Брянская государственная инженерно-технологическая академия

кафедра Э и УЛП

реферат по дисциплине «Менеджмент»

на тему «Субъекты и объекты управления»

|  |
| --- |
| Выполнил: студент гр. ЭУП-201Проверил: к.э.н. доцент Атрощенко А.М. |

Брянск 2007

# Содержание

1. Введение
2. Управление
3. Субъекты управления
4. Объекты управления
5. Взаимодействие субъектов и объектов управления
6. Заключение
7. Список используемой литературы

# Введение

Управление любой системой в простейшем виде может быть рассмотрено в виде контура управления, как совокупность двух взаимодействующих подсистем – субъекта управления (управляющей подсистемы) и объекта управления (управляемой подсистемы).

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 (СУ), а второй – в позиции объекта управления. Данное взаимодействие характеризуется следующими моментами:

· субъект управления направляет объекту управления импульсы воздействия, которые содержат в себе информацию относительно того, как должен функционировать в дальнейшем объект управления. Данные импульсы будем называть управленческими командами;

· объект управления получает управленческие команды и функционирует в соответствии с содержанием данных команд.

Об управленческом взаимодействии можно говорить как о реально существующем только в случае, если объект управления выполняет команды СУ. Для того чтобы это выполнялось, необходимо, во-первых, наличие у СУ потребности и возможности управлять ОУ, вырабатывая для этого соответствующие управленческие команды, и, во-вторых, наличие у ОУ готовности и возможности эти команды выполнять. Данные условия являются необходимыми и достаточными для того, чтобы СУ осуществлял управление ОУ. Движущим началом управления является противоречие между управляющим и управляемым субъектами, порождающее, с одной стороны, необходимость управления, и разрешаемое, с другой стороны, в процессе осуществления управления. То есть рассматривать вопросы эффективного управления необходимо с позиций взаимодействия субъекта и объекта 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. Они являются основой возможности осуществления управления, так как именно они задают возможность вырабатывать управленческие команды и готовность эти команды выполнять. Отношения управления не являются изначальными отношениями, а базируются на более глубинных отношениях, таких как экономические либо морально-этические отношения.

# Управление

 Управление - процесс воздействия субъекта на объект в целях перевода его в новое качественное состояние или поддержания в установленном режиме.

 Уровень руководства – это место менеджера в иерархической системе управления. На высшем уровне руководства находятся первые лица – руководители организации (top-managers - топ-менеджеры). Это – верхушка иерархии. У них нет непосредственных начальников, зато есть подчиненные-управленцы (т.е. руководители, менеджеры). Примерами являются директор завода и главный инженер.

 К нижнему уровню руководства относятся линейные менеджеры, руководящие непосредственными исполнителями. У линейных менеджеров есть непосредственные начальники, но среди их подчиненных менеджеров нет. Примеры – бригадир и мастер на одном из участков завода.

 Менеджеры среднего уровня руководства подчиняются менеджерам более высокого уровня управленческой иерархии и сами имеют в подчинении менеджеров. Начальник участка и начальник цеха, в который входят несколько участков – руководители среднего звена.

 Норма управляемости (диапазон контроля) – число работников, которыми может эффективно управлять руководитель. На высшем уровне руководства – это 3-5 человек. На среднем – 10-12 человек. На низшем – до 25-30 человек. Норма управляемости определяется содержанием работ и уровнем управления. Она влияет на число нижестоящих подразделений и число дальнейших уровней управления.

 Так, узкой специализации работ в организации соответствует низкая норма управляемости. Соответственно организация имеет «высокую» организационную структуру, управленческая иерархия имеет много уровней (руководитель организации – руководитель управления – руководитель отдела – исполнитель).

 Широкой специализации работ в организации соответствует высокая норма управляемости и соответственно «плоская» организационная структура (руководитель организации – специалисты и исполнители).

# Субъекты управления

#  Субъект управления направляет объекту управления импульсы воздействия, которые содержат в себе информацию относительно того, как должен функционировать в дальнейшем объект управления. Данные импульсы будем называть управленческими командами.

#  Для того чтобы между двумя субъектами существовала управленческая связь и соответственно осуществлялось управленческое взаимодействие, необходимо, чтобы между этими субъектами существовали отношения управления. Они являются основой возможности осуществления управления, так как именно они задают возможность вырабатывать управленческие команды и готовность эти команды выполнять. Отношения управления не являются изначальными отношениями, а базируются на более глубинных отношениях, таких как экономические либо морально-этические отношения.

 Важным моментом является то, какие мотивы побуждают субъекта управления к руководству, какие цели он при этом преследует. В том случае, когда цели управления (желаемое состояние объекта или желаемый результат его функционирования) совпадают с целями, преследуемыми субъектом управления, последний ориентирован на наиболее эффективное управление. Для того чтобы это существовало, необходимо соблюдение двух условий:

1) субъект управления не должен иметь возможности достижения своих целей за счет управленческой деятельности в независимости от достижения целей управления;

2) степень достижения субъектом управления своих целей за счет управленческой деятельности должна находиться в прямой зависимости от степени достижения целей управления.

 Полная привязка потребности субъекта управления управлять к результатам функционирования объекта управления наблюдается в том случае, когда субъектом управления является субъект собственности. Если субъектом управления является не собственник, а исполнитель, призванный реализовывать функцию управления, потребность управлять у субъекта управления объективно не связана непосредственно со стремлением получения наилучшего конечного результата. Более того, эта потребность зачастую связана со стремлением субъекта управления удовлетворять свои исходные потребности, используя управление, но не ориентируясь при этом на конечные результаты, а в определенных случаях и во вред конечным результатам.

# Объекты управления

#  Объект управления получает управленческие команды и функционирует в соответствии с содержанием данных команд.

 Необходимым является наличие у субъекта управления рычагов воздействия (мотивации) на ОУ, с помощью которых можно побуждать его выполнять управленческие команды (это условие определяет принципиальную возможность или невозможность субъекта управления осуществлять управление). Для того чтобы механизм мотивирования приводил к достижению поставленных целей, необходимо выполнять следующие требования:

1) он должен обладать действенностью на протяжении всего времени функционирования ОУ и не ослабевать по мере удовлетворения потребностей объекта управления. Этого можно добиться за счет комплексного использования рычагов воздействия, периодического чередования методов мотивирования ориентации, стимулирующих воздействий на удовлетворение стабильных долгосрочных потребностей;

2) механизм стимулирования должен увязывать уровень стимулирования со степенью достижения конечных целей.

В настоящее время в мировой практике управления разработан и широко применяется достаточно большой арсенал средств стимулирования, отвечающих данным требованиям. Формирование механизма мотивирования должно строиться преимущественно на ситуационной основе.

Информационный подход к процессам управления различными системами представляется в виде системы с управлением, включающей три подсистемы: управляющую систему (систему управления), объект управления и систему связи.

Согласно информационному подходу, управление рассматривается прежде всего как процесс преобразования информации: информация об объекте управления воспринимается управляющей системой, перерабатывается в соответствии с той или иной целью управления и в виде управляющих воздействий передается на объект управления. Процессы получения информации, ее хранения и передачи в этом случае отождествляются с понятием связь. Переработка воспринятой информации в сигналы, направляющие деятельность в объекте, отождествляется с понятием управление. Если системы способны воспринимать и использовать информацию о результатах своего функционирования, то говорят, что они обладают обратной связью. Обратная связь создает возможность эффективного управления в изменяющихся условиях функционирования объекта управления даже в тех случаях, когда возмущающие воздействия не могут быть измерены или когда их влияние заранее не известно.

 Системы с управлением, или целенаправленные, называются кибернетическими. К ним относятся технические, биологические, организационные, социальные, экономические системы и др.

**Основными группами функций системы управления являются:**

1) функции принятия решений (преобразования содержания информации)– выражаются в создании новой информации в ходе анализа, планирования (прогнозирования) и оперативного управления (регулирования, координации действий). Это связано с преобразованием содержания информации о состоянии ОУ и внешней среды в управляющую информацию при решении логических задач и выполнении аналитических расчетов, при порождении и выборе альтернатив. Эта группа функций является главной, поскольку обеспечивает выработку информационных воздействий по удержанию в существующем положении или при переводе системы в новое состояние;

2) рутинные функции обработки информации охватывают учет, контроль, хранение, поиск, отображение, тиражирование, преобразование формы информации и т.д. Эта группа функций преобразования информации не изменяет ее смысл, т.е. это рутинные функции, не связанные с содержательной обработкой информации;

3) функции обмена информацией связаны с доведением выработанных воздействий до ОУ и обменом информацией (ограничение доступа, получение (сбор), передача информации по управлению в текстовой, графической, табличной и иных формах по телефону, системам передачи данных и т.д.).

# Взаимодействие субъекта и объекта управления

Совместная деятельность людей предполагает контакты между ними и обмен необходимой информацией. Только на этой основе люди, объединенные в организацию, могут достигать своих целей. Любая организация, в том числе и на уровне малой группы, обязательно имеет соответствующую систему коммуникаций (связей), которая обеспечивает обмен информацией между ее членами.

Для осуществления любой коммуникации необходимы как минимум два человека - отправитель информации (коммуникатор) и ее получатель (коммуникант, или реципиент). Отметим, что вся деятельность по управлению любым трудовым коллективом представляет собой не что иное, как постоянные коммуникационные акты, участниками которых являются его члены.

В соответствии с основными функциями современного производственного коллектива можно назвать следующие основные цели осуществляемых в нем коммуникаций:

решение официальных задач коллектива в сфере производственной или общественно-политической деятельности;

удовлетворение социальных потребностей его членов (в общении, в привязанности, в информации и т. д.).

Исходя из направления потока информации в организации, различают коммуникации нисходящие - направленные "сверху вниз" (от руководителей к подчиненным), восходящие - направленные "снизу вверх" (от подчиненных к руководителям), и горизонтальные - осуществляемые между членами трудового коллектива, равными по своему служебному положению.

Совокупность горизонтальных и вертикальных связей образует пирамиду коммуникаций, на вершине которой находится руководитель наивысшего (в данной организации) ранга, а в основании – рядовые работники, не имеющие подчиненных. В зависимости от количества управленческих уровней выделяются "высокие" или "плоские" пирамиды коммуникаций.

Взаимодействие субъекта и объекта управления осуществляется посредством вертикальных коммуникаций (нисходящих и восходящих), которые мы и будем рассматривать далее.

При изучении коммуникаций в организации обычно исходят из модели К. Шеннона, в соответствии с которой можно выделить следующие основные элементы коммуникационной цепи:

источник информации;

передатчик;

приемник;

получатель информации.

Рассмотрим основные элементы коммуникационной цепи применительно к организациям.

Под источником информации понимается лицо или группа лиц, составляющие определенное организационное целое и располагающие той или иной информацией. Эти данные кодирует на основе какой-либо системы знаков отправитель информации (коммуникатор) и передает далее сообщение соответствующему лицу или группе в целом. Иногда отправитель информации является в то же самое время и ее источником, однако их не следует полностью отождествлять.

Преобразование данных в те или иные сигналы производится отправителем информации посредством передатчика, в роли которого могут выступать биологические органы (например, голосовые связки) или технические устройства (например, автоматическое электротабло).

Эти сигналы поступают к приемнику, который, как и передатчик, представляет собой биологический орган или техническое устройство с функцией декодирования полученного сообщения.

Коммуникационную цепь замыкает получатель информации (реципиент) - лицо или группа лиц, учитывающих так или иначе в своей деятельности полученные сведения.

Весь путь от отправителя информации до ее получателя называется каналом коммуникации (имеется в виду как физическая, так и социальная среда). Следует отличать каналы от различных средств, используемых при передаче информации. В качестве таких средств выступают письменные документы, сообщения по телефону, радио, телевидению и т. д. Передача информации может быть осуществлена и непосредственным образом - когда участники коммуникации взаимодействуют на основе устной речи лицом к лицу.

Подчеркнем, что роли участников коммуникации нельзя разделить на активные (отправители информации) и пассивные (получатели информации). Последние также должны проявлять определенную активность, чтобы адекватно интерпретировать информацию. Кроме того, отправитель информации и ее получатель могут меняться своими ролями в ходе коммуникационного процесса.

Одна из первейших проблем, с которыми встречается каждый коммуникатор, заключается в необходимости привлечь внимание реципиента к предстоящему сообщению. Можно назвать две очевидные характеристики коммуникации, позволяющие удерживать внимание получателя информации. Это новизна и значимость для него данного сообщения. Таким образом, коммуникатору важно иметь ясное представление о том круге сведений, которым располагает будущий адресат информации, и об иерархии его ценностных ориентации.

Для адекватного понимания какого-либо сообщения необходима определенная общность "тезаурусов" отправителя информации и ее получателя. В данном случае под тезаурусом понимается вся совокупность информации, которой располагает данный человек. Большие различия в запасе и характере информации препятствуют эффективным коммуникациям. Так, известно, что члены каждой профессиональной группы имеют свой специфический язык, широко используемый в практике их трудовой деятельности. С одной стороны, наличие такого языка помогает специалистам быстрее обмениваться информацией друг с другом, с другой стороны, использование ими элементов своего профессионального жаргона в общении с представителями других профессиональных групп отрицательно сказывается на взаимопонимании участников данных коммуникаций.

Эффект коммуникации зависит также от ряда социально-психологических факторов, сопутствующих процессу передачи и восприятия информации.

Рассматриваются, например, особенности социальных ролей участников коммуникации, престижность коммуникаторов, социальные установки получателя информации, особенности протекания его психических процессов и т. д. Имеются экспериментальные данные А. А. Бодалева, Г. М. Андреевой, О. Г. Кукосяна и других исследователей, свидетельствующие о том, что возрастные, профессиональные и ролевые характеристики личности существенно влияют на процессы восприятия и понимания людьми друг друга.

Эффективным коммуникациям в производственном коллективе могут препятствовать различные помехи. Иногда отправитель информации неправильно ее кодирует, например выражает свое сообщение несоответствующими словами. Процесс передачи информации также может сопровождаться помехами, в итоге чего информация поступает к получателю в искаженном виде. Это бывает, например, тогда, когда информация проходит через большое число иерархических уровней организации. По данным американских авторов, в устном сообщении при каждой последующей передаче теряется около 30% информации. Отметим, наконец, что человек, которому адресована информация, может просто ее неправильно понять.

Западные исследователи уделяют много внимания рассмотрению различных барьеров на пути коммуникаций в организациях (К. Роджерс, Ф. Ротлисбергер). Так, когда речь идет о коммуникациях "лицом к лицу", главным барьером называют тенденцию к преждевременной оценке сообщения, его одобрению или неодобрению, вместо того чтобы сохранять нейтральную позицию в процессе обмена мнениями. К возможным барьерам, препятствующим эффективным коммуникациям, относят также различия в образовании, опыте, мотивации и другие.

При рассмотрении путей информации в социальной среде различают формальные (официальные) и неформальные (неофициальные) каналы. Формальные каналы установлены административно в соответствии с должностной организационной структурой производственного коллектива. Они связывают людей в этой структуре как по вертикали, так и по горизонтали.

К неформальным каналам коммуникаций относятся все те, которые не совпадают с официально установленными. Можно выделить две основные причины, побуждающие работников использовать неформальные каналы:

потребность членов организации в социальных контактах, которая в пределах системы официальных коммуникаций никогда не удовлетворяется полностью;

низкая эффективность отдельных элементов официальной системы.

# Заключение

Эффективность взаимодействия субъекта и объекта управления в значительной степени зависит от того, насколько адекватно они понимают друг друга. Характер взаимодействия людей и те социальные роли, которые они выполняют, входят в число важнейших факторов, обусловливающих познание человека человеком. При этом для каждого из взаимодействующих лиц в своих партнерах по деятельности важны, прежде всего, те компоненты их облика и поведения, которые наиболее значимы для достижения целей совместной деятельности. Контакты между субъектом и объектом управления как членами производственного коллектива сопровождаются процессами межличностной перцепции.

# Список используемой литературы

1. Менеджмент / Под ред. Ж.В. Прокофьевой. - М.: Знание, 2000.
2. Мухин Ю.И. Наука управлять людьми: изложение для каждого. - М.: Фолиум, 1995.
3. Орлов А.И., Федосеев В.Н. Менеджмент в техносфере: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2003.
4. Шмален Г. Основы и проблемы экономики предприятия. - М.: Финансы и статистика, 1996.

 5. Федосеев В.Н., Капустин С.Н. Управление персоналом организации. Учебное пособие., 2003.