



УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

**Бурчук Маргарита,
2 курс, 351 группа**

Реализуя цели и задачи социального управления, осуществляя выработку и реализацию управленческого воздействия, люди вступают в определенные отношения, которые называются управленческими.

В широком смысле управленческие отношения представляют собой отношения между людьми по поводу упорядочения, организации совместной жизнедеятельности.



- В узком смысле управленческие отношения — это связи между субъектами управления. Они (связи) возникают при взаимодействии людей в процессе выполнения ими специальных функций по упорядочению и развитию жизнедеятельности общества, когда имеет место непосредственный обмен управленческой деятельностью.
- Субъектами управленческих отношений являются все носители управленческой деятельности, соучастники управления независимо от их положения в структуре управляющей системы. В каждом случае субъект управленческих отношений может выступать и как субъект, и как объект управления в зависимости от направленности отдельного управленческого воздействия и характера взаимодействия.

Управленческие отношения формируются руководителем в сфере его воздействия (власть) и в «поле» его влияния (авторитет). Помимо этого, руководитель попадает в объективно возникающие управленческие отношения ответственной зависимости, которые формируются между подразделениями (горизонтальные), между службами различных иерархических уровней (диагональные), между вышестоящими и нижестоящими руководителями (вертикальные).



Управленческие отношения в организации проявляются как формализованные и персонализированные, взаимодополняя друг друга.

Суть организационного управления заключается в том, чтобы найти их оптимальные сочетания на разных стадиях развития фирмы.

Сочетания формализованных и персонализированных структур управления в фирме можно изобразить графически, на основе измерения шести типов управленческих ориентаций руководителя .



Формализованные управленческие отношения могут быть:

- **Автократическими** - когда работники подчиняются воле руководителя;
- **Технократическими** - когда работники подчиняются производственному процессу;
- **Бюрократическими** - когда работники подчиняются организационному порядку в ущерб деятельности компании.

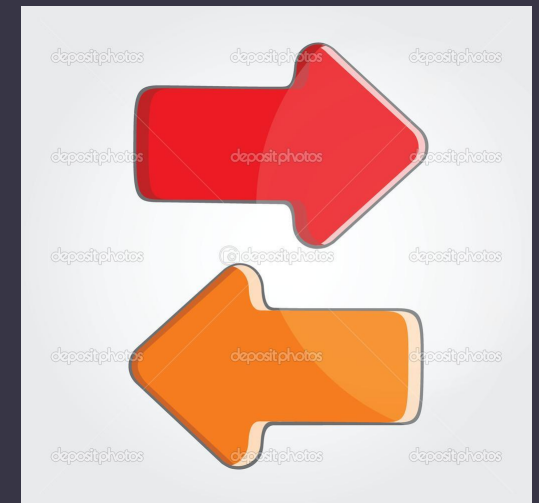


Персонализированные управленческие отношения могут быть:

- **Демократизаторскими** - руководитель постоянно учитывает мнение работников в корректировке рабочего процесса;
- **Гуманизаторскими** - руководитель уважает человеческое достоинство работников;
- **Инноваторскими** - руководитель предоставляет свободу творчества работникам, организует внедрения инициативных предложений.



Проанализировав «замеры» двух конфигураций на шести шкалах, можно сказать, что точки на них выражают две прямо противоположные модели. Формализованные структуры управления ориентируют руководителя на жесткие требования, а работников - на подчинение этим требованиям. Персонализированные структуры управления ориентируют руководителя на мягкие требования, а работников - на самостоятельность в решении деловых проблем.



ВИДЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ:

- Отношения централизма и самостоятельности;
- Отношения субординации и координации;
- Отношения ответственности;
- Отношения состязательности.

- **Отношения централизма** — это формы связи между вышестоящими и нижестоящими субъектами управленческих отношений по поводу реализации управленческих функций, при которых вышестоящие органы управления имеют права и обязанности определять содержание и направленность деятельности нижестоящих в соответствии с движением к общей цели в пределах единого объекта управления.
- **Две стороны отношений** — централизм и самостоятельность — в деятельности субъектов управления взаимно дополняют друг друга. Чем больше прав и обязанностей у одних, тем меньше их у других.

- **Отношения субординации** — это такие отношения между субъектами управленческой деятельности, которые выражают подчинение одного другому в процессе управления единым объектом. Субординация, в первую очередь, вызвана необходимостью осуществления общих интересов, общих целей, их взаимоувязки с особыми интересами посредством определенной соподчиненно. В соответствии с ней вышестоящие субъекты управления, объективно выражающие общий интерес во всем его многообразии, задают цели нижестоящим, которые призваны реализовать их в деятельности с учетом своего индивидуального интереса.
- Сложность и многообразие объекта социального управления, его целей и задач, видов деятельности обуславливает необходимость наряду с вертикальными горизонтальных связей между отдельными его социальными элементами в процессе жизнедеятельности общества. Это предполагает наличие соответствующих отношений между субъектами управленческой деятельности, реализующими такие связи, — **отношений координации**. Данные отношения характеризуют взаимосвязь непосредственно несоподчиненных субъектов управленческой деятельности, процесс согласования, сочетания их действий в ходе осуществления индивидуальных и общих целей. Отношения координации есть проявление самостоятельности субъектов управленческих отношений.

- Одним из важнейших элементов системы управленческих отношений, обеспечивающих во взаимодействии с другими ее элементами функционирование и развитие механизма социального управления, являются **отношения ответственности**.

Ответственность представляет собой отношения между субъектами управленческой деятельности по поводу выполнения взаимных прав и обязанностей в процессе реализации цели. По существу, ответственность выступает как форма объективной зависимости между субъектами управленческих отношений в условиях общественного разделения труда.

- Ответственность формируется как результат тех внешних требований, которые предъявляют друг другу субъекты управленческих отношений – индивиды, социальные группы, коллективы — по выполнению взаимных прав и обязанностей.

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



СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!