**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ**

РЕФЕРАТ

ТИПОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УПРАВЛЕНИЯ, ЕГО СТРУКТУРА И ФУНКЦИИ

2010

СОДЕРЖАНИЕ

1. Субъект и объект управления
2. Основные компоненты управленческой деятельности
3. Функции управления

Литература

1. Субъект и объект управления

Рассмотрев социальную сущность и основные принципы управления, мы неизбежно приходим к выводу, согласно которому управление представляет собой сложный и многогранный процесс взаимосвязанных функций, которые органически связаны с определенными структурными компонентами. Поэтому при исследовании управленческой деятельности социология управления уделяет приоритетное внимание определению структуры и функций этой деятельности. Структура управления не остается неизменной, а характеризуется подвижностью и изменчивостью. Из определения его сущности становится очевидным, что оно предполагает систематическое воздействие субъекта управления на социальный объект, составляющий предметную область управленческой деятельности. А это означает, что двумя исходными, первичными компонентами управленческой структуры являются субъект и объект управления.

Субъект управления - это лицо, группа лиц или специально созданный орган, являющийся носителем управленческого воздействия на социальный объект (управляемую подсистему), осуществляющий деятельность, направленную на сохранение качественной специфики, обеспечение его нормального функционирования и успешного движения к заданной цели.

Объект управления - это социальная система (страна, регион, отрасль, предприятие, коллектив и т.п.), на которую направлены все виды управленческого воздействия с целью ее совершенствования, повышения качества функций и задач, успешного достижения к запланированной цели (целям).

Объекты управления характеризуются большим разнообразием. Их можно типологизироватьпо нескольким основаниям.

По масштабам и уровням управленческого воздействия объекты управления подразделяются следующим образом: страна, отрасль, регионы, предприятия и т.п.

По видам регулируемой деятельности объекты управления дифференцируются на: производственную, социальную, политическую, социокультурную деятельность.

По адресату управленческого воздействия объекты-управления подразделяются на: население и все организационные структуры страны, выступающей в качестве единой и целостной социально-территориальной общности; население областных, районных, городских социально-территориальных общностей; персонал министерств и ведомств; персонал предприятий, учреждений, научно-исследовательских институтов и учебных заведений, персонал органов здравоохранения, социального обеспечения, правоохранительных органов, воинских частей и подразделений и т.п.

Но какой бы иерархический ранг или какой бы то ни было тип объекта управления мы не рассматривали, всегда и везде на передний план в социологическом исследовании управленческой деятельности выдвигаются социальные отношения и взаимодействия людей, вовлеченных в тот или иной вид деятельности и объединенных в те или иные социальные организации и институты.

1. Основные компоненты управленческой деятельности

В структуре управления наряду с дифференциацией людей на две основные группы, из которых первые разрабатывают и осуществляют управленческие решения, а вторые осуществляют производственную, политическую и иную деятельность в соответствии с принятыми решениями, существует ряд компонентов, которые в наиболее существенных своих чертах определяются теми задачами, которые решаются в процессе осуществления управленческой деятельности.

Одна из основных задач управленческой деятельности, а следовательно, и очень важный компонент ее структуры — определение основной пели или дерева целей (для многоуровневой) организации, выработка стратегии действий по ее достижению и формулирование концепции деятельности и развития данной организации- корпорации, фирмы и т.п.

Вторая существенная задача управления и, стало быть, соответствующий ей структурный элемент - формирование корпоративной культуры, т.е. объединение персонала вокруг общефирменной цели (или целей). Самое важное в управлении - не стремление поставить других людей в одностороннюю зависимость от себя, искусственно приподнять свой статус, усилить свое влияние в организации, а сплотить ее персонал на четкое осознание стоящей перед организацией цели и активную, квалифицированную, добросовестную деятельность во имя ее достижения.

Третья важная задача управления и, соответственно, весьма существенный ее структурный компонент - хорошо продуманная и рационально организованная мотивация персонала на достижение цели фирмы (организации) и успешное решение стоящих перед нею проблем.

Четвертая задача управления и определяемыйеюструктурный элемент управленческой деятельности - формирование в фирме, корпорации и т.п. организационного порядка, т.е. системы относительно стабильных, долговременных иерархических связей, стандартов, норм и должностей, нередко зафиксированных документально (устав организации) и регулирующих взаимодействия между организациями, а также между подразделениями и людьми как членами организации по поводу осуществления их функций. Организационный порядок воплощается в формальную организацию, обеспечивающую стабильность и устойчивость данной фирмы, корпорации и т.д., результативность управления ею.

Пятая задача и соответствующий структурный элемент управленческой деятельности - разработка и осуществление технологии изменений, ведь эффективность управления в решающей степени определяется по способности к изменениям, по умению вовремя понимать их необходимость, столь же вовремя начинать и быстро проходить переходный этап.

Шестая управленческая задача и соответствующийейструктурный механизм управленческой деятельности - четкое определение диагностики управления или, говоря иными словами, определение точек наибольшей и наименьшей управляемости и - вполне вероятно - точек неуправляемости, которые имеются или могут возникнуть в каждой организации. Установление диагностики управления очень важно, ибо оно дает возможность преодолеть часто встречающееся противоречие между ростом и развитием, между масштабами управления, с одной стороны, и его целями, методами и средствами, - с другой. Хорошо известен феномен "директора цеха", когда бывший начальник цеха или председатель колхоза, продвинувшись вверх по служебно-должностной лестнице, готов и заводом, и городом, и областью руководить таким же образом, как и прежде цехом, но только очень большим. В таких случаях в объекте управления возникают не только зоны слабой управляемости, но и точки неуправляемости, что резко сужает диапазон эффективного управления системой.

Седьмая важная задача и соответствующий ей структурный элемент управленческой деятельности - четкое представление о том, какова должна быть реализация управленческого решения. К сожалению, в существующей в настоящее время практике управленческой деятельности многих организаций Беларуси - предприятий, учреждений и т.п. - реализация принимаемых решений не воспринимается в качестве самостоятельного структурного компонента и важной стадии разработки и осуществления управленческого решения. Более того, управленческие решения зачастую вообще не просчитываются на реализуемость, а это существенно снижает возможности контроля за их выполнением.

И, наконец, восьмая задача и структурный механизм управленческого процесса - разработка системы контроля за выполнением принятого решения, определение и применение стимулов его эффективного исполнения, а также санкций против лиц, социальных групп, организаций или их подразделений, срывающих выполнение принятых решений или недостаточно целеустремленно и активно действующих во имя поставленных управляющей подсистемой целей и задач.

Все названные структурные компоненты не действуют в отрыве друг от друга, а в процессе своего взаимодействия образуют более или менее целостную и динамично развивающуюся структуру социального управления, своеобразный "управленческий многогранник", действующий в широком социальном диапазоне.

**Основные компоненты управленческой деятельности:**

1. Определение цели (целей).

2. Формирование корпоративной культуры.

3. Мотивация персонала.

4. Формирование организационного порядка.

5. Разработка технологии изменений.

6. Определение диагностики управления.

7. Реализация управленческого решения.

8. Разработка системы контроля.

В состав структуры управления наряду с основными компонентами управленческой деятельности входит организационная структура управления. Она характеризуется распределением целей и задач между различными уровнями и звеньями управленческой деятельности. Следовательно, под организационной структурой управления понимается совокупность уровней и звеньев управленческой деятельности в единстве с их функциональными областями, расположенными в строгой соподчиненности и обеспечивающими взаимосвязь между управляющей и управляемой системами для эффективного достижения целей. Она ориентирована на установление четких взаимодействий между отдельными подразделениями системы управления, распределением между ними прав, обязанностей и ответственности.

В организационной структуре управления выделяются следующие основные элементы: уровни (ступени) управления, его звенья и связи горизонтальные и вертикальные.

Под уровнем управления понимается иерархическая соподчиненность подразделений и звеньев управленческой деятельности, занимающих определенную ступень в системе управления. Ступени управления находятся в вертикальной зависимости друг от друга и подчиняются друг другу по иерархии: руководители более высокой ступени управления разрабатывают и принимают решения, которые конкретизируются и осуществляются руководителями более низкой ступени, а каждое должностное лицо ответственно как за свои собственные решения и действия, так и за решения и действия своих подчиненных, в силу чего каждое должностное лицо располагает властью над теми, кто находится ниже его в управленческой пирамиде.

Выдающийся американский социолог Т. Парсонс выделил три основных уровня управления в зависимости от того, какие функции выполняются руководителями разного ранга. Согласно его определению, руководители низового звена, действующие на техническом уровне, в основном занимаются ежедневными операциями и действиями, необходимыми для обеспечения эффективной работы без срывов в производстве продукции или оказании услуг. Руководители, действующие на управленческом уровне, в основном заняты управлением и координацией внутри организации, они согласовывают разнообразные формы деятельности и усилия различных подразделений организации. Руководители, действующие на институциональном уровне, т.е. на уровне социальных институтов, таких, например, как государство, религия, правовая система, вооруженные силы и т.п., заняты в основном формулированием целей, разработкой стратегических решений и долговременных (перспективных) планов, адаптацией управляемой социальной системы к различного рода переменам, управлением взаимодействий данной системы с внешней средой.

Руководители низового звена (операционные руководители} в основном осуществляют контроль за выполнением производственных заданий, отвечают за непосредственное использование выделенных им людских, финансовых, материально-технических и иных ресурсов. Типичные представители этого, низового уровня управления, - мастер смены, сержант, старшая медсестра, заведующий отделом и т.д.

Руководители среднего звена чаще всего возглавляют крупное подразделение или отделение в организации, а характер их работы определяется прежде всего координированием и управлением работой руководителей низового звена, подготовкой информации для решений, принимаемых руководителями высшего звена, последующей трансформацией полученных сверху решений в технологически удобную форму в виде конкретных заданий руководителям низового звена, а также осуществлением этих решений. Типичными должностями руководителей среднего звена управления являются: заведующий отделом (в бизнесе), декан ( в университете), директор филиала, армейский офицер от лейтенанта до полковника.

Руководители высшего звена- это высший организационный уровень управления. Они отвечают за принятие и осуществление важнейших решений на уровне социального института или крупнейших его подразделений, координируют деятельность нижестоящих уровней управления, направляя ее к единой цели. Сильные руководители высшего звена обычно накладывают отпечаток своей личности на деятельности возглавляемого ими социального института. Например, атмосфера, в которой действует правительство, да и вся страна, обычно претерпевает значительные изменения при новом президенте. Типичные представители руководителей высшего звена - президент страны, председатель правительства, министры, генералы, ректоры вузов.

В соответствии со структурированием системы управления по уровням, эта система принимает вид пирамиды, в которой на каждом последующем уровне находится меньше людей, чем на предыдущем (см. схему № 3).

К звеньям управления относятся структурные подразделения, а также специалисты, выполняющие соответствующие управленческие функции. Как мы только что выяснили, управленческие звенья органично связаны с уровнями управления, в содержании своей деятельности определяются последними.

В структуре управления обычно выделяют два типа управленческих связей - горизонтальные и вертикальные.

Вертикальные связи мы только что рассмотрели, характеризуя иерархическую соподчиненность, при которой низовое звено управления находится в вертикальной управленческой зависимости от среднего звена, а то, в свою очередь, в вертикальной зависимости от высшего управленческого звена.

Кроме того, в системе управления существуют и горизонтальные связи, характеризующиеся расстановкой конкретных руководителей во главе отдельных подразделений. Например, на многих предприятиях имеются начальники производственного отдела, финансового отдела, энергетической, конструкторской службы, службы маркетинга.

В связи с тем, что в системе управления наряду с горизонтальными связями функционируют и связи вертикальные, существуют и вертикальные структуры управления.В них отчетливо вырисовывается иерархическая соподчиненность разных структурных уровней управленческой деятельности. Типичным проявлением такой управленческой структуры является "управленческая вертикаль", функционирующая ныне в Республике Беларусь. На вершине этой вертикали действует Президент страны - высшее должностное лицо, гарант суверенитета, независимости и территориальной целостности государства. В его непосредственном подчинении - администрация президента. Ниже ее, по степени убывания властности и масштабов управленческой деятельности, располагаются областные администрации, а еще ниже - администрации районов и городов. В итоге складывается и функционирует многоступенчатая, построенная по принципу вертикальной зависимости, пирамидовидная структура управления.

Нередко в системе управления создается специфический симбиоз, конструируемый путем органического совмещения структур двух видов: линейной и вертикальной. Такое совмещение обусловлено необходимостью координации деятельности в тех случаях, когда такая деятельность распределяется по своим целям, задачам, содержанию какпогоризонтали, так и по вертикали, что имеет место в крупных современных организациях и в социальных институтах. Подобного рода организационная структура управления называется матричной. Такая матричная структура управления функционирует на крупных предприятиях, например, на Минском тракторном и автомобильном заводах, в акционерных обществах и др. организациях.

Наряду с организационными структурами управления выделяют структуры управления, различающиеся характером и содержанием управленческой деятельности. Так, в частности, в некоторых организациях и учреждениях функционирует механическая структура управления, при которой управленческое воздействие на подчиненных сотрудников осуществляется традиционно-бюрократическими методами, а инновационные приемы управленческой деятельности и изменения в окружающей среде в расчет не принимаются. Совершенно иной характер имеет адаптивная структура управления, позволяющая гибко реагировать на изменения в окружающей среде и принимающая в расчет все инновационные приемы управленческой деятельности. Значительным своеобразием отличается патисипативная структура управления, основанная на активном включении сотрудникови их представителей в процессы выработки, принятия и реализации управленческих решений (от обмена информацией, консультаций и переговоров до включения представителей сотрудников в наблюдательные и исполнительные советы, их участия в распределении прибылей и в разработке программ совершенствования производства).

Структурная динамика управленческой деятельности органично взаимоувязана с выполняемыми ею функциями. Их единство и взаимообусловленность (функция порождает соответствующую структуру, а возникновение новой структуры неизбежно приводит к появлению новой функции, либо превращает латентную функцию, ранее не заметную для управления, в открытую) образует сложную и многогранную систему управленческой деятельности.

1. Функции управления

Одна из основных функций управленческой деятельности заключается в обеспечении целеполагания и целедостижения силами и средствами, имеющимися в распоряжении управляемой системы. Функция целеполагания и цеяедостижения реализуется посредством выдвижения 1) целей-ориентаций, выражающих общие интересы и устремления входящих в состав управляемой организации людей, групп и подразделений; 2) целей-заданий -планов, предписаний, поручений, задаваемых управляемой системе ее управляющей подсистемой или вышестоящей организацией; 3) целей-систем, обеспечивающих стабильность, целостность, устойчивость, динамизм управляемой системы, устанавливаемые управлением и необходимые для функционирования материализованной и объективированной структуры данной организации - фирмы, предприятия, корпорации и т.п. Четкое согласование всех трех компонентов этой функции - важнейшая задача управления, ибо любое их рассогласование - источник дисфункции и социальной патологии управленческой деятельности.

Вторая функция управления - административная, отражающая деятельность управленческой структуры на основе законодательства в области труда и нормативных актов, регулирующих кадровую сферу и складывающиеся трудовые отношения, в том числе составление штатного расписания организации, прием, увольнение, передвижение кадров, соблюдение трудового законодательства и т.п.

Управленческая деятельность неосуществима без выполнения информационно-аналитической функции, которая обеспечивает приток информациииз окружающей социальной среды в данную организацию и из этой организации в окружающую среду, а также информационное обеспечение управленческой структуры, подчиненных ей структурных подразделений и отдельных индивидов, включенных в состав данного предприятия, фирмы, корпорации и т.п., без чего невозможно обеспечение целеполагания и целеосуществления, сплочение членов организации для решения поставленных перед нею задач.

Четвертая функция управления - социальная, заключающаяся в социальной поддержке и защите работников, создании условий для их эффективного труда, определении уровня заработной платы, социальных льгот, оздоровлении работающих и их семей, организации их содержательного отдыха.

Пятая функция управленческой деятельности - прогнозирование, заключающаяся в определении возможных изменений в окружающей социальной среде, например, конъюнктуры рынка, и соответствующей этому трансформации задач и действий данной организации, а также внутренних изменений в самой организации, в том числе ее кадровом потенциале, в подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников, в планировании их служебной карьеры.

Шестой функцией управления является планирование, представляющее собой процесс выбора целей данной системы (организации) и решений, необходимых дляихдостижения.

Для своей успешной реализации управленческая деятельность должна включать в себя мотивационно-стимулирующую функцию, предполагающую создание необходимых условий (материально-технических, финансовых, социально-психологических, бытовых и др.), побуждающих сотрудников к активной и эффективной трудовой деятельности посредством экономических (зарплата, премия и т.п.), моральных (благодарность, награда, почетное звание и др.) и иных рычагов, в первую очередь, с учетом необходимости оценки работы в соответствии с ее качеством, эффективностью и результатом.

Восьмая функция управления - корректирующая деятельность управляемой системы (организации), направленная на недопущение срывов и невыполнения порученных заданий, на повышение эффективности и качества работы всех подразделений и звеньев данного объекта управления.

Девятая функция управленческой деятельности -удерживание возможных отклонении в функционировании системы (организации) в определенных пределах, обеспечивающее сохранение ее целостности, качественной специфики и динамической устойчивости.

Десятая функция управления - обеспечение компетентности и дисциплины всего персонала, всех должностных лиц данной организации вих повседневной служебной деятельности.

Одиннадцатая функция управленческой деятельности - осуществление контроля всех подразделений данной организации, обеспечивающего упорядочивающее и эффективное взаимодействие ее элементов с помощью нормативного (в том числе правового) регулирования.

Двенадцатая функция управленческой деятельности - создание благоприятного климата для успешной работы всех сотрудников организации, способствующего достижению высоких результатов в деятельности данной организации.

Тринадцатая функция успешной управленческой деятельности воплощается в обеспечении целостности системы (организации), сохранении и упрощении ее качественной специфики и динамичного устойчивого развития.

Четырнадцатая функция управления - повышение качества и эффективности служебной деятельности. Она включает в себя разработку прогнозных оценок внешнесредовых и внутрифирменных изменений, формулирование и реализацию предложений и планов по совершенствованию организации труда, по ориентационным изменениям в структурных подразделениях, по улучшению мотивации и стимулирования всех направлений деятельности организации, по обеспечению высокой эффективности ее деятельности.

Оптимальное соотношение рассмотренных функций управленческой деятельности предполагает их интеграцию на основе использования возможностей и пределов каждой из них, их непротиворечивого сочетания и взаимодействия. Например, руководитель любой организации - завода, вуза. банка, торговой фирмы и т.п. - заинтересован в том, чтобы как можно больший объем управленческих решений (распоряжений, заданий, указаний и т.д.) перевести из формы разовых воздействий в форму оптимально действующей системы в соответствии с целями, стоящими перед данной организацией.

Сложная совокупность функций деятельности управляющей подсистемы в любой социальной системе образует своеобразный "управленческой веер".

Рассматривая социоструктурную динамику управления с социологических позиций, нельзя оставить без внимания одну очень примечательную тенденцию. На рубеже Х1Х-ХХ столетий лидирующие позиции в мировой экономике зависели преимущественно от лидерства в технике - Германия, мировой лидер конца прошлого века, была обязана своими успехами и позициями научным открытиям и их практическим применениям в области химии, оптики. использовании электрической энергии. США, сменившие Германию в качестве мирового экономического лидера в начале XX века, сначала лидировали в автомобилестроении, агротехнике, авиации, затем, - уже во второй половине столетия - в области компьютерной техники и средств телекоммуникаций. Но одна из самых мощных в экономическом отношении держав современного мира - Япония не была пионером или лидером ни в одной области науки или техники, не добилась решающего превосходства ни в одной производственной сфере, за исключением, быть может, радиоэлектроники, о чем свидетельствуют всемирно признанные успехи корпорации "Панасоник". Ее менеджеры быстрее и лучше всех усвоили, что главное в управленческой деятельности - относиться к персоналу, к людям как к главному ресурсу успеха, как к наиболее ценному капиталу, который надлежит поддерживать и пестовать. Япония лучше других стран научилась впитывать последние достижения управленческой теории и с успехом использовать их практически.

Нельзя упускать из виду и предупреждение одного из патриархов управленческой мысли, американского социолога и экономиста П. Друкера: "Успех любого предприятия сегодня зависит не от имеющихся в его распоряжении ресурсов, не от объема денежных средств и даже не от благоприятной хозяйственной среды, а от управления, его качества и эффективности" (2; 106). Поэтому в структуре социологического знания на рубежеXXI века возрастает значимость и роль социологии управления.

Литература

1. Бабосов Е.М.Социология. Мн. 2008. Гл. 32. Социальное управление.

2. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. М., 2007.

3. Друкер П. Труд и управление в современном мире. //США - экономика, политика, идеология. − 2008. − № 5.

4. Жигалкин А.М. Менеджмент: анализ управленческих функций. М., 2007.

5. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента. Мн., 2007. Гл. 3. Организационные формы и структура управления организацией; Гл. 4. Функции и принципы управления.

6. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 2006. Гл. 1. Организации, менеджеры и успешное управление.