

УЧЕБНИК
ДЛЯ
ВУЗОВ



СОЦИОЛОГИЯ ПРАВЛЕНИЯ

А. К. Саакян
Н. Н. Покровская
Г. А. Петросян
А. Ж. Бахшян

ОГЛАВЛЕНИЕ

<i>Предисловие</i>	6
<i>Введение</i>	8

Раздел I. МЕТОДОЛОГИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ

Глава 1. Развитие общества и динамика управленческих подходов	15
§ 1. Управление как род социальной деятельности	15
§ 2. Социальная теория и изучение механизмов управления	22
§ 3. Экзистенциально-феноменологическая и социокультурная парадигма в социологии управления	34
<i>Материалы для самостоятельной работы</i>	41

Глава 2. Предмет и структура социологии управления	43
§ 1. Цели и задачи социологии управления	44
§ 2. Объект и предмет социологии управления	49
§ 3. Функции, методы и принципы социологии управления	66
<i>Материалы для самостоятельной работы</i>	74

Глава 3. Эволюция социологии управления в современном и постсовременном обществе	75
§ 1. Рационализация социальных процессов в обществе модерна и особенности социального управления	76
§ 2. Социология управления в перспективе постмодернизации	86
<i>Материалы для самостоятельной работы</i>	120

Раздел II. СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНТЕКСТА ОРГАНИЗАЦИИ

Глава 4. Анализ критериальной модели оценки эффективности управления.	124
§ 1. Критерии успеха и целеполагание.	125
§ 2. Ценностная регуляция и организационное целеполагание.	131
§ 3. Эволюция организационного целеполагания и интеграция с индивидуальной мотивацией.	168
<i>Материалы для самостоятельной работы.</i>	<i>176</i>
Глава 5. Социологический анализ управленческого цикла и возникающих проблемных зон.	178
§ 1. Циклическое и линейное развитие.	178
§ 2. Стадии управленческого цикла.	181
§ 3. Проблемы организационного функционирования.	194
<i>Материалы для самостоятельной работы.</i>	<i>208</i>
Глава 6. Управление в группах. Социологический анализ работы команд.	210
§ 1. Доверие. Групповая динамика. Формирование команд.	210
§ 2. Групповая динамика и коммуникационная деятельность.	231
<i>Материалы для самостоятельной работы.</i>	<i>238</i>

Раздел III. СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ ЭКОНОМИКО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ

Глава 7. Инновационные подходы в управлении.	243
§ 1. Понятие инновации в экономико-организационной и управленческой деятельности.	243
§ 2. Инновационные организационные процессы.	252

§ 3. Динамика организационных процессов и биокорпоративная концепция.	267
<i>Материалы для самостоятельной работы</i>	275
Глава 8. Обучение в организациях и самообучающие организации	277
§ 1. Цели обучения и потребности в обучении.	279
§ 2. Формы организации обучения	285
§ 3. Самообучающаяся организация, организационные механизмы	300
<i>Материалы для самостоятельной работы</i>	306
Глава 9. Креативизация организационного поведения	307
§ 1. Креативное управление. Творческий потенциал личности	308
§ 2. Способы управления творческим потенциалом сотрудников	313
§ 3. Методы развития творческого потенциала личности и организации	324
<i>Материалы для самостоятельной работы</i>	329
Глава 10. Традиционный и постсовременный бизнес и его позиции в обществе.	330
§ 1. Социетальная роль бизнес-корпорации.	331
§ 2. Фрагментация труда	345
§ 3. Социологический анализ виртуального предпринимательства	357
<i>Материалы для самостоятельной работы</i>	364
<i>Заключение</i>	366
<i>Комментарии</i>	367
<i>Словарь терминов</i>	400
<i>Библиография.</i>	409

Раздел

I

МЕТОДОЛОГИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ

Материал первого раздела посвящен общей траектории эволюции социологической мысли применительно к управленческому воздействию. В целом социология выделилась в самостоятельную научную дисциплину в период активной индустриализации и формирования буржуазного общества, когда отход от традиционного, природой обусловленного уклада жизни стал особенно заметен. В капиталистической модели общества, основанной на линейной одномерной оценке посредством всеобщего эквивалента (денежного измерителя), социальная система особенно заметно отделилась от естественной, природной циклической организации жизнедеятельности, что превратило ее в осязаемый и обсуждаемый фактор, сделав самостоятельным предметом изучения для социальной науки.

О. Конт, исследуя социальную реальность и ткань коллективных взаимодействий, создал «социальную физику», или социологию как естественную науку, построенную на позитивистских принципах повторяемости экспериментов и доказательного подтверждения выводов. Но каков его вклад в социологию управления? Он предположил формирование кризисного этапа развития капитализма, ориентированного на неограниченную максимизацию прибыли в условиях,

когда потребление (и, соответственно, спрос) в принципе является величиной ограниченной. Из этого противоречия следует неизбежность кризиса и выхода либо в область неограниченных потребностей (этот выход выполнялся в 1960—1970-е гг. в рамках маркетинга), либо в область ограничения целевой функции предприятия (на примере семейного предприятия в средиземноморской культуре можно видеть, что максимизация прибыли не является единственно возможной целью бизнеса).

В действительности, цели бизнеса могут быть весьма разнообразными, вопрос статусно-ролевого разделения владения предприятием (акционеров) и управления (менеджеров) изучался достаточно детально в экономической теории с точки зрения агентской и контрактной теории, асимметрии информации.

Оппортунистическое поведение также изучается в рамках социологии управления, и оно будет рассмотрено в следующем разделе. Также здесь следует отметить, что оппортунизм проявляется в тех случаях, когда картина мира и индивидуальные интересы участников организационного процесса не совпадают с концепцией и целями компании. Оппортунистическое поведение стало ярким проявлением постсовременного общества.

В связи с этим данный раздел посвящен общему контексту социологии управления, структурированию социального пространства в рамках экономико-управленческой деятельности. В этом разделе рассматриваются:

- суть и содержание понятий «социология управления», «социальное управление» и «социальные факторы в управлении»;
- основные характеристики социологии управления как самостоятельного направления социологической науки;
- история формирования актуальной социальной структуры, включающей в настоящее время элементы как

традиционного, так и современного и постсовременного типов общества;

- ключевые идеи представителей и авторов социологических школ о социальном управлении и социально-технологическом подходе к развитию общества в целом и его хозяйственной подсистемы в частности.

Раздел построен на основе анализа социологического, социокультурного, философского, политико-экономического и социально-управленческого подходов к изучению развития общества.

Целевая установка раздела

Учащиеся получают общее представление о развитии социально-управленческих концепций в социальных науках, психологии, экономике, политике, философии и управленческой науке, знакомятся с механизмами регуляции и управленческими инструментами и процессами.

Формируются общекультурные и профессиональные компетенции:

- способность накапливать и актуализировать потенциал личностного, интеллектуального и культурного роста;
- способность использовать в познавательной и профессиональной деятельности базовые и профессионально-профилированные знания основ социологии;
- способность к самостоятельному обучению новым методам исследования и умение самостоятельно использовать знания и навыки социальных наук, новейшие тенденции и направления современной социологической теории, методологию и методы социальных наук применительно к задачам управления;
- способность осваивать новые теории, модели, методы исследования, навыки разработки новых методических подходов с учетом целей и задач исследования.

Глава 1. РАЗВИТИЕ ОБЩЕСТВА И ДИНАМИКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПОДХОДОВ

- § 1. Управление как род социальной деятельности
- § 2. Социальная теория и изучение механизмов управления
- § 3. Экзистенциально-феноменологическая и социокультурная парадигма в социологии управления

Материалы для самостоятельной работы

В данной главе представлена общая характеристика социологии управления в мировой и российской социально-экономической науке, начиная от традиционной модели общества и заканчивая постмодерном. Приводится обобщенный анализ социальных процессов в эпоху постмодерна и даются основные характеристики ключевых понятий, которые используются для объяснения конкретных социально-экономических процессов в сфере управления.

Целевая установка главы

Учащиеся получают общее представление о контексте развития социальных управленческих инструментов и механизмов на основе историко-генетического анализа и с учетом современных подходов социальных наук к исследованию нынешнего этапа формирования информационного общества и интеллектуальной экономики.

§ 1. Управление как род социальной деятельности

В отличие от менеджмента как научной дисциплины социология управления занимается специфическим аспектом управления, который в действительности охватывает абсолютно все сферы применения менеджмента — отношения и взаимодействие между людьми в рамках управленческой деятельности.

С этой точки зрения важно проанализировать разнообразие значения и содержание термина «управленческая деятельность», которая включает в себя не только осуществление определенных действий и выстраивание отношений в коллективе, но и ведение дел в крупных общностях — как ориентированных на финансовые результаты, так и нацеленных на сложные комплексы задач и приоритетов (например, управление страной или городом, профсоюзом или общественной организацией).

Наличие у слова «управлять» множества значений позволяет выявить различные аспекты такого вида деятельности, как управление. Обратимся к толковому словарю современного русского языка: **управлять** — это:

- стоять во главе государства, править (*управлять страной*);
- руководить, направлять работу чего-либо (*управлять заводом*);
- руководить кем-либо, направлять чью-либо деятельность (*руководить коллективом*);
- регулировать ход, движение, работу чего-либо с помощью средств, приборов и т. п. (*управлять самолетом*);
- руководить ходом процесса (*управлять деятельностью*);
- направлять поступки, поведение, взгляды кого-либо (*управлять поступками человека*);
- править упряжкой, животными в упряжке (*управлять лошадей*) и др.

В английском языке также существует целый ряд понятий, связанных по содержанию с управленческой деятельностью, но названных с помощью разных слов, что иллюстрирует отличия в их значениях:

- управлять армией, производством, вести дело — *control*;

- управлять страной, вести, устанавливать правила — *rule*;
- управлять делами, справляться — *manage*;
- управлять отлаженным процессом — *operate, run*;
- управлять механизмом (автомобилем) — *drive, steer*;
- управлять группой (массой), вести за собой — *lead*;
- управлять оркестром (группой лидеров, индивидов) — *conduct*;
- управлять, нести ответственность и возглавлять — *head, captain*;
- руководить большой сложной системой, возглавлять, направлять и регулировать — *govern*;
- перенаправлять, изменять параметры более простой системы — *handle, guide*.

В английском языке также существуют понятия «администрация» (*collective administration* — социальное управление) и «владение навыком, компетенция» (*master weather* — управлять погодой), «право отдавать распоряжения» (*command* — держать под контролем), «право выбирать курс, прокладывать путь и проверять его» (*pilot* в социологии употребляется также в отношении пилотажных исследований). Таким образом, понятие «управление» совмещает множество смысловых компонентов, которые могут существенно различаться между собой.

Целый ряд публикаций основывается на концепции, в которой управление определяется через близкий, хотя и несколько иной по содержанию регуляционный процесс: «Управление рассматривается как регулирование косвенными рыночными методами, формирующими интересы экономических агентов и правила, составляющие рынок, так и, учитывая переходный, развивающийся характер российской экономики, в качестве прямого управления, содержащего активные административные методы: прямые запрещения, ограничения со стороны государства, установление лимитов, рacionamento ресурсов в качестве край-

ней меры, вмешательство государства в функционирование рынков»¹.

Таким образом, нередко в публикациях по менеджменту и государственному управлению понятие «управление» либо сужается до администрирования, либо расширяется до включения регулятивных элементов. В свою очередь под социальным управлением понимают, как правило, одну из трех интерпретаций:

а) управление группой, коллективом, сообществом, т. е. социумом;

б) управление социально-культурной сферой, социальной инфраструктурой;

в) социально-ориентированное управление экономическими структурами, прежде всего, коммерческими предприятиями, т. е. организациями, основной целью которых является создание ценностей и которые, в связи с этим, могут быть представлены как цепочки создания ценностей (в теории фирмы), при этом в социальном управлении акцент делается на социальных аспектах.

В настоящем издании под **социальным управлением** (*social governance, public administration*) мы будем понимать управление любой социальной системой, включая рабочую группу, команду, подразделение предприятия, организацию, регион, общество, страну или человечество в целом.

Изучение субъект-субъектных отношений в социологии управления

Социальная система представляет собой:

- сложноорганизованное упорядоченное целое;
- включающее отдельных индивидов и социальные общности;
- объединенные разнообразными связями и взаимоотношениями.

В связи с этим социальное управление должно предполагать целостную систему воздействия на интегрированные или обособленные элементы и на процессы, осуществляющие их взаимодействие.

На сегодняшний день практически любая организация представляет собой сравнительно свободный социум с барьером входа, который можно преодолеть. Это создает отличия, определяющие **особенности социального управления**:

- управляющая структура — часть объекта управления, которая изменяется вместе с объектом, т. е. оказывает управляющее влияние на саму себя;
- объекты управления — субъекты, акторы.

В отличие от технических систем, где, абстрагируясь от несущественных свойств, можно принять управленческие отношения как субъект-объектные, в социальном управлении объекты управления сами являются субъектами, агентами (действующими лицами). Они способны: а) изменять правила функционирования и механизмы управления; б) уходить от управляющего воздействия системы вплоть до выхода из нее.

Барьеры на входе в большинство социальных систем в конце XX в. оказались пониженными, что автоматически повлекло снижение барьеров на выходе из системы (за исключением принудительного удержания). Так, аскриптивных статусов стало значительно меньше — можно сменить социальные позиции, религиозную принадлежность, политические и экономические группы, даже национальность и такие биологические аскриптивные характеристики, как пол. Раньше, родившись в семье крестьян, было весьма затруднительно попасть в сословие воинов. К примеру, великий социолог Г. Тард (1843—1904), происходивший из семьи юристов, вплоть до 1894 г. работал судьей; лишь в последние десять лет жизни он полностью посвятил себя социологическому анализу социальной реальности² и закономерностям функционирования общества.

Теперь возможность найти новую работу определяет готовность человека уволиться с предыдущего места работы, если его не устраивают какие-либо параметры. Эту возможность управляющие структуры предприятий стремятся ограничить административно и процессно-ресурсными методами: административное регулирование касается видов деятельности, связанных с государственной или иной тайной, например на режимных предприятиях. Ресурсно-процессный подход связан с фрагментацией труда и формированием специфического человеческого капитала, адекватного вознаграждения которому человек не сможет найти за пределами своего исходного предприятия (исключения составляют крайне редкие специальности, изначально избранные индивидом и связанные с весьма узкой сферой применения). Фрагментация труда сегодня является одним из элементов социально-политического анализа отношений труда и капитала в постиндустриальном обществе, по-прежнему сохранившем существенные элементы индустриальной экономики, в частности, в рамках делокализации (обратного переноса промышленных заводов из азиатских стран в западноевропейские в связи с повышением требований к качеству продукции).

Таким образом, преобразованию управления в субъект-субъектные отношения способствует **мобильность**:

- **физическая** — территориальная миграция, смена места проживания и, соответственно, приложения компетенций человеческого ресурса;
- **социальная** — смена работы, организации или ее отдела, сферы деятельности, социопрофессиональной категории, включая дауншифтинг, т. е. отказ от престижной и высокооплачиваемой должности (высокого социального и экономического статуса) ради иной деятельности, соответствующей наиболее значимым ценностям, занимающим для конкретного человека в его личностной ценностной шкале высшие строчки.

Ключевым инструментом социального управления в случае субъект-субъектных отношений является информационно-коммуникационная деятельность, создание информации и передача ее в коммуникационные каналы, распространение регуляторов, которые принимают форму идеалов, норм, действий (инициация). При этом такая информация наиболее действенна в тех случаях, когда она не просто носит когнитивный характер, т. е. несет новые полезные сведения, но создает целостное впечатление, расширяет опыт.

Социальные коммуникации сегодня нередко заменяют по своей значимости само содержание и смыслы. В понимающей социологии, по М. Веберу, смыслы выступают определяющим фактором, пробуждающим любую активность человека и превращающим эту активность в действие, в ориентированную последовательность действий, т. е. поведение, в целенаправленную систему действий (деятельность).

Социальное управление нацелено на обеспечение потребностей продолжительного существования как социальной целостности развития социальной системы и ее подсистем.

В связи с этим можно указать следующие **функции социального управления**:

- формирование критериев и показателей социального развития, включая связи между показателями и функционированием управляющей структуры;
- выявление возникающих в объекте социальных проблем, узких мест, препятствующих достижению целевых показателей;
- разработка и применение методов их решения с учетом влияния этих решений на управляющую структуру и на показатели (критерии оценки);
- достижение планируемых состояний и параметров социальных отношений и процессов в изучаемом объекте (организации, группе, сообществе, обществе).

Таким образом, социальное управление определяет задачи рационализации функционирования и развития общества, группы.

§ 2. Социальная теория и изучение механизмов управления

Социологические парадигмы применительно к управлению можно условно разделить на два блока. К **первому блоку** можно отнести парадигмы, которые носят необходимые черты научной (позитивистской) школы, т. е. обладают необходимыми признаками логической стройности и эмпирической верификации теории. Эти парадигмы были применимы в условиях традиционного общества с межличностными связями и более простым общественным устройством, также они эффективны в обществе модерна с рациональным подходом к социальным взаимоотношениям. Данные парадигмы также можно рассматривать в контексте социально-технологического подхода в социологии управления.

С течением времени и в рамках выявленного Г. Спенсером процесса дифференциации общества управленческие процессы также начали приобретать все более сложные черты в связи с обнаружением новых явлений и проблемных зон. Так, еще Ф. Тейлор раскрыл механизм социальной солидарности в противодействие повышению производительности труда. А затем в начале третьего тысячелетия было описано, как социальная солидарность может, напротив, использоваться для повышения производительности труда³.

Второй блок социологических парадигм объединяет относительно разрозненные концепции и подходы, которые эффективны для понимания и решения задач в проблемных зонах, не получающих адекватного объяснения и разрешения в цельных научных школах. Эти парадигмы можно объединить в группу постсовременных концепций социологии управления, поскольку они адаптированы

и эффективны в постиндустриальных сообществах. Тем не менее, не обладая внутренним теоретическим единством, они эффективны в качестве инструмента объяснения и действия и подтверждены эмпирически.

Социально-технологический подход к управлению

Интерес к социальным технологиям в управленческой деятельности продолжает рационалистическую традицию научно-технологической революции XX в. Технологизация деятельности современного человека в процессе развития и функционирования современного (индустриального) общества, дифференциация социальной ткани актуализировали вопрос о сущностных характеристиках социальных технологий в решении задач в обществе и частных сообществах. Как направление теории управления и социальной инженерии социальные технологии стали развиваться в начале XX в.

Технологизация управления заключается, прежде всего, в создании научных подходов, позволяющих определить управленческие взаимодействия, описать их в форме методов, алгоритмов и четко формулируемых инструментов. Поэтому следует различать технологизацию и механизацию. Так, автоматизация (внедрение конвейера) вызвала вопросы не только о количестве труда, но и о его качестве, т. е. квалификации, уровне обученности, а следовательно, о построении системы отбора и обучения рабочих, что и стало центральным аспектом выводов Ф. Тейлора⁴, создавшего школу научной организации труда.

В социологии управления под технологизацией понимают, прежде всего, необходимость выстраивать социальные отношения по-новому. Как пишет Г. П. Щедровицкий, для руководителей «многие изменения в системе общественной деятельности, вызванные их собственными действиями

и мероприятиями, будут для них совершенно неожиданными, эффекты и последствия нашей собственной деятельности будут выступать для нас как стихийные явления, не зависимые от наших целей, планов и программ. В принципе такое отношение между целями и задачами человеческой деятельности, с одной стороны, и ее реальными последствиями, с другой, встречается довольно часто. Причины этого (если оставить в стороне социальные условия и обстоятельства) заключены в том, что знания человека о своих действиях, их возможных целях и последствиях во многих случаях не соответствуют тому, что реально происходит в процессе самой деятельности, и потому постановка целей и задач деятельности нередко бывает слишком непосредственной, слишком узкой и „корыстной“, не учитывающей того, что действительно существенно для деятельности в ее тотальных социальных системах и для их развития»⁵. В свою очередь социология управления использует социально-технологический подход для прогнозирования результатов управленческого воздействия и для выбора оптимального решения.

Еще одним существенным отличием социологии управления от экономико-управленческих моделей является существование понятия, которое чаще относят к искусству или ремеслу, чем к научно-исследовательской деятельности, — это мудрость. По своей сути мудрость в понимании классика менеджмента Р. Акоффа отражает долгосрочное прогнозирование и понимание непрямых, сложных взаимосвязей в социально-экономической системе: «Мудрость — это способность предвидеть отдаленные последствия совершаемых действий, готовность пожертвовать сиюминутной выгодой ради больших благ в будущем и умение управлять тем, что управляемо, не сокрушаясь из-за того, что неуправляемо. Таким образом, мудрость обращена в будущее. Но она относится к будущему не как гадалка, которая старается предсказать будущее. Мудрый человек пытается управлять будущим»⁶. В этом смысле социальная

технология позволяет дать рациональное основание для такого управления.

Развитие промышленности, урбанизация и индустриализация породили большое расслоение общества, что привело к необходимости решать дополнительные социальные проблемы. Так, во Франции в 1884 г. впервые было прекращено уголовное преследование за создание профсоюзов, а в 1936 г. рабочие добились права на оплачиваемый отпуск и признание коллективных договоров. Таким образом, в управленческую деятельность более или менее насильственно (во Франции с помощью всеобщих забастовок) вводится социальный аспект; предпринимателя вынуждают заниматься вопросами социальной защиты и решением вопросов социальной инфраструктуры, обеспечивающей достойные условия труда.

Технологизация социально-управленческих процессов на уровне общества получила развитие в социальной инженерии, в частности в социальных экспериментах на макроуровне. Примером этого может служить проведенная в начале XX в. П. А. Столыпиным аграрная реформа, «в которой уже были использованы элементы социального планирования и проектирования как необходимые составляющие любой социальной технологии»⁷. Идея социальной инженерии была развита на основе идей К. Поппера, который утверждал, что изменение общества на основе рациональных методов возможно, «если у нас есть определенные цели», и такое изменение будет направлено на то, чтобы определить, «насколько хорошо организован или приспособлен данный институт для их осуществления»⁸, и максимально адаптировать институт или систему управления к этим целям.

Принципы технологизации⁹ социально-управленческих процессов были теоретически обоснованы такими российскими социологами, как Н. И. Кареев, П. А. Сорокин, А. А. Богданов. Н. И. Кареев предложил естественно-научную социально-технологическую схему: 1) анализ, обследование, изучение фактов; 2) диагноз, постановка проблемы

и задач; 3) терапия, решение проблемы. На основе эволюционного подхода П. А. Сорокин сформулировал принципы технологии социальных преобразований¹⁰:

- реформы не должны противостоять человеческой природе и противоречить ее базовым инстинктам;
- тщательное научное исследование конкретных социальных условий должно предшествовать любой практической реализации реформирования;
- каждый реконструктивный эксперимент вначале следует тестировать на малом социальном материале, и лишь в том случае, если будут получены позитивные результаты, масштабы реформ могут быть увеличены;
- реформы должны проводиться в жизнь правовыми средствами.

Начиная с позитивистской «социальной физики» О. Конта и его представлений о социологии как естественно-научной дисциплине, к социологическим и социально-управленческим подходам применяются отдельные технико-естественно-научные инструменты и методы. Так, А. М. Бекарев и М. В. Плотноков предлагают использовать в социально-технологических концепциях те же базовые элементы, которые используются в технической инженерии, включая определенные принципы¹¹.

1. Универсальный стандартизированный язык описания физического мира опирается на естественно-научные законы, систему измерений и эталонов, а также опыт и традицию инженерных решений. В социологии управления это принятый социологический и социально-психологический язык, применение строгой системы социологических методов измерения и интеграция социальных и психологических закономерностей.

2. Описание решаемой проблемы, составленное научным языком, предполагает однозначную трактовку проблемной ситуации. Это описание указывает на исходное и

УДК 316.4(07)
ББК 60.5я7
С12

Авторы:

А. К. Саакян, д. с. н., профессор — гл. 5, § 2
Н. Н. Покровская, к. э. н., д. с. н., профессор — гл. 1, § 1, 3;
гл. 2—4; гл. 5, § 1, 3; гл. 6, § 2; гл. 7; гл. 8, § 1, 3; гл. 9—10
Г. А. Петросян, д. п. н., профессор — гл. 6, § 1; гл. 8, § 2
А. Ж. Бахсян, к. с. н. — гл. 1, § 2

Рецензенты:

Н. В. Бурова, д. э. н., профессор,
профессор кафедры статистики и эконометрики,
директор Международного института экономики и политики
Санкт-Петербургского государственного экономического университета
С. О. Снисаренко, к. с. н., доцент,
заведующая кафедрой управления персоналом Института
гуманитарных и социальных наук
Санкт-Петербургского академического университета

Саакян А. К., Покровская Н. Н., Петросян Г. А., Бахсян А. Ж.
С12 Социология управления: Учебник для вузов/ Под ред.
А. К. Саакяна. — СПб.: Издательский Дом «Литера»,
2017. — 432 с.: ил.

ISBN 978-5-407-00695-4

Учебник предназначен для студентов по направлениям социальных наук (390 000), экономики и управления (380 000) — бакалавров и магистрантов, обучающихся по профилям «Социология управления», «Экономическая социология», «Социальное управление человеческими ресурсами», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление» и др., а также аспирантов, руководителей в системе государственного и муниципального управления, экспертов консалтинга.

В учебнике анализируются предмет и методология социологии управления, показана специфика социологического подхода к изучению управленческих аспектов функционирования организаций, социальных групп в организациях и анализу современных тенденций развития управленческого и социально-регулятивного инструментария.

УДК 316.4(07)
ББК 60.5я7

© Саакян А. К., Покровская Н. Н., Петросян Г. А.,
Бахсян А. Ж., 2017
ISBN 978-5-407-00695-4 © Издательский Дом «Литера», 2017