

# Глава 12. РУКОВОДСТВО: ВЛАСТЬ И ПАРТНЕРСТВО



## *12.1. Власть*

***Власть*** — возможность оказывать определенное влияние (воздействие) на поведение людей с помощью права распоряжаться чем-либо, авторитета, подчинения своей воле.

***Влияние*** — поведение одного человека, которое вносит изменение в образ мыслей и действия другого человека.

**Источник власти** — контроль руководителя над ресурсами, используемыми для удовлетворения каких-либо потребностей подчиненного.

**Обычно различают три источника власти.**

Сначала власть принадлежит непосредственно основателям компании (или отдельной личности, ее основавшей) — *власть личности (первый источник власти)*.

После того как предприятие создано, появляется *второй источник власти* — *власть собственников*. Этой властью обладают как основатели компании, так и ее инвесторы по праву владения всем имуществом предприятия.

Когда предприятие начинает функционировать как самостоятельная организация, его деятельность начинает зависеть также от сотрудников предприятия, поставщиков и потребителей. Теперь компания представляет собой организационную структуру, являющуюся источником ее мощи и власти. Это *третий источник власти* — *власть самого предприятия.*

## Лидерство и власть

***Лидерство*** — это способность оказывать воздействие на людей с целью достижения намеченных целей.

***Качества лидера*** — наличие существенных признаков или особенностей, которыми он отличается от других сотрудников:

-*проницательность* — это способность лидера реально представлять себе будущее, что требует богатого воображения;

-*упорство*. Лидер не должен сгибаться под тяжестью проблем и даже поражений;

*-энтузиазм.* Он заставляет подчиненных участвовать в инициативах лидера, превращаясь в его искренних союзников;

*-самопознание.* Лидер должен досконально разбираться в своих человеческих качествах. Без богатой внутренней жизни ему недостает понимания проблем других людей;

*-прямота* — умение беспристрастно излагать правду;

*-зрелость* — это уникальная способность с благодарностью воспринимать критику как источник роста.

## *12.2. Партнерство*

Искусство строить взаимоотношения с деловыми партнерами, сотрудниками — важная составная часть многогранной деятельности менеджера.

Одно из ведущих мест здесь принадлежит способности влиять на людей. По мнению американских ученых М. Вуд-кока и Д.Френсиса, здесь важно все, даже, на первый взгляд, второстепенные вещи.

Одежда и внешний вид;

Осанка;

Поведение;

Пути к достижению уверенности: избегать эмоциональных ситуаций; быть проще; стремиться добиться своего, не давая окружающим (подчиненным) сбить себя с толку; при ошибках (которые делают все) не отчаиваться; настойчиво стремиться к выполнению поставленной задачи;

Улучшение личных взаимоотношений;

Вознаграждение;

Умение давать указания подчиненным. Различают следующие подходы:



**неопределенные указания** - результат, как правило, отрицательный;

**уговоры** - результат может быть положительным, если сотрудник разделяет убеждения;

**угрозы** - может возникнуть чувство обиды, в результате кто-то проигрывает, дело пострадает;

**просьбы** - результат положительный, если между менеджером и сотрудниками хорошие отношения;

**требование** - четкие указания (скорее формальный подход) — результат может вызвать обиду, но задача, как правило, бывает решена.