

ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ ВЛАСТИ И ВЛИЯНИЯ, ИХ ХАРАКТЕРИСТИКА

Арсланов Нияз Айратович

студент

Кирюхин Алексей Юрьевич

доцент, кандидат педагогических наук

Стерлитамакский филиал Башкирского государственного университета, г. Стерлитамак

Аннотация. В статье рассматривается власть как способность влияния на других людей, а также ресурсы власти и формы её проявления во всём многообразии. Большую роль играет харизматичный лидер, который способен увлечь людей, с ним комфортно общаться.

Ключевые слова: власть, виды власти, сила.

Чтобы руководить, нужно влиять, а для влияния у него должна быть основа, основа власти. В основе власти лидера лежат потребности подчиненных: физиологические, безопасность, социальные потребности, оценка; то есть с их помощью можно влиять на подчиненных.

Власть (способность влиять) может быть достигнута посредством использования различных методов, форм. Существуют следующие виды власти:

1) власть, основанная на принуждении, ограничении - подчиненный считает, что у лидера есть возможность наказать и лишить его каких-то требований, это может доставить ему некоторые неудобства. Чтобы мешать им, барьеры.

2) Власть, основанная на стимуляции - подчиненный считает, что его / ее руководитель имеет возможность удовлетворить его / ее требования, чтобы угодить ему / ей.

3) Сила, основанная на знаниях - подчиненный считает, что лидер обладает особыми, специальными знаниями, которые дадут ему возможность удовлетворить некоторые требования

4) Сила стандарта - сила личного примера - подчиненный хочет быть похожим на своего лидера.

5) Традиционная власть, власть, основанная на законе - подчиненный считает, что лидер имеет право отдавать приказы, и он обязан выполнять их (все лидеры используют этот тип власти).

1) Сила принуждения, страха - менеджер использует страх подчиненного, чтобы что-то потерять: даже если он потеряет работу (сокращение - безработные, источники существования):

- некоторые компании практикуют фильмы, которые показывают, что может принести

национализация компании;

- неограниченное использование этого метода приводит к усилению профсоюзного движения в компании.

Если в начале века. XX, еще больше использовался этот метод для «синих блузок», теперь для «белых воротничков» - руководителей и специалистов.

Слабые стороны этого метода: он имеет предел и является очень дорогим методом: под влиянием страха подчиненные могут предоставить нереалистичные данные, скрыть от боссов реальное положение вещей. Чтобы использовать силу страха, вы должны иметь полный контроль над подчиненными - это очень дорого, у подчиненных, кажется, есть поддельные тенденции.

Фирмы, которые используют только власть, основанную на страхе, не имеют шансов в рыночной экономике, страх заставляет человека быть послушным, но обездвиживает его, удаляет его, отталкивает его от интересов компании, заставляет его думать о мести, уменьшает их. производительность труда, удовлетворенность работой, увеличивается текучесть кадров.

2) Сила, основанная на стимуляции - это очень старый и довольно эффективный метод. Подчиненный не сопротивляется этому типу власти, потому что он знает, что, делая что-то, он также получит соответствующий стимул. но возникает другая проблема: не все подчиненные имеют одинаковые требования, для одних главным является судебный пристав, для других - должность. Поэтому руководитель должен использовать методы, основанные на конкретной стимуляции для каждого подчиненного, начиная с их материальных и духовных ценностей.

Недостатки этого метода: он дает хорошие результаты только тогда, когда руководитель правильно оценивает ценности подчиненного, но в практической работе часто лидер имеет некоторые ограничения для стимулирования (деньги, работа, улучшение и т. д.).

3) Сила, основанная на знании - на разуме, на разуме. Подчиненный считает, что руководитель обладает необходимыми знаниями по данной проблеме, и признает эти знания, добросовестно выполняет приказы. Такой метод может использоваться особенно лидерами, которые признали заслуги (когда у них есть некоторые идеи, предложения, которые, по мнению подчиненного, позволяют компании функционировать эффективно). Люди очень часто верят в силу знаний, в некоторых случаях слишком много.

Тенденция подчиненного рассчитывать на всезнающего лидера может иметь недостатки - подчиненные практически не дают предложений, даже если в некоторых случаях они их имеют (часто они имеют более правдивую, конкретную информацию, но руководитель не может их использовать, решения не являются оптимальными). Вот почему в последние годы (10-15) власть, основанная на разуме, используется лидером и подчиненными (роль специалистов в процессе лидерства возрастает, в некоторых случаях подчиненные обладают силой, основанной на знаниях, большей, чем лидер). ,

Власть, основанная на причине, очень трудно получить и очень легко потерять (водитель, если он потерпит неудачу, автоматически теряет свою власть).

4) сила, основанная на стандарте - сила, основанная на качествах и личных качествах лидера, а не на разуме, логике, больше на эмоциях, психике.

Власть, основанная на потребности некоторых людей идентифицировать себя с лидером, является чисто личным, индивидуальным влиянием, практически очень необъяснимым.

Лидеры могут иметь следующие характеристики:

Энергия - излучает энергию, передает ее людям, заряжает ею.
Экстерьер - убедительный, внушительный, не значит, что он красивый, но привлекательный.

Независимый характер - у них есть наряд, индивидуальные мнения, которые отличаются от преобладающих в обществе на данный момент. Восприятие восхищения, восторга людей личностью лидеров, хотя это не означает, что они гордые, эгоистичные, что они любят только себя. Уверенность в себе - они не выходят из себя, они хозяева ситуации, своих эмоций.

Убежденность - это влияние с помощью подчиненного передать мнение лидера, и оно основано на силе примера и силе разума; Разница состоит в том, что подчиненный в этом случае полностью понимает, что он должен делать, менеджер не говорит ему, что делать, но кажется, что он продает идею о том, как должна быть сделана данная вещь. В этих случаях водитель как бы признает свою зависимость от подчиненного, его право действовать в одиночку. Вера может основываться как на логике, так и на эмоциях (отношения продавца и покупателя). Лидер, чтобы увеличить свою власть и влияние, отдает часть их подчиненному.

Недостатки: вера действует очень медленно, медленно, часто она неопределенна, неопределенна, трудно предсказуема. Гораздо сложнее убедить подчиненного, чем заставить его. Помимо этого это одноразовое действие, поэтому желательно использовать его с другими полномочиями.

Осуждение гораздо эффективнее, когда подчиненный знает, что правитель может навязать его, но он стремится убедить его; в результате водитель не должен контролировать подчиненного, который может сделать больше, чем требуется от него.

Влияние с помощью привлечения работников в процессе управления - менеджер не пытается убедить его, навязать подчиненному, но он привлекает его для решения данной проблемы вместе.

Список литературы:

1. Алиев, В.Г. Теория организации: Учебник. / В.Г. Алиев - Москва: Изд-во Экономика 2007. – 431 с.
2. Альберт М., Мескон М.Х., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Учебное пособие. / М

Альберт, М.Х. Мескон, Ф Хедоури - Москва: Изд-во Вильямс, 2008. – 672с.

3. Виханский, О.С. Менеджмент: Учебник. / О.С. Виханский, А.И. Наумов - Москва: Изд-во Экономистъ, 2008. – 670с .
4. Мильнер, Б.З. Теория организации: Учебник. / Б.З. Мильнер - Москва: Изд-во Инфра-М, 2008. – 864 с.
5. Райченко, А.В. Общий менеджмент: Учебник. / А.В. Райченко - Москва: Изд-во Инфра-М, 2009. – 384 с.

ISSN 2541-9250

НАУКА ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ВРЕМЕНИ

Международный научный журнал

Ежемесячное научное издание

№8 (41) 2020

ISSN 2541-9250



9 772541 925005 >

Библиографическое описание статьи:

Арсланов Н.А. Основные формы власти и влияния, их характеристика // Наука через призму времени. – 2020. – №8 (41). – с. 37-39



<http://www.naupri.ru/journal/2627>

© Арсланов Н.А., 2020

© Редакция научного журнала «Наука через призму времени», 2020