

Тема **13.** Власть и влияние



План лекции

- НЕОБХОДИМОСТЬ ВЛАСТИ В УПРАВЛЕНИИ
- ФОРМЫ ВЛАСТИ И ВЛИЯНИЯ
- ВЛИЯНИЕ ПУТЕМ УБЕЖДЕНИЯ
- ВЛИЯНИЕ ЧЕРЕЗ ПРИВЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ К УПРАВЛЕНИЮ

Влияние – это любое
поведение человека, которое
вносит изменение в поведение,
ощущения, отношения и т.п.
другого человека

Власть – это возможность
влиять на поведение других
людей

Лидерство – это способность
эффективно использовать все
имеющиеся источники власти для
превращения созданного для
других видения в реальность

Власть может строиться на
ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВАХ или на
занимаемой в организации
ПОЗИЦИИ

Власть, основанная на принуждении **Влияние через страх**

**Исполнитель верит, что
вливающий имеет
возможность наказывать
таким образом, который
помешает удовлетворению
какой-то насущной
потребности, или вообще
может сделать какие-то
другие неприятности**

Власть, основанная на вознаграждении

Влияние через положительное подкрепление

**Исполнитель верит, что
влиятельный имеет возможность
удовлетворить насущную
потребность или доставить
удовольствие.**

Законная власть

Влияние через традицию

Исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказание, и что его или ее долг - подчиняться им. Он или она исполняют приказание влияющего, т.к. традиция учит, что подчинение приведет к удовлетворению потребностей исполнителя

Все руководители пользуются законной властью, потому что им делегированы полномочия управлять другими людьми

Эталонная власть

Влияние через харизму

**Характеристики или свойства
влияющего настолько
привлекательны для
исполнителя, что он хочет
быть таким же, как
влияющий.**

Экспертная власть

Влияние через разумную веру

**Исполнитель верит, что
влиятельный обладает
специальными знаниями,
которые позволяют
удовлетворить
потребность**

Власть информации

базируется на возможности доступа к нужной и важной информации и умении использовать ее для влияния на подчиненных. Получаемая информация позволяет ее обладателю принимать оптимальные решения и осуществлять тем самым

власти

Власть связей

**строится на способности индивида
воздействовать на других людей
через воспринятую ими ассоциацию
этого индивида с влиятельными
людьми как в организации, так и вне
ее.**

**При этом речь идет не о
существовании реальных связей у
индивида, а о восприятии
реальности этого существования
теми, на кого оказывается влияние.**

**Одним из самых
эффективных способов
влияния является
убеждение –
эффективная передача
своей точки зрения**

Как эффективно использовать влияние путем убеждения

- 1) Постарайтесь точно определить потребности слушателя и апеллируйте к этим потребностям.**
- 2) Начинайте разговор с такой мысли, которая обязательно придется по душе слушателю.**
- 3) Постарайтесь создать образ, вызывающий большое доверие и ощущение надежности**

Как эффективно использовать влияние путем убеждения (продолжение)

- 4) Просите немного больше, чем на самом деле нужно или хочется. Этот метод может сработать и против вас, если вы запросите слишком много.**
- 5) Говорите, сообразуясь с интересами слушателей, а не своими собственными.**
- 6) Если высказывается несколько точек зрения, постарайтесь говорить последним: аргументы, прослушанные последними, имеют наибольший шанс повлиять на аудиторию.**

Влияние через участие работников в управлении

Участие в принятии решений апеллирует к потребностям высокого уровня – **власти, компетентности, успеха** или **самовыражения**. Поэтому этот подход нужно использовать только в тех случаях, когда такие потребности являются **активными мотивирующими факторами** и при условии, что можно положиться на то, что исполнитель будет работать на цели, которые он или она сами выбрали.

Как эффективно использовать

ВЛИЯНИЕ

- ❑ 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 вероятностью 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.

Спасибо за внимание!

