

Лекция №11. Руководство: власть и личное влияние

- 1. Понятия «руководство», «лидер», «власть», «влияние» и их взаимосвязь. Баланс власти.
- 2. Формы власти: их достоинства и недостатки.
- 3. Формы влияния: их преимущества и недостатки.
- 4. Использование влияния в практике управления.

Тургинбаева А.Н., д.э.н., доцент

1. Понятия «руководство», «лидер», «власть», «влияние» и их взаимосвязь.

Баланс власти.

- **ЛИДЕРСТВО** — это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации
- **ВЛИЯНИЕ** — это любое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида
- **ВЛАСТЬ** — это возможность влиять на поведение других

Власть



- Власть - это часть процесса влияния. Власть – это реальная возможность влиять на ситуацию и оказывать воздействие на людей

Две основные формы власти:

1. Должностная власть
2. Личностная власть

Закон баланса власти:

- Необходимо использование разумного объема власти, позволяющего достичь цели без сопротивления встречной власти подчиненных.
- Формула власти: Уровень влияния облеченного властью лица А на лицо Б равно степени зависимости лица Б от лица А.

2. Классификация форм власти, разработанная в 1959 году Френчем и Рейвеном

- власть, основанная на принуждении: исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать или помешать удовлетворению какой-либо потребности;
- власть, основанная на вознаграждении: исполнитель верит, что влияющий имеет возможность удовлетворить потребность;
- законная власть: исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказания, а его долг подчиняться им;



- **экспертная власть:** исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями в той или иной области, позволяющие достичь желаемого результата;
- **эталонная власть:** черты личности влияющего являются настолько привлекательными для исполнителя, что он готов подчиниться

3. Формы влияния: их преимущества и недостатки.

- Убеждение – это эффективная передача своей точки зрения



- Участие – подключение исполнителя к разработке управленческих решений

4. Использование влияния в практике управления.

- 1. Потребность, к которой апеллируют, должна быть активной и сильной.
- 2. Человек, на которого влияют, должен рассматривать влияние как источник удовлетворения или неудовлетворения — в той или иной степени — какой-то потребности.

- 3. Человек, на которого влияют, должен считать достаточно высокой вероятностью того, что исполнение приведет к удовлетворению или неудовлетворению потребности.
- 4. Человек, на которого влияют, должен верить, что его или ее усилие имеет хороший шанс оправдать ожидания руководителя.