

Вікторова В. С., 2 курс,

Науковий керівник: Редько Л. І., к.е.н., ст. викладач

*Таврійський державний агротехнологічний університет,
ibn5382@gmail.com*

Постановка проблеми. Доцільна влада в кожній організації необхідна для ефективного здійснення функцій планування, організації, мотивації та контролю.

Мета статті. Розглянути взаємозв'язок влади та авторитету, баланс влади керівника та підлеглих. Довести існування помилкового авторитету в організації, сформованим на помилках щодо особистості керівника.

Основні матеріали дослідження.

Однією з форм здійснення влади є авторитет - позитивна оцінка чеснот керівника і переконаність підлеглих у правильності і точності прийнятих ним рішень. Авторитет - це різновид влади. Його головна особливість полягає в тому, що мотивація підпорядкування ґрунтується не стільки на вірі в володіння керівником значущими зовнішніми ресурсами або засобами, скільки на вірі в самого керівника і його особистісну значимість для підлеглих. [1]

У 1963 році відомий психолог Стенлі Мілгрем провів безліч експериментів, які довели, що влада чужого авторитету над нашими діями, рішеннями і думками набагато сильніша, ніж здається зазвичай. Сила цієї влади в повній мірі проявилась в його експерименті, де було три учасники - Вчитель, Учень та Дослідник. Учень отримував завдання вчити на пам'ять пари слів. Вчитель - перевіряв пам'ять учня і застосовував до нього електричний розряд в якості покарання за кожну помилку. Дослідник - той, хто організував експеримент і давав вказівки Вчителю. Спочатку експеримент проходив успішно, однак після збільшення напруги до 150 вольт Учень був вже не в змозі відповідати, але замість того, щоб випустити його, Вчитель ставив наступні запитання. Експеримент був закінчений після того, як напруга досягла 400 вольт і Учень втратив свідомість від болю. [3]

Насправді ролі виявилися зовсім іншими. Учня грав спеціально підготовлений актор і ударів струмом не було - їх імітували для Вчителя і саме вивчення його поведінки було метою експерименту. Слід зазначити, що даний експеримент проводили безліч разів в різних країнах і результати повторювалися – саме так поводитися 65% випробовуваних Вчителів.

Отримані дані свідчать про наявність страшного феномену - надзвичайно сильно виражену готовність дорослих людей йти невідомо як далеко, виконуючи вказівки авторитету. Така автоматична покора відома також як феномен капітанства - члени команди не звертають уваги на помилки капітана або неохоче згадують про них. [4]

Висновки. Все вищенаведене є справедливим для сучасних ієрархічних організацій, в яких поширений феномен капітанства, та для державних установ, де вище керівництво - це незаперечний авторитет, чий розпорядження необхідно виконувати дослівно, без включення своєї свідомості. Отже, авторитет повинен бути істинним, коли керівник дійсно має ті якості, якими його наділяють підлегли.

Список використаних джерел.

1. Кондратьев М. Ю. Взаємозв'язок авторитету особистості і авторитету ролі вчителя // Питання психології, - 1987. - № 2. – 201 с.
2. Мартиненко М. М. Менеджмент фірми/М.М.Мартиненко - К.: МП "Леся", 1995. – 366 с.
3. Стенлі Мілгрем. Підпорядкування авторитету. Науковий погляд на владу і мораль / Паблішер: 1974. – 282 с.
4. Удалов Ф.Е., Альохіна О.Ф., Гапонова О.С. Основи менеджменту: Навчальний посібник. - Нижній Новгород: Нижегородський державний університет, 2013. – 363 с.