

ТЕМА:

**РУКОВОДСТВО: ВЛАСТЬ И ЛИЧНОЕ
ВЛИЯНИЕ**

Руководитель организации – человек, который одновременно является лидером и эффективно управляет своими подчиненными. Его цель – влиять на других таким образом, чтобы они выполняли работу, порученную организации.

Влияние

Это «любое поведение донного 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.

Власть

Это возможность влиять на поведение других. Власть и влияние, инструменты лидерства, являются фактически единственными средствами, которыми располагают руководитель для разрешения подобных ситуаций. Если руководитель не обладает достаточной властью, чтобы влиять на тех, от кого зависит эффективность его деятельности, он или она не сможет получить ресурсы, необходимые для определения и достижения целей через других людей.

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.

**Власть, основанная на
вознаграждении.**

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

Экспертная власть.

Исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность.

Эталонная власть (власть примера).

Характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же, как влияющий.

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.

Лидерства

Это способность влиять на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их работать для достижения целей. Лидерство предполагает определенную склонность к руководству людьми, а люди, являющиеся хорошими ведущими инженерами или генеральными менеджерами, - довольно большая редкость, даже если не обращать внимания на наличие или отсутствие у них качеств лидера.

Поведенческий подход.

Поведенческий подход создал основу для классификации стилей руководства или стилей поведения. Это стало серьезным вкладом и полезным инструментом понимания сложностей лидерства. Согласно поведенческому подходу к лидерству, эффективность определяется не личными качествами руководителя, а скорее его манерой поведения по отношению к подчиненным.

Ситуационный подход.

Ни подход с позиций личных качеств, ни поведенческий подход не смогли выявить логического соотношения между личными качествами или поведением руководителя, с одной стороны, и эффективностью, с другой. Это не означает, что личные качества, и поведения не имеют значения для руководства.

Поведенческий подход к лидерству.

Стиль руководства в контекстов управления – это привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей организации.

