

# Проблема баланса власти в организации

ПОДГОТОВИЛИ  
ДУГИНОВ Д. И ДАВТЯН Э.

# ВВЕДЕНИЕ

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**".

Баланс власти должен поддерживаться на уровне, достаточном для достижения целей организации.

- Нарушение баланса власти чревато опасными последствиями, т.к. может привести к сосредоточению всей власти в руках одного человека или властной структуры, появлению антагонистических противоречий и целей и разрушению организации как целостной системы.

- ▶ Влияние и власть в равной мере зависят от личности, на которую оказывается влияние, а также от ситуации и способности руководителя. Не существует реальной абсолютной власти, так как никто не может влиять на всех людей во всех ситуациях.

В условиях организации власть только отчасти определяется иерархией. Сколько власти имеет тот или иной человек в данной ситуации определяется не уровнем его формальных полномочий, а степенью зависимости от другого лица. Чем больше зависимость от другого лица, тем больше власть данного лица.

Это можно выразить формулой: «уровень влияния обличенного властью лица А на лицо Б = степени зависимости лица Б от лица А».

Обычно руководитель имеет власть над подчиненными потому, что последние зависят от него в таких вопросах, как повышение заработной платы, рабочие задания, продвижение по службе, расширение полномочий, удовлетворение социальных потребностей и т.д. .

Однако, в некоторых ситуациях подчиненные имеют власть над руководителем, так как последний зависит от них в таких вопросах, как необходимая для принятия решений информация, неформальные контакты с людьми в других подразделениях, чье содействие необходимо для руководителя, влияние, которое подчиненные могут оказывать на своих коллег, и способность подчиненных выполнять задания.

Таким образом, в той же степени, в какой одно лицо зависит от другого, оно потенциально подвержено власти этого другого лица. Внутри организации одно делает других зависимыми от него путем контроля доступа к информации, людям и инструментарию.



Эффективный руководитель никогда не будет проявлять свою власть в приказной, ожидающей подчинения манере. Наоборот, лицо, осуществляющее власть, скорее заботится о реализации групповых целей, помощи группе в их определении, обеспечивая группу средствами их достижения, оказывая членам группы поддержку, утверждая для каждого объем его компетенции.

Балансирование власти руководителей и подчиненных представлено ниже:

«Власть руководителя над подчиненными /  
Зависимость подчиненных от руководителя = Власть  
подчиненных над руководителем / Зависимость  
руководителя от подчиненных»

# Вывод:

- ▶ Власть - это возможность влиять на ситуацию в целом и на существенное изменение поведения других людей. Каждый член группы обладает влиянием, т. е. способностью своим поведением изменить отношение к нему других членов группы в лучшую или худшую стороны. Но влияние еще не означает власть. Власть носит не абсолютный, а относительный характер. Но баланс власти должен поддерживаться на уровне, достаточном для достижения целей организации. • Нарушение баланса власти чревато опасными последствиями, т.к. может привести к сосредоточению всей власти в руках одного человека или властной структуры, появлению антагонистических противоречий и целей и разрушению организации как целостной системы.





▶ **Спасибо за внимание!**