знать:

• основные классические и современные социологические теории и школы;

• методологические основания социологического исследования, основные методы сбора и анализа социологической информации;

• теоретические основы отраслевых социологических дисциплин;

• основные закономерности протекания комплексных социальных процессов и механизмы функционирования основных социальных общностей;

• закономерности социально-экономических, политических и управленческих процессов, основные подходы к их изучению, а также особенности их применения в России;

• основные теоретические модели и методы исследования, описывающие социальное действие, социальное восприятие, коммуникацию и взаимодействие на микро- и макроуровнях;

уметь:

• производить, отбирать, обрабатывать и анализировать данные о социальных процессах и социальных общностях;

• применять соответствующие целям конкретного исследования методы сбора и анализа данных, учитывать их ограничения, оценивать качество (валидность и надежность) социологической информации;

• участвовать в проектных формах работы и реализовывать самостоятельные аналитические проекты;

• представлять результаты исследований и аналитической работы профессиональной и массовой аудиториям;

владеть:

• способностью использования фундаментальных социологических знаний на практике;

• навыками анализа социологических данных с использованием пакетов прикладных статистических программ;

• навыками получения профессиональной информации из различных типов источников, включая Интернет и зарубежную литературу.

Глава 1

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАК НАУЧНАЯ ДИСЦИПЛИНА

В результате изучения данной главы студенты будут

знать:

- основные понятия и категории социологии управления;
- специфику социологического подхода к управлению и уровни системы социального управления;
- эволюцию управленческой мысли, основных представителей и школы управления;

уметь:

- формулировать задачи социологии управления;
- раскрывать содержание основных этапов развития науки управления и особенности школ;

владеть:

- практикой применения социологического подхода к предметно-объектному полю социологии управления.
-

1.1. Социология управления: основные понятия

Социология управления является сравнительно молодой социологической дисциплиной, которую мы вправе рассматривать как частную социологическую теорию среднего уровня. Несмотря на то что эта дисциплина заняла стабильное место в системе социологического знания, ее понятийный аппарат нельзя назвать окончательно сложившимся, поскольку различные авторы трактуют основные понятия неоднозначно.

Социологию управления определяют как отрасль социологического знания, изучающую систему и процессы управления в условиях складывающихся в обществе социальных отношений, механизмы социальных изменений, закономерности социальных действий и поведения людей, включенных в систему управления.

Исходя из данного определения, введем основные понятия научной дисциплины.

В самом общем виде *управление* — это функция систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их качественной определенности, либо перевод системы из одного равновесного состояния в другое.

Когда мы говорим о социальном управлении, то имеем в виду управление всеми и любыми общественными системами и процессами в отличие от управления в биологических и технических системах. *Социальное управление* — это деятельность по согласованию интересов и координации совместных действий людей для реализации заранее поставленных целей.

В обществе в целом сложились *два типа механизма управления* — 1) стихийный и 2) сознательный. При *стихийном* механизме упорядочивающее, управляющее воздействие на систему является усредненным результатом столкновения и перекрещивания различных, нередко противоречащих друг другу сил. Это воздействие не требует вмешательства людей, оно осуществляется как бы автоматически. Таков, например, рынок — основной регулятор экономики, главная управляющая сила производства и связанной с ним системы общественных отношений. «Невидимая рука рынка» (А. Смит) стремится удержать равновесие между спросом и предложением и тем самым сохранить стабильность и устойчивость системы.

Сознательный механизм управления предполагает предварительный выбор целей и средств их достижения в соответствии с интересами различных социальных групп.

Надо сказать, что не все системы и процессы нуждаются в управлении ими извне. Это касается культурных, демографических, творческих, миграционных и других процессов, хотя соблазн управлять всем и вся сохраняется. В тоталитарных обществах сфера управленческого воздействия государства, правящего класса или партии распространяется на все области человеческой жизни, включая частную, семейную, духовную, вплоть до сознания человека (манипуляция сознанием). Такие общества как бы поляризуются на две противостоящие и неравные группы: на тех, кто управляет, и на тех, кем управляют. Предполагается, что первая группа (управляющие) располагает истинным знанием того, что и в каких объемах необходимо второй группе (управляемым). Печальные результаты практики централизованного и тотального управления и планирования нам хорошо известны.

Развитость и зрелость любой социальной системы — личности, организации, общества — можно оценить по ее способности действовать в режиме *саморегуляции, самоуправления*. Чем более развита система, тем меньше она нуждается во внешнем управлении. Тот факт, что у нас неуклонно растет количество уровней (звеньев) управления и количество людей, занятых управленческой деятельностью, свидетельствует не столько о возросшем количестве и сложности задач (хотя это и имеет место), сколько о неразвитости начал самоуправления. На всех уровнях — от личности

до общества. Не каждый человек, особенно бывший советский, способен жить и действовать самостоятельно, быть самодостаточным. Не развиты элементы производственной демократии, основная масса вопросов решается административным руководством. В сущности, отсутствует самоуправление на территориальном уровне, местное самоуправление. Не сложилось еще гражданское общество, где граждане самостоятельно решают свои проблемы.

Потому свои надежды люди связывают, прежде всего, с государством, с его способностью управлять системами и процессами. Прямо скажем, многие из этих надежд иллюзорны. Мы видим, что государство, в лице его административных структур, является худшим из работодателей (самый низкий размер заработных плат — на государственных предприятиях). Оно не выполняет взятые на себя социальные обязательства, даже те из них, которые прямо прописаны в законах (например, в Трудовом кодексе РФ записано, что минимальный размер оплаты труда — МРОТ — не должен быть ниже прожиточного минимума, но когда повсеместно начнет соблюдаться эта норма — не понятно). Оно не несет никакой ответственности за ошибочные решения, приводящие к тяжелым социальным последствиям (вспомним дефолт 1998 г.)

Усиление государства, к которому многие стремятся, означает усиление централизации, непомерное вторжение его в сферу экономики и социальной жизни и в конечном счете является тормозом общественного развития.

Разумеется, говоря о самоуправлении как перспективной тенденции, мы ни на минуту не забываем, что есть множество людей, объектов и процессов, которые нуждаются в управлении. И в основе этого лежит необходимость совместной, скоординированной, преследующей общие цели деятельности людей. Поэтому волею людей и создается система управления — сложная, многоуровневая, динамичная и противоречивая.

Система управления состоит из трех основных блоков: 1) субъект управления (управляющая подсистема); 2) объект управления (управляемая подсистема) и 3) управленческая деятельность (предметно-деятельностная область управления).

Субъект управления — лицо, группа, организация или институт, осуществляющие управленческие (властные) полномочия: руководитель, административная команда, министерство и т.д. Эта управляющая подсистема определяется сложностью и объемом решаемых задач, квалификацией управленцев и мерой закрепления за ними прав и полномочий.

Объект управления — явления (личность, коллектив, организация) и процессы, на которые направлено управленческое воздействие.

Эта (управляемая) подсистема предположительно должна практически решать поставленную задачу. Управленческими воздействиями она определенным образом ориентируется, стимулируется и мотивируется, что помогает ей действовать в дальнейшем самостоятельно. В зависимости от способности индивида или группы к самостоятельному действию управленческие акты могут быть различными по продолжительности, частоте, интенсивности.

Управленческая деятельность — это процесс воздействия субъекта управления на объект с целью достижения заранее поставленных целей, решения практической проблемы, предполагающей участие некоторого числа людей.

При всем многообразии действий, которые осуществляет субъект, все их можно свести в три блока, характеризующие в совокупности *управленческий труд*:

1) диагностика и прогнозирование, т.е. изучение состояния дел и предвидение вероятного хода событий в будущем;

2) выработка программы деятельности подчиненных, призванной направить эту деятельность в нужное русло;

3) побуждение (организация, мобилизация) подчиненных к выполнению намеченной программы.

В соответствии с этим управленческую деятельность можно представить как три относительно самостоятельные разновидности деятельности: 1) диагностико-прогностическая, 2) программирующая и 3) организационно-побудительная.

Система управления с точки зрения ее функционирования и развития изучается в рамках классической теории управления или теории менеджмента. Здесь акцент делается на технологии управления как особого вида профессиональной деятельности. Исследуется и решается обширный комплекс «технологических» задач:

- выбор стратегий и тактик;
- постановка целей и задач;
- проектирование, программирование и планирование;
- оценка ресурсов и ресурсная обеспеченность;
- подготовка и принятие управленческого решения, планов и программ;
 - работа с кадрами (подбор, расстановка, обучение, оценка, перемещение и т.п.);
 - организация исполнения решений, планов и программ (организация труда и рабочего места, условий труда, характер выдачи заданий, стимулирование и мотивация труда и т.д.);
 - контроль исполнения, организация обратной связи, слежение за процессом, внесение корректив, оценка исполнения и т.д.

Технология осуществления управленческой деятельности находится в компетенции науки управления, и мы в эту область вдаваться не будем. А вот социологические проблемы осуществления управленческой деятельности входят в предмет нашего изучения.

1.2. Специфика социологического подхода к управлению

С социологической точки зрения управление представляет собой иерархическую систему отношений людей, основанную на различиях:

- 1) в должностном положении;
- 2) статусе (экономическом и престижном);
- 3) доходах;
- 4) диапазоне властных полномочий.

Как наука, изучающая взаимоотношение и взаимодействие различных социальных групп, включенных в систему управления, социология управления концентрирует внимание:

- 1) на управленцах (менеджерах) как особой социальной группе;
- 2) характере социальных отношений в рамках иерархии управления;
- 3) управлении как функции социального контроля.

В настоящее время управленцев можно квалифицировать уже не только и не столько как профессиональную группу, но и как некоторый социальный слой, или «служебный класс». Он находится на вершине классовой пирамиды общества (или рядом с ней). Такое положение управленцы занимают благодаря особому положению по отношению к собственнику, владельцу капитала, а также благодаря рыночной и трудовой ситуациям. «Особые отношения» выражаются в том, что менеджеры служат по большей части интересам собственников, хотя могут и прикрывать эти интересы рассуждениями о благе народа, интересах коллектива, человека и т.д. Преданность собственнику вознаграждается предоставлением различного рода привилегий: акции, доля прибыли, престижные должности и т.д.

Привилегии обосновываются: а) тем, что работа менеджера с трудом поддается упрощению, кодификации и контролю; б) тем, что им предоставляется возможность действовать по своему усмотрению от имени тех, чьим интересам они служат.

Рыночная ситуация характеризуется тем, что жизненные шансы менеджеров весьма благоприятны с точки зрения дохода, продолжительности и условий работы, перспектив карьеры и размера пенсий и других приобретаемых социальных благ.

Трудовая ситуация менеджеров обычно способствует обеспечению их более интересной работой и большей автономией по сравнению с представителями других профессий.

Отношения к собственникам, рыночные и трудовые преимущества поднимают позицию группы менеджеров в социальной иерархии. Доступ к карьере становится все более ограничен, в особенности из-за высоких квалификационных требований и жесткой системы отбора.

Социология управления исследует особенности этой социальной группы: как происходит ее формирование, из кого она рекрутируется, какие процессы в ней протекают. Социология управления изучает и характер отношений в иерархии управления. В зависимости от содержания и масштаба решаемых задач вся *система социального управления* может быть подразделена на три уровня:

1) институциональный — управление процессами и явлениями, осуществляемыми в рамках социальных институтов (демографические процессы, образование, здравоохранение, культура, миграционные процессы, регулирование трудовых отношений и т.д.). Для управления ими недостаточно какого-то одного субъекта управления, будь то административная команда или министерство;

2) организационный — управление любыми и всякими организациями (промышленное предприятие, банк, тюрьма, больница, посредническая фирма и т.д.) и в рамках этих организаций (управление подразделениями внутри организации);

3) технический — управление непосредственно производством товаров и оказанием услуг (менеджмент по отраслям и видам деятельности). Сюда можно отнести и так называемый функциональный менеджмент (маркетинговый, финансовый, кадровый, инновационный и т.д.).

С увеличением численности управленцев наблюдается рост *организационной иерархии* управления и повышения степени *разделения труда и специализации*.

В настоящее время принято различать:

1) высший менеджмент, который занимается определением стратегии корпораций, компаний и фирм, распределением ресурсов по предприятиям;

2) средний менеджмент, выполняющий такие функции, как контроль над производством, исследовательскими разработками и непосредственным развитием предприятий, маркетинг, работа с кадрами, отчетность и финансы;

3) низовой (оперативный) менеджмент, включающий непосредственный контроль за работой исполнителей (мастера, инспектора и т.д.).

Увеличение количества вертикальных уровней и возросшее горизонтальное дробление в результате специализации функций приводит к возникновению сложной структуры отношений в рамках управленческой иерархии. Эти отношения могут приобретать характер *сотрудничества, соперничества, конкуренции, конфронтации, конфликта*. Они являются предметом изучения социологии управления.

Особое значение в рамках управления имеют *отношения власти* и ее распределения. Интерес представляют и различные *девиации* в управленческих структурах (бюрократизация, коррупция, взяточничество, круговая порука и пр.). Социологические исследования этих отношений превратились в полноправную специализированную отрасль, называемую *социологией организации*.

Процесс управления имеет два важных аспекта.

Во-первых, управление — это *экономический ресурс*, который включает в себя такие функции по управлению другими ресурсами, как планирование, организация и интеграция сложного разделения труда, а также управление теми видами деятельности, которые осуществляются внутри предприятия. От системы управления (успешной или неуспешной) напрямую зависит экономическая эффективность деятельности организации. Одно ошибочное управленческое решение может привести к непоправимым экономическим последствиям, может развалить организацию, отрасль, сделать банкротом целый регион. В то же время правильное управленческое решение может дать хорошие экономические результаты. Успешный менеджмент оценивается сейчас высоко, как экономический ресурс, сопоставимый с финансовыми, материальными, кадровыми и другими ресурсами.

Во-вторых, управление является определенной *структурой социального контроля*, обеспечивающей подчинение работников и управление их деятельностью в соответствии со спущенными сверху заданиями.

Речь идет о том, каким образом управленцы убеждают или принуждают других подчиняться своим приказам, т.е. о социальных и мотивационных механизмах регуляции поведения людей.

Социология управления исследует социальный объект управления (рабочие группы, коллективы, организации), цели и мотивацию различных групп, включенных в систему управления, технологию применения регулятивных механизмов (стили управления) и другие вопросы. Конфликты интересов менеджмента и подчиненных работников, а также конфликты внутри менеджмента также составляют предмет социологии управления.

Более подробно специфику социологического подхода к управлению мы уже изложили в предисловии, здесь же оста-

ется лишь перечислить основные задачи, решаемые социологией управления как научной дисциплиной и областью практической деятельности.

Основными задачами социологии управления являются:

1) изучение, анализ и оценка управления как специфического вида трудовой и профессиональной деятельности;

2) исследование и оптимизация управленческих отношений с учетом интересов различных социальных групп, включенных в систему управления;

3) определение тенденций и перспектив развития процессов управления;

4) разработка научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию системы управления.

1.3. Эволюция управленческой мысли

Мы не можем себе представить деятельность современной организации, предприятия без управления. Законы и методы управления производством и обществом известны человечеству еще с древних времен. Однако управление как вид деятельности и как наука в таком виде, в котором мы имеем его в настоящее время, появилось не сразу.

Проследим основные моменты эволюции управленческой мысли.

Первобытное общество. Человек является изначально социальным существом, которое стремится жить в группе себе подобных. Как только доисторические люди стали жить организованными группами, у них появилась необходимость управления.

Первоначально, когда племена протолюдей были невелики, управление во всех сферах осуществлялось одним человеком — вождем этого племени. В дальнейшем, по мере разрастания племен и усложнения выполняемых ими функций, появилась необходимость разделения труда и дифференциации функций. Но на это потребовались века.

Древняя Индия. Для Древней Индии характерны усиление монархической власти и падение роли институтов племенного управления.

Главой государства являлся царь. При переходе власти строго соблюдался принцип наследования — еще при жизни царь назначал одного из своих сыновей наследником престола.

Царь выступал как символ общественного порядка, «кармы», обеспечивавшего жизнь всем членам общества.

Управление было вплетено в общее религиозно-философское мышление.

Подтверждение этому мы находим в одной из древних религий Востока — брахманизме — которая возникла в Древней Индии. Важнейшими добродетелями, нормами индивидуальной и общественной жизни брахманизм считал:

- беспрекословное подчинение брахманам;
- обожествление царской власти государя;
- выполнение предназначения каждой варной (общиной);
- соблюдение предписываемых той или иной варне (общине)

обрядов, правил поведения, норм жизни.

Древний Египет. Идеология управления в Древнем Египте базировалась на богобоязненности и религиозности египтян. Фараоны сумели внушить всему народу, что плодородие почвы и большие урожаи связаны исключительно с божественной природой фараонов. Фараоны же, позиционировав себя посредниками между богами и обычными египтянами, гарантировали безопасность и стабильность государства.

Свидетельством управленческого искусства египтян являются египетские пирамиды, построенные в 3000—2000 гг. до н.э. Грандиозные сооружения Древнего Египта вызывают изумление наших современников в связи с их масштабностью, объемом строительных работ, организационным талантом древних строителей. Несмотря на современный уровень развития техники, новейшие достижения управленческой мысли возведение огромных пирамид является непосильной задачей для специалиста в области управления.

Древняя Греция. Искусство управления людьми в Древней Греции называлось «демагогией». В переводе с древнегреческого языка «*demagogia*» означает «руководство народом», «управление страной».

Именно в Древней Греции две с половиной тысячи лет назад наметился поворот к абсолютно новой системе ценностей, благодаря которому стало возможным дальнейшее развитие управления как науки.

В Древней Греции сложился цивилизованный рынок, основанный на честном, добросовестном труде, высокой культуре руководства и свободном развитии личности.

Древние греки уделяли особое внимание вопросам организации и управления производственными процессами, заботились о четкой специализации рабочих.

У *Сократа* дается понимание управления как особой сферы человеческой деятельности. Он говорил о том, что главным в управлении является поставить нужного человека на нужное место и добиться выполнения поставленных перед ним задач.

Ксенофонт утвердил управление людьми как особый вид искусства.

Платон считал, что для того «чтобы все граждане жили согласно, надо внушать им, что все они — братья, но не все равно способны к одним и тем же обязанностям, потому что люди по своим способностям весьма различны: одни рождены для управления, другие — для вспомоществования, а иные — для земледелия и ремесленничества».

Платон называл управление «наукой о питании людей», тем самым подчеркивая ее исключительное значение в обеспечении материального существования общества. Философ считал, что управлять страной должны законы, но поскольку они слишком абстрактны, осуществлять надзор за их исполнением должен политик, владеющий искусством управления. Именно политик должен преломлять абстрактные законы к реальным жизненным ситуациям.

Платон выделяет два стиля управления: политический и тиранический. Если граждане выполняют свои функции в обществе и соблюдают законы, то стиль управления государством должен быть мягкий (политический); если же в обществе нет должного порядка и гармоничных взаимоотношений, то используется стиль управления, основанный на силе (тиранический).

Таким образом, у Платона мы находим зарождение идей о стилях управления и о самом «современном» сейчас ситуационном подходе в управлении.

Аристотель считал естественным законом природы и общества наличие власти и деление людей на тех, кто властвует, управляет, и тех, кто подчиняется. Управленческой деятельности Аристотель дает более низкую оценку, чем Платон. Он называл управление «господской наукой», смысл которой заключается в надзоре за рабами. И давал совет при возможности порекомендовать эти хлопоты управляющему, а самому заниматься более достойными внимания науками: философией и другими изящными искусствами.

Древний Рим. В IV в. до н.э. Рим был маленьким, захолустным городком, который постоянно подвергался набегам галлов. Всего лишь через один век Рим подчинил себе всю Италию и стал самым сильным государством древнего мира.

Линейная структура управления государством получила выражение в системе управления Римской империей. Ее основной проблемой был сбор налогов со всех частей, значительно удаленных друг от друга. Прямое правление из Рима осуществлять было крайне трудно. Изменение структуры управления позволило укрепить могущество Римской империи.