



**НОВ
БЪЛГАРСКИ
УНИВЕРСИТЕТ**

КУРСОВА РАБОТА

ПО „СТРАТЕГИЧЕСКИ МЕНИДЖМЪНТ”, ВАВВ 700

НА ТЕМА:

**ЛИДЕРСТВО И ВЛАСТ – СОЦИАЛНО
ПСИХОЛОГИЧЕСКА ХАРАКТЕРИСТИКА И
ПРИЛОЖИМОСТ. ПРОФИЛ.**

Изготвил:

Проверил:

София, 2015

УВОД

Властта се дефинира като способността да се направи някой да извърши нещо, което другия иска да бъде направено или способност да се правят нещата по начин, по който човек иска да се случват. Лидерството е ключов механизъм за власт. Същността на властта е контрол върху поведението на другите. Властта е силата, която се използва за да се направят нещата по желания начин, докато влиянието е това, което се притежава, когато се упражнява власт, и намира израз в поведенческите реакции на другите, спрямо които е упражнена властта. Мениджъри черпят властта, както от организационни, така и от индивидуални източници. Тези източници се наричат власт на позицията и лична власт.

A. ТЕОРЕТИЧЕСКИ ПОСТАНОВКИ

1. ВЛАСТ

1.1. ВЛАСТ НА ПОЗИЦИЯТА

Три бази на властта са на разположение на мениджърите като резултат от тяхната позиция в организация: награждаваща, принуждаваща и легитимна власт. Награждаващата власт е степента, до която мениджърът може да използва външни и вътрешни награди за контрол на другите хора. Въпреки, че всички мениджъри имат някакъв достъп до награди, успешният достъп и използване на наградите за постигане на влияние варират в зависимост от уменията на мениджъра¹.

Властта може да се основава на наказание вместо награда. Например, един мениджър може да заплаши с отказ от увеличение на заплатите или понижение, или дори уволнение на служители, които не действат по желания начин. Такава принудителна власт е степента, до която мениджърът може да откаже желаните награди или да предписва наказания с оглед контрол на останалите служители в организацията. Наличието на принудителна власт също варира между различните организации и мениджъри. Наличието на съюзи и организационни политики могат да отслабят значително тази база за властта.

Третата е легитимна власт, или официална власт. Тя произтича от степента, до която мениджъра може да използва вътрешните ценности или убеждения на подчинените, така че „шефа“ има „право да командва“, за да контролира тяхното поведение. Например, мениджърът може да има официалната власт да одобрява или отхвърля искания на

¹ Miceli, M., Near, J. and Dworkin, T. (2008) *Whistle-blowing in Organizations*. New York, NY: Routledge.

работниците и служителите, като прехвърлянето на друга работа, закупуване на оборудване, лично свободно време или извънреден труд. Легитимната власт представлява особен вид власт, която мениджърът притежава, защото подчинените смятат, че е легитимно лице, което заема управленски позиция и затова има право да командва. Ако тази легитимност се загуби, властта няма да бъде приета от подчинените. Но легитимната власт е многостранна и голяма част от нея може да бъде латентна².

Един от най-важните аспекти на легитимността е достъпа до и контрола на информацията. Някои автори посочват, че информационната власт трябва да бъде отделен източник на власт. В повечето организации, правото да се знае и използва информация е ограничено и се ограничава чрез серия от правила и регламенти. Така например, в повечето фирми, заплащането на отделния служител не е широко известно, нито инженерни проекти са достъпни за външни лица. Маркетинговите планове могат да бъдат строго секретни. Основната причината за контролиране на информация е да се защити фирмата. Истинската причина е да се даде възможност на информационните носители да увеличават своите правомощия.

В основата на легитимността в повечето организации е косвения морален и технически ред. От яслата до училище, от корпорацията до пенсиониране, индивидите в обществото са научени да се подчиняват на по-висша инстанция. По-висша инстанция означава тези, които са в близост до върха на корпоративната пирамидата. Също така се разбира не толкова бюрократичен или организационен аспект, а предимно наличието на морален авторитет като този на племенени вождове, религиозни лидери и други подобни.

1.2. ЛИЧНА ВЛАСТ

Личната власт е тази на отделния индивид и е независима от позицията на това лице в организацията. Личната власт е важна в добре мениджираните фирми. Двете бази на личната власт са експертиза и рационално убеждаване.

Експертната власт е способността да се контролира поведението на друг човек чрез притежаването на знания, опит, с които другият човек не разполага, но има нужда. Подчиненият се подчинява на супервайзъра, който притежава експертна власт, защото

² Champoux, J. (2011) *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations* (4th edn). New York, NY: Routledge.