ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

(ГОУВПО "АмГУ")

# Кафедра Социологии

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

на тему: Понятие управленческих отношений

по дисциплине Социология управления

Благовещенск 2010

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Понятие управленческих отношений

2. Структура управленческих отношений

3. Сущность управленческих отношений

3.1 Диалектика субъективного и объективного в управленческих отношениях

3.2 Характер управленческих отношений

3.3 Законы функционирования и развития управленческих отношений

4. Виды управленческих отношений

4.1 Отношения централизма и самостоятельности

4.2 Отношения субординации и координации

4.3 Отношения ответственности

4.4 Отношения состязательности

Заключение

Библиографический список

ВВЕДЕНИЕ

В самом общем виде управление предстает как определенный тип взаимодействия, существующий между двумя субъектами, один из которых в этом взаимодействии находится в позиции субъекта управления, а второй — в позиции объекта управления. Данное взаимодействие характеризуется следующими моментами:

• субъект управления направляет объекту управления импульсы воздействия (управленческие команды), которые содержат в себе в явном или косвенном виде информацию относительно того, как должен функционировать в дальнейшем объект управления;

• объект управления получает управленческие команды и функционирует в соответствии с содержанием данных команд. Об управленческом взаимодействии можно говорить как о реально существующем только в том случае, если объект управления выполняет команды субъекта управления.

Когда реализуется управленческое взаимодействие, можно говорить, что между двумя субъектами существует управленческая связь, суть которой состоит в том, что один из них заинтересован в определенного вида функционировании второго и генерирует управленческие команды, задающие желательное для него поведение этого второго субъекта, а второй в силу определенных причин ведет себя соответственно управленческим командам первого. Для того чтобы между двумя субъектами существовала управленческая связь и соответственно осуществлялось управленческое взаимодействие, необходимо, чтобы между этими субъектами существовали отношения управления. Суть данных отношений состоит в том, что они являются основой возможности осуществления управления, так как именно они задают возможность вырабатывать управленческие команды и готовность эти команды выполнять.

1. ПОНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Реализуя цели и задачи социального управления, осуществляя выработку и реализацию управленческого воздействия, люди вступают в определенные отношения, которые называются управленческими. О понимании управленческих отношений можно говорить двояко. Во-первых, в широком смысле, по факту включенности людей в систему социального управления. То есть безотносительно к тому, какой стороной этих отношений они выступают — активной или пассивной, субъектом или объектом. В таком понимании носителями управленческих отношений являются все социальные общности и индивиды, а область существования этих отношений совпадает с масштабами осуществления социальных управленческих воздействий в обществе. Следовательно, в широком смысле управленческие отношения представляют собой отношения между людьми по поводу упорядочения, организации совместной жизнедеятельности.

Во-вторых, управленческие отношения рассматриваются в узком смысле. Как и любые общественные отношения, управленческие отношения являются результатомопределенного вида человеческой деятельности— управленческой деятельности. В узком смысле управленческие отношения — это связи между субъектами управления. Они (связи) возникают при взаимодействии людей в процессе выполнения ими специальных функций по упорядочению и развитию жизнедеятельности общества, когда имеет место непосредственный обмен управленческой деятельностью.

Существование подобного вида управленческих отношений в системе социального управления не вытекает с необходимостью только из выполнения людьми управленческих функций. Возникновение таких отношений определяется взаимосвязанностью действий участников управления, взаимообусловленностью осуществляемых функции в рамках управляющей системы, обеспечивающей реализацию конкретной цели. Управленческие отношения предполагают единую основу совместной управленческой деятельности людей. Изолированные действия участников управленческого процесса не порождают управленческих отношений.

Субъектами управленческих отношений являются все носители управленческой деятельности, соучастники управления независимо от их положения в структуре управляющей системы. В каждом случае субъект управленческих отношений может выступать и как субъект, и как объект управления в зависимости от направленности отдельного управленческого воздействия и характера взаимодействия.

2. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Управленческие отношения как необходимый компонент механизма социального управления, обеспечивающий его функционирование и развитие, имеют свою структуру. Ее содержание характеризует возникающие здесь связи между субъектами управленческой деятельности в процессе реализации целей функционирования и развития объекта управления.

Объект социального управления — сложная система, имеющая многообразный состав относительно самостоятельных и в то же время органически взаимосвязанных социальных элементов — сфер жизнедеятельности людей, различных их общностей, отдельных индивидов и т.д., осуществляющих свои жизненные функции рамках целостного общественного организма. Структура объекта управления, его социальная природа определяют построение субъекта социального управления, возникающую здесь структуру управленческих отношений, их виды. В качестве критерия выделения этой структуры выступают устойчивые, общие связи между субъектами управления в процессе осуществления управленческой деятельности. Среди них основными являются отношения централизма и самостоятельности, субординации и координации, ответственности, состязательности и др.

Отдельные виды управленческих отношений органически связаны между собой, в совокупности обеспечивая функционирование и развитие социального управления. Так, реализация централизма невозможна без установления отношений субординации, а самостоятельность выражается в отношениях координации. Существование всех других управленческих отношений зависит от развитости отношений ответственности, которые, в свою очередь, предполагают наличие отношений состязательности между субъектами управления.

3. СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

3.1 Диалектика субъективного и объективного в управленческих отношениях

Возникая как результат обмена деятельностью, управленческие отношения выступают в единстве субъективного и объективного. Они выражают многообразные связи между людьми в сфере управления, в основе деятельности которых лежит волевое сознательное начало. "...В истории общества действуют люди, — писал Ф. Энгельс,— одаренные сознанием, поступающие обдуманно или под влиянием страсти, стремящиеся к определенным целям. Здесь ничто не делается без сознательного намерения, без желаемой цели". Тот факт, что в основе всякой деятельности людей, в том числе и управленческой, лежит сознательное начало, определяет субъективную сторону управленческих отношений, их подверженность воздействию со стороны людей.

Управленческая деятельность, так же как и любая деятельность, сообразуется с законами объективной действительности и вытекающими из них собственными законами социального управления.

Управленческая деятельность людей не есть проявление стихии, произвола. Она подчиняется объективным законам, не зависящим от сознания и воли человека— законам движения материального производства, общественного развития, социальным законам самой деятельности. Эти законы, реализуясь через сознательную деятельность людей, придают ей, а тем самым и общественным отношениям необходимую направленность, соответствующее содержание, определяя их движение в определенном русле, диалектически соединяя в них субъективные и объективные стороны.

В управленческих отношениях их объективные компоненты выражают характер и содержание социальной деятельности вообще и управленческой деятельности в частности. Во-первых, развитие производительных сил и производственных отношений детерминирует совместную деятельность участников управления. Управленческие отношения являются непосредственно следствием состояния специализации и кооперации труда, потребностей организации производства, существующих конкретно-исторических форм совместной жизнедеятельности людей, которые порождают необходимость в соответствующих видах управленческой деятельности, определяют специфическое содержание отношений управления.

Объективность управленческих отношений определяется, во-вторых, сущностью социального управления такая реализация происходит в процессе взаимодействия субъектов управленческих отношений по поводу организации социальной жизни людей. Данное взаимодействие должно придавать деятельности субъектов управленческих отношений такой характер и содержание, такую направленность, которые обеспечивают эффективное достижение целей общественного развития. При этом целеполагающая деятельность выступает как объективный процесс. Необходимые взаимодействия субъектов управления по осуществлению социальных целей определяют объективный характер управленческих отношений. Возникающие как производное управленческой деятельности, управленческие отношения в силу объективной обусловленности также независимы от участников управления и являются необходимым фактором организации их деятельности.

Управленческие отношения есть объективное проявление социальной жизни человека, и в этой связи они выполняют организующую функцию, обеспечивающую единство и согласованность действий субъектов управленческих отношений. Таким образом, управленческая деятельность есть и условие возникновения, и объект воздействия управленческих отношений.

3.2 Характер управленческих отношений

Управленческие отношения являются неотъемлемым элементом социальной жизнедеятельности в любом обществе, их содержание и характер зависят от конкретно-исторического этапа его развития. Складывающиеся производственные отношения придают управленческой деятельности определенную социальную направленность. В классовом обществе эта деятельность и порождаемые ею управленческие отношения имеют классовый характер, так как люди, включенные в них, являются представителями определенных социальных групп, реализуют соответствующие интересы. Здесь проявляется необходимая причинно-следственная связь законов общественного развития и отношений управления. Социалистические управленческие отношения призваны гармонизировать интересы субъектов управления, направлять их действия на реализацию целей и задач развития общества.

Управленческие отношения охватывают все сферы жизнедеятельности людей, и указанная необходимая связь находит свое выражение в каждой из сфер: экономической, политической, социальной, духовной. В них раскрывается конкретное содержание управленческих отношений. Однако управленческие отношения по являются составным элементом отдельных видов общественных отношений, имеют свою специфику, свои закономерности, которые определяются свойственной социальному управлению функцией по упорядочению, организации жизнедеятельности общества путем воздействия на ее субъектов. Осуществлял такое воздействие, управленческие отношения обеспечивают воспроизводство системы общественных отношений, развитие ее в соответствии с определенными целями деятельности людей.

Итак, управленческие отношения решают общую задачу обеспечения функционирования и развития присущих отдельным сферам отношений путем упорядочения, организации деятельности субъектов управления, осуществляющих это обеспечение. В таком качестве управленческие отношения являются неотъемлемым элементом механизма социального управления. Их функционирование и развитие объективно обусловлены закономерностями самой управленческой деятельности и по сущности не зависят от ее конкретного содержания.

3.3 Законы функционирования и развития управленческих отношений

В общем смысле в качестве субъектов управленческих отношений выступают люди, их общности. Поэтому можно сказать, что законы управленческих отношений есть выражение связи между характером взаимодействия людей, осуществляющих совместную управленческую деятельность, и способностью их реализовать цели общества. Интересы являются объективными факторами, детерминирующими социальную активность человека во всех видах деятельности, в том числе и в управленческой деятельности. В механизме социального управления обмен управленческой деятельностью выступает как отношение интересов ее субъектов. Законы функционирования и развития управленческих отношений — это необходимая устойчивая взаимозависимость интересов — частных и общих — участников управленческой деятельности.

Субъекты управления — носители широкого спектра особых интересов — индивидуальных и групповых, обусловленных многообразием положения участников процесса. Эти интересы побуждают в конкретным действиям, создают их социальную направленность. Соединение индивидуальных и групповых интересов субъектов управления с общенародным интересом зависит от положения людей в системе управленческих отношений, которые воздействуют на них, определяют положение участников управленческого процесса, соотношение интересов, диалектическое их единство, служат средством разрешения противоречь а и выработки согласованных действий, направлениях на достижение общих целей. Эта система ставит субъектов управления под определенное внешнее воздействие, не позволяющее деятельности отклоняться от заданных обществом целей, формирующее заинтересованность в эффективной реализации.

В механизме социального управления в качестве факторов, регулирующих обмен управленческой деятельностью, выступают особые интересы самих субъектов управления. Чтобы придать общественно необходимую направленность управленческой деятельности, отношения интересов между ее субъектами в процессе выполнения совместных управленческих функций должны иметь характер не одностороннего, а взаимного социального воздействия, т.е. представлять собой взаимодействие особых интересов. Такая взаимосвязь управления находится в пределах, заданных единой, общей целью. Взаимодействие особых интересов субъектов управленческой деятельности является законом функционирования и развития управленческих отношений.

Система социального управления реализует общественно необходимые цели тем успешнее, чем больше возможностей воздействовать на особые интересы друг друга имеют субъекты управленческой деятельности при осуществлении совместных действий. Отклонение от общественно необходимых целей управленческой деятельности одного из ее субъектов — стороны управленческих отношений — должно приводить его интересы в противоречие с интересами другого (других) субъекта управленческой деятельности второй стороны управленческих отношений,

Монополизм интересов одного из субъектов социального управления рождает негативные последствия для общественной жизни. Разрешение подобных противоречий в системе социального управления определяется действием другого закона — единства и независимости особых интересов субъектов управленческих отношений. Единство особых интересов означает, что субъекты управленческих отношений объединяются целью, реализация которой составляет содержание их совместной деятельности. Цель является выражением общественно необходимого интереса. Она определяет направленность деятельности, так как с ее достижением реализуются собственные, особые интересы участников управленческого процесса. То есть единство этих интересов обусловлено объективной основой их деятельности.

Законы функционирования и развития управленческих отношений составляют объективную основу построения механизма социального управления, определяют принципы его деятельности и совершенствования. По своему содержанию управленческие отношения представляют собой процесс взаимодействия субъектов управления по поводу осуществления управленческих функций, выработки и реализации управленческих решений. От того, как распределены управленческие функции, какую роль в процессе подготовки и принятия решений играют отдельные субъекты управления, зависит характер их взаимодействия, эффективность достижения целей общественной системы.

Соотношение управленческих функций, прав и обязанностей по их выполнению должно обеспечивать взаимное воздействие, единство и независимость особых интересов субъектов управления. В этом случае процесс их взаимодействия направлен на поиск оптимального участия каждого в осуществлении решения, сочетания в его содержании и общих, и особых целей. Возникающая в результате этого система управленческих отношений окажется способной непрерывно совершенствоваться и перестраиваться в соответствии с изменяющимися условиями общественного развития, освобождаться от возникающих бюрократических наслоений, возможность которых объективно заложена в относительной обособленности субъекта и объекта управления.

4. ВИДЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

4.1 Отношения централизма и самостоятельности

Функционирование и развитие общественного организма осуществляется как диалектическое единство движения социального целого и его отдельных элементов. Отсюда возникает необходимость выполнения одновременно к.-1к общих, так и частных функций в социальном управлении, иерархичности субъектов управленческой деятельности, что порождает соответствующую систему управленческих отношений. Одним из видов таких отношений являются отношения централизма и самостоятельности.

Обе стороны этих отношений органически присущи деятельности субъектов управления, существуют неразрывно, в диалектическом единстве. Свое конкретное выражение отношения централизма и самостоятельности находят в распределении прав и обязанностей между отдельными участниками управленческого процесса.

Отношения централизма — это формы связи между вышестоящими и нижестоящими субъектами управленческих отношений по поводу реализации управленческих функций, при которых вышестоящие органы управления имеют права и обязанности определять содержание и направленность деятельности нижестоящих в соответствии с движением к общей цели в пределах единого объекта управления. При этом положение вышестоящего или нижестоящего субъекта управленческих отношений определяется в зависимости от выполнения общих или частных функций управления. Такого рода отношения существуют, например, между общегосударственным аппаратом и отраслями, отраслями и объединениями, предприятиями, предприятием и цехами, их органами управления. Отношении самостоятельности предполагают наличие у субъектов управленческих отношений круга прав и обязанностей, которые дают возможность им определять содержание и направленность деятельности в соответствии со своими интересами, не игнорируя в то же время общих интересов.

Две стороны отношений — централизм и самостоятельность— в деятельности субъектов управления взаимно дополняют друг друга. Чем больше прав и обязанностей у одних, тем меньше их у других. Работа механизма социального управления требует определенного соответствия между централизмом и самостоятельностью. Централизм в управленческих отношениях оправдан лишь в той мере, в которой он необходим для обеспечения движения объекта управления к общей цели. Наиболее успешно решение этой задачи в деятельности центральных органов управления достигается на основе принципа — разрешено все, что не запрещено.

Данный принцип вытекает из специфики социального управления, его общих законов. Достижение общих интересов осуществляется тем эффективнее, чем более око осуществляется через реализацию особых интересов. Чрезмерная централизация сужает сферу такой реализации, возможности для раскрытия творческих способностей, учета всей специфики положения объекта социального управления, без которой невозможно принять правильное управленческое решение и которую нельзя в необходимой мере учесть из тигра. При этом, как показывает практика, резко возрастает загруженность центральных органов управления частными задачами, падает способность видеть стратегическую перспективу, повышается вероятность необоснованных решений, снижается творческая инициатива исполнителей.

Единство централизма и самостоятельности в деятельности субъекта управления диалектично, имеет противоречивый характер. Определенные противоречия между интересами нижестоящих и вышестоящих участников управленческого процесса возникают в силу отличия их положения в системе управленческих отношений, наличия особых интересов у каждого из них. Превалирование особых интересов вышестоящих органов управления приводит к стремлению расширить свои права, усилить централизацию, а у нижестоящих — как можно полнее освободиться от нее.

Преодоление негативной тенденции к чрезмерной централизации в социальном управлении требует перераспределения прав и обязанностей между вышестоящими и нижестоящими органами управления в пользу последних, ограничения прав и обязанностей вышестоящих органов теми, которые необходимы для обеспечения общей цели управления. Особенно, важно создание условий, определение гарантий невмешательства в деятельность нижестоящих участников управленческого процесса со стороны вышестоящих вне рамок их установленных полномочий. В свою очередь, должна быть обеспечена способность вышестоящих органов воздействовать на нижестоящие для приведения их деятельности в соответствие с общественно необходимыми требованиями. Отсутствие такой способности приводит к развитию группового эгоизма, дезорганизующего жизнь общества, о чем свидетельствует практика первых лет осуществления перестройки экономической системы в нашей стране.

В основе системы распределения прав и обязанностей должны лежать рассмотренные выше законы взаимодействия, единства и независимости особых интересов субъектов управленческих отношений. Реализация данных законов на практике означает определение соответствующих связей, взаимного положения, границ деятельности для участников процесса управлении. Эти связи устанавливаются с помощью нормативных документов, где характеризуются управленческие функции субъектов, их права и обязанности, процедуры их осуществления. Именно таким способом создаются рамки реализации всеобщего интереса, возможности для самовыражения особых интересов, их тесного взаимодействия.

Принципом, на базе которого происходит распределение функций, полномочий, прав и обязанностей между субъектами управления, является сбалансированный приоритет. Он предполагает создание в сфере взаимодействия субъектов нескольких зон. Первая — зона приоритета одного субъекта управления, включающая совокупность функций, решающая роль (права и обязанности) в осуществлении которых принадлежит данному субъекту. Вторая — зона приоритета другого субъекта управления. Третья—зона паритета, где оба субъекта равноправны, решения принимаются на основе общего согласия сторон, консенсуса.

В зонах приоритета деятельность каждого из субъектов может развиваться самостоятельно. Они являются независимыми и полноправными в рамках установленных полномочий. Исключается вмешательство в дела друг друга. Зона паритета является зоной, где пересекаются общие и особые интересы субъектов управления. Здесь создаются возможности для отыскания взаимоприемлемых, согласованных решений, что позволяет учесть многообразие интересов на пути совместного достижения поставленной цели. Реализация принципа сбалансированного приоритета особенно важна при организации взаимодействия соподчиненных субъектов управления. Установление зоны юридически и реально гарантированной независимости нижестоящего субъекта дает возможность активно включать его интересы, развивать самодеятельность, сводить до минимума произвольные вмешательство вышестоящего субъекта управления, не допускать бюрократизации. Конкретная совокупность функций, прав и обязанностей, составляющая содержание зон приоритета и паритета, зависит от особенностей управленческой деятельности, характера выполняемых задач. С их изменением меняется и содержание зон, сохраняется при этом общий принцип организации. Достижение и поддержание единства централизма и самостоятельности имеет огромное значение для обеспечения жизнедеятельности общества, каждой его сферы. Практическая реализация этого принципа предусматривает четкое разграничение функций центра и мест, прав и сфер их деятельности, выработку механизма согласования общесоюзных, республиканских и местных интересов.

4.2 Отношения субординации и координации

Единство централизма и самостоятельности в практической деятельности участников управленческого процесса достигается через установление отношений субординации и координации. В их основе лежит взаимосвязь отдельных видов деятельности, их положение по отношению друг к другу при реализации субъектами общей цели управления. Отношения субординации — это такие отношения между субъектами управленческой деятельности, которые выражают подчинение одного другому в процессе управления единым объектом, В отношениях субординации находит свое конкретное воплощение централизм в управлении. Отношения субординации имеют место как между органами управления, трудовыми коллективами, так и на индивидуальном, персонифицированном уровне — между руководителями и исполнителями.

Субординация, в первую очередь, вызвана необходимостью осуществления общих интересов, общих целей, их взаимоувязки с особыми интересами посредством определенной соподчиненно. В соответствии с ней вышестоящие субъекты управления, объективно выражающие общий интерес во всем его многообразии, задают цели нижестоящим, которые призваны реализовать их в деятельности с учетом своего индивидуального интереса. Отношениям субординации присущи соответствующие, обеспечивающие их реализацию организационные формы управления. Это линейные управленческие структуры, в которых подчиненность организационных звеньев устанавливается но цепочке снизу вверх, имеет характер однозначной связи, когда каждый нижестоящий субъект управления подчиняется только одному вышестоящему. Такая связь характерна, например, для государственных органов управления.

Для ведения субординационных отношений субъекту управленческой деятельности придаются функции распорядительства, осуществление которых основано на использовании, главным образом, прямых, властных методов управленческого воздействия. Таковыми являются административные методы, суть которых состоит в том, что на основе приказов и распоряжений взаимодействия людей в системе управления, устранения стихийности в деятельности участников управленческого процесса. Однако, преобладание административных методов, характерное при чрезмерном расширении субординационных связей, ведет к жесткой регламентации деятельности исполнителей в ущерб их самостоятельности, недоиспользованию их творческого потенциала, к снижению действенности социального управления, а в крайних случаях к его вырождению, неспособности обеспечить общественное развитие.

Сложность и многообразие объекта социального управления, его целей и задач, видов деятельности обусловливает необходимость наряду с вертикальными горизонтальных связей между отдельными его социальными элементами в процессе жизнедеятельности общества. Это предполагает наличие соответствующих отношений между субъектами управленческой деятельности, реализующими такие связи, — отношений координации. Данные отношения характеризуют взаимосвязь непосредственно несоподчиненных субъектов управленческой деятельности, процесс согласования, сочетания их действий в ходе осуществления индивидуальных и общих целей. Отношения координации есть проявление самостоятельности субъектов управленческих отношений.

Отношения координации устанавливаются между отдельными звеньями социального управления, выполняющими относительно самостоятельные, специфические функции и входящими в различные линии субординации. В качестве таких звеньев выступают, например, органы управления смежных отраслей, предприятий, цехов — в экономической сфере; общественных организаций — в политической сфере и т. п.

Отношения координации предоставляют участникам управленческого процесса необходимую самостоятельность, широкую возможность для выражения и отстаивания собственного интереса при осуществлении общей работы. Происходит адаптация, их взаимное приспособление на основе достижения единой цели, что позволяет найти наилучшие пути движения к но;;, Цель выступает объективным организующим, координирующим началом, связывает особые интересы субъектов управленческих отношений и общим интерес, который придает их действиям единую направленность. Исключительную роль приобретают демократические методы выработки единой цели, социально-экономические и организационные методы формирования отношений координации при её реализации. К числу таких методов можно отнести методы обсуждения, изучения общественного мнения, программно-целевой метод и т. п.

4.3 Отношения ответственности

Одним из важнейших элементов системы управленческих отношений, обеспечивающих во взаимодействии с другими ее элементами функционирование и развитие механизма социального управления, являются отношения ответственности. Ответственность представляет собой отношения между субъектами управленческой деятельности по поводу выполнения взаимных прав и обязанностей в процессе реализации цели. По существу, ответственность выступает как форма объективной зависимости между субъектами управленческих отношений в условиях общественного разделения труда. Механизм ответственности органически связан с принципом эквивалентности во взаимодействии между субъектами управления в том случае, если деятельность одного из них причиняет ущерб интересам другого (например, неправильные управленческие решения, некачественно выполненные работы).

Распределение прав и обязанностей лежит в основе отношений централизма и самостоятельности, субординации и координации. Обеспечивая действие механизма выполнения прав и обязанностей, ответственность является необходимой основой существования всей структуры управленческих отношений.

Объективной основой установления отношений ответственности в социальном управлении являются интересы субъектов управленческой деятельности. Отношения ответственности между ними реально существуют, если они устанавливаются посредством и взаимодействия особых интересов субъектов управления, когда от выполнения принятых взаимных прав и обязанностей зависит реализация собственных интересов этих субъектов. Неисполнение или ненадлежащее исполнение прав и обязанностей влечет нанесение ущерба собственным интересам, и наоборот, Права и обязанности субъектов управленческой деятельности определяются потребностями общества, отдельных общностей. Поэтому отношения ответственности, воздействуя на собственные интересы участников управленческого процесса, создавая их заинтересованность в достижении общей цели, служат важным цементом механизма соединения, гармонизации индивидуальных, коллективных и общественных интересов.

Ответственность формируется как результат тех внешних требований, которые предъявляют друг другу субъекты управленческих отношений – индивиды, социальные группы, коллективы — по выполнению взаимных прав и обязанностей. Эти связи, образующие объективную основу отношений ответственности, устанавливаются путем закрепления соответствующих экономических, правовых и нравственных норм, плановых заданий, системы материального и морального поощрения, санкций, которые воздействуют на субъектов ответственности в целях придания их действиям необходимой направленности. В этом смысле ответственность является важнейшей предпосылкой успешного осуществления социальным управлением своих функций.

Конкретный механизм функционирования отношений ответственности включает отдельные ее виды, формы и методы, характеризующие способы выражения и выработки определенных управленческих воздействии.

Ответственность, выступая как форма объективной зависимости между субъектами управленческих отношений, обладает специфическим свойством социальной направленности. Ответственность субъекта управления направлена прежде всего в ту сторону, которая определяющим образом влияет на его положение, интересы. Так, в жестко централизованной системе управления, где руководитель предприятия назначается вышестоящим органом, ответственность руководителя по преимуществу направляется в сторону этого органа управления. В то же время для обеспечения эффективной управленческой деятельности ответственность субъекта управления должна быть направлена, в первую очередь, в сторону, выразителем интересов которой он по своему реальному положению и предназначению является. Таким образом, необходимо создание механизма реализации ответственности, при котором положение в системе управленческих отношений субъекта управления придает его ответственности социальную направленность и сторону того объекта, выразителем интересов которого субъект является.

Социальный механизм реализации отношений ответственности базируется на тех же закономерностях, что и для других управленческих отношений — взаимодействии, единстве и независимости интересов их субъектов. На основе учета этих закономерностей в обществе создаются объективные условия, обеспечивающие действенное применение необходимых форм и методов установления ответственности исполнителей, руководителей, органов управления, преодоление возникающих противоречий при выполнении ими взаимных прав и обязанностей. Реализация этих закономерностей, утверждение отношений взаимной ответственности особенно важны в условиях трудовых конфликтов, забастовок и других подобных действий. Противоречия в отношениях ответственности обусловлены противоречиями интересов отдельных субъектов управления — личностей, социальных групп, коллективов, ведомств, организаций. Противоречия возникают по объективным и субъективным причинам: из-за различий положения в системе социальных отношений, вследствие узости подхода к решаемым задачам, эгоистических побуждений, некомпетентности, корыстных намерений, противопоставления особых интересов общим, В результате возникает стремление превысить свои права, уйти от должного выполнения обязанностей. Разрешение противоречий происходит при обоюднонаправленном характере ответственности. Если в системе социального управления ответственность имеет преимущественно однонаправленный характер, например, от нижестоящих к вышестоящим субъектам управленческих отношений, от предприятия к отраслевым органам управления, от потребителя к производителю, то нарушается взаимодействие интересов, противоречия разрешаются, как правило, в ущерб общенародным интересам. Такое же наблюдается при иной, обратной направленности.

4.4 Отношения состязательности

Отношения состязательности представляют собой связи между самостоятельными субъектами управленческой деятельности по поводу нахождения наилучших способов достижения общественно необходимых целей. При отношениях состязательности устанавливается такой характер взаимосвязи между двумя к более индивидами, трудовыми коллективами в процессе общественного разделения труда, при котором получение лучших результатов позволяет более полно реализовать собственный интерес. Такое преимущество может выражаться в повышении спроса на производимый товар, в избрании на руководящую или другую должность при альтернативных выборах и т.п.

Отношения состязательности устанавливаются не автоматически. Их утверждение предполагает наличие независимо взаимодействующих субъектов, управленческих механизмов, гарантирующих такую независимость при реализации общественно необходимых целей, общих и особых интересов. В условиях перестройки формирование отношений состязательности связано с ликвидацией монополизма отдельных отраслей, предприятий, научных школ, политических групп. Такой монополизм есть средство осуществления частных интересов в ущерб общенародным, средство сохранения клановости, элитарности, мафиозности в обществе. Развитие отношений состязательности, при которых окончательным арбитром выступают воля и интересы народа, — необходимое условие преодоления антиобщественных, антидемократических явлений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реализуя цели и задачи социального управления, осуществляя выработку и реализацию управленческого воздействия, люди вступают в определенные отношения, которые называются управленческими. О понимании управленческих отношений можно говорить двояко. В широком смысле управленческие отношения представляют собой отношения между людьми по поводу упорядочения, организации совместной жизнедеятельности.

В узком смысле управленческие отношения — это связи между субъектами управления. Они (связи) возникают при взаимодействии людей в процессе выполнения ими специальных функций по упорядочению и развитию жизнедеятельности общества, когда имеет место непосредственный обмен управленческой деятельностью.

Существование подобного вида управленческих отношений в системе социального управления не вытекает с необходимостью только из выполнения людьми управленческих функций. Возникновение таких отношений определяется взаимосвязанностью действий участников управления, взаимообусловленностью осуществляемых функции в рамках управляющей системы, обеспечивающей реализацию конкретной цели. Управленческие отношения предполагают единую основу совместной управленческой деятельности людей. Изолированные действия участников управленческого процесса не порождают управленческих отношений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бабосов Е.М. Социология управления / Е.М. Бабосов. – М.: ТетраСистемс, 2006. – 288 с.
2. Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.Н.Наумов. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с.
3. Граждан В.Д. Социология управления / В.Д. Граждан. – М.: КноРус, 2008. – 508 с.
4. Зборовский Г.Е. Социология управления: Учеб. пособие / Г.Е. Зборовский. – М.: РАГС, 2004. – 482 с.
5. Омаров А.М. Социология управления / А.М. Омаров. – М.: Мысль, 1980. – 269 с.
6. Слепенков И.М. Основы теории социального управления / И.М. Слепенков, Ю.П. Аверин. – М.: Высшая школа, 1990. – 361 с.