

Лариса Акімова

Одеський національний університет

імені І. І. Мечникова

АВТОРИТАРНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ПОГРОЗА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Анотація. Розглянуто ризики формування авторитарного менеджменту, описано його переваги та слабкі сторони. Визначено, що фрустрована потреба у безпеці є особистісним фактором формування авторитарного менеджменту і авторитарної організаційної культури. Легітимізація авторитарного менеджменту виступає погрозою розвитку організації.

Постановка проблеми. Організація ефективного менеджменту в системі управління виробництвом, бізнесом, соціальною та освітньою сферами, сферою охорони здоров'я виступає одною з важливих умов соціально-економічного благополуччя суспільства. У сучасних умовах фінансово-економічної кризи доцільно приділити увагу розширенню корпоративних компетенцій менеджменту в напрямку протидії різноманітним тискам, що ускладнюють прийняття рішень відповідно економічній ситуації. Отже тиски змушують приймати рішення відповідно інтересам домінуючої сторони, завдаючи шкоди виробництву чи бізнесу в цілому, впливають на конкурентноспроможність окремих спеціалістів. Розробка ефективних моделей протидії тискам і стресу, що завдає авторитарний менеджмент дозволить сформувати компетенції в області особистісної професійної безпеки спеціаліста в організаціях різного профілю.

Отримані результати дослідження. Менеджмент або управління можна вважати успішним коли організація результативна та ефективна у ближчій та довготривалій перспективі. Управління здійснюється суб'єктом, тобто управлінцем чи менеджером, який виконує низку дій для успішної роботи організації: адмініструє, направляє, очолює, приймає рішення, впливає, планує, контролює, організовує, править, керує, досягає мети, мотивує, домагається успіху, домінує, регулює і навіть маніпулює. Усі перераховані дії носять односпрямований характер. Суб'єкт, що управляє, вказує суб'єкту, яким він управляє, що діяти. Так ієрархічність у підпорядкуванні та право розпоряджатися ресурсами організації закріплюють за суб'єктом управління владні повноваження. В умовах, коли ціннісна складова процесу управління виключена або відповідає власним уявленням менеджера виникають ризики авторитарного менеджменту. Серед причин виникнення авторитарного менеджменту називається і складність, громіздкість процесу управління [3]. У

Цьому сенсі авторитарний менеджмент виступає синонімічним поняттю бюрократизація управління. Він забезпечує ефективність організації у короткостроковій перспективі тому, що використовує мінімум необхідних ресурсів і уникає непотрібних втрат. Йому байдужі довгострокові перспективи розвитку бо мало цікавить результативність організації тобто діяльність, що спрямована на задоволення потреб зовнішніх та внутрішніх клієнтів. Бюрократизація зручна при реалізації функції адміністрування, де кожна дрібниця планується, а будь-яка змінна строго контролюється. Але при такому стилі менеджменту втрачається сприйнятливість до потреб персоналу та клієнтів, гнучкість управління, а з нею і безпека.

Крім організаційних факторів виникнення авторитарного менеджменту виділяються і особистісний фактор. За А. Маслоу авторитарні менеджери це люди з незадоволеною потребою у безпеці, яка описується низкою більш дрібніших потреб: захищеності та захисті, стабільності, залежності та силі покровителя, відсутності страху, тривоги, хаосу та присутності структури, закону, порядку та ін. [2] Різноманітна структура цих потреб активується і виступає мотиватором дій та поступків. Активована потреба у безпеці змушує авторитарного менеджера діяти відповідно невпевненій дитині, яка прагне до захисту. Такий менеджер бажає відчувати силу та могутність, не здатен інтегрувати здатність розпізнавати погрози як позитивний аспект відчуття безпеки. Зовнішнє середовище організації він сприймає як насичене різноманітними погрозами, ставить до нього вороже. Його потреба у безпеці, як правило, знаходить конкретний вираз у пошуку стабільної системи стосунків на яку він зміг би покластися. Основною рисою такої системи є заміщення довіри у міжособистісних стосунках контролем.

Сенс діяльності авторитарного менеджера – лідирувати у всіх видах групової діяльності, визначивши її як територію власного впливу. Оточуючі відмічають нетерпимість до критики, власність такого керівника, але визнають її, проявляючи толерантність. Досить поширеною і майже передбачуваною реакцією на діяльність такого керівника є схвалення і прийняття впроваджуваних ним дій і цінностей авторитарної корпоративної культури. Ця легітимізація владних повноважень лідера членами організації викликана схильністю реагувати на небезпеку реалістичною регресією до рівня власних потреб у безпеці та готовності захищатися.

У діяльності авторитарного менеджера незатребуваними залишаються інтеграційна, підприємницька, результативна функції [1]. Він не формує команду, байдужий до групової динаміки та відчуттів членів групи, не генерує нових ідей, не здатен делегувати повноваження, фіксує увагу тільки на короткострокових результатах, перескакуючи з вирішення одного питання до

іншого. В нього формується потреба бути незамінним, вимагати безапеляційного виконання доручень. Особисто демонструючи підлеглим відповідні норми поведінки такий менеджер перешкоджає розвитку організації.

Висновки та перспективи подальших розробок у даному напрямку. Авторитарний менеджмент виникає в силу організаційних та особистісних факторів. Одним з особистісних факторів виступає незадовільне на потреби у безпеці. Фрустрація зазначеної потреби провокує такий стиль міжперсональних стосунків, який «заражає» авторитаризмом, робить його легітимним і виправданим. Отже фрустрація потреби у безпеці виступає погрозою формування авторитарної організаційної культури, котра перешкоджає організаційному розвитку. Визначення чинників формування авторитарного менеджменту, погроз і ризиків, який він несе дозволить сприяти самоактуалізації самого менеджера, вирішувати міжособистісні конфлікти, оцінювати успішність роботи команди та сприяти конкурентоспроможності організації.

Література

1. Адизес И. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / Ицхак Калдерон Адизес ; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 259 с.
2. Маслоу А. Мотивация и личность / Абрахам Маслоу ; Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2008. – 256 с.
3. Пригожин А.И. Методы развития организаций / А.И. Пригожин. – М.: Международный центр финансово-экономического развития, 2003. – 854 с.