

Козіцька Х. – ст. гр. БМ-31

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ВЛАДИ, ВПЛИВУ ТА АВТОРИТЕТУ МЕНЕДЖЕРА

Науковий керівник: к.е.н., доцент Зяйлик М.Ф.

Робота менеджера зводиться до того, що він примушує інших робити щось так, як він цього хоче. Тому первинне значення тут має ефективне використання статусу лідера, впливу і влади. Ще в XVII столітті Ніколо Макіавеллі у своїй роботі "Принц" вказував, що влада і маніпулювання нею – є важелями управління державою.

Влада – це право, яке має людина внаслідок того службового стану, який він займає в організаційній структурі. Влада має міжособовий характер і не має нічого спільного з конкретною людиною. А ось авторитет великою мірою персоніфікований і має відношення до уміння людини домагатися виконання завдань шляхом чинення впливу на інших людей. Відомі приклади, коли високопоставлені менеджери, наділені усіма правами, які супроводять його посаду, мають мало авторитету або здатності впливати на інших. Є також багато людей, що не мають формального права впливати на інших, які проте ставали надзвичайно впливовими. Влада має п'ять основних форм: влада примусу, влада винагороди, експертна влада, еталонна влада, а також традиційна влада. Ці основи влади є інструментом, за допомогою якого менеджер може змусити підлеглих виконати роботу, але вони є також засобами, які можуть бути використані неформальним лідером, авторитетом, щоб перешкодити досягненню цілей організації. Менеджер має владу над підлеглими, проте в деяких ситуаціях і підлегли мають владу над керівником, оскільки останній залежить від них з таких питань, як необхідна для ухвалення рішень інформація, неформальні контакти з людьми в інших підрозділах та інше. Отже, менеджер повинен підтримувати розумний баланс влади: достатній для досягнення цілей організації, але що не викликає у підлеглих негативних реакцій.

Авторитет – є найважливішим чинником особистого впливу; це заслужена довіра, якою керівник користується у підлеглих, вищестоящого керівництва і колег по роботі, визнання особи, оцінка колективом відповідності суб'єктивних якостей менеджера об'єктивним вимогам. Авторитет керівника окрім виконання його основних функцій згідно займаної посади, повинен підкріплюватися особистим прикладом і високими моральними якостями. У цьому сенсі слід розрізняти два джерела авторитету: офіційний, визначений займаною посадою і реальний авторитет - фактичний вплив, реальна довіра і пошана. Турбота про авторитет керівника - не лише його особиста справа, але і вищого керівництва, керівника одного рівня і підлеглих. Авторитет слід розглядати як чинник, що полегшує управління, підвищує його ефективність. Штучні прийоми формування авторитету не призводять до успіху, бо в результаті цього з'являється уявний, або помилковий авторитет. А.С. Макаренко виділяв наступні різновиди псевдоавторитету : авторитет відстані – дотриманні дистанції з підлеглими; авторитет доброти; авторитет педантизму, що відображається в жорсткому визначенні усіх стадій виконання завдання підлеглим, що скоує їх ініціативу; авторитет чванливості, що супроводжується зарозумілістю керівника, який усюди підкреслює свої заслуги; авторитет пригнічення, коли менеджер удається до погроз, сіє страх серед підлеглих і помилково вважає, що такі прийоми зміцнять його авторитет, хоча саме це народжує нечесність. Правильне формування і зміцнення авторитету менеджера сприяє управлінню конфліктами і стресами.