Содержание

Введение

I Теоретические основы власти и политики в организации

1 Власть в организации. Определение и основные положения

2 Основные элементы и основные формы власти

3 Власть руководителя и его влияние на подчиненных

II Власть и политика на примере организации ООО «Путешествие»

1Общие положения фирмы ООО «Путешествие»

2 Основные аспекты политики основные положения фирмы ООО «Путешествие»

3 Система подчиненности. Роль политики и её влияние на общую структуру управления

Введение

Власть является необходимой предпосылкой управления. Научиться управлять и использовать имеющуюся власть – это большой труд, колоссальные способности и большой багаж знаний. Однако, при наличии способностей, но при отсутствии искусства управления, даже мудрый не сможет управлять рабочими. Иметь это искусство – большой дар. Приобрести его, практически невозможно. Однако, лучшие управленцы и менеджеры могут это сделать. Именно поэтому данная тема особенно актуальна в наше время.

Я постараюсь описать и объяснить важность правильно построенной политики в организации и умение распоряжаться данной властью.

На примере конкретной организации я покажу, как построена политика, какую она имеет функциональную значимость, насколько является подходящей для рассматриваемой мной фирмы.

 I. Теоретические основы власти и политики в организации

В этой главе я опишу общую политику в организации, раскрою понятие власти как таковой, опишу ее формы и попытаюсь определить основные положения власти в организации.

1. Власть в организации. Определение и основные положения

Все исследователи в рассуждении о власти сходились на том, что власть начинается там, где возникает подчинение. Иначе говоря, власть - это социальное отношение, проявляющееся в возможности и праве одного субъекта или группы принимать решения, приобретающие обязательный характер для другого субъекта или группы.

Таким образом, возникает отношение управления-исполнения, иногда выражаемое в более жёсткой форме командования-подчинения.

И тут возникают вопросы следующего характера. Почему один человек починяется другому? Потому что другой или сильнее, или умнее или опытнее, или является начальником и имеет соответствующее его должности право отдавать распоряжения?! Чтобы ответить на этот вопрос, необходимо определить, так а что же лежит в основе подчинения? На мой взгляд, ответ очевиден – основным фактором, лежащем в основе подчинения одного человека другому, это неравенство. Неравенство естественное (физиологическое, интеллектуальное и др.) и неравенство социальное (статусное, экономическое, образовательное и др.). Но этот к этому моменту я еще вернусь, чуть позже. Сейчас обращусь к рассмотрению власти обществом.

Но по мере демократизации общества власть стала рассматриваться не только как господство и подчинение, но и как отношение субъектов, основанное на убеждении, авторитете, как способность достигать соглашение, разрешать конфликты. Тем самым власть истолковывается и как символическое средство социальной коммуникации, сравнивается с отношением «регулировщика» и «шофера на перекрёстке».

Исходя из выше приведенных суждений о власти, можно сделать следующий вывод: Власть - это один из важнейших видов социального взаимодействия, специфическое отношение, по крайней мере, между двумя субъектами, один из которых подчиняется распоряжением другого, в результате этого подчинения властвующий субъект реализует свою волю и интересы.

2. Основные элементы и основные формы власти

Основными элементами власти являются её субъект, объект, а также средства (ресурсы).

Субъект власти воплощает в себе её активное, направляющее начало. Им может быть личность, орган, организация, социальная общность и др. Для реализации властных отношений субъект должен обладать рядом таких качеств, как желание властвовать и воля к власти. Помимо этого субъект власти должен быть компетентным, должен знать состояние и настроение подчиненных, обладать авторитетом.

Отражением первостепенной роли субъекта в отношениях власти является широко распространенное отождествление власти с её носителем. Так говорят о решениях власти, о действиях властей, произволе власти и т. п., подразумевая под властью управленческие органы или отдельных лиц.

Субъект определяет содержание властного отношения через: 1)приказ (распоряжение) как властное повеление подчиниться воле субъекта власти; 2)подчинение как поведение частной воли под всеобщую волю власти; 3)наказание (санкции) как средство воздействия на отрицание господствующей воли; 4)нормирование поведение как совокупность правил в соответствии с всеобщим интересом.

От приказа, характера содержащихся в нем требований во многом зависит отношение к нему объекта (исполнителей) - второго важнейшего элемента власти. Власть всегда двустороннее отношение взаимодействия субъекта и объекта. Власть немыслима без подчинения объекта. Где нет объекта, там нет власти.

Осознания зависимости субъекта власти от покорности населения нашло свое практическое выражение в акциях гражданского неповиновения, широко используемых в современном мире как средство ненасильственной борьбы. Об эффективности этого средства свидетельствует, например, факт обретения независимости Индией в результате массовых акций неповиновения колониальным британским властям.

Масштабы отношения объекта к субъекту власти простираются от ожесточенного сопротивления, борьбы на уничтожение до добровольного, воспринимаемого с радостью повиновения. В сущности, подчинение также естественно присуще человеческому обществу, как и руководство.

Качества объекта политического властвования определяются, прежде всего, политической культурой населения. Наибольшую покорность обеспечивает патриархальные и подданнические типы политических культур. Преобладание в обществе людей, привыкших повиноваться, жаждущих твердой руки, является благоприятной питательной средой авторитарных и тоталитарных режимов.

Какими же мотивами руководствуется объект властвования? Что заставляет его подчиняться? Одним из важнейших внутренних побуждений к подчинению являются страх перед наказанием. Страх - это очень сильный мотив, но крайне непрочный. Специалисты в области психологии отмечают, что сила власти, основанная на страхе перед санкциями за неповиновение прямо пропорциональна тяжести наказания и обратно пропорциональна вероятности избежать его в случае непослушания.

Более стабильной является власть, основанная на интересе, поскольку личная заинтересованность побуждает подчиненных к добровольному выполнению распоряжений, делает излишним контроль и применение негативных санкций. Не менее сильной мотивацией подчинения объекта является его внутренняя убежденность в необходимости подчинения, которая связана с преклонением перед умом, опытом, или какими-либо другими качествами субъекта власти, иначе говоря, преклонения перед авторитетом. Максимальная же сила власти достигается при идентификации, отождествлении объекта власти с субъектом. В этом случае объект властных отношений воспринимает дело субъекта как свое личное дело, он абсолютно доверяет своему руководителю.

Сила власти, подчиненность объекта субъекту зависит также еще от одного важного фактора - неравенства. Я уже писала о том, что в основе подчинения одного человека другому (объекта - субъекту) лежит неравенство.

Власть - возникающая на основе естественного неравенства, всегда носит характер межличностного взаимодействия. Возникает подчинение конкретному человеку. И если в новой ситуации он окажется неспособным продемонстрировать свое преимущество, едва ли его распоряжения будут выполняться. Власть, основанная на социальном неравенстве, утрачивает свою индивидуальную форму. На службе мы вынуждены выполнять распоряжения начальника независимо от того, нравится он нам или нет, сильнее он физически или слабее. Именно такая власть носит более определенный и устойчивый характер. Она воспроизводится в обществе независимо от ее конкретных участников. Например, руководитель предприятия, лидер партии обладают исключительным правом на принятие решений, обязательных для подчиненных. Независимо от его возраста, личных и профессиональных качеств.

Важнейшей социальной причиной подчинения одних людей другим является неравномерное распределение ресурсов власти.

Под ресурсами власти следует понимать все те средства, использование которых обеспечивает влияние на объект власти в соответствии с целями субъекта.

Ресурсы власти - это либо важные ценности (деньги, предметы потребления), либо средства, способные повлиять на внутренний мир человека (средства массовой информации), либо орудия, с помощью которых можно лишить человека тех или иных ценностей, высшей из которых считается жизнь (оружие, карательные органы).

Ресурсы, наряду с субъектом и объектом, выступают одним из важнейших оснований власти. Они могут использоваться для поощрения, наказания или убеждения.

Что же касается форм власти, то в этом вопросе я обратилась к классификации Фрэнча и Рэйвена. Они выделяют пять основных форм власти:

* власть, основанная на принуждении. Менеджер может оказывать влияние на других, если он контролирует величину или форму наказания, которое может быть к ним применено;
* власть, основанная на вознаграждении. Менеджер имеет власть над другим человеком, если этот человек верит, что менеджер может вознаградить его или отказать в этом;
* экспертная власть — осуществляется, когда менеджер воспринимается как носитель специальных и полезных знаний;
* эталонная власть (власть примера). Характеристики или свойства менеджера настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же;
* законная власть — основывается на праве человека руководить другими в силу соответствующего положения в организации. По мере того, как способности исполнителя подошли вплотную к способностям руководителя, стала возрастать необходимость искать сотрудничества со стороны исполнителя, чтобы иметь возможность на него влиять. Две формы влияния, которые могут побудить исполнителя к более активному сотрудничеству, это убеждение и участие сотрудников в управлении.

3. Власть руководителя и его влияние на подчиненных

Власть и влияние данной власти на подчиненных, это два понятия, взаимодополняющих друг друга. Для того чтобы руководить, необходимо влиять, а чтобы влиять — необходимо иметь основу власти. Влияние — это поведение одного человека, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения другого человека. Конкретные средства, с помощью которых одно лицо может влиять на другое, могут быть самыми разнообразными: от просьбы, высказанной шепотом на ухо, до приставленного к горлу ножа. В условиях организации таким “ножом” могла бы быть угроза увольнения.

Один человек может также влиять на другого и с помощью одних лишь идей. 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 эффективными, руководитель должен развивать и применять власть. Тем самым я подошла к понятию власти.

Власть — это возможность влиять на поведение других. Однако в обществе понятие власти вызывает отрицательные ощущения и негативный настрой. Наибольшее число людей ассоциируют власть с насилием, грубостью. В европеизированных странах сила не является основным компонентом власти. Подход «кнутом и пряником» применяется все чаще и пользуется большой популярностью. Но руководителю организации власть необходима, поскольку он зависит от людей как в пределах своей цепи команд, так и вне ее. Руководителю необходимо развивать власть, потому что руководители всегда зависят от некоторых людей, которые им не подчинены, и потому, что практически никто в современных организациях не примет и не будет полностью подчиняться непрерывному потоку его или ее приказов только потому, что он или она — начальник. Во всех организациях для достижения эффективного функционирования необходимо надлежащее применение власти.

Тем самым, для эффективного использования влияния на подчиненных руководителю необходимо выполнять ряд следующих условий:

* потребность, к которой апеллируют, должна быть активной и сильной (актуальной);
* человек, на которого влияют, должен рассматривать влияние как источник удовлетворения или неудовлетворения (в той или иной степени) какой-то потребности;
* человек, на которого влияют, должен ожидать с достаточно высокой вероятностью того, что исполнение приведет к удовлетворению или неудовлетворению его потребности;
* человек, на которого влияют, должен верить, что его усилия имеют хороший шанс оправдать ожидания руководителя.

II. Власть и политика на примере организации ООО «Путешествие»

1.Общие положения фирмы ООО «Путешествие»

Общество с Ограниченной Ответственностью «Путешествие» занимается туристической деятельностью, является оператором по Египту. В данной организации работает 14 человек. Генеральный директор, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, помощник бухгалтера, кассир, старший менеджер, и восемь рядовых менеджеров. Офис расположен в центре города, что не доставляет особых неудобств, чтобы доехать до него. Рабочий день всех менеджеров, кассира и генерального директора – с понедельника по пятницу с 10.00 до 20.00, в субботу и воскресенье, работа в дежурном режиме, (по - сменно) с 11.00 до 16.00. Рабочий день финансового отдела – с понедельника по пятницу с 10.00 до 18.00. Данную информацию я описываю подробно, поскольку в дальнейшем, при описании общей политики организации и управленческой деятельности она будет необходима. Ниже я построила схемы подчиненности. В данной организации наблюдается небольшая особенность, поэтому схем будет две. Первая схема – это управление и подчиненность, которую видит генеральный директор, и которую он хочет наблюдать в дальнейшем. Вторая схема – это реальная картина происходящего. То, что в действительности происходит внутри коллектива. Поскольку, как я уже писала ранее, работников всего 14 человек, это позволяет всем близко общаться, знать друг о друге достаточно информации, видеть сильные и слабые стороны коллег, и тем самым, или помогать, или «осложнять» жизнь в рабочее время.

Явным лидером в данной организации является генеральный директор. Изначально я хотела написать «безусловно», но потом призадумалась «Возможно, не во всех стопроцентно организациях генеральный директор является лидером?!». В данном случае, он является и собственником и хозяином. Что касается личных качеств, это достаточно коммуникабельный человек, умный, образованный. Он быстро находит общий язык со всеми подчиненными. Иногда возникают недопонимания, но поскольку в коллективе все работники – это женщины (за исключением генерального директора), на мой взгляд, это нормальная ситуация, поскольку половой фактор имеет место быть. Но об этом поподробнее я опишу в следующих главах.

Все управляющие функции генеральный директор берет на себя. У него нет официальных заместителей и помощников, однако, данные функции берет на себя старший менеджер. Это человек, давно работающий в этой фирме (почти с начала ее основания, уже около десяти лет). На почве этого возникают небольшие конфликты, недопонимания и даже обиды. Это единственный момент, имеющий недоработку. Однако, на мой взгляд являющейся не маловажным. Всю систему подчиненности я покажу на схемах, начерченных мной чуть дальше.

2 Основные аспекты политики основные положения фирмы ООО «Путешествие

Политика управления фирмы ООО «Путешествие» основана на ее миссии – стать одним из лидеров среди крупнейших туроператоров страны, действующим в интересах общества, потребителей, акционеров и работников и призвана поддерживать ее выполнение.

Основная цель Политики управления – получить максимальную отдачу от инвестиций в персонал через построение системы, которая: мотивирует каждого работника к достижению поставленных целей компании, способна объективно оценить степень достижения результатов, справедливо вознаграждает и поощряет за их достижение. Компания стремится к тому, чтобы профессионализм, достижение стабильно высоких результатов и демонстрация приверженности ценностям, составляющим структуру ООО «Путешествие» являлись необходимым условием и единственной гарантией служебного роста и продвижения в Компании. Основная задача Политики управления персоналом – построить такую систему управления персоналом, при которой Компания имела бы стабильный статус «предпочтительного работодателя» в глазах людей, готовых и способных принести ей максимальную пользу. Основным требованием Политики управления персоналом является качество, понимаемое как: качество персонала, задействованного в бизнесе, качество продукции и услуг. Все внутренние документы, правила и процедуры, используемые Компанией в целях реализации Политики управления персоналом, разрабатываются и выполняются в строгом соответствии с применимым законодательством, а также c принципом предоставления равных возможностей и недопустимости дискриминации по какому-либо из признаков.

3 Система подчиненности. Роль политики и её влияние на общую структуру управления

В организации ООО «Путешествие» я рассмотрела внутреннюю политику управления. Для этого я начертила две схемы подчиненности. Начертить их я посчитала необходимым, поскольку именно в системе подчиненности заключается основа всей политики управления организаций. Проанализировав их, можно четко определить некоторые наиболее важные моменты в структуре управления. На первой схеме видна явно линейная структура управления. Это та структура, которую, имея власть, руководитель создал изначально в данном коллективе. Генеральный директор стоит во главе. Он не имеет заместителей и не имеет непосредственного помощника. Это кажется вполне логичным, поскольку фирма достаточно маленькая.

В структуре данной организация имеется два отдела – это финансовый отдел и отдел обслуживания. К финансовому отделу относиться вся бухгалтерия. Здесь можно наблюдать закономерную подчиненность, главный бухгалтер стоит во главе, его непосредственный подчиненный – заместитель, а также обычный рядовой бухгалтер. Заместитель же имеет в подчинении рядового бухгалтера, подчиняясь главному.

Во главе обслуживающего блока находятся два старших менеджера. В их подчинении семь обычных менеджеров. Подчиненность среди рядовых менеджеров отсутствует. И все менеджеры, в совокупности подчиняются генеральному директору. Еще один элемент в данной структуре – это не принадлежащий ни к одному из вышеперечисленных отделов, это кассир. Он непосредственно подчиняется генеральному директору. К отделам, как я уже написала, он не принадлежит, однако и не находится в полной независимости от них. Это отдельная частичка во всей структуре, тем самым она является неким завершителем всей работы менеджеров. Беря задание у обслуживающего отдела, отчитывается перед высшим руководством и отдает результат в финансовый отдел.

Данная структура является полной, завершенной и экономически структурированной. Работая в такой организации, имея данную систему подчиненности имеется наибольшая вероятность выгодной деятельности, большой выручки и бесконфликтной работы. Поскольку внутренняя среда организации играет важную роль в формировании благоприятной деятельности. Именно с нее все начинается. Это основа дружного коллектива, доверительных отношений работников, как между собой, так и с руководством.

На второй схеме можно наблюдать некоторые изменения. Самое главное отличие – это полномочия старшего менеджера №1. Работая в данной организации длительное время, этот человек берет на себя все полномочия заместителя генерального директора, не являясь им на самом деле. На мой взгляд, это и является трещиной в структуре всего управления организацией. Как я писала ранее, фирма достаточно небольшая и потребность в заместителе у генерального директора отсутствует. Однако, глядя на схему №2, на реальную ситуацию, можно предположить, что все-таки такая потребность есть. На мой взгляд, для организации не приемлемо, когда кто-то, кроме высшего руководства берет на себя не принадлежащую власть. Прежде всего, это тяжело всем остальным работникам. В данной ситуации может помочь только собственник фирмы, четко распределив все обязанности и полномочия своих подчиненных. Если существует потребность в заместителе, необходимо взять такого человека на работу, или по крайней мере, официально назначить кого-то из уже сложившегося коллектива. В противном случае, начнутся непонимания работников – кому подчиняться? кого слушать? Перед кем отчитываться? Возможны появления разногласий, а в дальнейшем крупные конфликты. Политику надо строить.

Имея власть, надо уметь правильно ей распоряжаться. Руководителю необходимо понимать, уважать и прислушиваться к своим подчиненным. Работникам же, в свою очередь, также необходимо уважать и понимать свое начальство. Без взаимоуважения и любви к общему делу никогда не будет хорошего результата. Если возникают проблемы, их необходимо решать на начальном этапе их появления.

В общем виде, в фирме ООО «Путешествие» достаточно хорошо построенная система управления. Политика, как внутренняя, так и внешняя грамотно продуманна. Имеются бонусные системы, премиальные вознаграждения. Все сотрудники имеют благоприятные условия для выполнения своих обязанностей. Достаточно комфортабельное расположение офиса и кабинетов работников. Руководитель проявляет интерес к работе своих подчиненных. Работая в таких условиях, достаточно легко достичь поставленных целей, что является основой всей деятельности организации.

Заключение

В своей работе я разобрался с понятием власти, управления, влияния. Определил общие положения как высшего руководства, так и подчиненных в организациях. Выявил необходимость подчинения, и уважения. На примере конкретной организации я рассмотрел структуру подчиненности. Выявил причину появившихся в фирме разногласий и предложил пути их решения. Некоторые руководители не уделяют особого внимания политике организации. Однако, я считаю, это необходимо важно. Поскольку, как я уже отметил ранее, именно с внутренней политики и начинается вся производственная деятельность. Можно иметь власть, но не уметь управлять, не уметь ей распоряжаться, не уметь правильно сгруппировать и настроить работников. Взаимоотношения внутри организации колоссально важны. Именно из-за отношений, правильно построенных связей и зависит результат всей работы предприятия. Это залог успеха. Это необходимо всегда помнить и не упускать.

Список используемой литературы:

1. интернет - портал: