**Оглавление**

Введение

Глава 1. Социальные организации

1.1 Понятие социальной организации

1.2 Структура организаций

1.3 Типология организаций

Глава 2. Социальное управление

2.1 Социальное управление как вид управления в обществе

2.2 Уровни и функции социального управления

2.3 Система социального управления

Заключение

Список литературы

**Введение**

В повседневной жизни мы часто используем понятие «организация», однако вкладываем в него разные значения.

*Во-первых,* организация понимается как специфический вид деятельности по налаживанию устойчивых связей и координации усилий отдельных членов социальной группы. С этой точки зрения организация — это процесс «организовывания». Например, руководитель промышленного предприятия организует его работу. Это означает, что он должен расставить людей по рабочим местам таким образом, чтобы обеспечить быстроту и непрерывность выполнения операций. Кроме того, он должен установить нормы выработки, режим рабочего дня, наладить взаимодействие рабочих и т.д. Все это и будет называться организацией производственного процесса.

*Во-вторых,* организация часто понимается как свойство какого-либо объекта иметь упорядоченную структуру. Это означает, что связи между элементами, составляющими объект, упорядочены. Например, если говорят, что та или иная группа организованна, значит, в ней существуют устойчивые социальные роли (обязанности, которые должен выполнять конкретный индивид для достижения общей цели группы, т.е., его вклад в общее дело), правила, регулирующие поведение людей и т.д.

*В-третьих,* под организацией понимается искусственное образование институционального характера, выполняющее определенную общественную функцию. Университет с этой точки зрения представляет собой организацию, члены которой участвуют в выполнении функции накопления и передачи знаний от поколения к поколению.

**Глава 1. Социальные организации**

**1.1 Понятие социальной организации**

Среди элементов структуры общества важное место принадлежит социальным организациям. Это понятие многозначно. В социологической литературе говорят о нескольких его значениях.

Во-первых, социальную организацию рассматривают как элемент структуры общества, предназначенный для выполнения определенных социальных функций.

Во-вторых, это особый вид деятельности, состоящий в координации действий, в налаживании связей и отношений.

В-третьих, социальная организация выступает как степень внутренней упорядоченности, согласованности частей целого.

В-четвертых, это единство и взаимодействие социальных общностей, социальной среды, социального пространства, коммуникаций в структуре общества.

Мы будем употреблять термин «социальная организация» во всех перечисленных значениях, но при этом постоянно иметь в виду, что второе, третье и четвертое «работают» на первое. Другими словами, они объясняют и обосновывают специфику социальных организаций как элемента структуры общества. Прежде чем дать определение социальной организации, зададимся вопросом: какова объективная необходимость социальной организации? для чего она возникает?

Как и любые другие элементы структуры общества, социальная организация появляется для удовлетворения определенных потребностей людей, связанных с реализацией целей их деятельности. Подавляющее большинство целей, которые ставят перед собой люди, социальные общности, общество в целом, невозможно достичь без социальной организации.

Она выступает как способ объединения индивидов, социальных групп, консолидации их усилий в процессе взаимодействия при решении наиболее важных задач жизнедеятельности. Социальная организация систематизирует определенным образом отношения между людьми, общностями, обществом в целом, направляя их развитие в определенное русло ради реализации поставленных целей.

Причем сами цели могуч, иметь как общественный, так и индивидуальный характер. Но при этом они взаимосвязаны, поскольку нельзя достичь каких-либо общих целей без реализации индивидуальных устремлений, и наоборот. Следовательно, социальная организация имеет двойную направленность: либо она способствует достижению общих целей через индивидуальные, либо, напротив, достижению индивидуальных целей через общие. Это свидетельствует о том, что в создании социальной организации заинтересовано как общество в целом, так и конкретные социальные общества и индивиды.

На основании сказанного можно следующим образом определить социальную организацию: это система отношений, объединяющих людей и их общности для достижения определенных целей и выступающая как элемент структуры общества, как вид деятельности, как внутренняя упорядоченность и согласованность частей целого, как единство и взаимодействие социальных общностей, социальной среды, социального пространства, коммуникаций. Из определения следует, что важнейшая задача социальной организации — способствовать достижению конкретных целей. В этом смысле сама организация является определенным средством (или инструментом) решения той или иной совокупности задач.

Социальная организация может существовать в такой роли лишь тогда, когда она действует как социальное образование, включающее в себя некоторое количество взаимосвязанных, выполняющих определенные функции групп людей. В то же время важнейшая социальная особенность организации состоит в «безличном» характере выполняемых функций.

**1.2 Структура организаций**

Социальная организация — одно из наиболее сложных общественных явлений, обладающее своей специфической структурой. Основной критерий структурирования социальных организаций — степень их формализации, соотношение формального и неформального элементов в них. С учетом этого критерия различаются организации формальные и неформальные.

**Формальные организации**

Под формальной организацией в литературе понимают систему (сеть) «отношений, представляющих собой официально установленную структуру статусов, программу деятельности и совокупность норм и правил, предписанных данной социальной организацией». В приведенном определении названы основные структурные элементы формальной организации: отношения, статусы, программа деятельности, нормы, правила поведения.

Эти элементы характерны для любой формальной социальной организации, будь то промышленное предприятие, частная фирма, научно-исследовательский институт, государственная или муниципальная структура, учреждение, школа, больница и т.д1. Основу формальной организации составляет разделение труда, связанное со специализацией деятельности должностных лиц. Каждое из них выполняет строго определенные функции в соответствии с занимаемой позицией. В своей совокупности эти лица составляют специальный административный аппарат, без которого формальной организации не существует.

Основной задачей такого аппарата является координация действий своих членов в целях сохранения организации. Эти должностные лица рассматриваются функционально — не как личности, а как «носители» определенных социальных ролей.

В рамках формальной организации существует иерархия должностных позиций, в основе которой лежит принцип руководства-подчинения. Далее, формальная организация включает в себя исключительно служебные связи между индивидами как по вертикали (подчинение, соподчинение), так и по горизонтали (сотрудничество).

Эти коммуникации служат также средством служебного общения. Наконец, еще один элемент формальной организации — нормы и принципы поведения должностных лиц в ее рамках, подлежащие строгой регламентации — как правовой, так и отчасти моральной.

Формальная организация обладает рядом особенностей, две из которых — *рациональность* и *безличность* — являются важнейшими. Первая означает, прежде всего целесообразность собственной деятельности, направленной на реализацию программы формальной организации. При всех плюсах эта особенность иногда превращается в свою крайность — начинает «работать» на саму себя, сводя первоначально поставленные широкие цели удовлетворения потребностей значительных групп людей к узким целям удовлетворения потребностей только членов данной организации.

О второй особенности формальной организации — ее безличности — уже упоминалось выше. Суть ее в том, что организация рассчитана не на конкретных людей, а на абстрактных индивидов — должностных лиц. С учетом названных особенностей формальная организация имеет все основания рассматриваться как бюрократическая система, без привнесения в нее негативных характеристик понятия «бюрократизм».

**Неформальная организация**

В отличие от формальной неформальная социальная организация — это спонтанно складывающаяся система социальных связей, норм, действий, являющаяся результатом длительного межличностного либо группового общения. Поскольку формальная организация не в состоянии охватить и регулировать все процессы функционирования социальной организации, постольку нужны неформальные структуры, базирующиеся на специфических неформальных отношениях.

Последние представляют собой либо неформализованные служебные отношения, которые несут функциональное (производственное) содержание и существуют параллельно с формальной организацией, либо социально-психологическую организацию в виде стихийно возникающей общности людей, основанной на личном выборе связей и товарищеских отношениях. В качестве таких неформальных организаций могут выступать любительские группы, отношения престижа, лидерства, симпатий и т.д2.

Неформальные отношения и организации в условиях жесткой системы административных правил повышают эффективность формальной организации, поскольку:

а) сглаживают возможный конфликт между подчиненными и вышестоящими должностными лицами;

б) способствуют сплоченности членов организации;

в) сохраняют чувство самоуважения людей, их индивидуальной целостности.

**1.3 Типология организаций**

Социологическая наука предлагает различные типологии организаций. В основу одной из них положены три признака:

1) степень формализации отношений в организации,

2) подвижность цели и

3) степень влияния членов на результаты ее деятельности.

В соответствии с этими признаками выделяют три типа организаций:

1. Административные.
2. Общественные.
3. Ассоциативные.

Административные (или деловые) организации характеризуются следующими признаками:

* жестко заданной структурой и высокой степенью формализации отношений;
* целями, которые устанавливаются извне, а не вырабатываются самой организацией;
* ограниченными возможностями для участников влиять на
* процесс принятия решений в организации.

Примерами здесь могут служить министерства, военные ведомства, предприятия, учреждения и т.п.

Общественные (или союзные) организации — это организации, в которых:

* цели более подвижны по сравнению с административными объединениями;
* структуры и взаимодействия менее формализованы;
* участники имеют возможности влиять на конечные цели организации;
* члены организации вступают в нее добровольно.
* Профсоюзы, политические партии, клубы по интересам и т.д. — все это общественные организации.

Для ассоциативных организаций характерны свои особенности:

* степень формализации отношений в таких объединениях минимальна;
* структуры подвижны;
* цели не декларируются, а вырабатываются самой организацией; влияние индивидов на процессы принятия решений достаточно велико.

Примеры организаций данного типа — семья, дружеская компания и т.п.

Все эти объединения, несмотря на их значительные различия, относятся к классу организаций. Дело в том, что все они выполняют одну важную функцию — регламентируют разнонаправленную деятельность индивидов, объединенных в одно целое. Организации предлагают участникам кодекс правил поведения, набор обязанностей и ролей для скорейшего достижения общей цели. Эти правила могут быть жесткими или не очень жесткими, в зависимости от типа взаимодействий между членами, тем не менее, они всегда должны соблюдаться для успешного функционирования организации.

Кроме того, организации в социологии подразделяются на формальные и неформальные. Понятия формальной и неформальной организации ввел в мировую науку американский социолог Элтон Мэйо.При проведении своих знаменитых Хоторнских экспериментов он обнаружил, что в любой компании или на заводе, помимо служебных, формальных отношений, возникают неофициальные, дружественные связи. Причем и те и другие не хаотичны, а строго упорядочены и починяются определенным законам. Благодаря этим особенностям формальные и неформальные отношения как внутри одного объединения индивидов, так и отдельно друг от друга получили название организаций.

В зависимости от того, какие типы отношений (личностные или деловые, институционализированные) преобладают в том или ином объединении людей, организации подразделяют на формальные и неформальные.

В формальной организации в отношениях между ее участниками доминирует система узаконенных безличных требований и стандартов поведения, которые формально заданы и жестко закреплены. Такие организации ограничивают поведение людей строго в рамках их статусов и ролей, все отношения и деятельность членов сводятся к некоторому обязательному их набору. Личные качества и способности индивидов не учитываются.

Так, директор может быть деловым и энергичным, полностью соответствующим своей должности, а может быть пассивным и некомпетентным. Исполнитель может быть сверхталантливым, но формально он должен занимать более низкую позицию в структуре организации.

Таким образом, формальная организация стремится сделать поведение участников контролируемым и предсказуемым. В ее основе лежит принцип максимального упрощения и стандартизации отношений между людьми. Именно благодаря набору моделей и стандартов поведения формальные организации составляют каркас социальной структуры всего общества, придают ей устойчивость и целостность. Примерами формальной организации могут служить предприятия, учреждения, министерства и т.п. В таких объединениях личные возможности индивида крайне ограничены.

Неформальная организация представляет собой совокупность индивидов, малых групп и отношений между ними и строится на принципах саморегуляции. Здесь в большей степени учитываются личные особенности и качества работника, нет жестко закрепленных безличных стандартов, в числе регуляторов поведения превалируют групповые нормы. Часто среди руководителей, формально занимающих позиции одного уровня, мы выделяем того, кто умеет работать с людьми, способен быстро и четко решать поставленные перед ним задачи. Отдавая ему предпочтение, налаживая с ним деловые контакты, мы устанавливаем одну из взаимосвязей неформальной структуры.

Такие отношения не закрепляются официальными правилами и документами и, следовательно, могут быть легко разрушены, если, например, данный руководитель не оправдал ожиданий. Таким образом, неформальная структура менее устойчива по сравнению с формальной. С другой стороны, спонтанное поведение людей в такой организации придает ей гибкость и подвижность, что в современном мире, где все непрестанно и быстро меняется, является достоинством.

«Законсервированная», полностью формализованная организация не способна сегодня эффективно функционировать, хотя определенная доля формализации в отношениях между людьми для успешного целее - достижения всегда необходима. Неформальные организации могут существовать не только как составляющие формальных. Например, клубы по интересам, кружки, женские союзы и т.д3. — все это неформальные объединения.

Итак, организация — это разновидность социальных групп, в которых социальные действия индивидов направлены, прежде всего, на достижение цели, а отношения между ними регулируются более или менее жесткими правилами, которые устанавливаются либо ее участниками (в случае неформальной организации), либо извне (в формальной организации).

**Глава 2. Социальное управление**

**2.1 Социальное управление как вид управления в обществе**

Для обозначения управления в обществе используется термин «социальное управление». Управление в обществе (социальное управление) характеризуется как организационная деятельность по обеспечению достижения социальных целей и задач посредством определенных методов. В данном случае термин применяется в широком смысле слова. Развернутая трактовка этого понятия будет дана ниже.

В отличие от управления в технических и биологических системах, оно характеризуется разработкой программ, формированием у субъектов мотивации к деятельности, к эффективному труду для достижения сформулированных целей. Управление в живой природе бессубъектно, на уровне организма управляет генетическая программа, которая является средством управления, а не его субъектом и управляет она не субъектами, а процессами, происходящими в организме.

В автоматических технических системах также имеются программы управления и процессы, организуемые последними. Управление на уровне общества — субъектное, его отличает то, что управляющая программа вырабатывается субъектами управления сознательно, представляет собой определенный информационный образ, предполагает организацию деятельности людей по реализации управленческого проекта.

**2.2 Уровни и функции социального управления**

В широком смысле термин «социальный» означает «общественный» и употребляется при сопоставлении общества с природой. В этом случае понятие «социальный» тождественно понятию «общественный». В узком смысле данный термин охватывает взаимоотношения между различными социальными общностями (территориальными, этническими, демографическими, образовательными, религиозными, культурными), процессы, протекающие

в социальной сфере общества, социальную структуру, уровень и качество жизни людей. Соответственно, термин «социальное управление» также употребляется в широком и узком смыслах.

До сих пор термин «социальное управление» употреблялся нами в широком смысле — как синоним «управления в обществе». Однако настало время обратить внимание на его «звучание» в узком смысле. В таком контексте под социальным управлением целесообразно рассматривать управление территориальными, демографическими, культурными и иными общностями и процессами, социальной защитой, миграционными потоками, доходами населения, его уровнем и качеством жизни.

Выше уже говорилось о том, что в обществе выделяются такие уровни управления как государственное, муниципальное, управление на уровне фирмы (менеджмент). Основанием для выделения уровней управления обществом выступают, прежде всего, объекты социального управления — различные виды деятельности людей и отношений между социальными группами и субъекты управления. Специфика деятельности, на которую направлена активность субъекта управления, детерминирует соотношение функций на каждом уровне управления.

В государственном управлении важнейшей является функция регламентации деятельности управляемых субъектов, разработки ее нормативных оснований и основополагающих направлений.

С реализацией этой функции могут быть связаны непрофессиональная деятельность граждан государства (уплата налогов, участие в избирательных кампаниях и др.), деятельность профессиональных групп (шахтеры, транспортники, врачи, учителя и др.), а также условия жизни социально-демографических групп (пенсионеров, студентов, инвалидов и др.). Специфика объекта государственного управления заключается в том, что он представляет собой разнообразную деятельность множества разнородных социальных групп, объединенных на территории одного государственного образования.

В силу этого главным средством государственного управления выступают системы норм и правил, объединяющие людей, проживающих на одной территории, граждан одного государства. Государство вырабатывает системы норм, регламентирующих деятельность управляемых субъектов, и способы контроля за их исполнением. Для реализации государственного управления по различным направлениям создаются специальные государственные органы.

Государственное регулирование осуществляется по следующим главным направлениям: внутренние экономические и социальные процессы, охрана правопорядка внутри государства, обеспечение его безопасности, выработка основных принципов и направлений социальной политики, внешние экономические отношения, поддержание мирового правопорядка.

Объектом муниципального управления также выступает деятельность различных групп населения, проживающих на соответствующей территории. На уровне управления муниципальными образованиями, наряду с функцией регламентации деятельности, особо важное значение приобретает функция целеполагания.

Субъекты управления на муниципальном уровне организуют и контролируют деятельность исполнителей по достижению конкретных целей (например, социальной защиты инвалидов, трудоустройства мигрантов, содействия одаренным детям в получении образования). Если государственное управление направлено на непосредственное управление гражданами государства, через регулирование выполнения ими действующего законодательства, то муниципальные органы власти в основном управляют не непосредственно гражданами, проживающими на данной территории, а службами и учреждениями, которые созданы муниципальной властью для реализации конкретных программ.

Поскольку граждане, проживающие на территории любого муниципального образования, осуществляют различные виды деятельности, муниципальное управление направлено на экономическую, политическую, образовательную, культурную, религиозную деятельность, решение этнических проблем, организацию социальной защиты населения и т.п.

В то же время его отличие от управления на государственном уровне заключается в том, что именно на уровне муниципального образования создается и функционирует социальная инфраструктура, осуществляется помощь гражданам, нуждающимся в поддержке, производится перераспределение товаров и услуг, оказание коммунальных услуг. Третьим уровнем управления в обществе является менеджмент. Он рассматривается в литературе с различных позиций.

Во-первых, происходит отождествление менеджмента и управления. Это неверно, поскольку управление имеет место в технических, кибернетических, биологических системах, и вряд ли можно называть его менеджментом, равно как человека, управляющего техническими системами, — менеджером. Иными словами, менеджмент и управление нетождественны, менеджмент выступает одним из уровней управления обществом.

Во-вторых, менеджмент связывают с организацией процесса производства и рассматривают как управление коммерческими организациями, фирмами, которые осуществляют определенную деятельности с целью получения прибыли. В связи с этим в учебниках по менеджменту в основном рассматривается характеристика организаций, из структуры, уровней управления, организационного поведения, управления персоналом, проблем лидере та и т.п.

В-третьих, менеджмент определяют как особый вид профессиональной деятельности по организации и управлению, совокупность конкретных методов управления, существующих в рыночном обществе. В качестве важнейшей составляющей менеджмента выделяется управление персоналом организации. Поскольку основной целью, смыслом существования фирмы (организации) является получение устойчивой прибыли, задачей управляющих субъектов выступает такая организация деятельности всех звеньев и составляющих фирмы, прежде всего ее персонала, которая дает наибольший эффект для достижения цели.

Тем не менее, нужно учитывать, что персонал фирмы — реальные люди, которых волнуют собственное благосостояние в настоящем и будущем, уровень доходов, благополучие своей семьи, образование, здоровье, отдых и др. В связи с этим управление персоналом фирмы включает в себя деятельность, направленную на решение социальных проблем ее сотрудников.

Функции социального управления:

Разнообразные функции социального управления можно объединить в три основные группы.

К первой группе функций, направленных на создание благоприятных условий жизни людей и их последовательное улучшение, совершенствование, относятся:

* обеспечение условий безопасности граждан;
* создание и упрочение условий, гарантирующих права и свободы граждан; помощь людям в обеспечении источниками средств к существованию, создание возможностей для повышения их доходов;
* обеспечение интересов работников при проведении приватизации предприятий;
* охрана труда и улучшение его условий, обеспечение охраны здоровья граждан;
* развитие социально-бытовой инфраструктуры;
* создание и совершенствование условий участия граждан в управлении делами общества, государства, производства.

Вторая группа функций охватывает:

* процессы изменений в самом содержании жизнедеятельности, образе жизни людей, их социальных качествах обеспечение роста образовательного и культурного уровня людей;
* организация институциональной деятельности, формирующей общественные нравы;
* помощь людям в адаптации к меняющимся социально-экономическим условиям; обеспечение дисциплины и правопорядка;
* развитие трудовой, социально-политической, производственно-творческой и других видов общественной активности; формирование у людей восприимчивости к инновациям, развитие их инновационных ориентации.

Третья группа функций представляет собой:

* целенаправленное воздействие на формирование, существование и развитие социальных систем (социальных общностей, организаций). В данном случае речь идет о подборе и расстановке кадров, формировании и развитии социальной организации коллектива;
* развитии его социальной структуры;
* создании и изменении социальных институтов, необходимых для функционирования коллектива.

В приведенной классификации выдерживается принцип подхода к характеристике конкретных функций социального управления, в соответствии с которым выявляется их «набор», обусловленный спецификой объекта социальною управления. Вместе с тем при достаточно обстоятельной характеристике функций в одном ряду оказались как собственно управленческие, так и функции по достижению результатов конкретных видов деятельности.

Выявление функций управления выступает одним из важнейших аспектов системы управленческого знания. В зарубежной литературе управление характеризуется через его функции. В зависимости от выделяемого «набора» функций оно определяется, например, как «процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации».

Управление может пониматься как «эффективное и производительное достижение целей организации посредством планирования, организации, лидерства (руководства) и контроля над организационными ресурсами».

В приведенных трактовках фиксируются два основных аспекта: выявляются основные функции управления, в результате реализации которых осуществляется эффективное и производительное достижение целей организации.

При этом определения управления разнятся, как правило, в зависимости от того, какие функции выделяются. В отечественной литературе функции социального управления рассматриваются с аналогичной точки зрения. Сложилась традиция при классификации относить к ним планирование, организацию, мотивацию контроль; иногда к ним добавляют прогнозирование, учет, общение.

В ряде источников функции управления выделяются более дробно, и в качестве общих функций, реализация которых представляет собой и управленческий цикл, различают целеполагания, прогнозирование, планирование, организацию, координацию, стимулирование, учет, контроль. Логическая последовательность реализации общих функций управления в таком случае рассматривается как управленческий цикл. Некоторые авторы в качестве основной функции управления, определяющей содержание всех остальных, называют целеполагание, все остальные функции рассматриваются как подчиненные ей.

В традиционной трактовке функций управления основаниями для их выделения служат, судя по всему, условия индивидуальной деятельности людей: цели, средства, мотивы, обратная связь. Каждое из этих условий рассматривается как результат управленческих решений. Так, в результате функции планирования появляются цели, в результате функции организации — упорядоченность, в результате мотивации — желание трудиться.

Идея выделения функций на основе условий деятельности имеет немало рационального, однако необходимо учитывать, что традиционная модель трактовки управленческих функций применима, прежде всего, на уровне отдельного работника. Управленческие функции на уровне социальной общности более сложны. В частности, деятельность общностей предполагает регламентацию взаимодействий между ними, властных отношений, более сложную, чем цель, управляющую информационную модель.

Существует иной подход к анализу управленческих функций, когда под ними понимаются виды управленческих действий, выделяемые по характеру предмета деятельности и ее результату. В этом случае выделяются информационно-управленческие и сервисно-управленческие функции. К предмету информационно-управленческих функций относится информация, ее преобразование, вследствие чего формулируются цели деятельности, вырабатываются нормы и оценки.

Результатом этой функции становятся выявление проблем и разработка управленческих решений. К предмету сервисно-управленческих функций относится формирование как у субъектов управленческой деятельности, так и управляемых субъектов мотивов к тем или иным действиям, статусов этих субъектов (прием на работу, увольнение, повышение, понижение, наделение полномочиями и др.).

Если информационно-управленческие функции предписывают управляемому субъекту, что нужно делать, то сервисно-управленческие функции выступают инструментом реализации первых.

Например, такие функции, как мотивация и стимулирование, позволяют выявить, на каких условиях персонал организации выполняет работу, предусмотренную проектом. Заключение договоров и соглашений между работниками и руководителями закрепляет те или иные работы, предусмотренные проектом, за конкретными исполнителями.

Наряду с вышеназванными можно выделить и собственно сервисные функции, которые уже не являются управленческими: деятельность по оказанию социальной помощи, медицинских услуг, обучению, организации досуга и др. Выполнение этих функций является содержанием социальной политики, речь о которой пойдет ниже. Результатом выполнения сервисных функций выступает решение какой-либо проблемы, реализация управленческого проекта, отдельного управленческого решения.

Для выполнения сервисных функций создаются специальные органы и учреждения. Например, учреждения социальной защиты оказывают конкретные услуги инвалидам, пенсионерам, другим категориям населения, а не управляют их деятельностью. Деятельностью этих учреждений руководят государственные, региональные, муниципальные органы посредством выработки и принятия необходимых решений, проведения соответствующей кадровой политики, контроля за выполнением этих решений и законов.

Информационно-управленческие и сервисно-управленческие функции представляют собой сложные управленческие функции. Наряду с ними можно выделить и простые управленческие функции, состоящие из набора элементарных управленческих действий, имеющих место в любом управлении: познания, оценивания, выбора, обмена, хранения информации. Комбинации простых функций дают в результате сложные управленческие функции.

**2.3 Система социального управления**

В качестве основных элементов системы социального управления можно выделить следующие: субъект управления; управляемый субъект; проект деятельности; объект управления; цель управления. Субъектами управления выступают индивиды, способные вырабатывать программы деятельности и реализующие данную способность, а управляемыми субъектами — люди, способные к осуществлению программ, созданных другими. Субъекты управления «управляются» также определенной информационной программой, которая включает в себя совокупность проблем, норм и правил, принятых в соответствующей сфере деятельности.

Социальное управление многосубъектно. Его субъекты — не только индивиды, но и государственные, муниципальные органы и общественные организации. На уровне государства важнейшими субъектами являются органы законодательной власти, вырабатывающие законы, исполнительной власти (Президент РФ и Правительство РФ) и судебной власти. На уровне субъектов Федерации субъектами социального управления также являются законодательные, исполнительные и судебные органы. Органы местного самоуправления занимаются непосредственной реализацией решений, разработанных на уровне государства и субъектов Федерации.

Проблемы, требующие своего разрешения, заставляют субъектов управления вырабатывать программы, которые, в свою очередь, регулируют действия управляемых субъектов. Исполнители программ (управляемые субъекты) в своих действиях могут руководствоваться нормами и целями, отличающимися о г предписанных программой. Иными словами, если программы, выработанные субъектами управления, не восприняты исполнителями (управляемыми) субъективно — как «руководство к действию», управление может и не иметь места. В этом заключается важное отличие социального управления от других его видов.

Управляемыми субъектами выступают группы людей и отдельные индивиды, способные к реализации социальных программ, выработанных на разных уровнях управления. К управляемым субъектам в первую очередь относятся такие учреждения, как центры социальной реабилитации лиц без определенного места жительства, органы социальной защиты, службы занятости и др. Управляемые субъекты и люди, нуждающиеся в тех или иных формах социальной помощи и защиты.

Проект управленческой деятельности — сложный идеальный образ, наличие которого обусловливает организацию деятельности, как самого субъекта управления, так и управляемых субъектов. В состав проекта входят цели, нормы, оценки ситуаций, образы условий действия и субъектов, отдельные решения, т.е. проект, представляет собой упорядоченное целое. Какое-либо отдельное управленческое решение представляет собой фрагмент проекта.

Проект управленческой деятельности в социальной сфере содержит информацию о том, какие группы нуждаются в содействии, помощи и поддержке, каким образом должны регулироваться отношения между ними, о нормах, лежащих в основе этих отношений, и др. Проект включает в себя не только целевые образы (например, обеспечение всех инвалидов-«колясочников» данного региона необходимыми средствами передвижения), но и методы и способы достижения целей, технологии их достижения. Иными словами, проект фиксирует не только то, что нужно сделать, но и как этого достичь.

Социальное управление направлено на сложные социальные системы, представляющие собой действия социальных групп, общностей, индивидов в определенных ситуациях. В ходе социального управления формируется желательный образ социального процесса (исполнения законов, справедливого распределения налогов, обеспечения безопасности людей и др.), контролируется его протекание, регулируется деятельность социальных систем, обеспечивающее их развитие в необходимом направлении.

**Заключение**

Поскольку основной целью, смыслом существования фирмы (организации) является получение устойчивой прибыли, задачей управляющих субъектов выступает такая организация деятельности всех звеньев и составляющих фирмы, прежде всего ее персонала, которая дает наибольший эффект для достижения цели.

Тем не менее, нужно учитывать, что персонал фирмы — реальные люди, которых волнуют собственное благосостояние в настоящем и будущем, уровень доходов, благополучие своей семьи, образование, здоровье, отдых и др. В связи с этим управление персоналом фирмы включает в себя деятельность, направленную на решение социальных проблем ее сотрудников.

Цель управления — создание и сохранение определенного состояния объекта управления, организационного состояния деятельности. Организация, как отмечалось выше, является целью всякого, управления. Цель социального управления объективируется не в каких-то вещах или услугах, а в организации деятельности по их производству, упорядоченности уже существующей системы.

Эффективной будет считаться та управленческая деятельность, которая приведет к изменениям в организационных отношениях, в установках, знаниях, целях, социальных позициях и статусах членов организации. В свою очередь, именно эти изменения и должны будут привести к позитивным сдвигам в технологиях и непосредственных; результатах производства. Другими словами, между управлением в; организации и получением непосредственного производственного эффекта необходимо видеть промежуточные звенья, они и являются результатом управленческой деятельности.

**Список литературы**

1. Бабосов ЕМ Социология управления Минск, 2006

2. Гиддеис Э. Социология. М., 2008.

3. Осипов Г.В., Л.Н. Москвичев. Социология. 2002. 320 с.

4. Мягкова М., А.Ю. Социология, Основы общей теории: учебник. М. 2008г.- 256с.

5. Фролов С.С. Социология. М., 2007. С. 220-237.