Воронкова И.В., Веретенникова Т.Е., ст. гр. ЭНМ - 05

Науч. руков.: Портнова Г.А., ст. преп.

Донецкий национальный технический университет,

г. Донецк

**РУКОВОДСТВО: ВЛАСТЬ И ЛИЧНОЕ ВЛИЯНИЕ**

*Рассмотрено сущность и классификация власти, сущность каждого вида власти, применяемость формы власти в зависимости от ситуации.*

**Актуальность.** Группа и неформальные организации могут оказывать сильное влияние на поведение отдельного человека и на эффективность организации. Руководитель должен направлять усилие группы и личности на выполнение общих задач.

**Цель исследования.** Для того чтобы сделать свое лидерство и влияние эффективными, руководитель должен решить для себя проблему выбора типа власти и пути ее развития. Власть – это возможность влиять на поведение других, а влияние – это «любое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида». Влияние одного лица на другое, может быть самым разнообразным: от просьбы до угрозы увольнения с работы.

**Основная часть.** Власть руководителя в полном объеме может вызвать у подчиненных такую реакцию, при которой они захотят продемонстрировать собственную власть, и руководитель должен это осознавать. Поэтому эффективный руководитель старается поддерживать разумный баланс власти: достаточной для обеспечения достижения целей, но не вызывающей у подчиненных чувства обездоленности и отсюда непокорности.

Власть может принимать разнообразные формы, существует классификация, согласно которой имеется пять основных форм власти:

1. Власть, основанная на принуждении – власть через страх. Исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности или сделать какие-то неприятности (намек на увольнение, лишение каких-то полномочий, понижение в должности и т. п.).
2. Власть, основанная на вознаграждении. Исполнитель верит, что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность или доставить удовольствие. Обещание вознаграждения - один из самых старых и самых эффективных способов влияния на других людей. Данная власть будет действенна при условии, что руководитель сможет правильно определить то, что в глазах исполнителя является вознаграждением, и предложить ему его.
3. Экспертная власть. Исполнитель представляет, что влияющий обладает особым экспертным знанием в отношении данного проекта или проблемы. Исполнитель принимает на веру ценность знаний руководителя. Руководители обычно добиваются этого типа власти благодаря своим видимым достижениям.
4. Эталонная власть (власть примера, харизма). Вот, что люди ассоциируют с динамичными лидерами. Исполнитель отождествляет себя с руководителем или испытывает к нему сильную симпатию и слепо верит в его способности. Некоторые характеристики харизматических личностей: обмен энергией, внушительная внешность, независимость характера, хорошие риторические способности, восприятие восхищения своей личностью, достойная и уверенная манера держаться.
5. Законная власть. Исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказания и что его долг − подчиняться им. Законную власть часто называют традиционной властью. Руководитель пользуется традицией, чтобы удовлетворить потребность исполнителя в защищенности и принадлежности. Традиционная или законная власть, влияет через привитые культурой ценности.

**Вывод.** Таким образом, для решения проблемы хорошему руководителю необходимо научиться использовать все способы влияния. В идеале этот человек должен быть харизматической личностью, но при этом экспертом в своей деятельности. Его руководство должно осуществляться по принципу «кнута и пряника», т. к. чрезмерное использование одного из данных видов власти может либо расслабить, распустить коллектив, либо приведет к страху на рабочих местах, что скажется на производительности труда и качестве продукции.

**Библиографический список**

1. **Бондарь Н.П., Васюкин О.В.** и др. Эффективное управление фирмой: современная теория и практика. – СПБ: Бизнес-пресса, 1999
2. **В. Кнорринг**. «Искусство управления», М. «БЕК», 1997 г.
3. Под общей ред. **Г.Л. Хаета.** Корпоративная культура: аспекты управления. – Донецк: Донбасс, 2003.