

ФОРМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ НА ПРИМЕРЕ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

Плотникова Ксения Павловна
ФГБОУ ВПО «ТГУ имени Г.Р. Державина»
аспирант 1 года обучения,
направления подготовки: 44.06.01
«Образование и педагогические науки»,
профиль: «Теория, методика и организация
социально-культурной деятельности»

Чуксин Александр Николаевич
ФГАОУ ВПО НИУ «БелГУ»
магистрант 2 года обучения
направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»

На современном этапе развития управленческие отношения носят в определенной мере острый, напряженный характер, что обусловлено влиянием многих факторов, в том числе и социальных. Благополучные отношения определяют рабочий настрой и вообще душевное состояние человека; проблемы же во взаимодействии с коллегами и руководством приводят к нежеланию работать, постоянным конфликтам и ссорам.

Управленческие отношения присутствуют во всех организациях, носят субъективный (предопределяются личностными особенностями работников) и объективный (зависят от должностных статусов и обязанностей) характер, а также существенно влияют на атмосферу в организации, принятые стили общения, решения конфликтов. В этом и проявляется высокая актуальность управленческих отношений, так как морально-психологический климат в организации, ее социально-психологическая культура предопределяет не только особенности взаимоотношений работников друг с другом, но и их индивидуальные личностные изменения, стремления и желания, взгляды на различные вопросы и т.д.

Изучением управленческих отношений в коллективе занимались такие

исследователи как Ф. Котлер, М. Месхон, Ф. Фердоури. Из отечественных ученых можно отметить вклад А. И. Хруцкого, Г.Б. Казначевскую.

Концепция коллективного труда в учреждении культуры с небольшим штатом сотрудников формирует облик самого учреждения, в котором базисными элементами структуры становятся отдельные индивиды, а не структурные подразделения. Это обстоятельство и является первопричиной большего вовлечения сотрудников в процесс труда, наделения их дополнительными управленческими и маркетинговыми полномочиями.

Коллектив - это относительно компактная социально-профессиональная группа, объединяющая людей, занятых решением конкретной задачи, основанной на общности целей, сочетает интересы индивида и группы.

Социокультурный менеджмент предопределяет особые социальные и психологические отношения, формы сотрудничества и взаимодействия менеджера и коллектива.

Менеджер социально-культурной сферы, в свою очередь, направляя свои усилия на решение социально-культурных задач, опирается не только на высокий уровень морально-этических мотиваций, но и на управленческо-педагогические основы, которые органично вплетены в специфику социально-культурной деятельности. В этом заключается смысл и содержание сопричастного социокультурного менеджмента.

Основатели теории "идеальной бюрократии" Т. Парсонс и М. Вебер высказали идею о том, что идеальный тип бюрократии содержит во многом противоположные элементы: бюрократические и профессиональные.

Каждый из них несет в себе различную природу управленческих отношений, так как власть бюрократа (его статусная позиция) основана на законах вертикальной иерархии и не восприимчива к факторам добровольности, сотрудничества и сопричастности, а вот власть профессионала (интеллектуально-знаниевая позиция) осуществляется на основе добровольности, согласия и сотрудничества.

Бюрократ в системе управленческих отношений за истину признает

норму и действие. Такие жестко организованные системы работают четко и слаженно лишь в хорошо отлаженных процессах. Они ориентированы на применение стабильных технологий, производство стандартных продуктов. Такие модели управления называют механистическими или бюрократическими.

Организация, основанная на механистической системе менеджмента, имеет вполне определенные организационные отношения:

- организация основана на формальном разделении труда;
- организация использует преимущественно собственную материально-техническую базу и штатный персонал;
- общие цели распадаются на частные подзадачи, выполнение которых не зависит от решения общих задач; задачи задаются жестко в терминах конечной цели;
- организации строятся по иерархическому принципу, в любой ее части существуют начальники и подчиненные; преобладают вертикальные потоки информации;
- деятельность работников регламентируется формализованными правилами; ожидается, что все сотрудники поступают согласно этим правилам;
- контроль и наиболее важная информация концентрируется ближе к вершине организационной иерархии;
- выполнение всех видов работ не зависит от персональных качеств работников. Работники взаимозаменяемы.

Специалисты выделяют три уровня культуры управления производственным коллективом — *высокий, средний и низкий*.

Высокий уровень отражает наиболее органичный способ взаимосвязи системы управления и производства. Формы и методы управленческого воздействия на производственный коллектив соответствуют интересам всех участников трудовых коллективов и общества. Высокий уровень культуры управления характеризуется демократическим стилем руководства, благоприятным морально-психологическим климатом в трудовом коллективе, большой

степенью удовлетворения трудом, стабильными показателями, гласностью и информированностью во всех сферах деятельности, широким использованием средств техники и технологии управления и т.д.

Средний уровень культуры управления наблюдается в коллективе, где единство целей и интересов участников производственного процесса слабо подкрепляется соответствующими методами и формами их реализации. Причинами этого является недостаток знаний руководящих работников в сфере социально-психологических и педагогических вопросов управления, недостаточная их подготовленность к взаимодействию с людьми.

Низкий уровень культуры управления характеризуется устойчивыми конфликтами и противоречиями между большинством членов трудового коллектива и руководством предприятия, корпоративными целями определенных групп работников и специалистов, жестким бюрократическим административным стилем управления.

В процессе производства в коллективе складываются экономические и социальные отношения, в которых переплетаются личные, коллективные и общественные интересы.

Сложившиеся отношения определяют нравственно-психологический климат, который влияет на работоспособность и на общее настроение людей, их оценку значимости своего труда, условия работы и быта, а также формирует мнение о товарищах и руководителях.

Деловые отношения непосредственно проявляются в определенных функциональных обязанностях работника, успешность выполнения которых зависит от личностных особенностей, уровня организации и от морально-психологического климата в коллективе. Все эти факторы связаны между собой и влияют друг на друга.

При формировании деловых отношений необходимо руководствоваться некоторыми *принципами*: свободой высказывания и инициативой, солидарностью, информированностью, справедливостью в оценке подчиненных, уважительностью.

Свобода высказывания и инициативы, стремление к самостоятельной деятельности, возможность открыто высказывать свое мнение, включенность подчиненных в процесс принятия управленческого решения и его реализации.

Солидарность. Коллектив должен чувствовать, что руководитель не отделяет себя от коллектива, совместной деятельности.

Информированность. Работник должен знать положение дел в коллективе от руководителя, иначе через иные источники информации формируются слухи, которые во всех случаях содержат искаженную информацию, рисующую события хуже, чем они есть на самом деле.

Справедливость в оценке подчиненных. Недооценка хороших работников, попустительство, любая несправедливость в оценке вызывает осуждение со стороны коллектива, отрицательно влияет на авторитет руководителя, микроклимат в коллективе и эффективность процесса производства и управления.

Уважительность. Форма обращения, способы передачи управленческого распоряжения могут различаться, но использование авторитарного стиля управления, резкость и грубость всегда вызывают отрицательный эффект, могут порождать конфликты.

Служебная этика предписывает руководителю быть объективным и справедливым в отношении всех подчиненных работников, равным в общении с ними, принципиальным в деле и терпеливым к людям.

Соблюдение норм служебной этики имеет экономический смысл, поскольку выполняет функции социального механизма управления. Она в значительной мере воздействует на сплочение людей, формирование стабильного трудового коллектива, организацию в нем здорового психологического климата, обеспечение высокого уровня производственных процессов, решение социальных проблем.

Таким образом, рассмотрев формы управленческих отношений в коллективе, мы можем отметить, что в современном мире управленческие отно-

шения имеют огромное значение в жизни любой организации, в том числе и в учреждениях социально-культурной сферы. Социально-культурный менеджмент предопределяет особые социальные и психологические отношения, формы сотрудничества и взаимодействия менеджера и коллектива. Концепция коллективного труда в учреждении культуры с небольшим штатом сотрудников формирует облик самого учреждения, в котором базисными элементами структуры становятся отдельные индивиды, а не структурные подразделения. Это обстоятельство и является первопричиной большего вовлечения сотрудников в процесс труда, наделяния их дополнительными управленческими и маркетинговыми полномочиями.

Список использованных источников:

1. Урбанович А.А. Психология управления. Учебное пособие. – М.: Харвест, 2007. – С. 402.
2. Литвак М.Е. Командовать или подчиняться? Психология управления. – М.: Феникс, 2005. – С. 212.
3. Сысоев В.В., Сысоев И.В. Теоретические основы психологии управления. – М.: СГУ, 2006.– С. 174.
4. Столяренко Л.Д. Психология управления. – М.: Феникс, 2007. – С. 131.