ВЛАСТЬ, АВТОРИТЕТ И ЛИДЕРСТВО

Власть: понятие, типы, формы

Власть – право и возможность распоряжаться (владеть) чем и кем-либо, подчинять своей воле.

«***Власть*** – это ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия части людей в организации на выполнение заданий»

Власть можно осуществлять при том условии, что вы угрожаете социальному положению человека. Неподчинение власти грозит не смертью (это крайний и исключительный случай), но обычным увольнением со службы, лишением титулов и званий, понижением в должности, привлечением к суду.

Власть можно рассматривать в масштабах всего общества и отдельной его части — конкретной организации. В том и в другом случае она предстает в виде иерархии разных по значению и влиянию должностей, продвижение по которым предписано законом.

(А.И. Кравченко)

Аспекты власти

1. Социальный аспект.

Власть есть силовое отношение, выражающее в доминирование.

Не для того принимают участие в правлении, чтобы приобрести власть, а принимают участие в правлении потому, что чувствуют себя достаточно сильными.

2. Психологический аспект.

Власть есть отношение лидерства.
Устанавливается в межличностном взаимодействии, где обосабливается ведущая и ведомая сторона.
Первая – субъект, «**управляющий**», вторая – объект, «**управляемый**» власти.

3. Организационный аспект.

Власть есть ресурс, воплощающийся в наращивании порядка, уровня организации.

4. Политический аспект.

Власть есть способ осуществления влияния, подчинения, принуждения, побуждения в соответствии с фактическим балансом сил.

Типы власти

Американские социологи Дж. Френчи Б. Рейвен выделили восемь типов власти.

1. **Власть принуждения.**
2. **Власть связей**
3. **Власть эксперта.**
4. **Референтная власть (или харизма).**
5. **Нормативная власть**
6. **Информационная власть**
7. **Власть вознаграждения**
8. **Власть через участие (привлечение)**

Классификация власти по М. Веберу:

1. **Власть Старейшины** (функция эксперта, знания) Старейшина (Предок) в силу своего возраста владеет традициями, опытом поколений.
2. **Власть Героя-Вождя** (военная функция, защита и наказание). Вождь ведет за собой свое войско к победе, карая врагов, как внешних, так и внутренних. Он не ведает страха, он открывает, творит и рождает.
3. **Власть Царя** (хозяйственная функция). Царь – созревший, освободившийся от метаний и неистовства юности герой. Венчание на царство – середина жизни. Царь величественен, спокоен и невозмутим, он не желает больше разыгрывать спектаклей, мистерий и драм.

4. Власть Отца. Отец защищает, помогает, карает. Образ отца ассоциируется как с «деспотичным отцом-господином», так и с «отцом-благодетелем», для которого окружающие – дети.

5.Власть Спасителя (функция чуда). Фигура Спасителя появляется в переломные, сложные времена, это маг-волшебник, чародей, умеющий овладеть умом и волею другого, очаровать его, способный исполнять мечты своей паствы.

Он владеет тайными знаниями, и, наставляя массы на истинный путь, отучая от «своеволия», делает их послушным инструментом в деле достижения великой цели.

В управлении выделяют два вида власти:

1. Позиционную (исходит от позиции должности).

2. Персональную (исходит от личности).

В первом случае это формальная власть руководителя.
Во втором случае это неформальный авторитет лидера.

Авторитет (от лат. auctoritas -— власть, влияние).

Авторитет – это индивидуально-типические особенности устойчивой системы воздействия руководителя на коллектив.

В широком смысле — общепризнанное влияние лица или организации в различных сферах общественной жизни, основанное на знаниях, нравственных достоинствах, опыте;

В узком смысле — одна из форм осуществления власти как крайне неустойчивая, недолговременная и переменчивая форма влияния.

Такое влияние возможно при том условии, что вы не угрожаете ни жизни, ни социальному положению другого человека, но оказываете ему какую-либо выгодную услугу.

Авторитет руководства – манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, оказывая на них влияние и побуждая к достижению целей организации.

(М. Мескон)

Авторитетные отношения

- Авторитетные отношения как правило, не оформляются каким-либо служебным уставом или официальным приказом, постановлением, законом.

- Авторитетные отношения называют неформальными. Волю авторитетного лица другие исполняют как личную просьбу, а не как приказ.

- Авторитетные отношения в определенной мере детерминируется психологическими особенностями личностей.

- Авторитетные отношения завися от ценностей и убеждений.

Пример.

«А» обладает авторитетом отчасти потому, что представление о его авторитете соответствует ценностям **«Б».**

Приказы как авторитетные, воспринимаются если они::

а) понятны;

б) соответствуют цели организации;

в) сопоставимы в целом с личными интересами тех, кому они адресованы;

г) осуществимы.

Основные традиции интерпретации авторитета.

- **Согласно первой авторитет** - это право командовать, т.е. атрибут закона, статуса, учреждения (авторитет де-юре).
- **Согласно второй авторитет** — субъективное качество человека, обусловленное знаниями, умениями и т. п. (авторитет де-факто).

Сущность подобного подхода выразил английский философ Т. Гоббс.

Т. Гоббс называл **авторитетным того, чьи указания или приказы выполняются лишь по причине высокого доверия к его мудрости, знаниям, опыту либо нравственным принципам.**

Классификация авторитета по М. Веберу.

Персональный авторитет *основывается на личных ха*рактеристиках человека.

Подобный тип авторитета представляет собой неинституционализированные отношения между субъектом и объектом.

Основа персонального авторитета - отношения между людьми как личностями. Таковыми являются любовь, восхищение, дружба или симпатия.

Наиболее распространенная характеристика персонального авторитета — **компетентность.**

Это настолько важное качество, что предлагается выделить подвид персонального авторитета— **компетентный авторитет**, источником которого выступает вера одного человека в то, что другой превосходит его в знаниях и лучше понимает, как реализовать его интересы.

Традиционный авторитет, легитимность которого обусловлена верой в святость власти и древних законов.

Примером являются отношения между родителями и детьми, младшими и старшими, мужчинами и женщинами, патрициями и плебеями и т. д.

К историческим формам традиционного авторитета М. Вебер относил **геронтократию и патриархат**.

Легальный авторитет *строится на рациональных* основаниях— вере в законность применяемых правил и право тех, кого они наделяют авторитетом, отдавать команды.

Источник авторитета в данном случае — легальные нормы, законы, статусные права.

Осуществление легального авторитета, предполагает подчинение команде, поскольку индивид чувствует себя обязанным повиноваться.

Отличие авторитета и власти.

Формы выражения у авторитета — **это слава, публичное признание, уважение, добровольность**.

Формы выражения у власти — **контроль, господство, доминирование, давление, принуждение.**

Общее между авторитетом и властью - **фундамент в лице «значимых других»**, когда:

1) **они *добровольно признают нечто стоящим выше* их — это авторитет;**

2) **их *принуждают признать нечто стоящим выше* их — это власть.**

Способы отторжения лидера от «значимых других»:
при авторитете— **охлаждение**,
при власти — **отчуждение**.

При авторитете не может быть отчуждения, это нелепо. Когда власть стремится еще и к авторитету, она знает об отчуждении и старается низвести его до уровня охлаждения как более слабого варианта отчуждения.

Отчуждение — социальный процесс.

Охлаждение — психологический.

Векторы власти и авторитета

Власть делегируется руководителю вышестоящей инстанцией и используется только в формальной обстановке.

Авторитет есть конвенционально одобряемая солидарность первичного коллектива по поводу наделения одного из членов сообщества такими правами и полномочиями, которыми он может распоряжаться вне формальной обстановки.

У них противоположные векторы — направления, указывающие, откуда следует подкрепление могущества формального руководителя или неформального лидера.

В первом случае подкрепление исходит сверху, во втором — снизу.

Наиболее распространены такие определения лидерства, как:

- способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации;
- попытка использовать непринудительные формы влияния с целью мотивации индивидов на достижение определенной цели;
- естественный социально-психологический процесс в группе, построенный на влиянии личного авторитета человека на поведение группы;
- взаимодействие между членами группы.

ЛИДЕРСТВО

Существует два подхода к определению лидерства:

1. ***Поведенческий подход*** создал основу для классификации стилей руководства или стилей поведения. Согласно данному подходу *эффективность лидера определяется не его личными качествами, а скорее его манерой поведения по отношению к подчиненным.*
2. ***Ситуационный подход*** состоит в том, что лидер должен тонко чувствовать ситуацию и соответствовать ей (в какой-то степени "плыть по течению"). Явное несоответствие позиции лидера ситуации резко снижает эффективность его действий и может привести к потере авторитета и лидерства.

Американские ученые выделяют три основные функции лидерства:

- планирование;
- организация принятия решения;
- координация членов группы.

Российские ученые выделяет такие функции, как:

организационная:

- постановка целей;
- организация принятия решения;
- проработка путей реализации решения;
- воздействие на группу в целях координации;
- распределение ролей, обязанностей и ответственности;

информационная:

- сбор, переработка и хранение информации;
- своевременное оповещение группы об оперативных и перспективных задачах;
- учет потребностей и ролей;

социальная:

- обеспечение процесса социализации (адаптации) индивида в группе и более широкой общности;
- воспитание подчиненных, формирование групповых норм, привычек и т. д.

Лидеры в организации

Лидеры — это люди, чьи действия влияют на других людей в большей степени, чем действия других людей влияют на них самих.

Лидер — ведущий; тот, кто способен увлекать за собой; тот, кто генерирует и проводит решения, затрагивающие интересы и определяющие условия жизни другого человека, и этот другой готов принимать их и следовать за ними.

Лидерство — понятие это более узкое, чем руководство.

По мнению А. Файли, Р. Хауса и С. Керра, различие между руководством и лидерством состоит в следующем:

Управление (руководство) можно определить как умственный и физический *процесс*, который приводит к тому, что подчиненные выполняют предписанные им официальные поручения и решают определенные задачи.

Лидерство же является процессом*, с помощью* которого одно лицо оказывает влияние на членов группы.

Таким образом, можно утверждать, что управляющий становится во главе организации в результате намеренного действия формальной организации — делегирования полномочий. Лидерами же становятся не по воле организации, а в результате фактического признания подчиненными права властвовать в деловой сфере.

Личность становится лидером вследствие наличия:

- определенной ситуации, которая выдвигает требования к действиям людей, объединенных в данную группу, и формирует потребность в лидере;
- ожиданий к потенциальному лидеру со стороны группы;
- определенных черт личности у потенциального лидера, способностей, характера, воли и т. д.

Лидер влияет на окружающих главным образом по двум социально-психологическим каналам:

- **канал авторитета** (члены группы признают преимущество лидера перед другими в силу его положения, опыта, мастерства, образования и.т. д.);

- **канал харизматических свойств** (человечность, обходительность, нравственность).

Члены группы воспринимают лидера на основе четырех возможных моделей:

1. один из нас (предполагается, что образ жизни лидера идентичен образу жизни любого члена социальной группы. Лидер, как и все, радуется, переживает, негодует и страдает; жизнь приносит ему и приятное, и неприятное);
2. лучший из нас (имеется в виду, что лидер является примером для всей группы как человек и как профессионал. В связи с этим поведение лидера становится предметом подражания);

3. воплощение добродетелей (считается, что лидер является носителем общечеловеческих норм морали. Лидер разделяет с группой ее социальные ценности и готов их отстаивать);

4. оправдание наших ожиданий (люди надеются на постоянство поведенческих установок лидера независимо от меняющейся среды. Они хотят, чтобы лидер всегда был верен слову, не допускал отклонений от одобренного группой курса поведения).

В организации лидер может быть:

Формальный лидер:

- несет ответственность;
- наделен официальными полномочиями.

Неформальный лидер:

- не несет официальной ответственности;
- располагает только морально-психологическими инструментами воздействия.

Появлению неформальных лидеров способствуют:

- желание группы упорядочить, скоординировать свои действия, особенно в условиях недостатка в формальном руководстве в силу несовершенства организационных и личных интересов группы;
- значимость работы;
- наличие у одного или нескольких членов группы явно большего потенциала лидерства;
- конфликтные ситуации, которые также стимулируют процесс формирования лидеров.

Становясь лидером, руководитель реализует **управленческие функции** по трем направлениям:

а) ***организация и коррекция деятельности работников*** -постановка ясных целей; координация усилий; очерчивание результатов; выполнение роли ведущего;

б) ***мотивирование деятельности подчиненных*** - «*во*одушевление» целенаправленного поведения; удовлетворение индивидуальных и групповых потребностей; вселение уверенности; увлечение людей своим примером;

в) ***обеспечение представительства группы*** - представление интересов группы за ее пределами; поддержание равновесия между внутренними и внешними потребностями группы; определение перспектив развития группы.

Типы лидерства

В зависимости от социально-психологических особенностей:

- ***«Суверен» ("патриарх").*** Лидер в образе строгого, но любимого отца; он способен внушить людям уверенность в себе. Его выдвигают на основе глубокого уважения, граничащего с иррациональным, почти необъяснимым почитанием;
- ***«Вожак»***. В нем люди видят отражение своих желаний, соответствующих определенному групповому стандарту. Личность вожака — носитель этих стандартов. Ему стараются подражать в группе;

- ***«Тиран».*** Он становится лидером, потому что внушает окружающим чувство повиновения и безотчетного страха; его считают самым сильным. Лидер-тиран — доминирующая, авторитарная личность, его обычно боятся и ему подчиняются;
- ***«Организатор».*** Такой лидер объединяет людей, его уважают;
- ***«Соблазнитель».*** Человек становится лидером, играя на слабостях других. Он выступает в роли "магической силы", давая выход вовне подавленным эмоциям других людей; предотвращает конфликты; снимает напряжение. Такого лидера обожают и часто не замечают существующих у него недостатков;

- ***«Герой».*** Жертвует собой ради других, такой тип проявляется особенно в ситуациях группового протеста — благодаря его храбрости другие ориентируются на него, видят в нем стандарт справедливости. Лидер-герой увлекает за собой людей;
- ***«Кумир».*** Влечет, притягивает, заряжает положительной энергией окружающих. Его любят, боготворят и идеализируют;
- ***«Спаситель».*** Берет на себя ответственность за различного рода принимаемые решения, за что его подчиненные ему внутренне благодарны;
- ***«Изгой»*** — отторгнутый группой, но пытающийся самоутвердиться через борьбу за лидерство.

В зависимости от управления:

Инструментальный (рациональный) лидер:

- исполняет роль инструмента в достижении целей деятельности группы;
- выполняет функции инициатора и генератора идей.

Такой лидер должен выполнять ожидаемые от него действия, способствующие достижению общей цели. Крайне общительный или замкнутый человек в равной степени непригоден для роли инструментального лидера.

Экспрессивный (эмоциональный) лидер *формирует:*

- психологический климат;
- эмоциональный фон.

Экспрессивный лидер обладает более высокими показателями коммуникативных свойств, более импульсивен, с более развитым воображением, но проигрывает инструментальному лидеру в интеллекте, организаторским способностям

В зависимости от направленности влияния на реализацию целей организации лидерство делится на:

Конструктивное (функциональное), т.е. способствующее осуществлению целей организации;

Деструктивное (дисфункциональное), т.е. формирующееся на базе стремлений, наносящих ущерб организации (например, лидерство в сформировавшейся на предприятии группе воров или взяточников);

Нейтральное, т.е. не влияющее непосредственно на эффективность производственной деятельности (например, лидерство в группе работающих в одной организации садоводов-любителей).