***Московский Государственный Университет***

***Сервиса***

***Институт Менеджмента***

**Контрольная работа по:**

**Социальное управление.**

**На тему: Социальное управление как самостоятельная отрасль научного знания.**

**Группа: СР-4**

**Выполнил: Дедов Д.Н.**

**Проверила: Мозговая Т.М.**

**Королёв 2005**

СОДЕРЖАНИЕ.

1. Социальное управление как самостоятельная отрасль научного знания.
2. Сущность и содержание социального управления.
3. История управленческой социальной мысли.
4. Система социального управления. Сущность, содержание, структурные элементы системы.
5. Законы и принципы социального управления.
6. Методы социального управления.
7. Ценностное воздействие в социальном управлении.
8. Организационные отношения и организационная деятельность.
9. Список литературы.

Социальное управление как самостоятельная отрасль научного знания.

Социальное управление - предмет изучения многих наук: социальных, экономических, политических, юридических, но при этом наука социального управления не является прикладной частью ни одной из них. Опираясь на фундаментальные положения разных отраслей обществоведения, ряд прикладных отраслей, наука управления имеет свой предмет и свою проблематику исследования. Её самостоятельным предметом является управленческая деятельность в единстве с управленческими отношениями, которые складываются в процессе создания самой системы социального управления, её построения, функционирования и развития. Наука социального управления изучает окружающий мир в целостной системе воздействия на все его отрасли для достижения главной цели общества- повышения качества жизни его членов. «Она исследует общие закономерности, принципы социального воздействия независимо от того к какой сфере они относятся, а также закономерности и принципы создания самой системы социального управления». Сама система социального управления включает в себя различного рода специалистов, обеспечивающих социальное управление, методы управления и средства вычислительной техники, а также объём различной информации, помогающий осуществить связь между объектом и субъектом управления. Если связь между объектом и субъектом нарушена, то это приводит к кризису в управлении. Поэтому важной задачей социального управления является поддержание стабильности этих отношений. В социальном управлении основным методом исследования является системный подход. Системный подход, благодаря тому, что соединяет в себе все средства и методы исследования, позволяет изучить объект во всём его целостном объёме, во взаимодействии всех его структурных элементов. Наука управления является «…актуальным направлением научного знания, от успеха которого во многом зависят как успех частных управленческих дисциплин, так и темпы развития общества, качество жизни его граждан, их личная безопасность».

Сущность и содержание социального управления.

Социальное управление рассматривается как процесс воздействия на социальные процессы для достижения определённых целей, а также как сфера деятельности людей. Необходимость социального управления обусловлена разделением труда и потребностью его кооперации. Ключевым понятием управления является воздействие. В социальных системах оно представляет собой воздействие субъекта управления на объект управления с целью перевода его в новое желательное состояние. Отсюда следует, что основным элементом управления является целеполагание. Последние представляет собой «…процесс обоснования и формирования целей развития управляемого объекта на основе анализа общественных потребностей в продукции, услугах, качестве социальных связей, исходя из реальных возможностей их наиболее полного удовлетворения». В непосредственной связи с целеполаганием находятся система стимулирования, мотивация к деятельности. Сейчас становится необходимым включать в современное социальное управление творчески одарённых людей, которые благодаря своему интеллекту и творческому потенциалу, способны создать условия для выполнения главной цели общества – повышение качества жизни его граждан. Поэтому в управление является главным не только достижение целей, но и поддержание целостности любой сложной социальной системы, и побуждение её к саморазвитию. В процессе управленческой деятельности появляется управленческое воздействие. В свою очередь управленческая деятельность представляет собой «…совокупность выработанных историческим опытом, научным познанием и талантом людей навыков, умений, способов, средств целесообразных поступков и действий человека в сфере управления». В процессе реализации управленческой деятельности и функций управления складывается система управления. Она состоит из объекта и субъекта управления, их взаимоотношений, внутренних и внешних связей социальной системы, интересов, потребностей, ценностей в её подструктурах, а также из различных органов управления. Содержание в социальных системах управления определяет целеполагание. Оно связано с прогнозированием и моделированием социальных систем. Итогом деятельности системы социального управления является принятие и воплощение в жизнь управленческих решений.

История управленческой социальной мысли.

В ставших классическими концепциях «научного управления» Ф. Тейлора и «рациональной бюрократии» М. Вебера управление традиционно рассматривалось как воздействие одной системы на другую для целенаправленного изменения последней. Подобный подход, получивший позже название технократического, наблюдался и в работах российских ученых начала XX в. (А. Гастева, Е. Розмировича, П. Керженцева), которые предполагали, что механизм управления сведет все функции управления к простейшим действиям: «система управления людьми будет заменена системой управления вещами».Как и у зарубежных ученых, в России долгое время представление об оптимальной управленческой модели было связано с субъект-объектными отношениями. При этом объектом считалось все то, что подчиняется управляющему воздействию, а субъектом — то, что осуществляет такое воздействие. Объект и предмет управления, согласно данной модели, образуют систему социального управления, а связи между ними представляют структуру управленческой системы. Специфика же субъекта управления определяется его воздействием, направленным на объект, и состоит в согласовании и гармонизации интересов отдельных общностей в процессе осуществления их жизнедеятельности. Однако, по наблюдениям исследователей, неспособность субъекта управления действовать в интересах объекта зачастую приводила к тому, что последний начинал функционировать ради собственных интересов, которые становились самоцелью; при этом общество превращалось в средство их реализации. В развитие теории и практики социального управления, выделяют несколько исторических периодов, соответствующие, так называемым, управленческим революциям. Первая управленческая революция была связана с возникновением власти жрецов и зарождению письменности в результате делового общения. Вторая революция связана с именем вавилонского царя Хаммурапи и представляет собой образцы светского аристократического стиля управления. Третья революция относится к времени царствования Навуходоносора 2 и представляет собой соединение государственных плановых методов регулирования с производственной деятельностью. Четвёртая революция связана с зарождением капитализма и началом индустриального прогресса европейской цивилизации. Здесь впервые заговорили о важности и необходимости управленческих функций. В этот период большой вклад в развитие государственного управления внёс А. Смит. Он сделал анализ различных форм разделения труда, дал характеристику обязанностей государя и государства. Так же большое влияние на данную науку оказал Р. Оуэн. Он уделял много внимания гуманизации управления производством и признавал необходимость обучения, а также необходимости улучшению условий труда и быта рабочих. Ч.Беббиджу разработал проект «аналитической машины», с помощью которой уже тогда управленческие решения принимали более оперативно. Первые исследования в области управления были проведены классической школой. Представителей данного направления в основном волновал вопрос об эффективности производства. Свою деятельность они сосредотачивали на адаптации рабочих к труду. Первый, кто стал рассматривать управление, как науку был Ф. Тейлер. Он возглавил движение научного управления и был заинтересован эффективностью не человека, а деятельностью организации. Главная заслуга Ф. Тейлера состояла в том, что он «…разработал методологические основы нормирования труда, стандартизировал рабочие операции, внедрил в практику научные подходы подбора, расстановки и стимулирования труда рабочих». Учёные Ф. И Л. Джилберты «…провели исследования в области трудовых движений, усовершенствовали хронометражные методики, а также разработали научные принципы организации рабочего места». Одной из разновидностей классической школы является административная школа. Здесь изучались вопросы, связанные с ролью и функцией управления. Предполагалось, что если определить суть работы управляющего, то можно выявить наиболее эффективные методы руководства. Одним из первых, кто стал разрабатывать эту идею, был А. Файоль. Он выделил в процессе управления 5 основных функций: планирование, организация, подбор и расстановка кадров, руководство(мотивация) и контроль.

Представитель административной школы М, Блюмфильд, разработал концепцию управления рабочей силы. Другой представитель данной школы М. Вебер, предложил концепцию рациональной бюрократии. Главной же чертой классической школы было представление о том, что существует только один способ достижения эффективности производства. Поэтому их цель была в обнаружение этого совершенного метода. Явным продвижением вперёд в области управления был сделан школой человеческих отношений. Она основывалась на достижениях психологии и социологии. Данная школа особое внимание уделяла человеку. Родоначальником этой школы считается Э. Мэйо. Он обнаружил, что группа рабочих – это социальная система, в которой есть собственные системы контроля. Определённым образом, действуя на эту систему, можно улучшить результаты труда. Большой вклад в развитие школы человеческих отношений внесли учёные – бихевиористы. Из последних можно выделить А. Маслоу, разработавшего иерархическую теорию потребностей и Д. Макгрегора, который вывел теорию характеристики работников. Позже появилась количественная школа или управленческая. Появление данной школы связано с применением математики и компьютеров в управлении. Её представители выражают управленческий процесс математически. И наконец, пятая управленческая революция связана с приходом новой управленческой силы – профессиональных менеджеров. Менеджмент «…связывается с эффективностью управленческих воздействий в социальной сфере и их обратном влиянии на рыночные структуры, экономику, финансы, персонал управления и т. п.». В России начало развития управленческой науки было положено в 17 веке в рамках теории государственного управления. Важную роль в этом сыграл А.Л. Ордин – Нащокин. Далее новые преобразования в российской теории управления связаны с петровскими реформами по совершенствованию управления экономикой. В начале 19 века особенную роль в развитие управления сыграл М.М.Сперанский. Он предложил разделить систему власти на 3 части: законодательную, исполнительную, судебную. После окончания гражданской войны для широкого изучения и внедрения научной организации труда и управления был создан целый ряд научно- исследовательских организаций. Деятельность институтов и лабораторий была подчинена созданию систематизированных концепций в области организации труда и управления. В 20-е годы был создан совет НОТ во главе с наркомом В.В.Куйбышевым. Начался период быстрого развития отечественной теории управления. Вокруг таких учёных, как А.К.Гастев, П.М.Керженцев, Н.А.Витке, Е.Ф.Розмирович, И.М.Бурдянский стали формироваться первые школы управления. В середине 30-х годов исследования в области управления были прерваны. Возобновились они только в 60-х годах на новой основе. Можно выделить три направления, по которым проходили исследования вопросов управления: 1) общая теория социального управления; 2) государственное управление; 3) управление производством. Однако сформировавшимся можно считать только третье направление.

В настоящее время наука социального управления как самостоятельное научное направление и учебная дисциплина не является полностью сформировавшейся. И поэтому ещё не даёт тот результат, который получают от её эффективного использования в странах Запада.

Система социального управления. Сущность, содержание, структурные элементы системы.

Система – это взаимодействие различных элементов, которые находятся во взаимной связи и представляют собой единое целое. Социальная система – это система, созданная человеком. Системы могут быть простыми и сложными. Сложные системы необходимы для решения многоцелевых задач. Всю социальную систему можно разделить на две подсистемы: управляющую и управляемую. Управляющая подсистема обеспечивает процесс целенаправленного воздействия и образует организационную структуру управления. Управляемая же подсистема обеспечивает процесс создания материальных и духовных благ. В управляемой и управляющей подсистемах можно выделить элементы системы меньшего уровня, которые тесно взаимосвязаны друг с другом.

1. Техническая система. Сюда входит сочетание технических средств и различного оборудования для использования в различных социальных организациях.
2. Технологическая система. Данная система представляет собой разделение материального и духовного производства на стадии и процессы, и управление ими.
3. Организационная система. Здесь с помощью структуры управления используются различные технические средства, предметы труда, ресурсы, информация для достижения определённой цели.
4. Экономическая система. Она представляет собой целостность хозяйственных и финансовых процессов.
5. Социальная система. Данная система определяется как совокупность отношений людей, возникающих на основе совместной деятельности.

Каждая социальная подсистема самоуправляема и испытывает как внутреннее, так и внешнее влияния. С помощью информации происходит связь управляющей и управляемой подсистем. Каждая подсистема имеет свои цели и задачи, которые в свою очередь подчинены глобальной цели всей системы. Для эффективного социального управления необходимо использовать законы и закономерности управленческого воздействия, построение моделей управляемых объектов и субъектов, обеспечение системного подхода и целостности в социальном управлении.

Для изучения проблем социального управления выделяют некоторые подходы:

* Конкретно-исторический. Он позволяет изучить социальное управление в динамике развития социальных отношений, находящихся под влиянием различных факторов.
* Комплексный подход. Здесь изучение отношений социального управления проходит во взаимосвязи различных подходов (правового, экономического, социально-психологического).
* Аспектный подход. При использовании данного подхода рассматривается только одна сторона отношений социального управления, которая исследуется какой-либо социальной наукой (философией, психологией, социологией и т. д.).
* Системный подход. Здесь управляемая и управляющая подсистемы рассматриваются как целостная структура, пронизанная общей целью. И на основании этого выделяются её свойства и связи.

Основой социального управления, создания системы социального управления является взаимодействие субъекта и объекта управления. Противоречия в отношениях между ними ведут к кризису управления. Под субъектами управления обычно понимают элементы, которые обеспечивают целенаправленное воздействие на элементы управляемой подсистемы, с целью достижения определённых результатов. Объектами же управления выступают такие элементы как социальные отношения, социальные процессы, социальные организации, ресурсы и сам человек.

Главным объектом социального управления являются общественные процессы.

Общественным процессам можно дать следующую классификацию:

* По формам общественной жизни (экономическая, социальная, политическая и др.)
* По общественному содержанию, вызванные по различным аномалиям (эпидемии, землетрясения и т. д.).
* По характеру: массовый, системный, эпизодический.
* По уровню активности участия людей в общественных вопросах.
* По направлению развития общественных связей (конструктивные, деструктивные).
* По содержанию, характеру социальных ситуаций.
* По уровню организации общества (личностные, внутригрупповые и т.д.)

Ещё одним компонентом объекта управления являются ресурсы, которые представляют собой запасы, источники, средства чего-либо, используемые при необходимости, а также представляют собой предельную роль определённого средства. Кроме понятия «ресурсы» используют тождественные понятия «резервы» и «потенциал».

Социальные ресурсы представляют собой творческий потенциал личностей, социальных групп, организаций, их возможностей, творческой энергии. Социальные ресурсы являются основой всех ресурсов. Поэтому перед социальным управлением стоит задача более продуктивно использовать социальные ресурсы для эффективного достижения поставленных целей.

В связи с этим социальные ресурсы можно разделить на такие ресурсы:

* мотивационные;
* интеллектуальные;
* информационные;
* коммуникативные;
* социально-психологические;
* соревновательные;
* демографические;
* социально-экологические;
* деятельностные;
* инновационные;
* стратегические;
* кадровые;
* организационные;
* управленческие;
* научные.

Социальные ресурсы имеют ряд своих особенностей: они практически неисчерпаемы; целиком возобновляемы, но в результате своей невостребованности могут прийти к вырождению, обладают многообразием и взаимозаменяемостью. Следует заметить, что объекты социального управления являются и субъектами управления. После своего создания они сами оказывают большое влияние на развитие общественных процессов, использование ресурсов. Человек является как субъектом, так и объектом управления. Здесь следует заметить, что личность не только осваивает общественные нормы и ценности, но и в процессе социализации преобразует их, используя свою творческую энергию, потенциал, характер, волю, оказывает обратное влияние на социальные процессы. В связи с этим сейчас одной из важных задач перед обществом является необходимость определить творческий потенциал каждой личности, использовать задатки и способности их в определённых руслах (в том числе и в управлении) для достижения целей на благо общества. Поэтому, в идеале, общество должно делать установку на творческую, одарённую личность, на использование её таланта в о всех сферах общественной жизни, так как данная установка вдёт к процветанию общества. Для этого необходима система образования, направленная на развитие способностей и талантов личности. В противном случае деградация общества неизбежна. В связи с вышесказанным следует отметить, что в центре системы управления стоит личность со своими профессиональными и личностными качествами, которые находят своё изучение в рамках социального управления.

В настоящее время следует отметить тенденцию к усложнению объекта управления, динамичность общественных процессов – всё это предъявляет большие требования к управленческим отношениям внутри управленческой системы. Сама система управления включает в себя: «специалистов, объединённых в органы управления; организационную и вычислительную технику; связи между органами управления; используемый комплекс методов управления; связи объекта с внешней средой; потоки управленческой информации; материально-финансовые ресурсы для достижения постоянных целей». Также в систему управления входят социальные организации, следящие за исполнением управленческих решений и обеспечивающие обратную связь. Управленческие и организационные отношения тесно связаны между собой и представляют единое целое. Важной задачей социального управления и является поддержание целостности таких отношений, благодаря чему само социальное управление становится эффективней, а достижение целей быстрым и своевременным. Итак, система управления включает в себя взаимоотношение субъекта и объекта управления. Где субъект управления целенаправленно воздействует на объект, который в свою очередь контролирует выполнение управленческих решений и обеспечивает обратную связь, тем самым, определяя целостность управленческих и организационных отношений, которые возникают в процессе управленческой деятельности.

Законы и принципы социального управления.

К законам науки управления относятся общие, существенные и необходимые связи, изучаемые наукой управления. Они носят объективный характер и не зависят от воли людей, напротив, определяют их волю, сознание и намерения.

1. Закон необходимого разнообразия, т.е. управляющая система должна быть не менее разнообразной, чем управляемый объект.
2. Закон специализации управления. Данный закон предполагает разделение функций управления на различных уровнях и направлениях в системе социального управления.
3. Закон интеграции управления. Здесь происходит объединение различных специализированных действий на разных уровнях и направлениях управления в единый управленческий процесс.
4. Закон экономии времени. Данный закон характеризует эффективность управления, достижение поставленных целей с учётом минимальных временных потерь.
5. Закон приоритетности социальных целей. Целью развития общества и поддержание его равновесия и развития является постоянное повышение качества жизни его членов. Поэтому все остальные цели должны находится в зависимости от этой цели.
6. Закон возрастающей субъективности и интеллектуальности в управлении. Управленческое отношение между людьми, возникающее в процессе управления, проходит через сознание людей, создаётся и совершенствуется людьми, в зависимости от объективных изменений в производстве и обществе.
7. Закон доминирования глобальной цели системы. Этот закон является доминирующим для социального управления. Подсистемы, из которых состоит социальная система, образуют единство, составляют целостный организм. Поддержание этой системы возможно только при наличии доминирующей, глобальной цели.
8. Закон доктринальности. «Доктрина социальная - это разновидность глобальной технологии. Она выделяет коренные приоритеты социальных интересов той или иной нации, содержит механизмы их реализации и является основополагающей для определённых стратегических целей социальной политики, определённых социальных ориентиров реформирования, выражающей интересов граждан».
9. Закон развития самодеятельной активности каждой подструктуры. Большое значение в современном социальном управлении имеет передача функций управления народным органам самоуправления.

На основе познания законов управления формируются принципы управленческой деятельности. Которые помогают формировать систему управления, а также подбирать необходимые для достижения поставленных целей. К основным принципам социального управления относят следующие принципы:

* единоначалия в принятии решений и коллегиальность при их обсуждении;
* единства воздействия всех методов управления для поддержания целостности социальной системы;
* сочетание отраслевого и территориального управления;
* приоритетности в достижении стратегических целей; - научности социального управления;
* прогнозирования социального управления;
* мотивации (стимулирования) труда;
* ответственности за результаты социального управления;
* рационального подбора, подготовки, расстановки и использования кадров;
* экономичности и эффективности управления;
* системности;
* иерархичности (рассмотрение систем как многоуровневых, которые требуют деление на элементы; при этом каждая ступень управляет нижестоящей);
* обязательности обратной связи;
* программно-целевого обеспечения;
* гуманизма и нравственности в управлении;
* гласность в принятии решений.

Совокупность принципов может изменяться в результате развития социального управления, но основные принципы управления полностью исчезнуть не могут.

Методы социального управления.

Реализация законов и принципов управления происходит благодаря применению различных методов управления. Метод управления представляет собой воздействие различных приёмов и способов на управляемый объект для эффективного достижения поставленных целей. Обычно в практике управления применяют совокупность методов, дополняющих друг друга.

Выделяют следующие методы управления:

1. Социальные и социально- психологические. Они применяются с целью повышения социальной активности людей. Социальные методы включают в себя:

* методы социального нормирования, позволяющие упорядочить социальные отношения между социальными группами, коллективами и отдельными работниками путём введения различных норм (правила внутреннего распорядка, правила внутрифирменного этикета, формы дисциплинарного воздействия);
* социально-политические методы, включающие социальное образование и привлекающие работников к активной деятельности в социальном управлении;
* методы социального регулирования служат для упорядочения социальных отношений. Для этого выявляют, с целью регулирования, интересы и цели различных коллективов, групп и индивидов (договора, взаимные обязательства, системы отбора, распределение и удовлетворение социальных потребностей);
* методы морального стимулирования. Их используют для выделения и поощрения коллективов, групп, отдельных работников, которые достигли определённых успехов в профессиональной деятельности.
* социально-психологические методы. Их используют для обеспечения социальных потребностей человека, для повышения трудовой активности личности. Для этого используют различные способы мотивации: внушение, побуждение, подражание и т. д.
* психологические методы. Они направлены на регулирование отношений между людьми, что достигается определённым подбором и расстановкой кадров. Сюда включаются методы комплектования малых групп, гуманизации труда, профессионального отбора и обучения.

2. Экономические методы. Они связаны с достижением экономических целей управления с использованием экономических законов и категорий рыночной экономики. Сюда можно отнести методы экономического стимулирования.

3. Организационно-административные методы. Основу этих методов составляет власть, дисциплина, ответственность. Данный метод имеет виды: указания, правила, рекомендации, контроль. Главной задачей этих методов является координация действий объектов управления.

4. Методы самоуправления. Самоуправление даёт возможность человеку из объекта управления превратиться в субъект управления. Самоуправление повышает эффективность всего управленческого процесса, так как основывается на заинтересованности рабочих и подключению их творческой деятельности. Сюда включается методика комплексной мотивации людей. В неё входит несколько приёмов:

* мотивация работников. За достигнутые цели здесь выплачиваются премии, вручаются награды, происходит переподготовка.
* мотивирование работы. Сюда входит улучшение рабочих мест и расширение сферы деятельности работников.
* мотивирование организационной деятельности. Здесь применяется расширение полномочий сотрудников.

В социальной системе управления выделяют также научные методы управления. К данным методам относят: моделирование, прогнозирование, программирование, эксперимент, экспертные оценки, информационные технологии.

В целом же для эффективного социального управления используют совокупность тех или иных методов.

Ценностное воздействие в социальном управлении.

Одним из компонентов составляющих науку управления, является сфера духовной жизни людей. Так как эффективность социального управления во многом зависит от субъективных качеств личности, то состояние духовной культуры имеет одно из важнейших значений. Поэтому сейчас в обществе возрастает значение субъективного фактора. « Это связано с увеличением объёма интеллектуальной собственности, повышением значимости интеллектуальной собственности, повышением значимости информационного ресурса в управление, с появлением интеллектуальных систем управления». Сейчас характер социального управления значительно изменился, предпочтение отдаётся культурным, нравственным, научным регуляторам. В системе управления все цели, которые ставятся, направлены на человека, на его духовность, нравственность, мораль. Данные цели нельзя добиться любыми средствами. Если эти средства антигуманны, то цель не будет достигнута. Вся система управления должна быть пронизана моралью, нравственностью. Именно нравственность является одним из регуляторов общественной жизни, а значит и самого социального управления. Большое значение здесь отводится государству, как субъекту управления. Потеря нравственности, отход от моральных принципов влечёт за собой и моральное падение всего общества. «Проблема интересов России – это и проблема нравственности управления, государственной деятельности в особенности, её ценностных ориентаций, формирования высоких нравственных качеств руководителей». Нравственность, мораль – это те ценности, которые являются характеристикой культуры общества. Знание также является ценностью. Однако само по себе оно не является регулятором поведения, для этого знание должно стать убеждением отдельного человека или общества в целом. Именно после этого, знание становится положительным регулятором общественной деятельности. Стержнем в духовно-нравственном регулировании социального управления являются идеи. Именно их наличие обеспечивает обществу целостный взгляд на мир. Отсутствие же их влечёт за собой ослабление воли и сознания людей. Поэтому большое значение в духовной жизни общества уделяется государственной идеологии. В следствие чего, основной задачей управляющих субъектов является развитие и обновление идей, используемых в социальном управлении. Идеология тесно связана с научным управлением, так как выработка новых идей принадлежит в большей мере научной и творческой интеллигенции. Если социальное управление отказывается от научного управления, не соблюдает правовых, социальных, нравственных норм, то это ведёт к социальной аномии. «Социальная аномия – это болезненное состояние общественной жизни, ценностно-нормативный вакуум, характерный для переходных и кризисных периодов общества, когда старые нормы и ценности уже не работают, а новые отсутствуют или ещё не полностью сложились».

Для того чтобы преодолеть социальную аномию, необходимо социальному управлению учесть значение всё возрастающего человеческого фактора, то есть необходимо улучшение условий жизни граждан данного общества. И только в этом случае социальное управление будет эффективным и сможет достичь поставленные перед ним цели.

Организационные отношения и организационная деятельность.

В настоящее время большое значение в системе управления приобретают организационные отношения.

Сам термин «организация» имеет несколько значений:

* Под организацией понимается какой-то объект, система, обладающая сложной внутренней структурой (государственная организация, общественный институт, предприятие).
* Под организацией понимается состояние упорядоченности, порядка той или иной совокупности предметов, явлений: внутренняя форма, структура, структура системы.
* Организация – это деятельность органа, человека (организационная работа) по созданию состояния упорядоченности или целостной системы.

Организационная деятельность предполагает создание социальной организации. Сами организации можно разделить на два вида: формальные и неформальные. Формальная организация представляет собой организацию, основанную на административных принципах. Её называют склярной. Задача такой организации состоит в выполнение таких функций как, нормирование, выполнение внутреннего и внешнего контроля, распределения рабочих мест и работников для эффективного достижения поставленных целей. В данной организационной структуре можно выделить:

* разделение труда;
* специализированность различных частей организации;
* иерархию отношений;
* эффективное использование ресурсов (денежные средства, земля, труд, оборудование, человеческие ресурсы).

Неформальная организация складывается на основе закона эргономики. Эргономика изучает человека или группу людей и их деятельность в системе современного производства. Объект исследования здесь – система «человек – машина». Здесь учитывается соответствие профессиональных качеств, знаний, умений, прав, полномочий личности содержанию выполняемых функций. В настоящее время роль организации в управленческой системе постоянно увеличивается. Это связано с успехами в области науки и техники, которые интегрируются, объединяются и направляются на достижение определённых целей с помощью организаций. Кроме этого человек связан с организациями постоянно, последние влияют на его деятельность и качество жизни.

Большое значение в системе организационных отношений, в настоящее время, приобретает социальный фактор. Объединение творческого потенциала людей, создание условий для его развития является одной из важных функций неформальной сферы организации. Для успешного функционирования организационных отношений необходимо сочетание формальных и неформальных сфер организации. Для эффективного действия организации разрабатываются специальные технологии и принципы. Организационная стратегия сейчас всё больше приобретает направление на использование внутренних сил, ресурсов, творческого потенциала самой организации. Приоритетной стратегией начинает считаться стратегия, направленная на исследование социальных ресурсов, разработку социальных технологий, на социальное развитие. Для достижения этих целей организации используются творческие возможности субъектов управления, а также специальная отрасль знания – организационная культура, которая является частью управленческой культуры. В процессе организационной деятельности субъекты управления и социальные организации вступают в особые отношения – организационные, благодаря чему происходит принятие и реализация управленческого решения. Организационные отношения можно разделить на субординационные, координационные, контрольные. Данные отношения, а также уровень профессионализма управленческих кадров помогают реализовать важную функцию организации – сохранение и поддержание состояния упорядоченности системы управления. Отношения субординации являются отношениями между начальником и подчинённым. Здесь можно выделить линейные и функциональные отношения. При линейных отношениях происходит исполнение указаний только своего руководителя. При функциональных отношениях существует группа квалифицированных специалистов, на основе которых строятся специализированные организационные отношения. Здесь отношения между руководителем и подчинёнными строятся на отдельных группах проблем, для решений которых нужны определённые знания. Организационные отношения координации направлены на соотношение действий субъектов управления, согласование целей и задач различных уровней социального управления, методов и форм достижения главных целей. Необходимо заметить, что эффективность построения системы управления будет зависеть от профессионализма субъектов управления на различных уровнях системы управления. Личность руководителя, его профессиональные качества имеют большое влияние на управленческий процесс и определяют стиль управления. В связи с этим одной из важных задач теории и практики управления является формирование современного руководителя с соответствующим стилем управления.

**Список литературы.**

1. Пичужкин И.В., Жарков В.Н., Максимов С.А. Основы менеджмента.

2. Роуз П.С. Банковский менеджмент = Commercial bank management: Предоставление финансовых услуг. Пер.с англ. / Академия народ.хоз-ва при Правительстве РФ. - М.: Дело Лтд, 1995. - 768 с.

3. Кнорринг В.И..Теория, практика и искусство управления: Пер. с англ. - М.: АО “Интерэксперт”, 1995. - 192 с.

4. Айви А.Е. Лицом к лицу: Практическое пособие для освоения приемов и навыков делового общения. - Новосибирск: ЭКОР, 1995. - 96 с.

5. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: АО “Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 1995. - 240 с.

6. Лебедева М., Исраэлян В. Переговоры - искусство для всех // Международная жизнь. - 1991. - №6.

7. Зинченко Г.П. От администрирования к менеджменту // Политические исследования. - 1996.- №1.

8. Старобинский Э.Е. (Эдгар Евгеньевич; профессор). Интеллектуальный капитал предпринимателя. - М., 1996. - 300 с.

9. Основы менеджмента и маркетинга: Учебное пособие для вузов . Под ред. Седегова Р.С. - Минск: Высшая школа, 1995. - 382 с.

10. Глухов В.В. и др. Организация консультационной деятельности (Консалтинг): Учебное пособие. - СПб.: Изд-во СПбГТУ, 1995. - 107 с.

11. Курбатов В.И. Стратегия делового успеха: Учебное пособие для вузов. - Ростов-на-Дону: Феникс, 1995. - 415 с.

12. Корпоративное управление. Владельцы, директора и наемные работники акционерного общества / Под ред. М.Хесселя; Пер. с англ. В.Миловидова. - М.: Джон Уайли энд Санз, 1996. - 240 с.

13. Copyright © Международный журнал «Проблемы теории и практики управления».