КУРСОВОЙ ПРОЕКТ ПО ТЕМЕ:

ЛИЧНОСТЬ, ВЛАСТЬ, АВТОРИТЕТ МЕНЕДЖЕРА

Пояснительная записка

Екатеринбург 2009

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

1. Личность

1.1 Профессионализм менеджера

1.2 Организаторские способности

1.3 Психологическая компетентность

1.4 Политическая культура

2. Авторитет менеджера

3. Власть менеджера

3.1 Власть

3.2 Источники власти

3.3 Виды власти

3.4 Методы влияния

4. Анализ личности менеджера

4.1 Владимир Владимирович Путин

4.2 Иосиф Виссарионович Сталин

4.3 Михаил Сергеевич Горбачев

Заключение

Список использованных источников

**ВВЕДЕНИЕ**

Выбранная мною тема является очень актуальной, так как будущий менеджер, несомненно, должен обладать знаниями о различных видах власти, авторитета. О том, какими качествами должен обладать менеджер, чтобы стать профессионалом в своем деле. Цель, которую я поставила перед собой в данном проекте – это рассмотрение таких вопросов как личность, власть, авторитет менеджера.

Для достижения цели мною были обозначены несколько задач:

1 Сделать описание качеств без которых не сможет обойтись ни один менеджер.

2 Подробно рассмотреть виды авторитета и псевдоавторитета.

3 Раскрыть понятие власти, ее разновидностей и методов влияния.

Объектом в данной работе будет являться менеджер, а предмет – это его личность, власть и авторитет.

**1. ЛИЧНОСТЬ МЕНЕДЖЕРА**

* 1. **Профессионализм менеджера**

Термин "manager" подразумевает наемных профессиональных управляющих в производстве, специалистов по управлению. Это понятие используется весьма часто. Кто же относится к этой категории?

Директор, руководитель группы, начальник, заведующий – все эти должности, и лица, выполняющие данные функции, могут быть объединены понятием "менеджер".

Что значит быть менеджером? Трудно дать одно абсолютно точное и объемное определение. Функции менеджера и ситуации, в которых они реализуются, различны. Можно выделить следующие важные признаки:

1. Менеджер руководит работой одного или нескольких сотрудников.
2. Менеджер управляет частью или всем предприятием, на котором работает.
3. Менеджеру делегируются некоторые полномочия. Он вправе (в определенных пределах) принимать решения, которые будут иметь последствия для других сотрудников.

Менеджер в своей организации занимается координацией, осуществляет руководство и управление, принимает решения.

Менеджеры занимают определенную социальную прослойку в обществе, играющую заметную роль.

Главным элементом, лежащим в основе менеджера, является профессиональный характер управленческой деятельности. В чем же заключается профессионализм менеджера? Прежде всего, в наличии специальных знаний и навыков области организации производства и управления, способности к работе с людьми в различных сферах.

В практике европейских и японских компаний большее практикуется "выращивание" менеджеров на своих же фирмах. Тем не менее, в некоторых государствах распространена практика найма профессиональных управляющих

В нашей стране в прошлые годы, при административно – командной системе, профессионализм руководителя не имел существенного значения. Не возникало потребности в специальной управленческой подготовке. Требовалось главным образом разбираться в технике и технологии производства, и ориентироваться в коридорах власти, уметь строить правильные отношения с отраслевыми и партийными органами.

Однако время руководителя – "технаря" прошло. Современный руководитель должен быть специалистом в своей отрасли, а прежде всего – организатором, психологом, социологом. Современные предприятия более нуждаются в специалистах по социотехническим системам, где человек стоит в центре внимания.

Таким образом, для успешного управления в условиях рыночной экономики, когда каждое предприятие выступает как обособленный производитель, необходим профессионально подготовленный руководитель – менеджер, который должен обладать целым рядом качеств.

* 1. **Организаторские способности**

Под организаторскими способностями понимаются индивидуально – психологические особенности личности, позволяющие человеку овладевать методами организаторской деятельности успешно их реализовать.

К организаторским способностям относят следующие:

1. Адаптационная мобильность – склонность к творческим формам деятельности, усугублению знаний, инициативность, нетерпимость к консерватизму, стремление учить других, готовность к обоснованному риску, стремление к нововведениям, самообладание, предприимчивость и другие свойства.

2. Контактность – общительность, интерес к людям, способность располагать к себе, видеть себя со стороны, выслушивать, понимать и убеждать людей, умение взглянуть на конфликтную ситуацию глазами собеседника.

3. Стрессоустойчивость – включает интеллектуальную и эмоциональную защищенность в проблемных ситуациях, самообладание и трезвость мышления при принятии решений.

4. Доминантность - властность, честолюбие, стремление к личной независимости, лидерству, игнорирование авторитетов, самоуважение, смелость, волевой характер.

И наконец, тип общения, который подразделяется на слабовольный, агрессивный и социально – адекватный. Причем, между типами общения и стилями руководства имеется прямая зависимость: слабовольному типу соответствует либерально – отстраняющийся стиль руководства, агрессивному – автократический, социально – адекватному – демократический стиль.

Как же формируются и развиваются организаторские способности и связанное с этим лидерство, являются ли они врожденными или приобретенными? На этот вопрос существуют разные взгляды. Ряд специалистов отрицают существование специфических признаков личности, которые обеспечивали бы их носителю преимущество в руководстве людьми, другие же, напротив, доказывают их наличие. Вторая точка зрения представляется более верной.

Учеными установлено определенное влияние психологических характеристик личности на успех управленческой деятельности. Изучение в последние годы психологии человека привело к выделению его общих и частных способностей, рассматриваемых в единстве. Под общей способностью нужно понимать способность к интегрированию, к "сплавлению" в единстве всей совокупности специфических качеств (способностей) личности. Например, когда речь идет о современном стиле руководства, говорится о необходимости органически сочетать исполнительность, дисциплинированность со сменой инициативной и предприимчивостью, практичность и деловитость с устремленностью и т.п., что удается немногим.

Эффективность управленческой деятельности определяется в первую очередь высоким уровнем развития общей способности личности, набором взаимно дополняющих друг друга качеств и их противоположностей. Организаторский потенциал руководителя проявляется в системе его отношений к самому себе и к другим людям (среде).

Разнообразие социальных функций руководителя как политического лидера, организатора, специалиста, воспитателя и т.д. создает значительные трудности. Регулирующий механизм поддержания самотождественности при множестве ролей и является предпосылкой актуализации организаторского потенциала.

В широком смысле личностные качества руководителя – это совокупность всех свойств, особенностей работника, позволяющих ему реализовать свои функции. Уровень развития личностного потенциала управленца, так же как и степень соответствующей ему эффективности труда, зависит не столько от какого – либо одного элемента, сколько от способности интеграции всех элементов, внутренней их сбалансированности.

* 1. **Психологическая компетентность**

Источниками нравственно – психологических болезней трудового коллектива, негативного поведения являются мысли и чувства работников. Имеется лишь один путь изменения поведения – это познания руководителем внутреннего мира человека и овладение им приемами перестройки его в позитивном направлении. Эффект воздействия на социальное поведение работников определяется психодиагностическими способностями, знаниями и навыками руководителя коллектива.

Доктрина "человеческих отношений", зародившаяся еще в 30 – е годы в промышленности в США, дала заметные результаты, как в производственном, так и в социальном аспектах. Произошло значительное развитие функции "управление персоналом", которая включает богатый арсенал средств стимулирования деятельности людей. Происходит также процесс гуманизации производственных отношений, что предполагает отказ от прямых, грубых методов воздействия как административных, так и экономических.

В этих условиях важное значение имеет высокая психологическая компетентность руководящих кадров. Что же включается в это понятие, какие знания, умения необходимы для успешного управления?

Во – первых, нужны знания для самооценивания и самосовершенствования личности. Самооценка руководителя должна быть достаточно высокой, чтобы хватало уверенности для социальной активности. Но самооценка должна быть адекватной, чуть выше реальных достоинств, что бы не проявлялась излишняя самоуверенность, комплекс непогрешимости личности.

Во – вторых, следует иметь комплекс знаний и навыков общения с людьми.

В – третьих, необходима психолого-педагогическая компетентность, связанная с реализацией функции воспитателя подчиненных.

В – четвертых, нужны знания психологических закономерностей функционирования коллектива, так как руководитель должен точно оценивать межличностные и групповые отношения в организации и уметь гармонизировать их.

Руководитель должен освоить механизм психологического воздействия на подчиненных, который лежит в основе взаимодействия и подразумевает различные способы активизации их деятельности. При этом важное значение имеет направленность воздействия, что связано с мотивами субъекта руководства и служит его цели. Целью и результатом воздействия является перестройка психологии объекта, достижение сдвигов, влияющих на поведение. Это выражается в изменении взглядов, отношений, мотивов.

Управляющие должны учитывать потребность в самореализации, самоутверждении работников. Поэтому в сферу воздействия включать также сугубо личностные свойства людей, их психологию. При психологическом воздействии необходимо органическое единство трех основных механизмов: убеждения, внушения, принуждения.

Отношение руководителя к подчиненному проявляется в разных внушающих воздействиях. Среди них выделяют два полярных – вдохновляющее и подавляющее. По преобладании тех или иных воздействий можно разделить и руководителей. Каждому из них свойственно свое отношение к работникам, которое создает определенную социально - психологическую дистанцию между ними, атмосферу взаимоотношений и внушенное психическое состояние.

Основное в деятельности руководителя – это работа с людьми. Способность его умело строить деловые отношения, регулировать психологический климат должны рассматриваться одним из главных признаков профессиональной пригодности менеджеров.

Успех деятельности руководителя в значительной мере обусловлен также его морально – этическими ценностями. Последние, в свою очередь, находятся в тесной связи с личной значимостью человека. Они взаимообусловлены, ибо нет морально – этических ценностей без личной ценности человека, и наоборот. К наиболее существенным морально – этическим ценностям относятся искренность, честность, уважение другой личности, заинтересованность в делах других людей, чувство личной ответственности, совестливость, последовательность, настойчивость в труде, отсутствие склонности к алкоголю и аморальным поступкам, злопамятству и мелочности, умение признавать собственные ошибки, понимание других людей, соответствие между словом и делом и др. Эти человеческие качества являются результатом воспитания и влияния общественной среды на отдельного человека.

**1.4 Политическая культура**

Каждый хозяйственный руководитель должен быть по существу политиком. Любые действия и решения руководителя отражаются на людях, имеют конкретные экономические, социальные и экологические последствия. В силу своей функции организатора социально – экономических процессов, руководитель соединяет индивидуальные, коллективные и общественные интересы. Это имеет особое значение для руководителей предприятий торговли, призванных удовлетворять повседневные потребности населения в товарах и услугах, имеющих при этом многочисленные личные контакты с покупателями.

Понятие "политическая культура" довольно сложное, в его структуре можно выделить: политическую направленность, политические знания и умения, политические действия. А также умение "вести за собой" возглавляемый коллектив, правильно сочетая власть и неформальное воздействие на людей.

Потребность в лидерстве появляется тогда, когда ситуация, в которую волей обстоятельств включены группы людей, требует оценки, чтобы сама группа или кто – либо от ее имени предпринял необходимые действия. В небольших коллективах лидерство может, носит неформальный характер и меняется в зависимости от ситуации. В больших – возникает необходимость официального лидерства.

Деятельность лидеров можно разделить на три взаимосвязанные ступени.

Во – первых, они осуществляют функцию анализа, от них ждут авторитетной, мудрой, своевременной оценки групповых ситуации.

Во – вторых, они должны вырабатывать линию поведения, т.е. определить от имени группы направление ее действий для разрешения проблемы.

В – третьих, лидерство выполняет мобилизующую функцию.

Таким образом, можно сказать, что лидеры оценивают ситуации, формируют политику и проводят ее в жизнь. [1, c.19]

**2. АВТОРИТЕТ МЕНЕДЖЕРА**

Эффективность руководящей деятельности во многом зависит от авторитета руководителя. Мнение о том, что с получением определенного поста руководитель автоматически приобретает авторитет глубоко ошибочно.

Авторитет - это личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями, нововведениями и способностью работать с людьми.

Авторитет – заслуженное доверие, которым пользуется руководитель у подчиненных, вышестоящего руководства и коллег по работе. Это признание личности, оценка коллективом соответствия субъективных качеств менеджера объективным требованиям. Авторитет следует рассматривать как систему отношений, ценности и результата работы.

Чтобы авторитет должности руководителя сочетался с авторитетом его личности, он должен объединить в себе лидерский и руководящие функции.

Лидерство – это процесс психологического влияния одного человека на других людей при их совместном стремлении к достижению общих целей, который осуществляется на основе восприятия, подражания, внушения, понимания друг друга. Это процесс психологического влияния, основанного на принципах свободного общения, взаимопонимания и добровольности подчинения. Чем выше авторитет руководителя, тем сильнее его воздействие на сотрудника.

Руководство – процесс правового воздействия, осуществляемый руководителем на основе власти, вверенной ему обществом или коллективом. Руководство основано на принципах властного отношения, распорядительства, социального контроля и применения дисциплинарной практики вплоть до принуждения несознательных элементов. [5, c.36]

Авторитет руководителя имеет два источника:

1. Личный, выражающийся в способностях руководителя к лидерскому влиянию;

2. Общественный, выражающийся в обладании руководителем властью и должностным престижем.

Авторитет предполагает добровольное, основанное на уважении и сознательности выполнение распоряжений руководителя подчиненными.

Поддержка сотрудников – это ключ к эффективному руководству. Быть хорошим руководителем – это, прежде всего, быть в хороших отношениях с подчиненными. Они имеют самое верное представление о стиле вашего руководства. То, как вы выглядите в их глазах, и объясняет все ваши успехи и неудачи. Подчиненные прекрасно отдают себе отчет в том, какая разница в работе между плохим и хорошим руководителем. При хорошем руководстве становится интересней их работа, а достигнутые результаты подкрепляют чувства профессиональной гордости. При плохом руководстве подчиненные отбывают трудовую повинность. Эффективность отношений между подчиненными и руководителями может быть определена шестью важнейшими элементами. В зависимости от того, какой стиль применяет тот или иной руководитель в конкретной обстановке, и строятся его отношения с подчиненными, которые определяют его авторитет.

На авторитет руководителя оказывает огромное влияние наличие высокой культуры общения, которая выражается в нормах профессиональной этики. К ним относятся: демократизм общения руководителя с подчиненными, коллегами по работе; его доступность, внимательность; умение создать товарищескую атмосферу доверия, вежливость и корректность в обращении, точность и ответственное отношение данному слову. Имеет значение подтянутость и аккуратность, четкость и организованность в манере поведения. Но внешняя сторона поступков должна соответствовать внутренним нравственным убеждениям руководителя. Только при этом условии нормы служебного этикета смогут помочь руководителю общаться более эффективно с людьми. Постоянное общение руководителя с подчиненными поднимает его авторитет и уровень доверия в коллективе.

Общительность личности характеризуется легкостью вхождения в контакт с другими людьми, отсутствие замкнутости, изолированности. Причем общительность обязательно должна сопровождаться эмоционально – положительным тоном общения.

Укрепляя авторитет менеджеру необходимо следить за тем, чтобы он не сковывал инициативу подчиненных. Искусственные приемы формирования авторитета не приводят к успеху; в результате появляется мнимый, или ложный, авторитет (псевдоавторитет). А. С. Макаренко выделял следующие *виды псевдоавторитета*:

1 *Авторитет расстояния* – руководитель считаете, что его авторитет возрастает, если он "дальше" от подчиненных и держится с ними официально.

2 *Авторитет доброты* – "всегда быть добрым" - таков девиз данного руководителя. Такая доброта снижает требовательность. Бывает, добрый руководитель оказывает подчиненному "медвежью услугу".

3 *Авторитет педантизма* – в этом случае менеджер прибегает к мелочной опеке и жестоко определяет все стадии выполнения задания подчиненными, тем самым, сковывая их творчество и инициативу.

4 *Авторитет чванства* – руководитель высокомерен, гордится и старается всюду подчеркнуть свои бывшие и мнимые нынешние заслуги. Такому руководителю кажется, что эти "заслуги" обеспечивает ему высокий авторитет.

5 *Авторитет подавления* - менеджер прибегает к угрозам, сеет страх среди подчиненных. Он ошибочно полагает, что такие приемы укрепят его авторитет. В конечном итоге это лишает людей чувства уверенности, инициативы, рождает перестраховку и даже нечестность. [3, c.236]

**3. ВЛАСТЬ МЕНЕДЖЕРА**

Руководители должны оказывать влияние таким способом, который легко предсказать и который ведет не просто к принятию данной идеи, а к действию - фактическому труду, необходимому для достижения целей организации. Для того чтобы сделать свое лидерство и влияние эффективным, руководитель должен развивать и применять власть. Большинство людей связывает власть с насилием, силой и агрессией. Такой взгляд на власть понять можно. В самом деле, в основе власти лежит грубая сила даже в высокоразвитых обществах, которые считают, что насилию место лишь в спорте или на телевидении. Но сила - вовсе не обязательный компонент власти.

**3.1 Власть**

*Власть* - возможность оказывать определенное влияние на поведение людей с помощью права распоряжаться чем – либо, авторитета, подчинения своей воле. В свою очередь, влияние – поведение одного человека, которое вносит изменение в образ мыслей и действия другого человека.

Власть и влияние являются средствами, которыми располагает руководитель для решения разнообразных деловых ситуации. Поскольку менеджер имеет власть над подчиненными, они зависимы от него по вопросам объема выполняемой работы, расширения полномочий, продвижения по службе, повышения заработной платы, удовлетворения социальных потребностей. Однако и подчиненный имеет власть над руководителем. Это может проявляться в способности подчиненных качественно и в срок выполнять задания; оказании воздействия на других людей, от которых зависит сам менеджер; передачи менеджеру необходимой информации. Поэтому менеджер должен поддерживать в коллективе разумный баланс власти.

*Баланс власти* – это ситуация в управлении, когда уровень влияния облеченного властью руководителя на подчиненного равен степени зависимости этого подчиненного от руководителя. Эффективно работающий менеджер не станет злоупотреблять властью, действовать в грубой, приказной форме. Властные полномочия менеджер может осуществлять с помощью различных средств: поощрения, наложения взысканий, авторитета собственных профессиональных знаний, своих личностных достоинств. Кроме этого, действенным средством является наделение подчиненных ограниченными и контролируемыми менеджером полномочиями.

Децентрализация личной власти достигается тремя способами:

1) официально закрепленными в документах делегированием полномочий

2) наличием систем долгосрочного, среднесрочного и текущего планирования

3) отлаженным механизмом обмена информацией.

Своевременное перераспределение и организационное оформление властных полномочий необходимо руководителю для повышения стабильности в работе предприятия. Это связано с тем, что в деятельности любой компании неизбежно наступает момент, когда требуется перераспределить властные функции внутри нее. Если проигнорировать подобную необходимость, может возникнуть угроза развитию и даже существованию компании.

При децентрализации власти менеджеры могут использовать систему премирования, в соответствии с которой сотрудник премируется не только за личные результаты, но и за результаты деятельности своего подразделения, но и предприятия в целом.

В соответствии с проведенными исследованиями, каждая третья российская фирма в процессе своего развития сталкивается с проблемой власти во взаимоотношениях менеджера и подчиненных. Менеджер либо воздвигает между собой и все более многочисленным штатам, либо сохраняет панибратские отношения с младшими по званию сотрудниками. Как первое, так и второе опасно для предприятия.

Больше половины российских компаний устроено по семейному принципу. Это место, в котором, прежде всего, живут, а уже потом компания, в которой делается работа. Порочность этой практики очевидна.

Оптимально приспособленными к рыночным условиям является уверенный в себе руководитель. У такого менеджера всегда есть твердое собственное мнение, однако он старается выслушивать и учитывать мнения своих подчиненных.

**3.2** **Источники власти**

*Источник власти -* контроль руководителя над ресурсами, используемыми для удовлетворениякаких – либо потребностей подчиненного.

В условиях рыночной экономики источники власти внутри предприятия в процессе его развития могут трансформироваться. Это особенно характерно для зарубежных компаний, работающих в условиях развитых рыночных отношений.

Обычно различают три источника власти. Сначала власть принадлежит непосредственно основателям компании (или отдельной личности, ее основавшей) – *власть личности* (первый источник власти). Это их волей, желаниями и усилиями создается предприятие. Основатели несут за него полную ответственность, порой рискуя для ее создания личными сбережениями.

После того как предприятие создано, появляется второй источник власти – *власть собственников*. Этой властью обладают как основатели компаний, так и её инвесторы по праву владения всем имуществом предприятия.

Однако, когда оно начинает функционировать как самостоятельная организация, его деятельность начинает зависеть также от сотрудников предприятия, поставщиков и потребителей. Теперь компания представляет собой организационную структуру, являющуюся источником её мощи и власти. Это третий источник власти – *власть самого предприятия*.

Существует много примеров, когда фирма оказывалась банкротом, а ее основатели были смещены со своих руководящих постов. Обычно это являлось следствием заблуждения предпринимателя – основателя компании: я сам по себе и полностью независим.

Руководство предприятия никогда не должно забывать о том, что оно существует только благодаря тому, что сотрудники готовы работать с ним в тесном контакте. Между тем, именно высшее руководство предприятия легко поддается искушению считать, что судьба предприятия, рабочих и служащих зависит от решений руководства. На деле все обстоит иначе: существование руководства зависит от работы сотрудников и от рынка. Поэтому источником личной власти основателей предприятия является деятельность организации в целом. Сам же руководитель выступает в роли лидера, обладающего властью лишь по воле данной организации. Необходимо, чтобы учредители и владельцы компании, формирующие организационную структуру, политику и стиль работы предприятия, сами добровольно следовали собственным установкам. Нельзя делать исключений ни для себя, ни для своих друзей, ни для своих родственников. Собственность предприятия может использоваться исключительно в интересах самой компании, а не ее основателей. Доходы компании не являются личной собственностью ее владельцев и основателей. Они должны в первую очередь обращать внимание на нужды предприятия, а уже затем определять свой доход.

Сотрудники предприятия не являются слугами ее учредителей, а трудятся в интересах организации.

Таким образом, как для основателей компании, так и для ее владельцев важно понять, что ощущение собственной значимости и чувство собственника не может служить основным источником власти.

**3.3 Виды власти**

*Власть, основанная на принуждении*. Менеджер может осуществлять власть путем принуждения, что дает ему возможность унижать, запугивать людей. Такой вид власти основан на влиянии на человека с помощью страха: угроза потерять место, быть пониженным в должности и д.р. Чтобы использовать страх как инструмент влияния, необходимо иметь эффективную систему контроля. Однако в этом случае увеличивается желание человека сознательно пойти на нарушение, обман своего руководителя.

Люди в результате воздействия с помощью страха испытывают отчуждение, скованность, злобу. Поэтому там, где власть основана на принуждении, как правило, ниже производительность труда и качество продукции. Сотрудники в этом случае обычно испытывают неудовлетворенность своей работой. Власть, основанная на принуждении, может быть эффективна там, где нарушается трудовая и производственная дисциплина.

*Власть, основанная на вознаграждении*. Это один из самых эффективных способов влияния на других людей.

Главное для менеджера – правильно определить размер вознаграждения. В противном случае, при недостаточности вознаграждения степень мотивации будет незначительной. Еще хуже другая крайность, когда размер вознаграждения не соответствует скромным достижения работника. Кроме того, при выборе варианта власти, основанной на вознаграждении, менеджер может действовать в условиях объективных ограничений. Причинами таких ограничений могут быть, например, незначительные финансовые возможности предприятия. В этой связи менеджер должен уметь использовать не только материальные, но и психологические приемы мотивации.

*Власть, основанная на авторитете и знаниях*. В данном виде власти влияние на сотрудника осуществляется благодаря тому, что он принимает на веру профессионализм менеджера, его опыт и знания. Именно поэтому данный вариант власти предполагает влияние через так называемую разумную веру. Влияние веры в авторитет и знания специалиста далеко неоднозначно. Нередки ситуации, когда новый руководитель, не обладая достаточным опытом работы в конкретной области деятельности, принимает на веру рекомендации своих более опытных подчиненных. Однако если этот период затягивается, сила его власти по отношению к сотрудникам может слабеть, авторитет снижаться.

Вместе с тем, высокий профессионализм менеджера в конкретной области деятельности, например в технической сфере, далеко не всегда свидетельствует об эффективности его работы как руководителя. Так, в немецком концерне Schleman - Simag раньше главным конструктором был тот, кто лучше всех конструировал и имел большое количество патентов. Теперь главным конструктором является специалист, который умеет лучше управлять, кто может добиться максимального эффекта от работы подчиненных.

Оптимальным вариантом здесь является ситуация, когда менеджер является безусловным лидером для своих подчиненных, как в профессиональном, так и в организационном отношениях.

*Власть, основанная на примере*. В основе данного вида власти лежит потребность человека в принадлежности, причастности, отождествлении себя с некой харизматической личностью.

*Харизма* (от греч. Charisma – милость, божественный дар) означает одаренность, исключительность. Менеджер, наделенный харизматическими чертами, обладает властью, основанной в первую очередь на высоких личных качествах и выдающихся способностях. Такими качествами могут быть, профессионализм, солидная внешность, умение достойно вести себя в обществе, независимость суждений, содержательное изложение своих мыслей. О таких людях говорят, что они излучают некую положительную энергию, благотворно действующую на окружающих. Власть примера, которой пользуется харизматический руководитель, является эффективным вариантом управления людьми. У харизматического руководителя всегда есть представление о том, как должна быть сделана работа. Такой менеджер умеет сформулировать свое видение будущего и изложить его так, чтобы оно было понятно другим. Это, в свою очередь, действует на подчиненных как сильный мотивирующий фактор. Сотрудники в этом случае стремятся быть похожими на менеджера, уважают или, как иногда говорят, "боготворят" его. Установлено, что подчиненные менеджеров, обладающих харизмой, достигали более высоких результатов в работе, чем те, которые трудились под началом руководителей, такими качествами не обладающими. Доказано, что харизматический тип руководителя особенно важен в случае, когда предприятие переживает кризисную ситуацию.

*Власть, основанная на законных правах*. Руководитель имеет законную власть, которой его наделяет предприятие или организация, в котором он трудится. Это наиболее известный вариант власти. Начальство всегда стремилось укрепить свою власть, что подтверждает богатый исторический опыт развития человечества. Поэтому влияние через традиции позволяет работникам реализовать свои потребности в принадлежности к социальной группе и безопасности, поскольку именно руководитель берет на себя обязанность планировать работу, принимать решения, отвечать за организацию ее выполнения. Однако в данном случае работник может переложить ответственность за собственные упущения в работе на менеджера. Поэтому влияние с помощью традиций имеет очень существенную особенность. Она заключается в том, что работник скорее подчиняется должности, а не конкретной личности руководителя. Отсюда прямой путь к повиновению руководству, даже если менеджер недостаточно авторитетен в глазах подчиненных.

Таким образом, следование традициям, сложившимся в коллективе, с одной стороны, позволяет осуществлять процесс производства на основе налаженного порядка действий, устоявшихся деловых связей, а с другой стороны, влияние через традиции создает определенные трудности при осуществлении нововведений, совершенствовании процесса производства, поскольку люди не хотят менять привычный ход событий.

В России с началом рыночных преобразований наблюдается значительная трансформация в использовании законной власти. В настоящее время в различных организационных структурах нашей страны во все большей степени наблюдается переход к восстановлению лучших российских традиций высокого профессионализма, честности надежности в деловых отношениях.

**3.4** **Методы влияния**

Методы влияния с помощью которых руководитель может воздействовать на своих подчиненных, достаточно разнообразны. Это может быть использование власти, основанной на зависимости работников от ресурсов, находящихся в распоряжении менеджера. Влияние можно оказать, используя власть, основанную на принуждении. Однако наряду с этими простыми и достаточно понятными методами, существуют другие, не менее действенные, которые при умелом их использовании менеджером могут оказаться более эффективными.

Характерной особенностью использования *метода влияния посредством* *убеждения* является то, что менеджер, исходя из необходимости выполнения конкретного задания, стремится передать сотруднику собственную точку зрения. Основой метода является не власть, основанная на принуждении, а власть примера, авторитета, опыта и знаний.

Основным достоинством данного метода является создание необходимой системы мотивации. К сожалению, реализация данного метода требует обычно больших затрат времени.

*Метод влияния путем участия* позволяет менеджеру направлять ход мыслей подчиненного в соответствующем направлении, чему способствует открытый обмен мнениями по обсуждаемой проблеме. В результате сотрудник может удовлетворить свои потребности высшего порядка, реализовать свой творческий потенциал, что, в конечном счете, будет способствовать повышению эффективности работы.

Однако необходимо отметить, что при использовании данного метода влияния возрастает степень риска за своевременное выполнение поставленной задачи. [2, c.256]

**4. АНАЛИЗ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**4.1 Владимир Владимирович Путин (1952)**

Владимир Путин родился в Ленинграде в семье рабочих. В сентябре 1960г. Путин пошел в школу. В первые годы учебы уроки его мало занимали. Учителя нередко ругали Владимира Владимировича за неорганизованность и отсутствия должного прилежания. Даже в пионеры он был принят не своевременно.

Его многолетней мечтой была работа в разведке. После окончания школы он стал студентом юридического факультета Ленинградского факультета. По окончании университета, был принят на работу в органы КГБ. Путин был закреплен за представительством КГБ в ГДР.

По возвращении из Германии, в 1990 г., Владимир Владимирович поступил на работу в качестве помощника ректора Ленинградского государственного университета по международным связям. Чуть позже он перешел на работу к председателю Ленсовета Анатолию Сергеевичу Собчаку.

В 1996 г. управляющий делами Президента России Павел Бородин принял Путина в свой аппарат в качестве одного из заместителей. На исполнительного чиновника обратил внимание Б.Н. Ельцин.

С этого момента начинается стремительная карьера Путина, который ежегодно повышался по службе. В 1997г. – начальник главного контрольного управления; в 1998г. – первый заместитель главы администрации президента; в 1999г. – премьер – министр. И с 31 декабря 1999г. временно исполняющий обязанности президента России. 7 мая 2000 г. прошла инаугурация – официальное вступление в должность Президента РФ В.В. Путина. [4, c.398]

Чувство собственного достоинства, принципиальность, профессионализм, строгость и тактичность в отношении подчиненных способствовали укреплению авторитета Владимира Владимировича. Скорее всего, его авторитет имеет общественный источник, т.к. он обладает властью и должностным престижем. Нынешний премьер – министр никогда ничего не обещает попусту. Решительность и жесткость в решении вопросов не вызывает конфликтов. Внутренне собранный и дисциплинированный, он создает вокруг себя деловую атмосферу – что также влияет на его авторитет. Пути не использует ни один из видов псевдоавторитета.

Владимир Владимирович использует власть, основанную на законных правах, так как он является формальным лидером страны. Премьер – министр использует метод влияния посредством убеждения, то есть исходя из какой – либо проблемы, он высказывает свое мнение и в дальнейшем предпринимает шаги по ее ликвидации. Данный метод не основан на принуждении, т.е. люди не принимают решение под давлением угрозы и страха.

**4.2 Иосиф Виссарионович Сталин (1879-1953)**

Иосиф Джугашвили родился в декабре 1879 г. в грузинском городе Гори Тифлисской губернии в семье сапожника. Детские годы Иосифа были безрадостными. Отец страдал запоями и погиб в пьяной драке.

В 1888 г. Иосиф поступил в Горийское духовное училище, а после его окончания - в Тифлисскую духовную семинарию, откуда был исключен в 1899г. за революционную деятельность.

В 1912г. Сталин участвовал в издании большевистских газет "Звезда", "Правда". В.И. Ленин считал Сталина специалистом по национальному вопросу, однако доверительных отношений между ними не возникало. В первом Советском правительстве Иосиф Виссарионович занял пост наркома по делам национальностей, затем возглавил наркомат Государственного контроля.

Ленин ценил в Сталине организаторские способности, волю, умение доводить до конца начатое дело. В конце 1919г. он был награжден орденом Красного Знамени.

В 1922г. Иосиф Виссарионович стал генеральным секретарем ЦК.

Представления Сталина о своем месте и роли в обществе постепенно принимали все более гротескные формы. Он начинал смотреть на своих товарищей, партию и народ как на должников, обязанных расплачиваться с ним поклонением и беспрекословным повиновением.

После смерти Ленина для Иосифа Виссарионовича наступил период руководства строительством социализма.

За тридцать лет пребывания у власти Сталину удалось создать государственную, державную идеологию, соорудить здание командно – административной системы, в которой лично руководил важнейшими процессами.

Многие последствия деятельности Сталина неоднозначны, ряд результатов позитивен, в частности создание мощного военно-промышленного комплекса и сильного научно – технического потенциала. Однако, именно при Сталине целые народы подвергались депортации, репрессивная система превратилась в тотальную машину, контролирующую абсолютно все. Все следили за всеми, и наказание за нелояльность было неотвратимым. [4,c.271]

Сталин обладал властью принуждения. Он влиял на людей с помощью страха. Жестокость в его глазах выглядела как государственная доблесть. Этот человек считал лучшим способом решения всех проблем – насилие.

Иосиф Виссарионович являлся руководителем с псевдоавторитетом подавления. Сталин запугивал своих подчиненных, наивно считая себя авторитетным лидером.

**4.3 Михаил Сергеевич Горбачев (1931)**

Михаил Сергеевич родился в 1931г. в крестьянской семье в Ставропольском крае.

В 1950г. поступил в Московский университет на юридический факультет, проявлял завидное упорство в учебе. В 18-летнем возрасте вступил в партию.

В 1955г.окончив университет, Горбачев решает идти на комсомольскую работу.

В 1996г. Михаил Сергеевич становится первым секретарем горкома партии в Ставрополе.

С 1970 по 1978 г. Горбачев – первый секретарь ставропольского крайкома КПСС. В 1978г. избирается секретарем ЦК КПСС. Через два года Михаил Сергеевич стал членом Политбюро. Смерть Андропова и приход к власти Черненко превратили Горбачева во второго человека в партии и вероятного наследника нового вождя. 11 марта 1985г. на внеочередном Пленуме ЦК КПСС М.С. Горбачев был избран новым Генеральным секретарем.

Открытое и улыбчивое лицо Михаила Сергеевича вызывали доверие и симпатии в обществе. На апрельском Пленуме Михаил Сергеевич провозгласил курс на перестройку. В стране стали реальными свобода печати, свободы веры, свободы выбора, многопартийность. Права человека были признаны высшим принципом. Началось движение к многоукладной экономике.

В 1990г. Горбачев был удостоен Нобелевской премии мира.

Став Генеральным секретарем ЦК КПСС, Горбачев искренне хотел реформировать страну, но ни страна, ни сам инициатор перестройки не оказались готовы к столь резкому изменению.

Соотечественники воспринимают фигуру Горбачева как трагическую, при этом одни видят в нем великого реформатора, другие – коварного разрушителя. [4,c.381]

По своим человеческим качествам Михаил Сергеевич Горбачев личность незаурядная и благородная. Он избегал ссор, был всегда очень доверчив, прислушивался к мнению окружающих и чувствовал общественные умонастроения.

Горбачеву, как руководителю не хватало организаторских способностей, он ошибался в кадровых вопросах. Он был слишком либеральным по отношению к своим сотрудникам. Зачастую не мог добиться того, чтобы его подчиненные добросовестно выполняли его распоряжения. Его нерешительность и непоследовательность не добавляли ему авторитета в глазах общества. Более того, можно сказать, что Михаил Сергеевич не был авторитетным лидером.

Он обладал властью, основанной на законных правах, так как был главой государства. Влиял на своих подчиненных с помощью традиций и социалистических идей.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Поставленная мною цель – рассмотреть такие понятия как личность, власть, авторитет менеджера – была достигнута. Для того чтобы подробно раскрыть данную тему, мною были выполнены задачи, оговоренные в начале работы. То есть подробное описание качеств необходимых менеджеру, рассмотрение, рассмотрение понятий авторитет, власть их виды.

На основании изученного материала можно сделать вывод, что эффективность руководящей деятельности зависит от личностных качеств менеджера, от применяемого им вида власти и, конечно же, от авторитета, которым он обладает.

Главное для руководителя это выбрать наиболее приемлемый стиль руководства, сочетающийся с его личностными качествами. Обладая реальной властью, руководитель существенным образом воздействует на трудовой коллектив, а через него – на характер и результаты функционирования самого объекта.

Справедливо считается: как порядок, так и беспорядок начинается с руководителя.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Галькович Р.С. Менеджмент и менеджер – Пермь: Пермь, 1993. – 93с.

2. Драчева Е.Л., Юликов Л.И. Менеджмент. – М.: Академия, 2002. – 288с.

3. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента. –М.: Острожье, 1998.-336 с.

4. Чернова М.Н. Личность в истории.- М.: Эксмо, 2005. – 480 с.

5. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. – М.: Высшая школа, 1999.- 304с.