Содержание

Введение……………………………………………………………..……………3

1. Понятие управления…………………………………………………..………5

2. Управление как система………………………………………………………6

3. Модель управления………………………………………………………….12

4. Основные функции управления…………………………………….………14

Заключение……………………………………………………………..…….....18

Библиографический список…………………………………………………....20

Введение

Управление — это социальный феномен,характерный абсолютно для всех сфер человеческой жиз­недеятельности, будь то семья, дружеский коллектив, раз­личные общественные объединения и т. д. Каждый чело­век в своей жизни в различных ситуациях применяет те или - иные способы воздействия на поведение человека с целью изменить поведение другой личности в нужном для себя направлении. Однако неправильно выбранные методы могут привести к необратимым последствиям, поскольку человек не машина, и «поломки» в душе человека, вызванные неумелым управлением со сто­роны «пользователя», выражаясь на машинном языке, могут навсегда нарушить характер и структуру межлич­ностных, профессиональных, отношений.

Понятие «управление» очень многогранно, поэтому оно используется в ряде научных дисциплин, каждая из кото­рых трактует его в контексте специфики предмета иссле­дования и разрабатываемых ими концепций. Согласно од­ному из определений, которое дает В.И. Кнорринг, управ­ление представляет собой непрерывный и целенаправленный процесс воздействия на управляемый объект для обес­печения его функционирования и эффективного развития, а система управления — механизм, который обеспечивает этот процесс.

Управление как система включает в себя управляющую и управляемую подсистемы, называемые соответственно, субъектом и объектом управления. В современной социо­логической литературе за термином «управление» утвер­дилось следующее определение: это «основанное на досто­верном знании систематическое воздействие субъекта управления (управляющей подсистемы) на социальный объект (управляемую подсистему), в качестве каковой мо­жет выступать общество в целом, на отдельные сферы: экономическая, социальная, политическая, духовная, а также различные звенья (организации, предприятия, уч­реждения и т. п.) с тем чтобы обеспечить их целостность, нормальное функционирование, совершенствование и раз­витие, достижение заданной цели».

Не менее важна роль психологического знания в управленческой дея­тельности. Ведь, эффективность управления зависит не только от профессиональной ком­петентности руководителя, но и от его психологической подготовки в области управления — психологической куль­туры управления. Речь идет о том, что психологическое содержание управленческой деятельности является едва ли не самой главной составляющей структуры социально­го управления, поскольку только знание психологических особенностей людей, их поведения и взаимодействия, ха­рактера и темперамента, их проявления в трудовой и по­вседневной деятельности, способов воздействия на поведе­ние человека и других психологических особенностей лю­дей могут обеспечить руководителю тот уровень и характер работы трудового коллектива, который его (руководи­теля) устраивает.

1. **Понятие управления**

Управление является важным ресурсом общества. По мнению Питера Дракера, исторические успехи человече­ства на 80% определяются не природными ресурсами и технологиями, а эффективностью управления.

Вопросы, связанные с управлением, интересовали лю­дей на всех исторических этапах существования человече­ства с самого зарождения общественной организации, вол­нуют людей на современном этапе и будут волновать на протяжении всего развития человеческой цивилизации не­зависимо от того, о каком уровне управления идет речь, поскольку что может быть интереснее и полезнее, чем эф­фективное воздействие на поведение человека, группы, народа. В настоящий момент нет недостатка в управлен­ческой литературе и каждый управленец, руководитель в целях обеспечения эффективности управления вооружает­ся положениями, разработанными в рамках управленче­ских отраслей знания на основе теории управления.

Теория управления — это отрасль научного знания, изучающая процессы управления в социальных и социально-экономических системах, систему принципов, мето­дов и технологий управления, содержание, форму и эволюцию управленческих отношений, эффективность при­нятия управленческих решений и управления вообще.

В социологической и управленческой литературе сло­жились различные подходы к управлению.

**Управление как наука** представляет собой систему зна­ний в виде концепций, теорий, принципов, способов, форм и школ управления.

**Управление как искусство** — это способность умело и эффективно применять на практике теоретические основы управления, разработанные в рамках научного знания.

**Управление как функция** может рассматриваться как целенаправленное воздействие на сознание и поведение людей, осуществляемое с целью направить их действия на достижение желаемых целей.

**Управление как процесс** — это совокупность управ­ленческих действий, направленных на достижение постав­ленных целей.

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

В наиболее общем виде **управление** представляет собой воздействие субъекта управления на его объект. Обозна­ченные элементы являются подсистемами единой системы управления. Г. В. Атаманчук, в зависимости от субъекта управляющего воздействия, выделил следующие типы управления: государственное управление (субъект управ­ления — государство), общественное управления (субъект управления — общество и его структуры), менеджмент (субъект управления — предприниматель, собственник).

**2. Управление как система**

Вместе с изменением и развитием социально-экономи­ческой и духовной структуры общества изменяется и со­вершенствуется управление, а вместе с ним и управлен­ческие отношения. Поэтому не может быть единой, универсальной для всех типов общественно-исторического раз­вития системы управления, управленческих отношений.

В связи с реформой российской политической системы, преобразованиями в социально-экономической сфере чрез­вычайно актуальными становятся вопросы, связанные с поиском новых подходов к проблеме управления. Речь идёт не столько о модернизации, сколько о структурной пере­стройке всей системы управления. Осознание человеческо­го фактора в функционировании управленческих струк­тур привело к тому, что в центре внимания ученых, ана­литиков, политиков, руководителей различного уровня оказались проблемы поиска научных и прикладных мето­дов исследования и анализа системы управления, поскольку накопленный прежде научно-практический опыт в совре­менных условиях часто не дает желаемого результата.

Система управления представляет очень сложный объект, который включает в себя: управленческие взгляды, идеи, теории; социальные технологии; организационные формы выражения, функционирования и развития управленчес­ких отношений — совокупность организаций, учреждений данного общества, а также характеризуется такими важ­ными свойствами, как: уникальность, слабопредсказуемость, целенаправленность, способность к самообучению и адаптации. По своим свойствам системы управления мо­гут быть отнесены к различным классам: социальным, от­крытым, самоорганизующимся, адаптирующимся, много­уровневым, иерархическим, активным, полиструктурным, многоцелевым, динамическим.

В современной науке и практике управление, чаще все­го, рассматривается как система. Применение системного подхода в исследовании управления дает возможность все­стороннего анализа данного объекта. Современная наука рассматривает **системный подход** как «особую методоло­гическую (в широком смысле) установку, регулирующую направление тех или иных философских и специально на­учных исследований, выбор соответствующих объектов, а также теоретических и экспериментальных средств для их изучения». Системный подход нашел свое применение в различных научных областях знания при исследовании политических, философских, социологических и других проблем, рассматривающих системные объекты высокой сложности, а также управление ими.

**Система** может рассматриваться как «объединение некоторого разнообразия в единое и четко расчлененное целое, элементы которого по отношению к целому и дру­гим частям занимают соответствующие им места». Мож­но сказать проще, что «**система** — это набор взаимосвя­занных и взаимозависимых частей, составленных в таком порядке, который позволяет воспроизвести целое». Лю­бая система обладает важными системными принципами, среди которых особое значение для их исследования и изу­чения имеет принцип структурности, дающий возможность описания системы через установление ее структуры. Об­щество отвечает всем признакам системы и представляет собой сложноорганизованную систему высшего типа, су­персистему, или социетальную систему, включающую в себя все виды социальных систем.

**Социальная система** — это упорядоченное целое, включающее отдельных индивидов, группы, организации, институты, общности и сообщества, объединенные соци­альными связями и отношениями. Основными элементами социальной системы являются люди, а также их нормы, связи, отношения, взаимодействия. Таким образом, соци­альные системы выступают в качестве структурных эле­ментов общества, представляя собой некое единое целое, детерминирующее на «своем системном» уровне действия, и поведение входящих в нее индивидов и групп, и элемент общей социальной структуры. Система управления как элемент единой социальной системы включает в себя три вида систем управления:

* машинные (например, система регулирования тур­бины);
* человеко-машинные (например, система управления станком);
* организационные, или системы «человек — человек» (например, система управления цехом или концер­ном).

Курс социологии и психологии управления предполагает рассмотрение и изучение только последнего вида систем.

**Система управления** — это совокупность принципов, методов, средств форм и процессов управления.

Важнейший активный компонент системы управления — менеджеры, принимающие решения, организующие про­цесс их выработки и выполнения, и специалисты, непо­средственно готовящие решения.

В системе управления, в свою очередь, выделяются та­кие системы (подсистемы), как:

* принятия решений,
* информационная,
* планирования,
* повышения квалификации,
* мотивации,
* учета и др.

Эффективность системы управления напрямую зависит от согласованности ее отдельных компонентов.

Абсолютно безупречной оптимальной системы управле­ния создать, к сожалению, невозможно, однако непрерыв­ный процессе ее совершенствования с акцентом на способ­ность гибкого реагирования на изменения внешней среды является необходимым условием эффективности системы управления.

Целостное представление о системе основывается на по­нятиях:

* открытой системы;
* взаимодействия с внешней средой;
* анализа характеристик, при изменении которых ме­няется взаимодействие с внешней средой.

Все системы имеют вход, трансформационный процесс и выход. Одним из самых важных качеств, присущих от­крытым системам, является признание взаимозависимос­ти между системой и внешним миром. Соответственно, из­менения во внешней среде сказываются на системе, либо на ее отдельных элементах. В свою очередь, изменения в системе влекут за собой изменения в окружающей среде.

Как целостная система управление не наблюдаемый не­посредственно объект (за исключением отдельных элемен­тов — людей, техники управления, информации и др.), вследствие чего отдельные аспекты управления проявля­ются через конкретные виды связей, а потому восприни­маются конкретно, а комплексные отношения (управлен­ческие отношения в целом) непосредственно не восприни­маются. При их анализе и описании требуется абстракт­ная формализация.

В управлении могут быть выделены реальные и кон­цептуальные (абстрактные) системы (подсистемы). В реаль­ной системе в отличие от концептуальной содержится пол­ный набор системных элементов. В нем выделяют грани­цы и внешние связи, цели и задачи, процессы управле­ния, организационную структуру, кадры, системообразу­ющий механизм. В таких системах протекают реальные процессы, а значит, существуют материальные и. инфор­мационные потоки, вход и выход.

Одновременно отмечается усиление отношений и свя­зей — возрастает степень выраженности иерархической структуры системы управления. С позиций общей теории систем явление иерархии можно определить как «разноуровневое распределение частей (элементов) целого по сте­пени общности их функций (свойств). В социальных орга­низациях этот принцип преломляется в сложное отноше­ние, складывающееся из разных составляющих, разделе­ние последних, пусть условное, весьма существенно». Характерными особенностями иерархии, являются центра­лизация, односторонняя личная зависимость и власть.

М. Месарович, Д. Мако и И. Такахара выделяют в теории систем три основных вида иерархии: стра­тифицированные, многослойные, многоэшелонные» Эти структуры рекомендуется использовать при решении различных задач управления.

1. Стратифицированные

При таком моделировании уровни абстрагирования опи­сываются стратами. Например, в модели предприятия мож­но выделить высшую страту - социальную, затем орга­низационно-экономическую и, наконец, техническую. Вале­но подчеркнуть, что каждая выделенная страта имеет свои понятийный язык и термины, концепции и принципы, позволяющие рассматривать и интерпретировать опреде­ленные характеристики, свойства и проблемы.

2. Многослойные

Сложную исходящую проблему можно разбить на се­мейство последовательно расположенных более простых подпроблем, так что их решение позволяет решить и ис­ходящую проблему, то есть выделяется иерархия слоев принятия решений. Например, в системе управления мож­но выделить три слоя - концепцию, структурно-функци­ональное строение, управленческую деятельность.

3. Многоэшелонные

В качестве примера можно привести формальные орга­низации людей. Различные входящие в систему элементы обладают правом принятия решений, имеют, как прави­ло, противоречащие одна другой цели. В рамках много­эшелонной системы авторами используется термин «орга­низационные иерархии». Согласно определению, организационная иерархия представляет собой «распределение ролей (статусов) по вертикали в структуре организации».

Эволюция научной мысли в рассмотрении управления как системы сформировала и соответствующий тип мене­джерского мышления - **системный** — это системное, мно­гомерное мышление, дополняющее, трехмерное мышле­ние характеризуется скоростью принятия решения, уче­том политических, этических, экологических последствий и т. д.

Современное менеджерское мышление характеризуется определенным образом мыслей, складом ума и методом дей­ствий. Его основные качества следующие.

1. Многодисциплинарность подходов к решению орга­низационных проблем.
2. Многоаспектность рассмотрения системы управления (страты, слои, эшелоны, реальные и концептуальные эле­менты и т. д.) и понимание относительности оптимально­го решения.
3. Необходимость учета и нахождения компромисса (кон­сенсуса) интересов основных субъектов, затрагиваемых ре­шением.
4. Рассмотрение предприятия как открытой системы. Его успех определяется прежде всего не внутренними фак­торами — рациональной организацией производства, сни­жением затрат за счет мобилизации внутрипроизводствен­ных резервов и повышения производительности труда, а внешними, способностью приспосабливаться к их измене­нию. Это другая организационная культура: менеджер не исполнитель, а предприниматель; организационные меха­низмы приспособлены к решению новых проблем в боль­шей мере, чем к контролю за старыми; жизненно важным для предприятия становится обучение персонала.
5. Рассмотрение предприятия как социальной системы. Это означает понимание того, что она:

* включает совершенно разных людей, которые активно действуют, имеют свои интересы, и их поведение труд­но предсказать;
* имеет обратную связь (отсюда важно прогнозировать поведение людей на то или иное событие или реше­ние);
* полна неопределенностей;
* эволюционна, квазисамоорганизуема;
* склонна к сотрудничеству, коллегиальности, комп­ромиссу.

**3. Модель управления**

В современном управлении не обойтись без образа моде­ли. **Модель** — это абстракция, акцентирующая с точки зрения цели анализа наиболее важные и характерные чер­ты объекта в систематическом виде. **Модель** — это всегда упрощение действительности, но упрощение, позволяющее исследовать проблему. Поэтому ее использование требует:

* правильного выбора самой модели,
* понимания области применения,
* интерпретации результатов менеджерами.

Особенно важно правильно выбрать модель дляслож­ных объектов, характеризующихся многоаспектностыо, слабой структуризацией, комплексностью проблем. Бесспор­но, такими объектами являются предприятия, системы управления ими и процессы их реорганизации. Для них характерно:

* иерархическое строение, требующее для своего ре­шения наличия аналитической команды;
* отсутствие готовых образцов решения, которые до­статочно лишь «скопировать»;
* включение многих переменных, обладающих много­сторонними связями.

Система управления, являющаяся сложным объектом, не может быть отражена одной, моделью, пусть далее и сложной, поэтому в подобных ситуациях, когда речь идет о сложных иерархизированных системах, необходима сис­тема моделей для наиболее адекватного отражения сущно­сти объекта.

Существует большое число различных модельных пред­ставлений о предприятии и управлении. Приведем при­мер. Если раньше корпорация понималась как машина, не имеющая собственной цели, а служащая инструментом для своих владельцев, средством достижения их цели— извлечения прибыли, то при таком подходе предполагает­ся, что организация функционирует эффективно лишь тог­да, когда она «отрегулирована» заранее с помощью уста­новленного порядка, обязанностей должностных лиц, слу­жебных наставлений.

Если рассматривать корпорацию как организм, то вы­является такая ее особенность, как наличие собственных целей, главными из которых являются выживание и рост. «Прибыль корпорации во многом стали рассматривать примерно так же, как кислород для живого организма: необходимость, но не смысл жизни».

Как и при первом подходе, корпорация не ответственна за достижение целей ее частей — работников.

Корпорация как организация. При этом подходе орга­низация представляет собой целенаправленную систему, которая является составляющей другой целенаправленной системы, а части ее — люди — имеют собственные цели. Корпорация при таком представлении имеет свои цели, | несет ответственность перед обществом — более крупной системой, частью которой она является\* и перед своими работниками, которые имеют свои индивидуальные цели.

В последнее время в системе управления выделяют на­ряду с «твердой» составляющей (оборудование, приборы, материалы, информационные технологии) «мягкую», к которой относится персонал. Он является носителем:

* стержневой идеи (миссии) хозяйственной деятель­ности;
* культуры организации;
* профессионального состава, квалификационного, ин­теллектуального и амбициозного уровней;
* нормативной базы (инструкций, правил, актов и тому подобного);
* организационной «патологии» (недостаточной мотива­ции, нечеткости целей, низкого управленческого по­тенциала).

**4. Основные функции управления**

Рассмотрение управления как системы не может быть полным и глубоким без изучения ее функциональной со­ставляющей. Под **функцией управления** следует понимать особый вид специализированной управленческой деятель­ности, выделившейся в процессе разделения управленче­ского труда, которая осуществляется специальными при­емами и средствами.

В отечественной и зарубежной теории и практике управления не сложилось единого подхода к классифика­ции функций управления.

Так А. Фаойль, основатель школы административного управления, выделил следующие функции: планирование, организовывание, руководство, координацию и контроль. Представитель той же школы Л. Гьюлик расширил и уточ­нил классификацию, предложив семь функций: планиро­вание, организация, работа с персоналом, оперативное руководство, координирование, контроль и отчетность, составление бюджета. Американский специалист в облас­ти управления Р. Фалмер в качестве основных функций выделяет планирование, организацию, исполнение (руко­водство) и контролирование. Г. Кунц и С. О'Доннел - планирование, организацию, комплектование штатов, ру­ководство и лидерство, контроль.

Рассмотрим в качестве основных функций управления следующие: целеполагание (миссия - цель), планирова­ние, организация, мотивация, координирование, контроль и оценка.

Целеполагание как важнейшая функция управления предполагает наличие хорошо сформулированной цели, которая должна быть: измерима, достижима (реальна), ориентирована на определенные интервалы времени, вза­имосвязана с главной целью организации и другими под­целями, адресна и контролируема.

Функция планирования реализуется через план, кото­рый представляет собой целенаправленный комплекс ме­роприятий, содействующих достижению поставленных це­лей в соответствии с задачами развития самой организа­ции, ее потенциалом.

Функция организации непосредственно связана с реа­лизацией разработанного плана. Она характеризуется преж­де всего распределением ответственности и полномочий между руководителями и исполнителями, а также уста­новлением взаимосвязей между различными направления­ми деятельности. Таким образом, важным моментом в орга­низации является четкость функциональных обязаннос­тей каждого исполнителя и закрепление ответственных лиц за конкретным участком работы.

Эффективность предпринимаемых действий зависит все­цело от уровня и характера мотивации к развитию со­трудниками организации, поэтому формирование позитив­ной мотивации у сотрудников, направленной на достиже­ние профессионального роста и благополучия организа­ции, является одним из важных условий.

Главная задача координирования - достижение согла­сованности в работе всех звеньев организации путем уста­новления рациональных связей, коммуникаций между ними. С помощью различных форм связей устанавливает­ся взаимодействие между всеми элементами системы уп­равления, маневрирование ресурсами, обеспечивается един­ство и согласование всех стадий процесса управления, а также действии руководителя, его управленческой коман­ды и персонала организации.

Под функцией контроля следует понимать вид управ­ленческой деятельности, благодаря которому можно удер­жать организацию на нужном пути, сравнивая показатели ее деятельности с установленными стандартами или пла­нами. Функция контроля осуществляется по двум на­правлениям:

* контроль за выполнением работ, намеченных пла­ном;
* меры по коррекции всех значительных отклонений от плана.

Главные инструменты выполнения этой функции — на­блюдение, учет и анализ. В общем процессе управления контроль выступает как элемент обратной связи, так как по его данным производится корректировка ранее приня­тых планов. Эффективно поставленный контроль обяза­тельно должен быть ориентирован на результат, быть объек­тивным, своевременным, экономичным и простым.

Функция оценки в системе управления призвана обес­печить сравнение реальных результатов деятельности с поставленными целями и установление обратной связи со всеми участниками процесса (сотрудниками, группой, ру­ководителем и т. д.).

Накопленный к концу двадцатого века мировой опыт в области управленческой деятельности свидетельствует о том, что в мире складывается новая культура управлен­ческой деятельности, в основе которой - использование инновационных методов в процессе достижения социаль­ного результата. Возрастает значение не только целевых ориентиров, но и используемых способов, приемов, опера­ций, процедур подготовки и принятия управленческих решений, организации контроля за их выполнением. Особую важность это имеет для России, которая сравнитель­но недавно ступила на новый для нее путь рыночных от­ношений, не пройдя длительного этапа социализации рын­ком. Процессу трансформации подверглись все сферы об­щественной жизни» в том числе и система управления, которая с вхождением в мировое управленческое поле и приобщением к мировой управленческой культуре должна преодолеть сложившиеся стереотипы в управлении, став­шие неэффективными в новых социально-экономических и политических условиях. Специфика вышеобозначенных управленческих проблем и направлений находится в ис­следовательском поле социологической науки, а психоло­гическая составляющая данной проблематики позволит получить комплексное и наиболее глубокое знание о при­роде социального управления, его закономерностях функ­ционирования и развития.

Заключение

В данном реферате были выделены основные подходы к управлению, изучили системы управления, а также модель и функции управления. Подытожим самое основное, что необходимо знать об управлении.

Управление представляет собой воздействие субъекта управления на его объект.

Система управления - это совокупность принципов, методов, средств форм и процессов управления. В системе управления, в свою очередь, выделяются та­кие системы (подсистемы), как:

* принятия решений,
* информационная,
* планирования,
* повышения квалификации,
* мотивации,
* учета и др.

Целостное представление о системе основывается на по­нятиях:

* открытой системы;
* взаимодействия с внешней средой;
* анализа характеристик, при изменении которых ме­няется взаимодействие с внешней средой.

М. Месарович, Д. Мако и И. Такахара выделяют в теории систем три основных вида иерархии: стра­тифицированные, многослойные, многоэшелонные» Эти структуры рекомендуется использовать при решении различных задач управления.

В современном управлении не обойтись без образа моде­ли. Модель — это абстракция, акцентирующая с точки зрения цели анализа наиболее важные и характерные чер­ты объекта в систематическом виде. Модель — это всегда упрощение действительности, но упрощение, позволяющее исследовать проблему. Поэтому ее использование требует:

* правильного выбора самой модели,
* понимания области применения,
* интерпретации результатов менеджерами.

Под функцией управленияследует понимать особый вид специализированной управленческой деятель­ности, выделившейся в процессе разделения управленче­ского труда, которая осуществляется специальными при­емами и средствами.

Основные функции управления: целеполагание (миссия - цель), планирова­ние, организация, мотивация, координирование, контроль и оценка.

Библиографический список

1. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: Курс лекций. — М., 1997. С. 34.

2. Дракер 17. Посткапиталистическое общество // Новая пост­индустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Ино­земцева. — М., 1999. - 292 с.

3. Гвишиани Д.Н. Предисловие к книге Кунца Г. и О'Доннела С. Управление: системный и ситуационный анализ управленче­ских функций. Т. 1. — М.: Прогресс, 1981. — 422 с.

4. Государственная служба РФ: основы управления персона­лом / Под общ. ред. В.П. Иванова. — М.: Известия, 2003. — 117 с.

5. Гулиев М. А. Социология и психология управления / М. А. Гулиев, С. Н. Епифанцев, С. И. Самыгин. – Ростов н /Д : Феникс, 2006. – 409 с.

6. Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А.Человеческие ресурсы управления. - М., 1993.

7. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. — 2-е изд., М.: ИНФРА-М, 2002.- 349 с.

8. Урбанович А. Л.Психология управления: Учебное пособие. — Мн.: Харвеет, 2005. – 329 с.

9. Шепелева Ю.Е. Муниципальное управление: организацион­но-правовой аспект. — М.: АНО РЖ «Социально-гуманитарные знания», 2006. – 353 с.

10. Фалмер Р.Энциклопедия современного управления. В 5-ти томах. Т.1. — М., 1992. — 525 с.