

Власть, влияние и лидерство.



Выполнила студентка 2 курса
факультета психологии
Трифонова Александра

Первостепенный интерес для нас представляет руководитель **организации** (organizational leader) — человек, который одновременно является лидером и эффективно управляет своими подчиненными. Его цель — влиять на других таким образом, чтобы они выполняли работу, порученную организации



Файли, Хаус и Керр *устанавливают различие между управлением и лидерством*: «Управление можно определить как умственный и физический процесс, который приводит к тому, что подчиненные выполняют предписанные им официальные поручения и решают определенные задачи. Лидерство же, наоборот, является процессом, с помощью которого одно лицо оказывает влияние на членов группы».



Влияние и власть.

Влияние — это «любое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида». Конкретные средства, с помощью которых одно лицо может влиять на другое, могут быть самыми разнообразными: от просьбы, высказанной шепотом на ухо, до приставленного к горлу ножа. В условиях организации таким «ножом» могла бы быть угроза увольнения.





Для того чтобы сделать свое лидерство и влияние эффективными, руководитель должен развивать и применять *власть*. У широкой общественности понятие власти вызывает отрицательные эмоции с того самого момента, как Лорд Эктон сказал: «Власть имеет тенденцию развращать, а абсолютная власть развращает абсолютно».

Большинство людей связывает власть с насилием, силой и агрессией. Такой взгляд на власть понять можно. В самом деле, в основе власти лежит грубая сила даже в высокоразвитых обществах, которые считают, что насилию место лишь в спорте или на телевидении. Но сила — вовсе не обязательный компонент власти. *Власть* — это возможность влиять на поведение других.



Модель влияния руководителя на подчиненного.



Власть может принимать разнообразные формы. Френч и Рэйвен, исследователи в области власти и лидерства (руководства) разработали удобную классификацию основ власти. Согласно их

классификации, имеется пять основных форм власти:

1. Власть, основанная на принуждении. Исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности, или вообще может сделать какие-то другие неприятности.

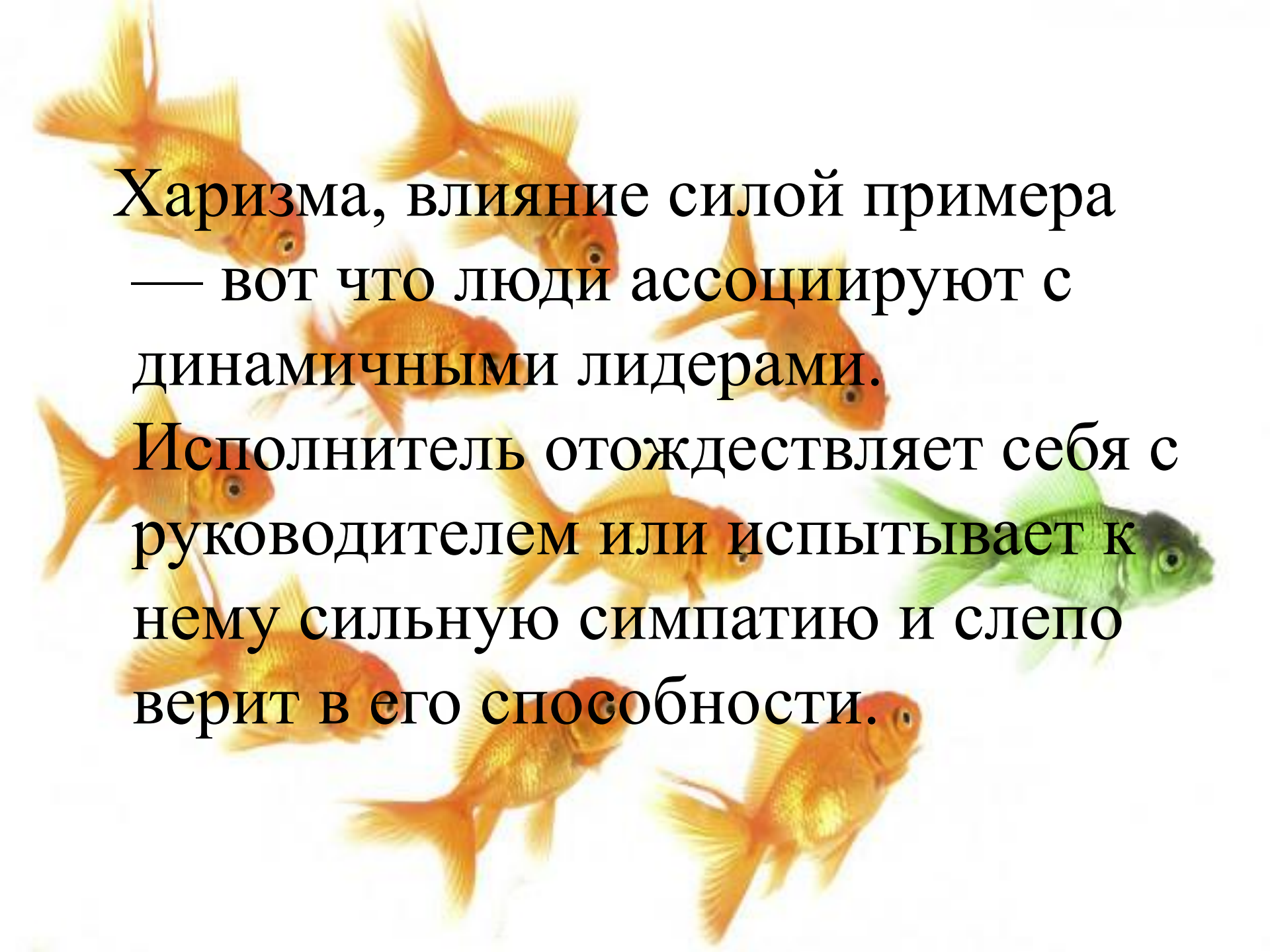
2. Власть, основанная на вознаграждении.

Исполнитель верит, что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность или доставить удовольствие.

3. **Экспертная власть.** Исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность.
4. **Эталонная власть (власть примера).** Характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же, как влияющий.
5. **Законная власть.** Исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказание и что его или ее долг — подчиняться им. Он или она исполняют приказание влияющего, так как традиция учит, что подчинение приведет к

удовлетворению потребностей исполнителя. Поэтому законную власть очень часто называют **традиционной властью.**





Харизма, влияние силой примера
— вот что люди ассоциируют с
динамичными лидерами.

Исполнитель отождествляет себя с
руководителем или испытывает к
нему сильную симпатию и слепо
верит в его способности.

Из-за меняющихся социальных ценностей руководители организаций считают убеждение и участие самыми эффективными средствами влияния на тех, кто не занимает управленческих должностей, коллег, и на тех, кто не является членом организации. Хотя эти методы действуют более медленно и менее определенно, чем другие, они, по-видимому, способствуют увеличению эффективности организации, когда исполнитель мотивирован потребностями более высокого уровня, особенно если задача неструктурирована и требует творческого подхода.





Влияние будет самым сильным,
когда исполнитель очень
высоко ценит ту потребность,
к которой апеллирует
руководитель, считает
удовлетворение или
неудовлетворение потребности
определенным результатом

подчинения или неподчинения и думает,
что существует большая вероятность, что его
усилие оправдает ожидания руководителя.



**Спасибо за
внимание!**