## 

## Реферат по дисциплине

## ”Менеджмент ”

## на тему

## 

## Управление как власть и искусство .

## 

## ПЛАН:

## Ключевые понятия

* Управление как власть :
* введение
* необходимость власти в управлении
* различные формы власти
* вывод
  + Управление как искусство
  + Заключение

## Используемая литература:

## М . М . Максимов ”Менеджмент”

## М . Мескон ”Основы менеджмента”

## Academy of management journal (vol. 8 №1 1965)

## Ключевые понятия .

Власть – способность и возможность оказывать определяющее воздействие на деятельность , поведение людей с помощью какого-либо средства - воли , авторитета , права , насилия…

Искусство – высокая степень умения , мастерства в любой сфере деятельности.

Управление – элемент , функция организованных систем различной природы , обеспечивающая сохранение их определенной структуры , поддержание режима деятельности , реализацию их программ и целей .

## Управление как власть .

Руководство состоит в использовании власти . Власть-это способность заставить других выполнять вашу волю.

Объединение власти в организации осуществляется с помощью иерархической структуры командования и подчинения , в которой каждой должности даны полномочия : руководитель второго уровня имеет в подчинении группу руководителей первого уровня и в свою очередь подчиняется руководителю третьего уровня , которому подчиняются все руководители .

### Выделяют различные источники власти , в частности :

* -контроль за распределением ресурсов
* -служебное положение
* -сила личности
* -доступ к информации

### Способы реализации власти менеджера : через :

* -принуждение
* -авторитет
* -материальное стимулирование
* -вовлечение в процесс принятия решений
* -компетентность
* -творчество

Значение власти особенно проявляется при осуществлении интеграции отдельных элементов организации или , наоборот , при их перегруппировке (реорганизации) , внедрении новых культурных образцов .

Распределение власти в организации обозначает ее политическую систему .

Вопросы политической деятельности редко обсуждаются в рамках организации в открытую , но нередко они занимают существенную часть времени высшего руководства . И хотя политические вопросы , сопровождающие принятие решений о распределении ресурсов , могут и не возникать на заседаниях комитетов управляющих , они становятся главной темой во время обедов , коктейлей , личных встреч . А обсуждается следующее - кого продвинуть на вакантное место , какая группа обладает властью , кто будет влиять на стратегические решения , как будет распределен бюджет между отделениями …

Политическая неопределенность возникает тогда , когда существует неясность по таким вопросам : кто обладает полномочиями по принятию решений? Кого вознаградят продвижением по службе? У кого будет возможность влиять на формирование целей организации?

Необходимость власти в управлении .

В дополнение к формальным полномочиям руководителю требуется власть , так как он зависит от людей как в пределах своей цепи команд , так и вне ее. Во всех организациях для достижения эффективного функционирования необходимо надлежащее применение власти.

В различных подразделениях организации руководитель зависит от своего непосредственного начальства , подчиненных и коллег. Фактически эти группы представляют собой окружающей руководителя среды . Без содействия этих людей руководитель не может эффективно осуществлять свои функции . Многие руководители также напрямую зависят от людей и организаций , находящихся вне их собственной организации, - поставщиков, заказчиков, конкурентов, регулирующих их деятельность ведомств и профсоюзов . В идеальном варианте все эти люди и силы будут охотно сотрудничать с руководителем и предлагать все необходимое для выполнения работы и достижения целей организации . к сожалению , реальный мир делает эту работу несколько сложнее .

Даже в том случае , когда руководитель обладает четко определенными полномочиями направлять усилия подчиненных , это не всегда оказывается возможным . Как заметил Честер Барнард , подчиненные могут отказаться выполнять просьбу руководителя , тем самым сводя на нет его полномочия . Современные рабочие обычно гораздо более образованы и меньше согласны смирятся с традиционной властью , чем их предшественники . даже если такой проблемы не возникнет , руководитель часто зависит от людей , которые ему формально не подчинены . Например , по части информации и услуг линейный управляющий теперь все больше зависит от штабного управленческого персонала , над которым у него нет никакого контроля . В некоторых ситуациях у штабного персонала есть только совещательные полномочия , ив осуществлении своих рекомендаций аппаратчики зависят от линейных руководителей .

Эта зависимость от факторов и людей , которыми нельзя управлять напрямую , является основной причиной трудностей , которые испытывает руководящий персонал . Однако страдают не только чувства . Если руководитель не в состоянии эффективно взаимодействовать с этими многочисленными ”неуправляемыми” силами , он или она не может выполнять свою собственную работу , а это обязательно снизит эффективность как индивидуального трудового вклада , так и Деятельности всей организации . Власть и влияние , инструменты лидерства , являются фактически единственными средствами , которыми располагает руководитель для разрешения подобных ситуаций .

## Различные формы власти .

Власть может принимать разнообразные формы . Френч и Рейвен . исследователи в области власти и руководства . разработали удобную классификацию основ власти . Согласно их классификации, имеется пять основных форм власти:

1. Власть , основанная на принуждении . Исполнитель верит , что влияющий имеет возможность наказать таким образом , который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности , или вообще может создать какие-то другие неприятности.
2. Власть , основанная на вознаграждении . Исполнитель верит , что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность или помочь в каком-либо деле.
3. Экспертная власть . Исполнитель верит , что влияющий обладает специальными знаниями , которые позволят удовлетворить потребность.
4. Эталонная власть (власть примера) . Характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя , что он хочет быть таким же как влияющий .
5. Законная власть . Исполнитель верит , что влияющий имеет право отдавать приказания и что его или ее долг – подчиняться им . Он или она выполняют приказания влияющего , так как традиция учит , что подчинение приведет к удовлетворению потребностей исполнителя . Поэтому законную власть часто называют ”традиционной властью” . Все руководители пользуются законной властью , потому что им делегированы полномочия управлять другими людьми .

## Вывод .

Если руководитель не обладает достаточной властью , чтобы влиять на тех , от кого зависит эффективность его деятельности , он или она не сможет получить ресурсы , необходимые для определения и достижения целей через других людей .Таким образом , власть , хотя часто и неправильно используемая является условием успешной деятельности организации . Как утверждает социолог Роберт Бирстед , ”власть стоит за каждой организацией и подпирает ее структуру . Без власти нет организации и нет порядка” .

## Управление как искусство .

Управленческая мысль XX века делает упор на превращение управления в науку . И по мере продвижения к этой цели велись непрерывные дебаты о том , возможно ли это в реальности .

С другой стороны , многие специалисты выдвигали мысль о том, что управление является скорее искусством , которому можно научиться только через опыт и которым в совершенстве овладевают только люди , имеющие к этому талант .Некоторые руководители – практики , включая целый ряд людей , добившихся больших успехов в этой области , полагают , что научные теории управления представляют собой своего рода академические башни из слоновой кости ,а не реальный повседневный мир жизни организации .

Действительно , некоторые аспекты управления невозможно описать количественно , измерить , либо точно проанализировать .

Руководители – практики увидели , что действительно можно рационально спроектировать работу для наиболее эффективного выполнения ее но не всегда удастся заставить работника точно и неуклонно выполнять все предписанное . Люди , как выяснилось , не так просты как машины . Нельзя вживить счетчик в сознание человека , чтобы он объективно измерял собственную реакцию на предложенный метод работы . Более того , руководителю приходится иметь дело не только с конкретными работниками , но и целыми группами . В большой группе действует так много социальных факторов , что их трудно даже выявить , не говоря о том , чтобы точно измерить их величину и значимость .

То же самое можно сказать и о бесчисленных факторах внешней среды , которые влияют на организацию , и о сложном их определении настолько , что порой даже невозможно выявить наличие этих факторов .

Управляющие должны учится на опыте и соответственно модифицировать последующую практику с учетом выводов теории . Это не означает однако , что теория в области управления бесполезна . Скорее это означает , что руководитель должен признать некоторую ограниченность теории и научных исследований и пользоваться ими только там где это уместно .

Предметную область теории управления как комплекса можно определить , рассматривая управление как всеобщий вид человеческой деятельности во всех сферах общества . Предметная область теории управления в широком аспекте охватывает социально-экономические , социально-психологические и организационно-технические категории , отражающие свойства субъекта и объекта и отношений между ними .

## Заключение .

Можно сделать вывод , что для эффективного управления менеджеру естественно потребуются не только власть , личные качества , владение информацией , знания теории управления , экономической теории , многих других научных дисциплин , но и интерес к своему делу , умение находить компромиссы , а также огромное количество других непохожих друг на друга качеств и объединение этих качеств в систему , естественно выполнение этих условий потребует от менеджера высокого мастерства и умения . Следовательно , управление возможно частично , но является искусством .