

Виды власти в организации.

Власть

- означает способность (возможность) влиять на поведение других людей людей, с целью подчинить их своей воле.

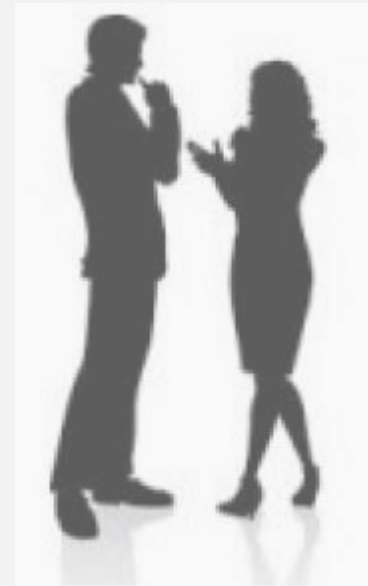


Определение власти как организационного процесса подразумевает следующее:

- Власть существует у того, кто может ее использовать потенциально.
- Власть является функцией взаимозависимости
- Власть не является абсолютной

Основные виды власти

- Власть, основанная на принуждении. Влияние через страх.
- Власть, основанная на вознаграждении.
- Экспертная — разумная вера.
- Харизматическая власть.
- Законная власть.
- Власть должности.
- Личная власть.



Формальная и реальная власть

Понятие "власть" и "влияние" взаимосвязаны, но это одно и то же. Руководитель может иметь власть, но не имеет влияния. И, напротив, сотрудник может не обладать властью, но иметь большое влияние. Власть бывает **формальной и реальной.**



Понимание власти и влияния тесно связано с **лидерством**.

Лидеры используют власть как средство для ускорения этого достижения. Сама власть может строиться на личностных качествах или на занимаемой позиции в организации. Власть — это двусторонние отношения между лидером и подчиненными и между лидером и его начальником.



**Подходы к проблеме
лидерства**

**Поведенческий
подход**

**Ситуационный
подход**

**Адаптивное
руководство**



Способы реализации власти

- **Убеждение и участие**

Последнее время наблюдается снижение разрыва в образовании между руководителем и подчиненными.

Убеждение — эффективная передача своей точки зрения. К исполнителю переходит часть власти руководителя. Но убеждение медленно воздействует на объект. **Участие** — привлечение к управлению. Исполнители вдохновляются потребностями более высокого уровня.

- **Распорядительство**

Распорядительство можно представить как прямое руководство. Под **распоряжением** понимается сообщение, передаваемое руководителем подчиненному, касающееся содержания и результатов его деятельности. В него входят постановка обязательной для выполнения задачи, перечень ограничений, инструкции о порядке выполнения заданий.



Конфликт

- это отсутствие согласия между двумя или более сторонами. Функциональный конфликт повышает эффективность организации



Типы конфликтов:

- Внутриличный — два несовместимых распоряжения от руководителя.
- Межличностный, например, из-за ограниченности ресурсов.
- Между личностью и группой.
- Межгрупповой, например, профсоюз и администрация.

Управление конфликтами:

Структурные методы. Разъяснение требований, координационные механизмы — цепь команд, общие для организации цели (синергия, призыв не раскачивать лодку), эффективное вознаграждение по верным критериям (не выручка, а прибыль).

Межличностные методы. Уклонение, сглаживание (девиз: «мы все — одна команда»), принуждение (любой ценой добиться своего), компромисс (частичное принятие точки зрения другой стороны).

Заключение

- Эффективность руководителя, менеджера, любого человека зависит не только от его личных психофизических особенностей и работоспособности, дел способностей, но и от того, насколько эффективно он взаимодействует с людьми, сотрудниками, руководителем, клиентами.
- Общение как процесс коммуникации, обмена информацией, эмоционально-поведенческих реакций серьезно зависит от этических норм, а также от вида властных отношений, принятых в организации, которые могут не только способствовать достижению наилучших результатов, но и вредить достижению главных целей организации.

Использованная литература:

- **Доблаев В. Л. Организационное поведение. - М., 2002 г.**
- **Карпов А. В. Психология менеджмента. - М., 2000 г.**
- **Мильнер Б. З. Теория организации. - М., 1998 г.**
- **Смирнов Э. А. Теория организации. - М., 2000 г.**
- **Спивак В. А. Корпоративная культура. - СПб., 2001 г.**