



Власть и влияние

Менеджер прежде всего управленец и его задача – мотивировать на труд других людей, а это можно сделать только воздействуя определенным образом и влияя на них.

Способность воздействовать на других или быть причиной чьего-либо поведения называется **влиянием** или **властью**. Власть присутствует всегда и между объектом и субъектом возникает некая взаимозависимость.

Источник власти

Авторитет, сила, закон,
богатство, знание, харизма,
престиж, тайна, интерес и
др.

Субъект власти:

государство,
парламент,
политический
лидер,
политические
партии,
человек,
общность
людей,
организация,
народ,
мировое
сообщество,
объединённое
в ООН

Функции власти:

господство,
руководство,
регуляция,
управление,
координация,
организация,
мобилизация,
контроль

Средств а власти:

*(ресурсы: всё
то, что индивид
или группа
могут
использовать
для влияния на
других):*
принуждение,
насилие,
убеждение,
поощрение,
право, традиции,
мифы и т.д.

Объект власти:

человек,
масса,
социальные
слои и
группы, класс
и т.п.

Власть – это организованная сила, обеспечивающая способность определённой социальной общности – рода, класса, народа – подчинять своей воле людей, используя разные методы, в том числе и принуждение

Виды власти

Политическая:

способность и умение реализовывать функцию общественного управления

Экономическая:

контроль над экономическими ресурсами, собственность на различного рода материальные ценности

Социальная:

контроль над распределением статусов, должностей, льгот и привилегий

Принудительная:

контроль над людьми с помощью применения или угрозы применения физической силы

Культурно-информационная:

контроль над людьми с помощью информации и средств её распространения

Власть – это:

**Волевое
воздействие
на людей со
стороны
субъекта власти**

**Способность одной
стороны (индивида
или группы) влиять
на поведение другой
стороны вне
зависимости от
того, готова ли эта
последняя к
сотрудничеству или
нет**

**Механизм
организации и
регулирования
совместной
деятельности**

Политическая власть - это право, способность и возможность отстаивать и претворять в жизнь определённые политические взгляды, установки и цели

ВЛАСТЬ

```
graph TD; A[ВЛАСТЬ] --> B[Должностная]; A --> C[Личная];
```

The diagram consists of a central purple box at the top containing the word 'ВЛАСТЬ' in white. Two light blue arrows with black outlines point downwards from the bottom center of this box to two separate purple boxes below. The left box contains the word 'Должностная' in yellow, and the right box contains the word 'Личная' in yellow.

Должностная

Личная

К должностной власти относятся:

- **Принятие решений** (способность рук-ля оказывать влияние на принимаемые решения в организации)
- **Вознаграждения** (воспринимаемая подчиненными способность рук-ля обеспечить справедливое вознаграждение)
- **Принуждение** (реализация способности влиять на поведение подчиненных посредством наказания, выговоров, штрафов)
- **Власть над ресурсами** (способность оказывать влияние на распределение всегда ограниченных требуемых для работы ресурсов)
- **Власть связей** (способность рук-ля воздействовать на подчиненных через воспринимаемую ими ассоциацию рук-ля с влиятельными людьми как внутри орг-ции, так и вне ее)

Источники личностной основы власти:

- **Экспертная власть** (сила знаний и опыта)
- **Власть примера** (харизма, привлекательность)
- **Власть информации** (способность человека получить доступ к нужной информации и использовать ее для влияния на других людей)
- **Право на власть** (способность использовать источники должностной власти – каждый начальник может расширить свои источники должностной власти и получается, что равные руководители пользуются разным набором прав на власть)
- **Потребность во власти** (желание оказывать влияние на других людей)

Влияние путем убеждения

Одним из самых эффективных способов влияния является **убеждение** - эффективная передача своей точки зрения.

ЭФФЕКТИВНОЕ УБЕЖДЕНИЕ.

Стараясь оказывать влияние на других, люди занимаются, выражаясь фигурально, "продажей", хотя и не так явно, как при продаже страховых полисов.

Это особенно верно для организаций, в частности, когда у человека нет формальной власти над другим или когда он не может предложить никаких вознаграждений.

Способность влиять путем убеждения зависит от ряда факторов.

Делегирование полномочий как способ укрепления власти

Делегирование — действие, совершенно необходимое. Хочет руководитель или не хочет, нравится ему или нет, умеет он или не умеет — делегировать вынуждает жизнь. Можно сказать, что это — объективная необходимость. Если руководитель умеет распределять между подчиненными конкретные задания, значит, он овладел одной из основных заповедей управленца: «Не я должен подчиняться работе, а работа должна подчиняться мне».

Целями делегирования являются:

- Разгрузить вышестоящих руководителей, освободить их от текучки и создать наилучшие условия для решения стратегических и перспективных задач управления.**
- Повысить дееспособность нижестоящих звеньев.**
- Активизировать «человеческий фактор», увеличить вовлеченность и заинтересованность работников.**

Условиями успешного делегирования полномочий являются:

- обладание исполнителями достаточным опытом, знаниями, пониманием проблемы;**
- заинтересованность, добровольное принятие людьми на себя обязанностей и ответственности;**
- благоприятный морально-психологический климат в коллективе, взаимопонимание и доверие между руководителями и исполнителями;**
- делегирование преимущественно новых обязанностей, с которыми людям прежде сталкиваться не приходилось;**
- равномерное распределение заданий, оптимизация их объема, четкое разграничение участков работы;**
- недопустимость излишнего вмешательства со стороны руководителя, поощрение самостоятельности и инициативы.**

Программы участия работников в управлении

Важнейшей характеристикой системы управления организацией и трудовым коллективом является участие членов коллектива в управлении организацией (подразделением)

Многочисленные исследования и наблюдения за деятельностью трудовых коллективов и работников показывают, что участие (в той или иной форме) работников в управлении дает следующие положительные результаты:

- улучшается использование человеческого потенциала организации;
- повышается мотивация работников к труду;
- повышаются производительность и эффективность труда;
- при участии работников в обсуждении предлагаемых изменений они меньше сопротивляются этим переменам;
- развивается система коммуникаций в организации, открывается коммуникационная система снизу и ослабляется тем самым давление на руководство со стороны подчиненных.