




# 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**

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

**Власть посредством принуждения** – это влияние через страх.

## **Власть принуждения**

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

**Поощрение** – это способ воздействия через интерес,

## **Власть поощрения**

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



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

## **Власть эксперта**

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

- **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.





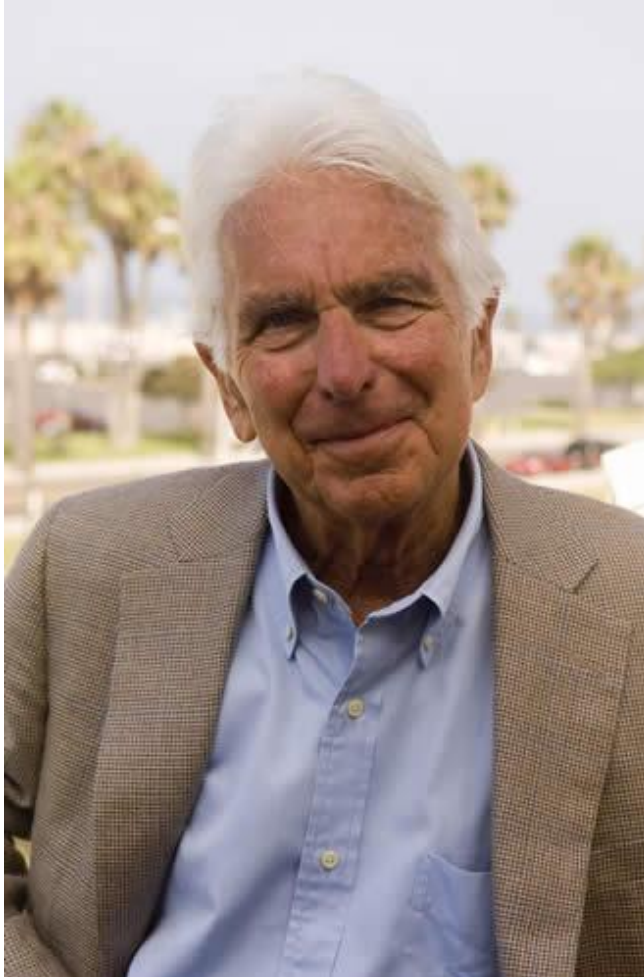
- **Адаптивное руководство. Менять стиль руководства на протяжении карьеры. К. Арджирис: «Лучший стиль руководства адаптивный, т. е. ориентированный на реальность».**

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>