

*Герасимов Б.И., магистрант
кафедры менеджмент
ФГАОУ ВО Северо-Восточный федеральный университет
им. М.К. Аммосова*

Россия, Якутск

Аннотация: в данной статье рассмотрены понятия лидерства и власти, и их взаимосвязь.

Ключевые слова: власть, лидерство.

Власть - важнейшая составляющая деятельности организации. Властью манипулируют, используют исходя из хороших побуждений, так и исходя из плохих. Успех или неудача в использовании власти во многом зависит от понимания ее существа, времени и объема ее применения, а также четкой оценки последствий применения власти. Власти можно дать такое определение - деятельность по собственному усмотрению. Власть существует и проявляется через систему коммуникаций - каналами власти.

Рассмотрим каналы власти:

- Власть принуждения.
- Власть компетенции.
- Власть информации.
- Власть влияния.
- Власть авторитета.
- Власть должностного положения.
- Власть награждать.

Надо разделять менеджеров и лидеров, потому что их влияние на деятельность компании и коллектива не однозначно. Американский исследователь, Уоррен Беннис, выделил различия между менеджерами и лидерами, это показано в таблице 1.

Таблица 1. Сравнительная характеристика менеджеров и лидеров

Характеристики менеджера	Характеристики лидера
Администрация	Осуществляет инновации
Следование стереотипам	Оригинален
Поддержка	Развивает
Ориентированность на системы и структуру	Ориентирован на людей
Склонность к контролю	Действует на основе доверия
Рассматривание краткосрочной перспективы	Рассматривание долгосрочной перспективы
«Где и когда»	«Что и почему»
Оглядывается назад	Направлен на перспективу
Подражание	Созидание

Принятие статуса-кво	Оспаривание статуса-кво
Классический «хороший солдат»	Индивидуальность
Делает дело правильно	Делает правильное дело

Понятия «лидерство» и «власть» тесно взаимосвязаны: лидеры пользуются властью, чтобы достичь своих целей. Но между этими двумя понятиями есть и существенные различия. Лидерство предполагает необходимость достижения целей, когда как власть не всегда будет основано на этом предположении. Лидерство обращено к более низкому уровню - подчиненным, а власть может распространяться во всех направлениях.

В ранних исследованиях по организационному поведению понятие лидерство определялось как совокупность личных черт, или характеристик, тех людей, которые воспринимались как лидеры. А современные исследования рассматривают лидерство как поведение или ряд действий, которые должны помочь коллективу достигнуть свои цели. Если поведенческий и личностный подходы направлены главным образом на лидера, то в рамках процессного подхода лидерство – это процесс развития отношений между лидерами и подчиненными. Процессный подход представлен двумя основными теориями - теорией трансформирующего (преобразующего) лидерства и теорией вертикальной парной связи. С середины 60-х годов XX века внимание было обращено на быстроразвивающихся теориях «случайного» или «ситуационного» лидерства, т.е. теориях, утверждающих, что эффективное лидерство - это функция ситуации, где лидер и подчиненные определенным образом взаимодействуют.

Подход с позиции личностных качеств (1930-50 гг.) определяет лидерство наличием для всех лидеров определенного набора общих личных качеств, но практикой такое наличие стандартного набора качеств, который приводит к успеху во всех ситуациях, не подтверждено. Исходя из теории личностных черт или теории великих людей, лучшие лидеры обладают определенным набором личных качеств (например: высокий уровень интеллекта, уверенность, надежность, яркая внешность, здравый смысл, инициативность, активность и др.). Однако исследования показали, что лидеры различаются между собой по личным качествам, и действовали по-разному в зависимости от ситуации.

Первым кто описал три стиля руководства (поведения лидера) является Курт Левин. Стили руководства:

1. Авторитарное руководство - высокая степень единоличной власти руководителя, т.е. руководитель определяет все стратегии группы, никаких полномочий группе не делегируется.

2. Демократичное руководство - разделение власти и участие трудящихся в управлении. Ответственность распределяется, а не концентрируется.

3. Либеральное руководство – минимальное участие руководителя, группа имеет полную свободу принимать самостоятельные решения.

Курт Левин разработал классификацию поведения лидера, которая основана на распределении влияния при принятии решения между лидером и подчиненным. Его эксперимент показал, что эффективные группы имели как автократичных, так и демократичных лидеров. Открытое лидерство способствует более высокому уровню удовлетворения подчиненных, потому что подчиненные таких лидеров оказывают меньшее сопротивление инновациям и показывают более высокое корпоративное сознание, а те, кто работают под руководством деспотичных лидеров наоборот.

Библиографический список:

1. Веснин В.Р. «Менеджмент». Учебное пособие – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 512 с.
2. Жариков Е.С. «Психология управления». Книга. – М.: МЦФЭР, 2002. - 512 с.
3. Кабушкин Н.И. «Основы менеджмента». Учебное пособие. – М.: Новое знание, 2005. – 336 с.
4. Сергеев А.М. «Организационное поведение». Учебное пособие. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 288 с.