

## Содержание:

image not found or type unknown



## Аннотация

Предметом исследования является роль власти в современном менеджменте. Автор выявляет понятие власти, ее источники и виды. Основным видом проведенного исследования является то, что отсутствие власти в организациях заставляет нас полагаться на иерархию. Величина власти находится в зависимости от доверия лиц, которые делегируют полномочия, при этом она может ограничиваться в любое время или передаваться другим лицам.

## Введение

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что на данном этапе развития поиск возможностей активации потенциала людей внутри организации, наряду с учетом психологических особенностей персонала, выступают в качестве решающего фактора, направленного на то, чтобы повысить степень эффективности деятельности предприятия.

Происходящие в России изменения в экономической социальной среде обладают весьма специфическими изменениями. Тем не менее, сущность изменений в требованиях к менеджменту является идентичной западным. Речь идет об адаптации к быстрым переменам в деловой среде, а также в «природе» организаций. Для любой компании в качестве наиболее острой и важной проблемы выступает управление человеческими ресурсами. В процессе взаимодействия с персоналом, имеет смысл учитывать особенности, которыми обладает каждый из сотрудников. Задачей каждого квалифицированного менеджера выступает формирование в себе умения разбираться в людях, выявляя при этом их отличительные особенности, а также грамотно выстраивать стратегию управления персоналом. Именно личные человеческие качества будут оказывать воздействие на жизнь самого человека и людей, которые его окружают. Руководителю важно понимать, какое воздействие способен оказать тот или иной сотрудник на

организационное поведение.

Если понаблюдать за организациями, добившимися успеха в условиях современности, то можно сделать вывод о том, что в реальном управлении фигура эксперта в сравнении с фигурой руководителя не так уж и важна. За счет соединения в грамотном руководителе таланта и научных знаний в сфере управления, будет получен синергетический эффект, который будет способствовать умножению возможностей получить необходимые практические результаты. Особенность руководящих функций нашла свое отражение в формальном лидерстве, представленном в качестве приоритетного воздействия конкретного лица на членов организации, закрепленного в ее нормах и правилах.

Такое воздействие основано на положениях общественной иерархии, месте в ролевых структурах, а также на наличии ресурсов влияния.

Основной целью данной работы выступает изучения сущности власти и личного влияния.

Для достижения поставленной цели, необходимо решить ряд задач, среди которых:

1. отразить понятие и сущность власти;
2. определить, какие виды власти существуют;
3. определить, на каких источниках базируется власть в системе управления.

Объектом исследования выступает современный менеджмент.

Предметом исследования является роль власти в современном менеджменте.

Степень изученности темы. Вопрос рассматривался многими специалистами, среди которых: А.В. Андрейчиков [2], О.Н. Андрейчикова, Балашов А.П. [3], Бланк И.А. [5], Веснин В.Р. [6] и др.

В ходе написания работы были использованы различные методы исследования, включая метод теоретического анализа, метод классификации и структуризации.

Практическая значимость работы состоит в том, результаты работы могут быть использованы в качестве базы для написания научных и студенческих работ в дальнейшем.

# 1. Понятие и сущность власти. Феномен лидерства

У большинства успешных компаний есть одно важное преимущество – динамичный руководитель. Именно он является тем «подъемным механизмом», от эффективности которого зависит и становление организации, и ее способность противостоять кризисам, и готовность следовать поставленным целям всего коллектива.

Власть – способность отдельных лиц или групп получить то, что они хотят, несмотря на противодействие, ее трудно измерить и даже признавать, но она играет важную роль в соблюдении полномочий.

Власть и лидерство, хоть и схожие понятия, по своей сути имеют разную специфику. Лидерство как тип отношений управления взаимосвязано с социальным взаимодействием в компании и требует высокой отдачи от всех его участников. Оно базируется на доминировании, подчинении и является самым эффективным способом реализации власти. Лидерство руководителя выражается в его способности использовать все управленческие рычаги для достижения целей компании и умении использовать власть для ускорения этого процесса.

Главное отличие власти от лидерства в совместимости целей. Для реализации лидерства необходимо точное соответствие траектории целей лидера и целей тех, кто за ним следует.

Власть же существует вне зависимости от целей групп и может строиться как на занимаемой позиции в компании, так и на личностных качествах человека.

Власть подразумевает два направления отношений: лидер – подчиненный и лидер – высшее руководство.

«Понятие лидерства чем-то напоминает понятие счастья. Тысячу лет люди бьются над этой темой, но никто не построил технологию, как раз – и стать счастливым. С технологической точки зрения, лидер – это тот, кто в своих интересах организует людей, которые принимают управление руководимой деятельностью добровольно, без какого-либо материального вознаграждения» [9]

Дополняющей ролью в лидерстве является роль ведомого, и их может быть несколько или множество. Выделяют конкретные типы лидерства. Оно может быть:

- целевым (люди движутся к конкретной цели за лидером);

- процессным (для людей, следующих за лидером, интересен сам процесс);
- смешанным (и цель, и процесс следования привлекателен для ведомых).

Лидер должен обладать искусством привлекать людей. Увидев костер, человек испытывает желание подойти к нему, погреться, протягивает ладони и наслаждается исходящим теплом. Аналогична ситуация в реальном привлечении людей: лидер выступает желанным объектом для окружающих, они хотят приблизиться, сократить дистанцию в общении. Людей привлекает поведение, поступки лидера, а также его реакция на действия других людей.

Освещение лидера выражается в открытии для ведомых адекватной Картины мира, после осознания которой «пустое» превращается в «твердое» – то, на которое можно опереться. Лидер, как и костер, должен согреть людей: после его появления в группе должен усиливаться синергетический эффект, появляться вдохновение и мотивация двигаться к намеченным целям.

Защита лидера заключается в его взаимодействии с людьми, желании не ограждаться от их проблем и в стремлении помочь в сложной ситуации. Однако обжигающий эффект, о котором говорил Сунь Цзы, также неизбежен. Он проявляется в увеличении дистанции со стороны лидера с теми людьми, которые низкими путями стараются добиться его расположения. Только лидер, и никто другой, не выбирает масштаб этой личностной дистанции с окружающими [9]

## **2. Формы и источники власти**

Многие считают, что власть и влияние руководителя находятся на одном уровне. Однако это неверное мнение. Он может иметь власть, но не владеть влиянием в отношении подчиненных. В то же время отдельный человек, не наделенный властью, может иметь колоссальное влияние на окружающих.

Различают такие типы власти:

1. Формальная (власть должности). Основывается на официальных полномочиях лица, его должности и количестве подчиненных, входящих в структуру его управления. В компании эта форма власти представлена стандартной служебной иерархией и существует в любой организации.

2. Реальная (власть должности + авторитет + влияние). Это официальное и неофициальное место человека в системе отношений, которое определяется занимаемой должностью, авторитетом и количеством людей, которые добровольно подчиняются его воле.

Власть может основываться на принуждении, вознаграждении, разумной вере, харизме руководителя и законных полномочиях, однако ее проявления зависят от ситуации, личности человека и степени зависимости от нее людей. В любом случае, в успешной компании присутствует разумный баланс власти, так как дисбаланс в этой области сказывается как на становлении организации, так и на ее внутренних отношениях.

Хорошо, если лидер обладает властью и использует ее для достижения целей. Идеально, если эти два составляющих сочетаются в руководителе и помогают ему достичь высот. Однако сегодня руководящее звено не замыкается только на власти, которая проявляется в контроле и управлении.

Глава компании должен мотивировать молодых, заряжать команду энергией, – этого требует новое поколение: так в нашей компании ООО «Петролеум Трейдинг» эту роль выполняет Управляющий партнер, он не только является ролевой моделью поведения, но и постоянно направляет свою энергию на сотрудников мотивируя их на новые свершения. Его активная позиция подстегивает сотрудников выполнять свою работу с максимальной самоотдачей. Он очень харизматичен, всегда открыт к диалогу, всегда ставит перед собой очень амбициозные цели и добивается их. Безусловно этот успех в одиночку он бы не смог реализовать, основную работу все же делает команда, но то как она это делает, каких успехов мы добились, за 2019 год стали лучшим независимым нефтетрейдером на срочном и товарном рынках, безусловно заслуга лидера, уверен, без столь амбициозных целей и внутренней мотивации каждого сотрудника которая была раскрыта лидером, этого было бы не возможно достичь.

Руководитель должен не просто управлять, но делать так, чтобы каждый ощущал свою значимость для будущего независимо от того, работает ли он в компании или выступает в роли пользователя продукта.

Управление компанией строится на компетенциях руководителя, полученных в практических направлениях (например, обучении в бизнес-школе) и дальнейшем развитии управленческих навыков. Но самые эффективные руководители кроме основ, необходимых им для эффективного управления организацией, развивают в себе именно лидерские компетенции.

Это своеобразная плоскость взаимодействия с людьми: умение убеждать, мотивировать, заряжать энергией и влиять на поступки других людей. И если руководитель не сможет выработать в себе эти компетенции, то рискует остаться формальным прообразом управленца, который отдалился от реальных потребностей коллектива. В этом случае управление перейдет к негласному

лидеру, если такой есть в компании. А это неизбежно приведет к раздвоению власти, что не может свидетельствовать об успешности компании в целом. В нашей компании сейчас активно идет процесс внедрения корпоративной культуры, и корпоративных ценностей, эти мероприятия как раз направлены на то, что избежать раздвоения власти, образования различных неформальных группировок, такой процесс в достаточной степени помогает сделать процесс управления более прозрачным, у все сотрудников есть понимание ценностей, и их точного истолкования, система ценностей и корпоративной культуры, в значительной степени помогает лидеру направлять сотрудников, но и сотрудникам быть на одной «волне» с организацией а значит и с ее лидером.

Лидерство в некоторой мере отражает полноту личностных качеств человека:

он проявляет внутреннюю силу,

делится ей с другими,

пробуждает ее в окружающих.

При этом масштабы этой силы не уменьшаются, а возрастают: к нему прислушивается большинство людей, за его целями следуют, его слова передают из уст в уста. Именно поэтому быть лидером – очень ценно. Это выше должностей и финансовых вознаграждений.

Способность вести за собой людей, добиваться колоссальных результатов, совершенствоваться в своих личностных и управленческих компетенциях и является основным инструментом эффективного лидера-управленца.

В соответствии с происхождением власти, можно судить о её источнике.

Существует две группы источников власти: личной и организационной основы.

Источники власти в организации на личной основе включают в себя: экспертную власть, власть приказа, право на власть, информационную власть, потребность во власти.

Источники власти в организации могут иметь организационную основу и включают в себя: принятие решений, вознаграждение и принуждение, власть над ресурсами, власть связей.

Таким образом, нами рассмотрены формы и источники власти.

## Заключение

В ходе написания работы удалось достичь поставленных во введении целей и задач. Под властными действиями подразумевается возведение своей воли в рамки закона, это право или возможность влиять на то, как ведут себя окружающие люди. Процесс этот происходит либо добровольно, либо путем принуждения. Это может быть как демократия, так и авторитаризм, добытые честными или преступными путями. Главное здесь – результат, выражаемый тем, что основная масса населения следует за субъектом власти. Людям свойственно выделение в их среде лидера, который может вести за собой остальных.

Таким образом, организуют производство, в котором составляется план и есть лица, следящие за его выполнением исполнителями, а также отношения индивидов в обществе. Власть – способность отдельных лиц или групп получить то, что они хотят, несмотря на противодействие, ее трудно измерить и даже признавать, но она играет важную роль в соблюдении полномочий. В организациях, власть, скорее всего, осуществляется в тех случаях, когда «ставки высоки, ресурсы ограничены, а цели и процессы неясны». Отсутствие власти в организациях заставляет нас полагаться на иерархию. Законная власть признается в качестве органа. Власть становится властью, когда она будет принята официально и даже желательна обществом. Властвующим структурам включают в себя возможность – вручения наград, рекламные акции и хорошие отзывы о производительности. Отрицательная сторона – вероятность наказания, дисциплинарные меры, понижения в должности. Власть может иметь отношение к каждому отдельному человеку, группам людей или компании в целом. Власть может существовать лишь тогда, когда есть зависимость человека или группы людей от другого человека (группы). Чем больше зависимость, тем больший объем власти у того, от кого зависит. Власть пронизывает всю жизнь предприятия, поддерживая его структуру. Власть может появляться в связи с занимаемыми должностями (должностная власть) или по причине личного воздействия (личная власть). Должностная власть не может вытекать из должности, она делегируется её обладателям теми, у кого он находится в подчинения. Величина власти находится в зависимости от доверия лиц, которые делегируют полномочия, при этом она может ограничиваться в любое время или передаваться другим лицам. По этой причине отношение между уровнем должности и величиной власти зависит от ситуации и индивидуально.

## Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. Андрейчиков А.В. Системный анализ и синтез стратегических решений в инноватике: Основы стратегического инновационного менеджмента и маркетинга / А.В. Андрейчиков, О.Н. Андрейчикова. - М.: КД Либроком, 2015. - 248 с.
3. Балашов А.П. Основы менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов.. - М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2015. - 288 с.
4. Баронин С.А. Основы менеджмента, планирования и контроллинга в недвижимости: Учебное пособие / С.А. Баронин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 160 с.
5. Бланк И.А. Основы финансового менеджмента. В 2-х т. Основы финансового менеджмента / И.А. Бланк. - М.: Омега-Л, Эльга, 2012. - 1330 с.
6. Веснин В.Р. Основы менеджмента: Учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 320 с.
7. Егоршин А.П. Основы менеджмента: Учебник для вузов / А.П. Егоршин. - Н.Новг.: НИМБ, 2015. - 320 с.
8. Исаченко И.И. Основы самоменеджмента: Учебник / И.И. Исаченко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 312 с.
9. Технология лидерства / В.К. Тарасов. — М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2017. — 240 с