



Власть и Лидерство

Выполнила: Белоусова Юля ОРМб-11

- **Понятия «лидерство» и «власть»** тесно взаимосвязаны между собой. Лидеры пользуются властью, чтобы достичь своих целей. Вместе с тем между этими двумя понятиями имеются и существенные различия. Лидерство предполагает необходимость достижения целей, в то время как проявление власти не всегда будет основано на этом предположении. Лидерство, как правило, обращено к более низкому уровню — подчиненным. Власть же может распространяться во всех направлениях.





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

- **Лидерство** – это умение так организовать взаимодействие с людьми, чтобы каждый из них искренне захотел достичь поставленной лидером цели.

Лидерство и власть

ЛИДЕРСТВО –
способность
вести за собой
людей для
достижения
конкретных
целей.

ВЛАСТЬ –
способность одного
человека влиять на
поведение другого



Черты характера эффективного лидера

Виды власти в организации

**Законная
(традицион
ная)**

**Власть
принуждения**

**Власть
поощрения**

**Власть
эксперта**

**Власть
уважения,
примера**

Законная власть — исполнитель верит, что руководитель имеет право отдавать приказы. Она основана на традициях. Может вредить организации. Подчиненные не хотят менять уклад руководства, структуру

Законная власть

+++	---
<ul style="list-style-type: none">■ Стабильное управление при разумном уровне его бюрократизации	<ul style="list-style-type: none">■ Ориентирована на упрощенные оценочные показатели качества трудовой деятельности
<ul style="list-style-type: none">■ Бесконфликтность управления из-за обезличивания власти	<ul style="list-style-type: none">■ Плохая адаптация к изменениям во внешней среде
<ul style="list-style-type: none">■ Быстрота принятия рутинных управленческих решений	<ul style="list-style-type: none">■ Не стимулируется творческий подход к делу, который не вписывается в бюрократические установки
<ul style="list-style-type: none">■ Предсказуемость поведения подчиненных	<ul style="list-style-type: none">■ Низкая удовлетворенность трудом

Власть посредством принуждения – это влияние через страх.

Власть принуждения

+++	---
<ul style="list-style-type: none">■ Достижение быстрого результата влияния, хотя и не устойчивого во времени	<ul style="list-style-type: none">■ Большие расходы на управление, поскольку оно должно базироваться на жестком контроле действий каждого работника
<ul style="list-style-type: none">■ Пониженные требования со стороны трудового персонала к профессиональной квалификации менеджера	<ul style="list-style-type: none">■ Фальсификация отчетности персонала с целью избежания наказания
	<ul style="list-style-type: none">■ Высокая текучесть – уходят лучшие
	<ul style="list-style-type: none">■ Снижение квалификации П. из-за текучести, снижение чувства страха за счет привыкания
	<ul style="list-style-type: none">■ Частые случаи группового сопротивления действиям руководителя
	<ul style="list-style-type: none">■ Отсутствие лояльности у подчиненных, большая вероуверенность, мест и пр.

Поощрение – это способ воздействия через интерес,

Власть поощрения

+++	---
<ul style="list-style-type: none">■ Продолжительные и устойчивые во времени результаты влияния на П.	<ul style="list-style-type: none">■ Требуется высокая профессиональная квалификация менеджера, чтобы находить слабые места – потребности работника индивидуальны
<ul style="list-style-type: none">■ Развитие деловой и творческой активности	<ul style="list-style-type: none">■ Большая вероятность ошибок в действиях менеджера (финансовых, правовых, этических и пр.)
<ul style="list-style-type: none">■ Формирование продолжительных установок по отношению к личности	

Власть эксперта: — это власть человека, знаниям, опыту, которого доверяют.

Власть эксперта

+++	---
<ul style="list-style-type: none">■ Гарантия высокой эффективности работы организации	<ul style="list-style-type: none">■ Неустойчивость во времени—эффективна до первой серьезной ошибки менеджера
<ul style="list-style-type: none">■ Возможность использовать менее квалифицированный, а следовательно, низкооплачиваемый труд	<ul style="list-style-type: none">■ Достигается очень медленно
<ul style="list-style-type: none">■ Четкая профессиональная ответственность менеджера	<ul style="list-style-type: none">■ Требуются очень высокие профессиональные способности и знания

- **Личная власть** — это степень уважительного, хорошего и преданного отношения к ее обладателю со стороны подчиненных, основанная на близости их целей. Основными формами личной власти могут быть экспертная власть, власть примера, право на власть.



- **Формальная власть** — это власть должности, обусловленная официальным местом лица, ее занимающего, в структуре управления организацией, и измеряется либо числом подчиненных, которые прямо или косвенно обязаны подчиняться его распоряжениям, либо объемам материальных ресурсов, которыми данное лицо может распоряжаться без согласования с другими. В этом случае власть и руководство, представленные в виде служебной иерархии, пронизывают всю систему управления любой организации.

- **Реальная власть** — это власть, как должности, так и влияние и авторитета. Она обусловлена местом человека не только в официальной, но и в неофициальной системе отношений и измеряется либо числом людей, которые добровольно готовы данному лицу подчиняться, либо степенью зависимости его от окружающих.

Существует несколько подходов к проблеме лидерства:



- Поведенческий подход — стиль руководства как манера поведения. Авторитарное и демократичное руководство. Первое не имеет успеха у зрелых подчиненных, второе по сути означает децентрализацию.

- Ситуационный подход — наличие ситуационных факторов обуславливает различное поведение в различных ситуациях. Возможно переформировывать группы для психологической совместимости.





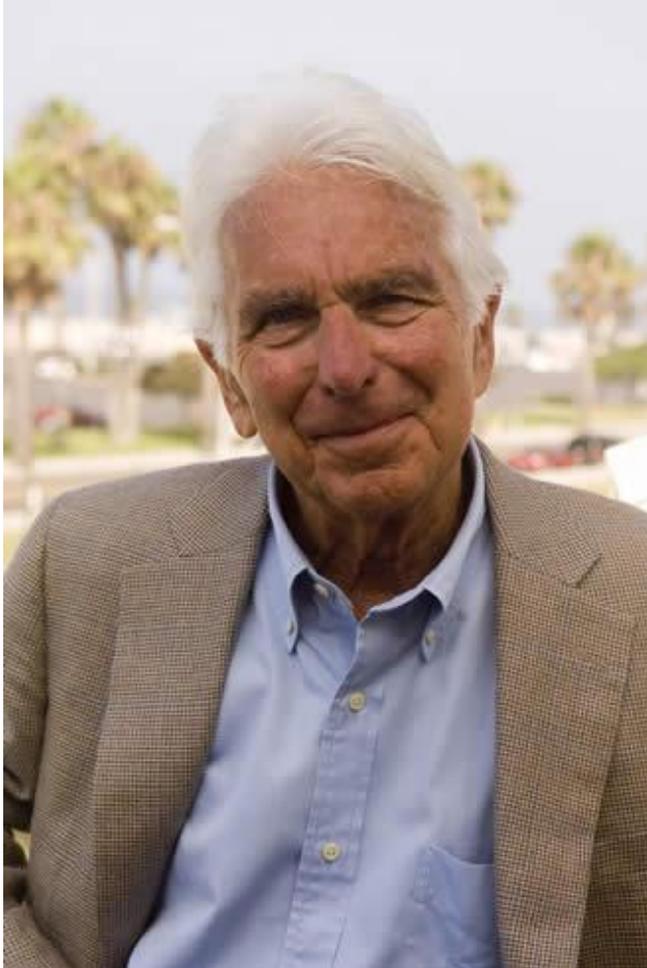
- **Адаптивное руководство. Менять стиль руководства на протяжении карьеры. К. Арджирис: «Лучший стиль руководства адаптивный, т. е. ориентированный на реальность».**

Ральф Стогдилл в 1948 г. попытался обобщить и группировать все ранее выделенные лидерские качества. Он пришел к выводу, что в основном пять качеств характеризуют лидера:

- ум, или интеллектуальные способности;
- господство или преобладание над другими; | уверенность в себе;
- активность и энергичность;
- знание дела



Уоррен Беннис, исследовавший 90 успешных лидеров и определивший следующие четыре группы лидерских качеств:



- · управление вниманием или способность так представить сущность результата или исхода, цели или направления движения (действий), чтобы это было привлекательным для последователей;
- · управление значением или способность так передать значение созданного образа, идеи или видения, чтобы они были поняты и приняты последователями;
- · управление доверием или способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных;
- · управление собой или способность настолько хорошо знать и вовремя признавать свои сильные и слабые стороны, чтобы для усиления своих слабых сторон умело привлекать другие ресурсы, включая ресурсы других людей.

Типы Лидеров

- а) по содержанию деятельности; «лидеры-вдохновители», предлагающие программу поведения; «лидеры-исполнители», организаторы выполнения программ; «лидеры-универсалы», объединяющие качества первой и второй групп.
- б) по стилю: авторитарные, демократические или анархические в зависимости от характера лидера как определенного типа личности.
- в) по характеру деятельности: лидеры «универсальные», постоянно проявляющие свои лидерские качества, и «ситуативные», т.е. способные быть лидерами лишь в определенных



Окружающие воспринимают лидера по четырем моделям:



- 1. «Один из нас». Предполагается, что образ жизни лидера идентичен образу жизни любого члена социальной организации. Лидер, как и все, радуется, переживает, негодует и страдает: жизнь приносит ему приятное и неприятное.
- 2. «Лучший из нас». Имеется в виду, что лидер является примером для всей организации как человек и как профессионал. В связи с этим поведение лидера становится предметом подражания.
- 3. «Воплощение добродетелей». Считается, что лидер является носителем высших норм морали. Лидер разделяет с организацией ее социальные ценности и готов их отстаивать.
- 4. «Оправдание наших ожиданий». Люди надеются на постоянство поведенческих действий лидера независимо от меняющейся обстановки. Они хотят, чтобы лидер всегда был верен слову, не допускал отклонений от одобренного организацией курса развития



Используемая Литература.

- 1) <http://www.scienceforum.ru>
- 2) <https://ru.wikipedia.org>