

Учеба руководящего состава Центра

Тема: Власть и влияние.

Руководитель в организации наделяется определенной властью – возможность влиять «сверху» на поведение других людей.

Власть – это узаконенная сила организации, связанная с каждой из позиций внутри нее. Обычно включают право командовать, исполнять, принимать решения и расходовать ресурсы.

Американские ученые Френч и Рэйвен предложили следующую классификацию форм власти:

1. *Власть, основанная на принуждении.* Она базируется на убеждении подчиненного в том, что руководитель, имеющий власть (а именно контролирующий величину или форму наказания), может помешать удовлетворению какой-то потребности и произвести другие нежелательные действия;
2. *Власть, основанная на вознаграждении.* Подчиненный верит, что руководитель обладает возможностью удовлетворить его потребности;
3. *Экспертная власть.* Руководитель воспринимается как носитель специальных и полезных знаний;
4. *Эталонная власть (власть примера).* Руководитель обладает свойствами, вызывающими у исполнителя желание ему подражать;
5. *Законная власть.* Подчиненный верит, что руководитель имеет право приказывать, так как находится на более высоком уровне управленческой иерархии.

По мере того, как способности исполнителя подошли вплотную к способностям руководителя, стало возрастать необходимость искать сотрудничества со стороны исполнителя, чтобы иметь возможность на него влиять.

Под **влиянием** понимают поведение человека, которое вносит изменение в поведение, отношения, чувства другого через идеи, устное и письменное слово, эмоции и т.д.

Существуют две формы влияния, которые могут побудить исполнителя к более активному сотрудничеству, - это убеждение и участие в управлении.

Для практического использования влияния менеджеру необходимо выполнить ряд условий:

- Потребность, к которой апеллируют, должна быть актуальной;
- Человек, на которого влияют, должен рассматривать влияние как источник удовлетворения или неудовлетворения какой-то потребности;
- Человек, подверженный влиянию, должен ожидать с достаточно высокой вероятностью того, что исполнение приведет к удовлетворению или неудовлетворению его потребности;
- Человек, на которого влияют, должен верить, что его условия имеют хороший шанс оправдать ожидания руководителя.