



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
МОСКОВСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
СТРОИТЕЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

КУРС «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

ЛЕКЦИЯ №6. ВЛАСТЬ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ

План лекции



1. Ключевые понятия



2. Характеристика власти как общественного явления



3. Характеристика власти как психологического явления



4. Психологическое доминирование



5. Стратегии влияния



1. Ключевые понятия

Понятие «власть»

Власть – явление психологическое

- Подчиняется объективным законам.
- Не зависит от человеческих представлений и стремлений.
- Определяет и регулирует процессы социального развития.

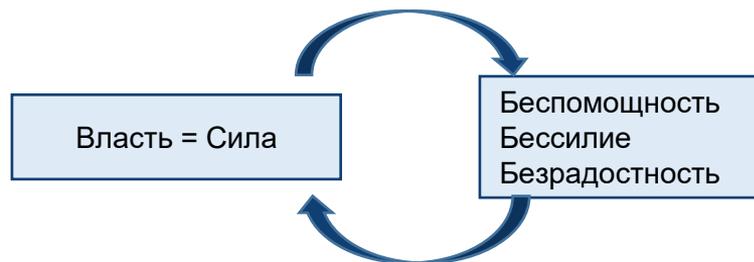
Универсальные свойства власти

- Всеобщность.
- Функционирование во всех сферах общественной отношений.
- Способность проникать во все виды деятельности.
- Способность связывать людей, общественные группы и противопоставлять их.

Власть – явление общественное

Способность и возможность отдельной личности или группы (нации, партии, государства и т. п.):

- Осуществлять свою волю с помощью различных средств.
- Оказывать направляющее воздействие на деятельность, поведение и жизнь людей.
- Изменять ход событий.
- Преодолевать сопротивление и заставлять людей делать то, что они сами иначе не сделают.



Понятия: «полномочие», «влияние»

Полномочие

право применять власть;

один из специфических видов власти;

предоставляется отдельному человеку или группе в силу их положения или роли.

Влияние

процесс воздействия на мысли, поведение других людей;

включает способность изменять других людей различными способами.

Влияние теснее, чем власть, связано с лидерством;

Полномочия отличаются от власти благодаря легитимности и признанию;

Влияние шире, чем власть.



2. Характеристика власти как общественного явления

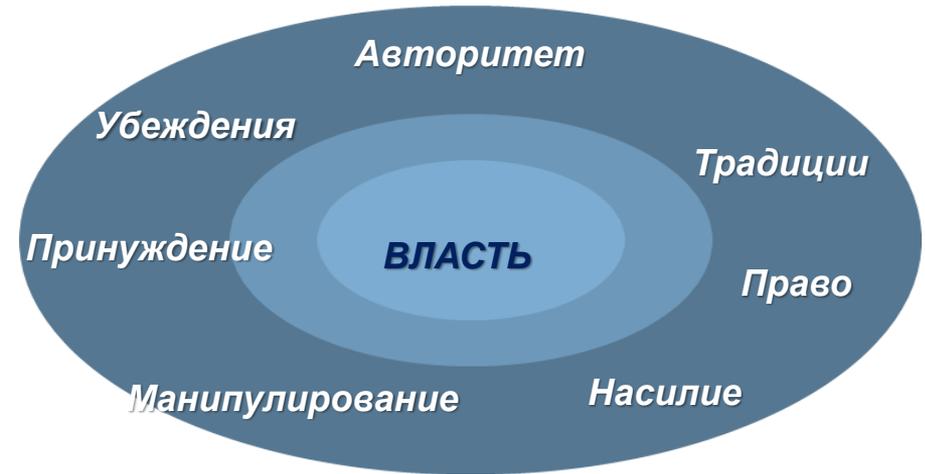
Виды общественной власти, средства осуществления власти.

Власть личности

Виды общественной власти и формы ее реализации



Средства осуществления власти



Источники власти: видимые, невидимые

Видимые источники власти

Должность – власть, дающая право принимать определенные решения, в том числе поощрять или наказывать работников. В современных организациях ни одна должность не дает неограниченной власти.

Экспертные (специальные) знания – власть, не зависящая от официальной роли, дающая право задерживать решения вышестоящих инстанций, основываясь на соответствующих знаниях и опыте. Наиболее узаконенная власть, но существует только тогда, когда люди признают превосходство человека как специалиста.

Зависимость – отказ от сотрудничества персонала, который не обладает другими видами власти.

Психологические особенности – индивидуальное сочетание свойств, делающее человека ярким, притягивающим, способным воодушевлять, заряжать энергией.

Невидимые источники власти

Ресурсы – контроль над ценными или ограниченными ресурсами (деньги, персонал, материалы, технология, клиенты и т. п.).

Информация – ключевые позиции в информационных сетях организации. Информация становится все более открытой, но стремительный рост объемов поступающей информации создает большие сложности для неспециалиста.

Социальные связи – «Не важно, что Вы знаете, важно – кого Вы знаете».

Тип власти и эталоны поведения

Тип власти	Признаки	Эталоны поведения
<i>Тоталитарная</i>	Всемогущество, всеобщий контроль. Разрешено то, что приказано властью	Энтузиазм. Скромность
<i>Авторитарная</i>	Допускается отчуждение от власти. Разрешено все, что не имеет отношение к политике	Профессионализм. Послушность. Наивысшая производительность труда
<i>Либеральная</i>	«Позволяет» на себя влиять. Разрешено все, кроме смещения власти	Способность к компромиссу
<i>Демократическая</i>	Предлагает возможность выбора носителя власти. Разрешено все, что не запрещено законом	Личная ответственность. Свобода выбора. Оптимальное сочетание качества и производительности



3. Характеристика власти как психологического явления

Власть как психологическое явление

Психологические особенности власти

1 Власть зависит от взаимоотношений между людьми.

«Сила власти в организации зависит не от начальника, отдающего приказ, а от исполнителя, который решает, выполнять ему поступающие приказы или нет».

Ч. Барнард

2 Власть основывается на представлениях.

Человек воспринимает власть другого не на реальных возможностях, а на основе его поведения, манер, способах общения.

3 Власть никогда не бывает односторонней.

Каждый человек потенциально обладает властью. Это порождает борьбу за власть, которая никогда не исчезает.

4 Власть ситуативна, зависит от обстоятельств.

Власть как психологическая потребность

Власть как потребность (мотив) – это стремление:
чувствовать себя сильным;
проявлять свое могущество в действии.

Этапы развития мотивированности властью (Д. Мак-Клеlland)

Этап	Позиция	Характеристика
I	«Нечто придает мне силы»	Стремление к тем, кто может защитить, воодушевить, то есть увеличить ощущение собственной силы
II	«Я сам придаю себе силы»	Стремление обрести независимость и самоконтроль. Критический настрой, сравнение авторитета с собой
III	«Я произвожу впечатление на других»	Отрицание всех авторитетов
IV	«Мне хочется выполнить свой долг»	Направленность деятельности на благо. Отчуждение индивидуальных авторитетов

Проявления мотива власти в деятельности руководителя

В каждой деятельности реализуется определенный набор мотивов.

В деятельности руководителя могут реализовываться следующие мотивы:

ведущие, доминирующие, сопутствующие, латентные.

Стремление:

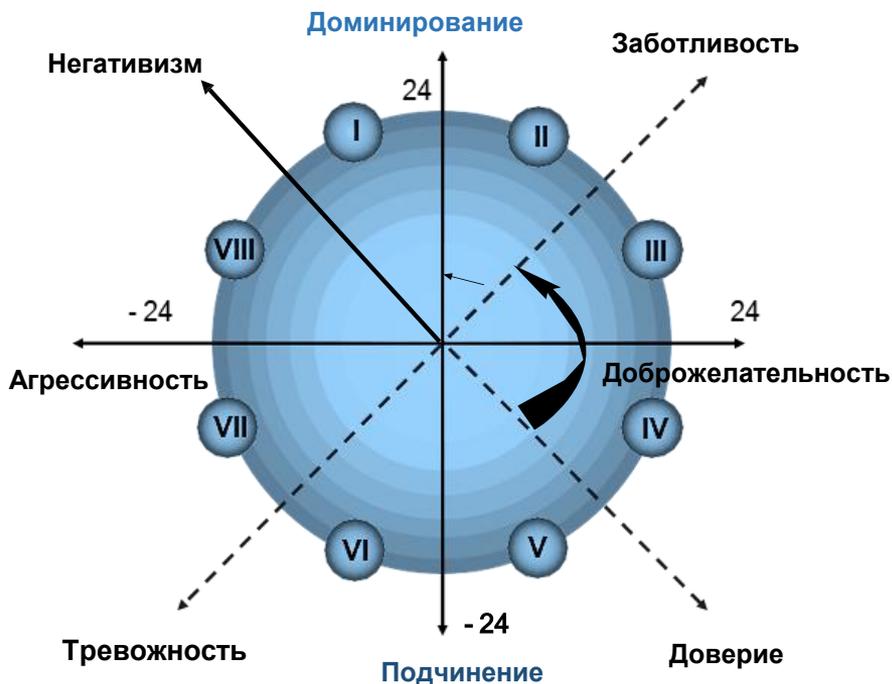




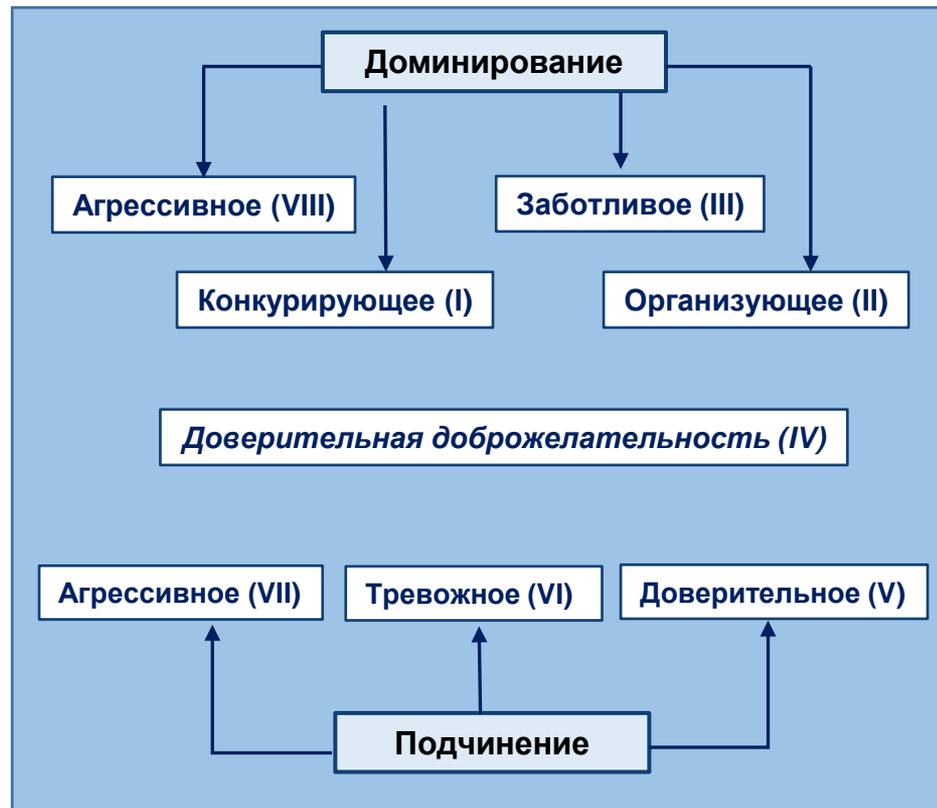
4. Психологическое доминирование

Характеристики целостного поведения человека

Первичные характеристики целостного поведения человека



Социальная направленность



Характеристики различных видов доминирования и подчинения

Характеристики различных видов доминирования

Доминирование	Признаки	Характеристика
<i>Конкурирующее</i>	Позиция руководителя, представляющего свою организацию в конкурирующей среде	Человек проявляет самостоятельность, расчетливость, строгость, способность постоять за себя и свое дело. Может проявляться самоуверенность и самовлюбленность, суровость и жестокость по отношению к людям
<i>Организующее</i>	Позиция руководителя во внутренней среде организации	Человек проявляет ответственность, способность управлять и организовывать. Порой стремится поучать, излишне опекать
<i>Заботливое</i>	Позиция «родители – дети». Может проявляться у менеджера по персоналу	Человек поддерживает других, готов помочь и услужить, способен подбодрить в сложных ситуациях
<i>Агрессивное</i>	Неприемлем в любых условиях	Человек претендует на доминирование и прилагает колоссальные усилия: контролирует, наказывает, демонстрирует непримиримость, упрямство, агрессивность, враждебность, самоуправство

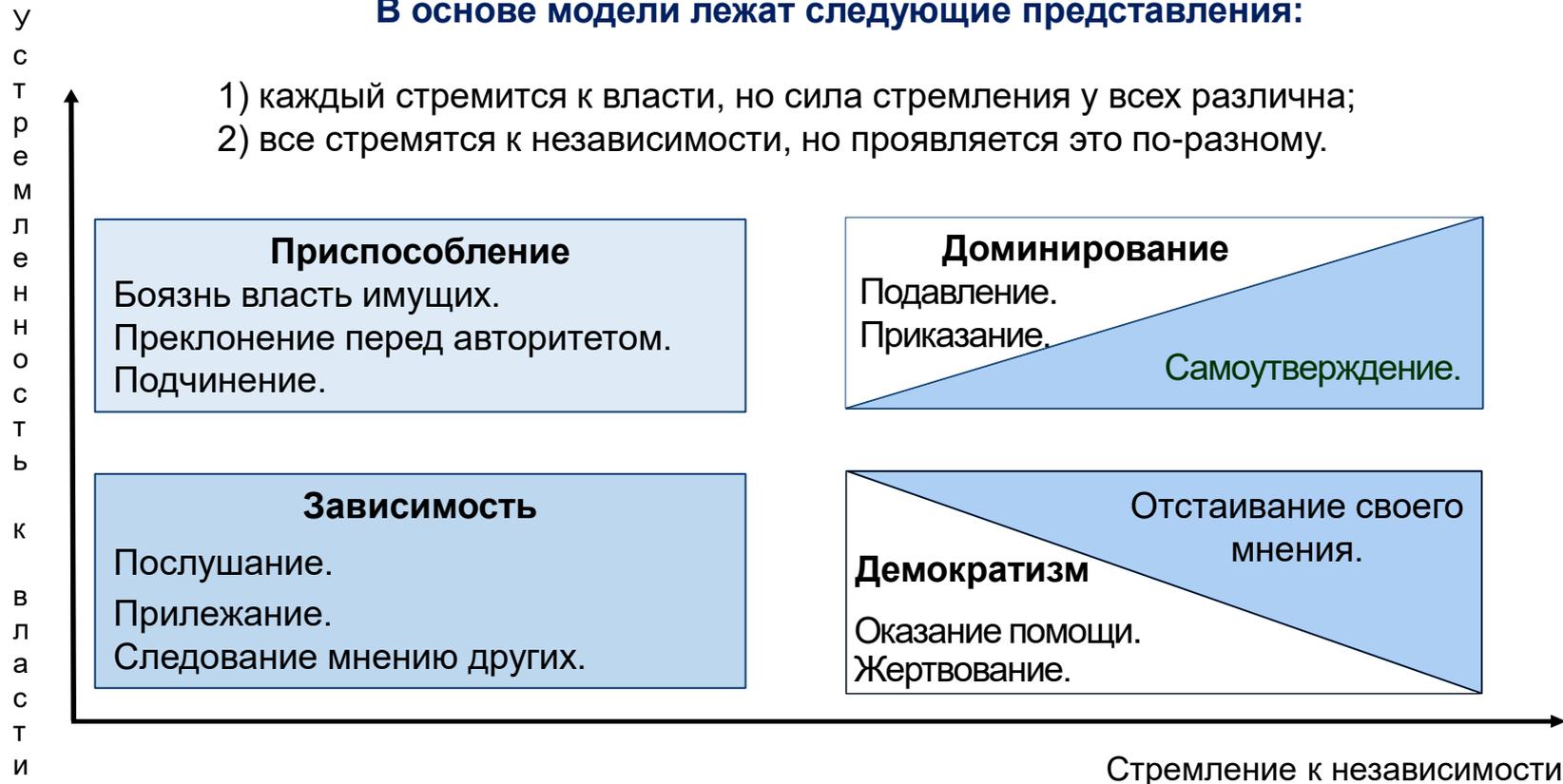
Характеристики различных видов подчинения

Подчинение	Характеристика
<i>Доверительное</i>	Человек проявляет уважительность, уступчивость, послушность, зависимость, испытывает чувства восхищения, благодарности
<i>Тревожное</i>	Проявляется у людей скромных, недооценивающих себя, застенчивых, легко смущающихся, вечно сомневающих
<i>Агрессивное</i>	Сложный комплекс враждебности и обидчивости. Человек может таить злобу и отвергать прощение, бунтовать и жаловаться, быть непреклонным и недоверчивым
<i>Доверительная доброжелательность</i>	Опирается на сотрудничество при отсутствии явного доминирования с выраженной позицией взаимной доброжелательности. Общение «на равных»

Характеристика поведения персонала (модель Ч. Барнарда)

В основе модели лежат следующие представления:

- 1) каждый стремится к власти, но сила стремления у всех различна;
- 2) все стремятся к независимости, но проявляется это по-разному.

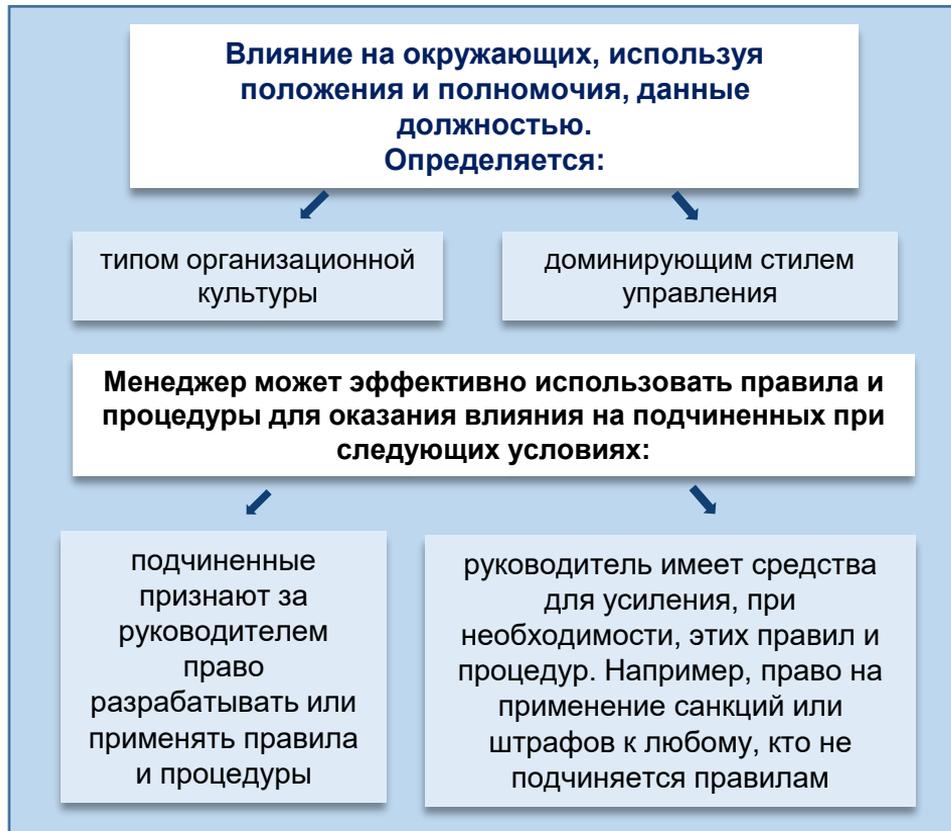




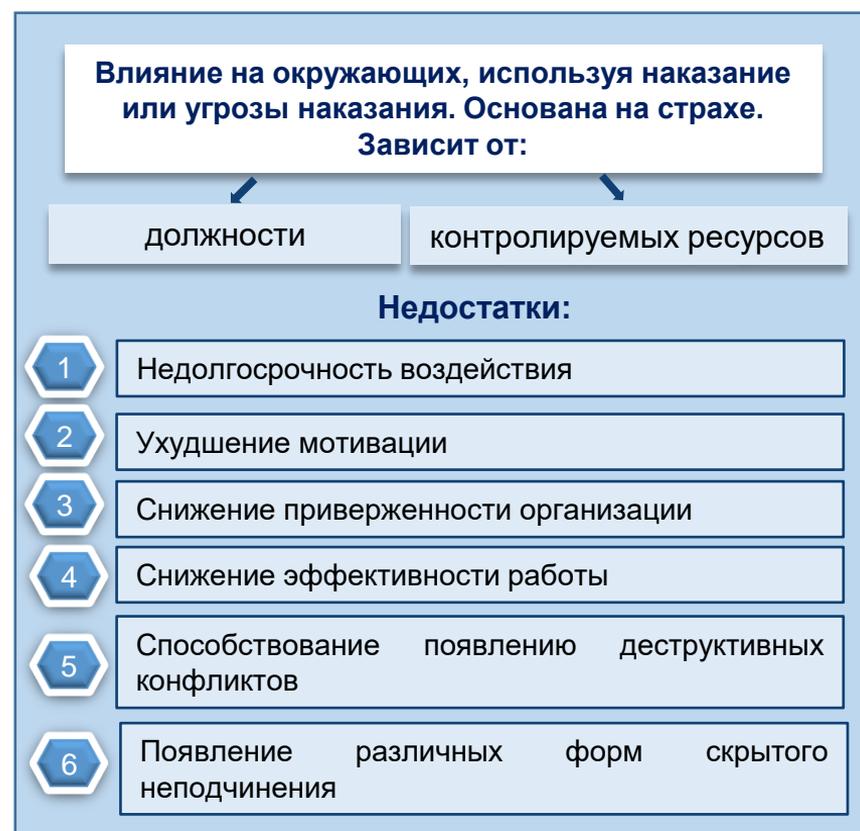
5. Стратегии влияния

Стратегия использования полномочий. Стратегия подталкивания

Стратегия использования полномочий



Стратегия подталкивания



Стратегия приманивания. Превентивные стратегии

Стратегия приманивания

Влияние на окружающих, используя вознаграждение или обещание вознаграждения

Используются доступные менеджеру источники власти:

Очевидные	Распространенные
информация	дружба
ресурсы	признание
повышение статуса	включение в группу
полезные связи	

Недостатки:

- 1 Недолгосрочность воздействия
- 2 Потребность в «постоянном» вознаграждении
- 3 Ухудшение мотивации
- 4 Вызов зависти и возмущения одних при моральном поощрении других

Превентивные стратегии

Влияние на окружающих путем предотвращения каких-либо действий

Главная особенность – скрытость от других людей

Недостатки:

- 1 Нанесение ущерба открытости и доверию в результате разоблачения
- 2 Возможность нарушения баланса власти и влияния
- 3 Ухудшение климата общения
- 4 Снижение эффективности работы
- 5 Способствование появлению деструктивных конфликтов

Подготовительная стратегия. Стратегия убеждения

Подготовительная стратегия

Влияние на окружающих путем предварительной подготовки для будущих попыток оказывать влияние

Главная особенность – создание и поддержания положительного имиджа организации, человека.

Мероприятия по связям с общественностью:

- 1 выпуск информационных бюллетеней, публикации годовых отчетов, работа с прессой;
- 2 создание коалиций, налаживание дружеских отношений, оказание помощи, проявление дружелюбия и т. п.

Стратегия убеждения

Влияние на окружающих путем обращения к их разуму через убеждение словом или делом

Результат убеждения – формирование знаний, которые впоследствии становятся мотивом поведения человека и определяют его отношение к действительности.

Основные приемы убеждения

Информирование	Приведение отдельных фактов к выводам (индуктивное) или от общих положений к выводам (дедуктивное)
Разъяснение	Инструктивное (запоминание без рассуждения) или рассуждающее (с ответами на вопросы)
Доказательство	Строится по законам формальной логики
Опровержение	Доказательство от противного (восприятие убеждения в качестве критики)

Тактики влияния (Юкл, Фабл)

Тактики	Описание
<i>Консультирование</i>	Привлечение к участию принятия решения или планирования предложенной политики, стратегии или изменений
<i>Рациональное убеждение</i>	Использование логических аргументов и фактов для убеждения в том, что предложение или требование обосновано и принесет пользу
<i>Вдохновляющие призывы</i>	Эмоциональное требование или предложение, связанное с ценностями, идеалами, повышающее уверенность, иными словами, вызывающее энтузиазм
<i>Обращение к руководству</i>	Убеждение, что требование одобрено высшим руководством, или непосредственное привлечение руководства
<i>Обмен</i>	Прямые или косвенные обещания вознаграждения, напоминание об оказанной ранее услуге
<i>Ублажение</i>	Стремление поднять настроение или дружески расположить к себе, прежде чем о чем-то попросить
<i>Давление</i>	Поиск поддержки со стороны других людей
<i>Коалиция</i>	Использование требований, угроз, запугивания



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
МОСКОВСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
СТРОИТЕЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!