



В каждой компании и организаций есть лидер – руководитель, генеральный директор и так далее. Но в зависимости от должности может быть несколько руководителей. Есть даже уровни управления в организации, от руководителя высшего звена до руководителя низового звена. Конечно, во всех крупных компаниях есть и менеджеры, которые тоже имеют определённую власть и могут быть лидерами. Лидерство — это и есть влияние и власть. Пожалуй, каждый директор крупной компании может нуждаться в потребности менеджера во власти, который будет хорошо поддерживать баланс власти в организации. Лидерство является важнейшим условием эффективного менеджмента. Лидер организации, группы или подразделения – человек, который одновременно является эффективным лидером и менеджером. В процессе своей деятельности этот человек способен оказывать положительное влияние на других таким образом, чтобы они выполняли порученную им работу. Менеджеры становятся настоящими лидерами, когда добиваются успеха оказывая сильное влияние на других людей. Кроме формальных полномочий, менеджеру нужна власть, поскольку он зависит от людей как в пределах, так и вне своей компетенции. Менеджерам необходимо развивать власть, так как они всегда зависят от ряда людей, которые формально им не подчиняются, и потому, что в современных организациях практически никто не будет полностью подчиняться непрерывному потоку приказов только потому, что их отдаёт руководитель. Надлежащее применение власти – необходимое условие эффективности любой организации. Каждый менеджер зависит от своего непосредственного начальника, подчиненных и коллег по работе. По сути, они – часть его среды. Без их помощи он не сможет эффективно выполнять должностные обязанности. Современные работники намного образованнее своих предшественников и меньше подчиняются традиционной власти. Даже если такая проблема не стоит, менеджеры часто зависят от людей, которые им вообще формально не подчиняются. Если менеджер не способен эффективно использовать влияние и власть, он не сможет выполнять должностные обязанности, что с высокой степенью вероятности, приведёт к снижению эффективности его работы и деятельности организации. Так чем отличается лидерство от влияния и от власти? Какие бывают формы влияния менеджеров? И как зависит форма влияния от организационной ситуации?

Основная часть

Лидерство – способность влиять на индивидуумов и группы, направляя их на достижение организационных целей. Соответственно лидер – символ общности и образец поведения группы, человек, чье право на постановку задач, принятие решений и делегирование признано группой. Власть – способность влиять и возможность оказывать влияние на поведение других людей для достижения целей. Концепция зависимости эффективности организации от использования менеджерами влияния и власти отнюдь не подразумевает, что влияние и власть легко навязывать независимо от чувств, желаний и способностей другого сотрудников организации. Влияние – поведение одного человека, вносящее изменение в поведение и мысли других людей. Менеджеры должны оказывать влияние на людей так, чтобы действия менеджеров привели к достижению целей организации. Чтобы быть эффективным лидером, менеджеру необходимо иметь и использовать власть. Результат влияния и власти зависит также от личности, на которую они направлены, от ситуации и способностей лидера. Абсолютной власти просто не существует, поскольку никто не способен влиять на всех в любой ситуации. Степень власти в конкретной ситуации определяется не только уровнем формальных полномочий, а степенью зависимости от действий подчиненных. Существует несколько форм власти:

1. Традиционная власть. Основанная на статусе личности, положении человека в иерархии управления.
2. Власть, основанная на принуждении. Осуществляется на основе веры в то, что человека могут наказать так, что он не сможет удовлетворить важную для него потребность.
3. Власть, основанная на вознаграждении. Осуществляется на основе веры человека в то, что будет удовлетворение важной для него потребности в случае выполнения им взятых на себя обязательств.
4. Экспертная власть. Осуществляется на основе веры человека в то, что эксперт обладает специальными знаниями, позволяющими ему удовлетворить какую-либо потребность человека благодаря этим специальным знаниям.
5. Власть примера. Основана на личном примере, стремлении к подражательству.

В зависимости от организационной ситуации подход может меняться и могут быть использованы разные инструменты власти. Менеджеры, используя различные формы и методы влияния, побуждают подчиненных исполнять свою волю. Подчиненные ожидают, что их потребности будут удовлетворены в зависимости от их поведения. Подходы к лидерству также бывают разные:

1. Личностный подход. Эффективность лидера определяется его личными качествами.
2. Поведенческий подход. Эффективность лидерства определяется манерой поведения по отношению к окружающим. Стили лидерства: авторитарный, демократичный, либеральный.
3. Ситуационный подход. Эффективность зависит от ситуации.

Угрозы, сотрудничество, эмоции, аргументы – это инструменты, которые менеджер может использовать, чтобы влиять на исполнителей, апеллируя к их потребностям.

Заключение

Менеджер должен понимать и учитывать тот факт, что поскольку подчиненные тоже часто обладают властью, то использование им в одностороннем порядке своей власти в полном объеме может вызвать у подчиненных такую реакцию, когда они захотят продемонстрировать собственную власть. Поэтому следует поддерживать разумный баланс власти. Менеджер имеет власть над подчиненными, однако в некоторых случаях и подчиненные имеют власть над руководителем, так как последний зависит от них по таким вопросам, как необходимая для принятия решений информация, неформальные контакты с людьми в других подразделениях и тому подобное. Как было отмечено, лидерство предполагает использование власти. Сама власть может строиться на личностных качествах или на занимаемой позиции в организации. Основное различие между лидерством и властью относится к совместимости целей. Для существования власти необязательно требуется совместимость целей. В то же время лидерство, чтобы реализоваться требует определенного соответствия между целями лидера и целями тех, кто за ними следует. Новые подходы в теории управления уделяют основное внимание на способности лидера создавать новое видение решения проблемы и вдохновлять работников на достижение цели. Разумеется, не каждый способен одновременно быть классным лидером и грамотным менеджером. У некоторых людей — настоящий талант к управленческой работе, но не хватает лидерских качеств. Другие обладают явными задатками лидера, но по разным причинам не способны стать эффективными менеджерами. Важным механизмом реализации власти является лидерство. Управляющий, не обладающий навыками лидерства, подобен спасателю, который боится воды, не имеет значения запас знаний, если он не может быть использован. Об успехах менеджеров судят не по тому, что они делают, а по тому, как они побуждают к работе других. Побуждать

или мотивировать людей можно только воздействуя на них определенным образом или влияя на них.

Список литературы

1. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. - Основы менеджмента. М.: Дело, 2000.
2. Лапыгин Ю. Н. - Власть и ее влияние в организации / Теория менеджмента: учеб. пособие, 2011.
3. Г. Х. Бакирова - Власть и лидерство / Психология эффективного стратегического управления персоналом: учеб. пособие для вузов, 2008.