

УДК 65.011

ВИДЫ ИСТОЧНИКОВ ВЛАСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ И ОСОБЕННОСТИ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

К.С. Андреева

ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет», г. Тамбов

Рецензент д-р экон. наук, профессор Е.С. Мищенко

Ключевые слова и фразы: власть; источники власти; личная власть; формальная власть.

Аннотация: Проведен анализ основных определений понятия «власть» и на его основе дано обобщающее определение. Произведена классификация основных видов власти в зависимости от их источников. Описаны основные достоинства и недостатки каждого вида власти, условия возникновения, а также их эффект на персонал.

Одной из главных функций любого менеджера является работа с людьми и их мотивация с целью достижения поставленных целей. Мотивировать других менеджер может только в том случае, если он имеет определенное влияние, его мнение авторитетно и значимо для окружающих. Подобная способность воздействовать на деятельность и поведение других людей или быть причиной чьего-либо поведения называется властью.

В толковом словаре Ожегова, власть определяется как право и возможность распоряжаться кем-нибудь или чем-нибудь, подчинять своей воле. Энциклопедический словарь «Конституционное право России» определяет власть как возможность и способность навязать свою волю, воздействовать на деятельность и поведение других людей, даже вопреки их сопротивлению. Суть власти не зависит от того, на чем основана такая возможность. Кроме того, власть может базироваться на различных методах: демократических и авторитарных, честных и нечестных, насилии и мести, обмане, провокациях, вымогательстве, стимулировании, обещаниях и т.д. [1]. Исходя из всех этих определений, можно сделать вывод, что власть – это способность различными методами влиять на действия и мнения окружающих и менять их в своих интересах. Считается, что власть

Андреева Ксения Сергеевна – аспирант кафедры «Менеджмент», e-mail: feast_ashka@mail.ru, ТамбГТУ, г. Тамбов.

появилась с возникновением человеческого общества и будет в той или иной форме всегда сопутствовать его развитию. Она необходима для организации общественного производства, которое требует подчинения всех участников единой воле, а также для регулирования других взаимоотношений между людьми в обществе [2]. Таким образом, власть является неотъемлемым элементом социальных отношений, находясь в потенциальном или проявленном виде. Тем не менее, власть может исходить из разных источников и быть разных видов, каждый из которых имеет свое определенное воздействие на окружающих. Так одно проявление власти может вызывать в подчиненных чувство уверенности в своих силах, энтузиазм и желание действовать, а другое приводить к агрессии и сопротивлению. И хотя подобные негативные реакции допустимы в редких случаях для достижения поставленной цели, с точки зрения построения долговременных отношений с работниками они являются разрушительными. Потому целесообразным является разобраться в том, какого вида может быть власть и какое воздействие оказывает каждый из этих видов на окружающих.

Определить, что дает человеку или группе людей возможность оказывать влияние на других, можно через деление власти на две общие группы – формальную и личную, а затем, разбивая каждую из этих групп, на более конкретные виды власти. Специалистами было разработано много разных подходов к классификации источников власти. Сначала выделялось пять базовых источников власти: принуждение, экспертиза, закон или право принятия решения, пример или харизма, вознаграждение. Позже был добавлен шестой источник – информация, а потом и седьмой источник – связи. При этом все источники власти были разделены на две большие группы. К первой группе были отнесены те источники власти, которые имеют личностную основу, ко второй – формальную, или организационную основу, которую называют также структурно-ситуационной [3].

Формальная или организационная власть основывается на позиции в организации. Она может осуществляться посредством вознаграждения и принуждения, власти над ресурсами, власти связей и принятия решений.

Власть через принуждение строится на страхе отрицательных результатов своей деятельности. Чаще всего власть принуждения реализуется через применение или угрозу применения физических санкций, таких как штрафы, увольнения, или через контроль физиологических и социальных нужд посредством лишения привилегий, выговоров. В данном случае подчиненные выполняют указания, так как боятся быть наказанными. Основной движущей силой данного источника власти является страх, выступающий как механизм регулирования отклонений поведения от установленных образцов. Однако необходимо помнить, что страх ограничивает инициативу и творчество, снижает внутреннюю заинтересованность в выполнении работы и может даже привести к невыполнению заданий. Кроме того, власть принуждения порождает неудовлетворенность работой и подразумевает под собой постоянный контроль деятельности подчиненных с целью выявления несоответствий, влекущих за собой наказания. Постоянное применение этой власти может привести к снижению результативности и эффективности работы. Поэтому подобная власть, хоть и являющаяся довольно действенной, носит в себе потенциально деструктивный характер и должна быть использована в организациях в редких случаях.

Противоположностью власти через принуждение является *власть через вознаграждение*. В данном случае подчинение проистекает из ожидания положительных результатов, а вознаграждения используются руководителем как источник власти. Того, кто может принести окружающим желанную выгоду, остальные воспринимают значимым и имеющим определенный уровень власти. Подобные награды могут быть финансовыми, такими как заработная плата, повышения, бонусы, или не финансовыми, как признание, продвижение по службе, наделение особыми полномочиями, интересные рабочие задания, дружественные отношения и предпочтительные рабочие часы [4]. Ожидая положительного результата в виде вознаграждения, подчиненные прилагают усилия для выполнения поставленного задания. Власть вознаграждения является одной из самых древних и широко используемых форм власти в социальной сфере. Использование двух этих методов, власти через наказание и через вознаграждение, является примером использования общеизвестной всем технологии «кнута и пряника», когда желаемые действия и результаты вознаграждаются, а нежелательные наказываются. Отмечено, что этот тип власти является весьма эффективным методом влияния на подчиненных, так как позволяет им использовать инициативу, и, в случае грамотно выбранных форм поощрения, может служить средством личностного развития сотрудников. Тем не менее, сила данной власти может быть ослаблена путем вознаграждения сотрудников, объективно этого не заслуживающих, или не вознаграждения тех, кому было обещано.

Применение *власти над ресурсами* заключается в регулировании доступности организационных ресурсов определенным лицом или группой – носителем власти. Существование данного вида власти возможно за счет того факта, что ресурсы любой организации, такие как сырье и материалы, финансовые средства, время, рабочая сила, оборудование и инструменты, ограничены и должны быть грамотно распределены для достижения поставленных целей. В организации поток распределения ресурсов чаще всего направлен сверху вниз, чем достигается соответствие поставленных задач выделенным для их реализации ресурсам. Контроль ограниченных ресурсов чаще всего осуществляется введением строгой иерархии в организации, при этом каждый уровень иерархии несет ответственность за дальнейшее распределение ресурсов. Например, менеджер, имеющий право распределять заработную плату работникам подразделения, является в этом смысле носителем власти над ресурсами. В данном случае власть будет восприниматься справедливой и действенной, если ресурсы будут распределяться целесообразно.

Власть связей основывается на восприятии возможности конкретного индивида влиять на мнения значимых людей как внутри организации, так и вне ее. Так, рядовой работник, являющийся сыном директора компании, в которой он работает, в той или иной форме будет обладать властью связей, то есть способностью влиять на окружающих не за счет своих знаний или доступа к ресурсам, а за счет социальных отношений. Данная форма власти будет действовать только в том случае, если о подобных связях индивида будет известно окружающим, однако, интенсивность власти связей и ее характер могут сильно варьироваться в зависимости от личностных

характеристик каждого участника данных отношений. *Власть принятия решений* проявляется в возможности влиять на конкретное решение на протяжении всего процесса его принятия. Следовательно, этот вид власти тесно связан с остальными, и характер его может быть тоже различным.

Личная власть базируется на особенных характеристиках личности и может не иметь какого-либо подкрепления формальным статусом или должностью. К основным видам личной власти относят экспертную власть и власть примера.

Под *экспертной властью* понимается способность личности влиять на окружающих за счет признанных ими особых качеств, навыков, а также наличия специализированных знаний. По мере того, как профессии становятся более специализированными, зависимость от экспертной оценки в процессе достижения целей увеличивается. Недостатком власти данного вида страдают молодые руководители, которым требуется время для того, чтобы стать в глазах подчиненных опытным наставником и советником. Подобная власть может прийти к человеку только за счет признания его качеств окружающими, потому основывается на доверии и, как правило, не несет в себе деструктивного характера. Например, любой профессионал в своей сфере обладает экспертной властью.

Власть примера основана на стремлении людей идентифицировать себя с привлекательными для них личностями, пользующихся популярностью за счет выдающихся личностных качеств (красноречия, работоспособности, порядочности, открытости, физической силы, личного обаяния, профессиональной эрудиции и т.п.). Возможность обладать властью примера напрямую зависит от способности менеджера влиять на поведение подчиненных, что может быть осуществлено за счет харизмы. Чем больше руководитель является примером для своих подчиненных, тем больше его уважают, стараются выполнять все его поручения самым качественным образом, тем самым подкрепляя его личную основу власти [5]. Обладателями власти примера могут быть как выдающиеся деятели науки, авторитетные ораторы и лидеры, так и деятели шоу-бизнеса, киноиндустрии, известные актеры и музыканты.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод о том, что каждый из источников власти может быть применен в соответствующей ситуации с учетом целей и условий их достижения. Власть принуждения, являясь действенной, не подходит для построения доверительных отношений с подчиненными и не способствует раскрытию их потенциала. В то же время, власть вознаграждения стимулирует инициативу, но лишь до определенного уровня. Данная власть так же легко может быть подорвана в случае неверного распределения наград. Власть над ресурсами является неотъемлемой частью любой руководящей деятельности и будет восприниматься справедливой и действенной, если ресурсы будут распределяться целесообразно. В отличие от формальной власти, личная власть базируется на личностных характеристиках, потому носит добровольный характер. Обладая властью эксперта и примера, менеджер будет способен вдохновлять подчиненных на деятельность, способствуя их эффективной деятельности и приложению максимальных усилий.

Список литературы

1. Вебер, М. Хозяйство и Общество / М. Вебер. – М. : Изд-во ГУ ВШЭ, 2010. – 32 с.
 2. Кожев, А.В. Понятие власти / А.В. Кожев. – М. : Праксис, 2007. – 182 с.
 3. Виханский, О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Экономистъ, 2006. – 404 с.
 4. Ward, E.A. Social Power Bases of Managers: Emergence of a New Factor / E.A. Ward // Journal of Social Psychology. – 2001. – Vol. 141, No. 1. – P. 144–147.
 5. Басовский, Л.Е. Менеджмент : учеб. пособие / Л.Е. Басовский. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 153 с.
-

Types of Organizational Power Sources and Their Application in Personnel Management

K.S. Andreeva

Tambov State Technical University, Tambov

Key words and phrases: formal power; personal power; power; sources of power.

Abstract: The paper analyzes the main definitions of the concept “power”; the generalized definition has been resulted from the analysis. The main types of power by its sources have been classified. The main advantages and disadvantages of each types of power and their influence on the personnel have been described.

© К.С. Андреева, 2013