МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное образовательной учреждение высшего профессионального образования

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ

Доклад по дисциплине: **«Организационная психология»**

На тему:

«Власть в организации»

Работу выполнили:

студентки 3 курса

экономического факультета

специальности

«Управление персоналом»

Акимова А.С.

Дорошина А.Б.

Москва, 2013 г.

Введение

Грамотная власть в каждой организации необходима для эффективного осуществления функций:

1. планирования,
2. организации,
3. мотивации,
4. контроля.

Понятие и сущность власти

Власть - это способность или возможность индивидуума (группы) влиять на других людей.

Элементы власти:

- власть - это нечто, чем обладает человек, независимо от того, что думают ли делают другие;
- власть порождается различиями в доступе к ресурсам, управленческом опыте и т.п.;
- власть основывается на представлении людей о возможностях менеджера;
- власть всегда не односторонняя, каждая из сторон может влиять на

Понятие и сущность власти

Психологическая основа власти (и подчинения) состоит в способности индивидов концентрировать волевые усилия ради целенаправленного влияния на себя либо на других людей, преодолевая возможное сопротивление.

Методологически можно выделить два аспекта власти, в реальности неразрывно связанных между собой: власть как специфическое благо и власть как особого рода отношение

Властные отношения как элемент власти

Внутри организации существует сложная сеть властных отношений:

- во-первых, речь идёт о формальной иерархии, вокруг которой строится любая организация;
- во-вторых, важную роль играют неформальные коалиции и группы влияния, преследующие собственные

Властные отношения как элемент власти

Структура властных отношений обуславливается как вне организационными, так и внутриорганизационными факторами. Первые включают в себя формальные институты (положения законодательства), а также неформальные традиции и нормы.

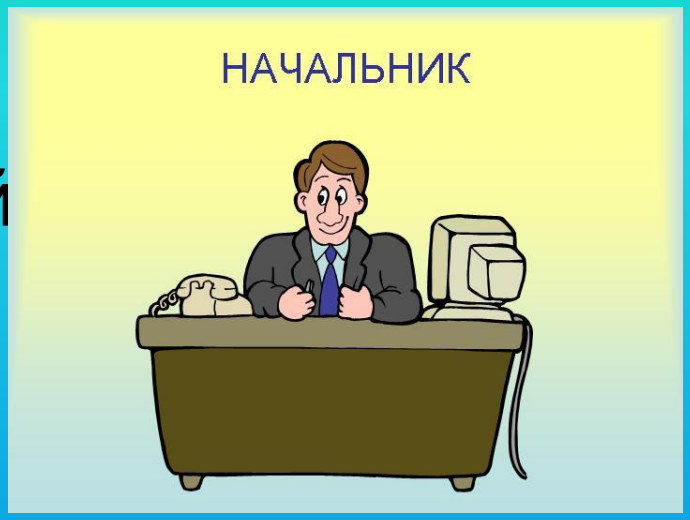
Помимо институтов своё давление на внутриорганизационные властные отношения оказывает и конкурентная среда.

Значение власти для организации

Власть позволяет руководителю распоряжаться действиями и поведением подчинённых, направлять их в русло интересов организации, например, побуждать более эффективно работать, предотвращать или подавлять возникающие между ними конфл

Источники власти

1. Власть положения;
2. Власть ресурсов;
3. Власть социальных связей
4. Власть эксперта;
5. Власть личности;
6. Власть информации.



Формы власти

1. *Формальная власть* - это власть должности; она связана с официальным местом лица в системе управления организацией;
2. *Реальная власть* - это власть влияния, власть авторитета; она обусловлена местом человека в неофициальной системе

Формы власти

Американские учёные выделили следующие пять форм власти:

1. Власть, основанная на принуждении.
2. Власть, основанная на вознаграждении.
3. Традиционная (законная) власть.
4. Экспертная власть.
5. Эталонная власть (или власть, основанная на харизме).

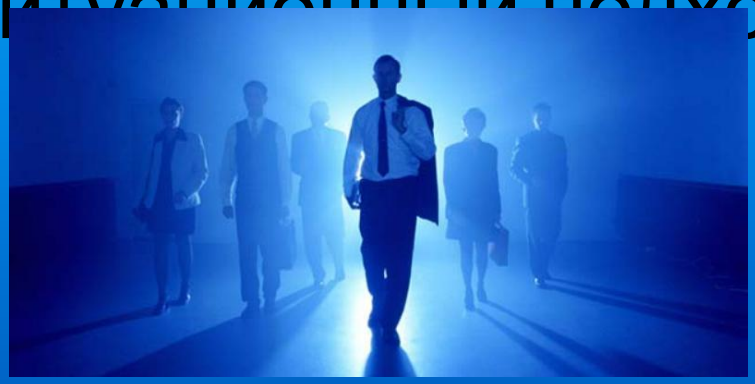
Проблемы власти в современных организациях

Основная причина трудностей руководящего персонала заключается в наличии факторов и людей, которыми нельзя управлять, применяя к ним свою власть.

Проблемы власти в современных организациях

В современном менеджменте существует не один подход к проблеме лидерства (власти):

1. подход с позиций личных качеств лидера;
2. поведенческий подход;
3. ситуационный подход.



Проблемы власти в современных организациях

Прочность власти и преобладание той или иной её формы зависит не только от конкретной специфики организации, но и от развития общества в целом, культурного и образовательного уровня работников и руководителей.

Так, в настоящее время имеет место объективная тенденция к ослаблению любой власти, в том числе и власти менеджеров.

Повышение эффективности власти

Для повышения эффективности власти и влияния необходимо ввести в структуру властных отношений власть, основанную на вознаграждении и использовать эффект партнёрства в истинной форме.

Власть, основанная на вознаграждении

Это очень эффективный способ заинтересовать работника и привлечь его к труду во благо организации. Речь идёт о некоторой системе «бонусов», получаемых руководителем или специалистом.

Сложностями в применении власти, основанной на вознаграждении, является ограниченность соответствующих ресурсов предприятия, и определение формы и размера вознаграждения.

Партнёрство в истинной форме

Эффект влияния механизма «партнёрства» можно распространить на всех работников, но более всего он подходит для менеджеров высшего звена.

<u>Необходимо:</u>

1. Создать на предприятии атмосферу сплочённости во имя общей цели - процветания предприятия, и, как следствие, личного процветания.
2. Создать такие условия, при которых каждое мнение будет услышано, в независимости от ранга и статуса работника;
3. Обеспечить беспристрастную оценку мнений и принятия решений;
4. Обеспечить соде[illegible]нятому решению.

Заключение

По теме работы можно сделать выводы о том, что лучшими для руководителя и организации в целом являются такие источники власти, как власть личности и власть эксперта. Также можно говорить о том, что для повышения эффективности власти в организациях следует применять власть, основанную на вознаграждении и использовать механизм «партнёрства».

Спасибо за внимание