

ВЛАСТЬ И ЛИДЕРСТВО. ПОТРЕБНОСТЬ ВО ВЛАСТИ. ТЕОРИЯ ДУГЛАСА МАК- КЛЛЕЛАНДА

Ерёмина Ксения 320 гр

- Лидерство — это способность оказывать влияние на отдельных людей и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.

Лидерами становятся не по воле организации, хотя возможности вести за собой людей можно увеличить путем делегирования полномочий. Действия лидеров не ограничиваются рамками каких-либо полномочий и структур. Руководитель является лидером совершенно независимо от формальной должности в иерархии

Первостепенный интерес представляет руководитель организации — человек, который одновременно является лидером и эффективно управляет своими подчиненными



Власть — это возможность влиять на поведение других. В дополнение к формальным полномочиям, руководителю требуется власть так как он всегда зависит от людей, которые руководителю не подчинены, например, это работники других подразделений и организаций, клиенты



. Кроме того, большинство работников в современных организациях не будет полностью подчиняться всем приказам только потому, что они отданы начальником.



Формы власти можно классифицировать следующим образом:

- 1) Власть, основанная на принуждении, опирается на веру в то, что руководитель имеет возможность наказывать подчиненного
- 2) Власть, основанная на вознаграждении, опирается на веру исполнителя в то, что влияющий может удовлетворить потребности исполнителя

3) Законная власть опирается на веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказание, и что долг исполнителя — подчинение

4) Эталонная власть, или власть примера, основана на привлекательности черт влияющего настолько, что его примеру хочется следовать

5) Экспертная власть опирается на веру в то, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволяют удовлетворить потребность

Теория мотивационных потребностей Д. Мак-Клеланда

Дуглас Мак-Клелланд попытался обнаружить наиболее важные среди «вторичных потребностей», которые становятся актуальными при условии достаточной материальной обеспеченности. Он считал, что любая организация дает сотруднику возможности воплотить 3 потребности высшего уровня: во власти, успехе и принадлежности.

Потребность в успехе не в одинаковой степени выражена у разных работников. Человек, направляющий свои действия на достижение успеха, желает автономии и готов нести ответственность за результаты своей работы. Такие сотрудники стремятся ставить реально достижимые цели, избегать необоснованного риска. Они получают большее удовлетворение не от награды за проделанный труд, а от самого процесса работы, в особенности от ее удачного завершения. Сотрудники, ориентированные на успех, чаще других добиваются его. В процессе мотивирования сотрудников руководитель должен учитывать особенности людей с сильно выраженной потребностью в успехе, давая им соответствующие задания.

Потребность во власти проявляется в желании оказывать влияние на других людей, контролировать их поведение, а также в готовности отвечать за других. Потребность во власти положительно влияет на эффективность руководства. Следовательно, на руководящие посты разумно отбирать людей с выраженной потребностью во власти, т. к. такие люди обладают высоким самоконтролем и более ответственно подходят к выполняемой ими работе.

Потребность в принадлежности. Она выражается в желании общаться и иметь дружеские отношения с другими людьми. Сотрудники с высокой потребностью в принадлежности достигают высоких результатов в первую очередь при выполнении заданий, требующих высокого уровня социального взаимодействия и хороших межличностных отношений.