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 проиграет, дело пострадает;

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

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