Минобрнауки России

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

«Санкт-Петербургский государственный технологический институт

(технический университет)»

ЗАДАНИЕ НА КУРСОВУЮ РАБОТУ

УГС

Специальность

Факультет Экономики и менеджмента

Кафедра Управления персоналом и рекламы

***Учебная дисциплина***

Курс Группа

Студент

**Вариант 46**

**1 Теоретическая часть**

***Власть и ее роль в современном менеджменте***

Понятие власть, баланс власти. Формы и источники власти. Необходимость и иерархия власти в управлении. Формы, преимущества и недостатки власти. Партнёрство, как способ влияния через участие. Влияние через участие (привлечение) трудящихся в управлении. Практическое использование влияния. Власть как необходимое условие успешной деятельности организации.

Формы власти: общая характеристика Эффективность использования различных форм влияния и власти в организации.

**2** **Практическая часть**

***Задание***

Вам предлагается выбрать предприятие любого направления деятельности (например, то, где вы работаете).

Постройте «Дерево целей» в соответствии со следующей целью:

«выход организации из состояния банкротства».

***Список рекомендуемой литературы***

Основная литература

1. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник для вузов по направлению подготовки "Экономика" и спец. "Финансы и кредит", "Бухгалтерский учет, анализ и аудит", "Мировая экономика", "Налоги и налогообложение" / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 5-е изд., стер. - М.: Магистр; М.: ИНФРА-М, 2010. - 575 с.
2. Менеджмент: учебно-практическое пособие для вузов по экономическим спец. / А. В. Игнатьева, М. М. Максимцов, И. В. Вдовина и др. - М.: Вузовский учебник; М.: ИНФРА-М, 2011. - 283 с.: ил. - (Вузовский учебник)
3. Мескон, Майкл Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. и ред. О. И. Медведь. - 3-е изд. - М.; СПб.; Киев : Издат. дом "Вильямс", 2009. - 665 с. : ил. - Парал. тит. л. на англ. яз.
4. Основы менеджмента [Текст] : учебное пособие / под ред. И. Ю. Солдатовой, М. А. Чернышева. - 2-е изд. - М. : Издат.-торг. корпорация "Дашков и К" ; Ростов н/Д : Академцентр, 2010. - 270 с. : ил.

б) дополнительная литература:

1. Герчикова, И. Н. Менеджмент: учебник для вузов по спец. экономики и управления (060000) / И. Н. Герчикова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2009. - 500 с. : ил. - (Золотой фонд российских учебников).
2. Дорофеев, В. Д. Менеджмент: учебное пособие для вузов по спец. "Менеджмент организации" / В. Д, Дорофеев, А. Н. Шмелева, Н. Ю. Шестопал. - М. : ИНФРА-М, 2008. - 439 с. : ил. - (Высшее образование).
3. Интернет источники.

Дата выдачи задания

Дата представления проекта к защите

Заведующий кафедрой П.П.Табурчак

Лектор,

Доцент Л.А.Овчинникова

Задание принял к выполнению

**Оглавление**

Раздел 1. Власть и ее роль в современном менеджменте………………………5

Раздел 2. Кейс-ситуация…………………………………………………………10

Список использованной литературы…………………………………………...11

**Раздел 1. Власть и ее роль в современном менеджменте**

Власть - это и определённая форма руководства, управления обществом, любым коллективом, объединением людей. Она обеспечивает согласованную деятельность людей. Действия её должны иметь поддержку народа.

Необходимость власти в управлении заключается в том, что в дополнении к формальным полномочиям, руководителю требуется власть, так как он зависит от людей, как в пределах своей цепи команд, так и вне ее. Руководителю власть позволяет направлять действия подчиненных в русло интересов организации, побуждать их более эффективно работать и предотвращать возникающие конфликты [1].

Для равномерного во всех отношениях, комфортного и эффектив­ного существования организации и ее коллектива необходимо соблю­дение соотношения зависимостей двух видов: зависимости подчинен­ных от руководителя и зависимости руководителя от подчиненных. Это называется балансом власти.

Можно выделить пять основных форм власти:

1. власть, опирающаяся на принуждение;

Исполнитель верит, что управляющий может его наказать, лишить чего-либо, доставить неприятности, проблемы. Эта форма власти недостаточно эффективна, так как ограничивает творчество, инициативу, независимость, самостоятельность подчиненных. Фирмы, в которых данный тип власти применяется весьма часто, вероятно, не смогут длительное время существовать в условиях частного предпринимательства.

1. власть, основанная на вознаграждении;

Подчиненный знает, что управляющий оценит его действия и удовлетворит его потребность либо поощрит его. Эта форма власти наиболее распространена. Она довольно эффективна и применяется с целью подкрепления полномочий на власть. Мощь данной власти может стать менее сильной в результате невыполнения обещаний управляющим или вознаграждения подчиненных, которые не заслужили его. Несовершенством такого вида власти считается её ограниченное влияние, характеризуемое оценкой ценности поощрения подчиненными.

1. экспертная власть;

Исполнитель верит, что управляющий владеет особыми знаниями, которые удовлетворят его потребности. Данная формула власти дает возможность временно менять соотношение власти в сторону ее повышения у подчиненного.

1. эталонная власть;

Исполнитель верит, что влияющий обладает особо привлекательными качествами, и стремится быть таким же. Такое влияние явления целиком индивидуальное, по этой причине его называют харизмой. Стремление сотрудников быть похожими на такого управляющего наделяет последнего определенной дополнительной властью над ними.

1. законная власть.

Власть, основанная на традиции (или законная власть), является самой распространенной. Этот инструмент власти становится действенным лишь в том случае, если исполнитель уже усвоил, что руководитель может его защитить, помочь, при необходимости наказать обидчика и т.п. [5]

В последнее время стали выделять еще две формы власти в организации: информационную и ресурсную.

Информационная власть – это власть, основанная на возможностях доступа к необходимой и важной информации, умении ее использования на подчиненных. Суть информационной власти сводится к тому, что какой-либо идеолог создает идею, эта идея распространяется через средства массовой информации, межличностное общение.

Ресурсная власть базируется на доступе к ресурсам компании либо на праве распоряжаться ими. В организации ресурсы, как правило, ограничены и распределяются сверху вниз. Иерархичность строения учреждений даёт возможность высшему руководству осуществлять прямой контроль ресурсов. Некоторые руководители осознанно создают дефицит ресурсов с целью получения возможности влиять на людей. Недостаток ресурсной власти – ограниченность количества ресурсов и слабость власти при их нехватке.

В современном управлении организациями выделяют несколько источников власти:

- власть положения (власть, которой наделён человек в результате своего положения в организации, то есть человек получает власть из-за своей должности);

- власть ресурсов (власть, которой наделён человек в результате контроля таких ресурсов, как деньги, персонал, материалы, технологии, информация, то есть человек получает власть в результате своего служебного положения и доверенных ему полномочий);

- власть социальных связей (основывается на способности и возможности по сбору информации, нужных знакомствах, положении в сети социальных связей и, то есть власть даётся в результате выявления у человека качеств, способствующих получению организацией важной информации и выгодному партнёрству с другими организациями);

- власть эксперта (существует тогда, когда окружающие признают превосходство человека над ними как эксперта);

- власть личности (основывается на личных качествах человека, то есть власть даётся человеку, который, работая в организации, смог проявить себя с хорошей стороны и продемонстрировать все свои положительные качества своим подчинённым);

- власть информации (является одним из важнейших источников власти, так как без точной и надёжной информации невозможны планирование и качественное принятие решений) [2].

Возможность передачи полномочий в соответствующей ситуации заложена в каждом типе власти. 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.

Экспертная власть как руководителя, так и исполнителя может быть объединена в единую позицию, в которую оба будут искренне верить. Влияние имеет успех потому, что люди, вдохновленные потребностями высокого уровня, как правило, работают усерднее всего на ту цель, которая была сформулирована с их участием. Однако, решимость, основанная на единстве, может так же воздействовать на руководителя, как и на исполнителя.

Следует отметить, что участие в управлении годится не для всех ситуаций. Работники, которые не любят неясности, не очень склонны к индивидуализму и предпочитают жестко контролируемые авторитарные ситуации, лучше всего работают в более контролируемых условиях, где очень мало места для участия трудящихся в управлении [3].

Страх, вознаграждение, традиция, харизма, разумная вера, убеждение и участие в управлении являются инструментами, которые руководитель использует для влияния на исполнителя, апеллируя к его потребностям. Но даже тот редкий руководитель, который имеет в своем арсенале все эти механизмы, должен принимать во внимание и другие факторы. Недостаточно иметь власть: она должна быть достаточно сильной, чтобы побуждать других к работе - предпочтительно вдохновенной - направленной на достижение целей организации. Чтобы добиться этого, необходимо выполнить несколько условий:

- потребность, к которой апеллируют, должна быть активной и сильной;

- 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 считать достаточно высокой вероятность того, что исполнение приведет к удовлетворению или неудовлетворению потребности;

- человек, на которого влияют, должен верить, что его или ее усилие имеет хороший шанс оправдать ожидания руководителя.

Наиболее сильным влияние будет тогда, когда исполнитель высоко ценит ту потребность, к которой апеллируют, считает важным ее удовлетворение или неудовлетворение и думает, что его или ее усилия обязательно оправдают ожидания руководителя. И наоборот, если какой-нибудь из этих компонентов отсутствует, власть влияющего уменьшается или исчезает вовсе.

**Раздел 2. Кейс-ситуация**

Цель

0 уровень

Выход организации из состояния банкротства

Рост доходов

Снижение затрат

Задачи 1

уровень

Улучшение структуры издержек

Создание новых

источников доходов

Увеличение потребительской ценности товаров

Задачи 2

уровень

Повышение эффективности системы сбыта

Управление

системой поставок

Задачи 3

уровень

Выход на

новые рынки

Достижение лидерства по продуктам

Улучшение

процесса поставок

Улучшение процесса сбыта

Внедрение

инноваций

Продвижение продуктов и услуг

Задачи 5

уровень

Исследование рынка

Задачи 4

уровень

**Список использованной литературы**

1. Альберт М., Хелдури Ф. Основы менеджмента. – М.: Юрайт, 2014. – 445 с.
2. Дзебоева З.А. Лидерство и власть в организации // Научный альманах. – 2016. - №4. – С. 58-63.
3. Лапыгин Ю.Н. Теория менеджмента. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 269 с.
4. Павлов В.П. Власть: современные проблемы управления организацией // Управление экономическими системами. – 2015. - №3. – С. 19-23.
5. Холопова Л.А., Терентьев Е.С. Формы власти и их использование в практике управления // Концепт. – 2016. - №9. – С. 24-29.