

Контрольная работа выполнена на сайте [www.MatBuro.ru](http://www.MatBuro.ru)  
Еще готовые работы: [https://www.matburo.ru/sub\\_appear.php?p=up](https://www.matburo.ru/sub_appear.php?p=up)  
©МатБюро - Решение задач по математике, экономике, статистике

## **Контрольная работа по дисциплине «Управление персоналом»**

### **Содержание**

1. Особенности различных форм власти и влияния.....	2
2. Организация как система управления.....	3
Список литературы.....	12

## 1. Особенности различных форм власти и влияния

Необходимо раскрыть содержание понятий «влияние» и «власть»; показать многообразие форм власти; уделить внимание власти, основанной на принуждении, и ее особенностям; дать характеристику власти, основанной на вознаграждении, и показать формы вознаграждения, используемые руководителем; отразить основные черты экспертной власти; показать особенности эталонной власти, раскрыть понятие о харизме, ее основных формах и остановиться на признаках харизматического лидера; дать общую характеристику законной власти.

### **Ответ:**

Влияние – это любое поведение одного индивида, которое вносит изменение в поведение, отношения, ощущения и т. д. другого индивида. Конкретные средства, с помощью которых одно лицо может влиять на другое, могут быть самыми разнообразными: от просьбы, высказанной шепотом на ухо, до приставленного к горлу ножа. В условиях организации таким «ножом» могла бы быть угроза увольнения.

Власть – это возможность влиять на поведение других.

Власть может принимать разнообразные формы. Френч и Рэйвен, исследователи в области власти и лидерства (руководства), разработали классификацию основ власти: 1) власть, основанная на принуждении. Исполнитель верит, что определенный человек может помешать удовлетворению какой-либо его насущной потребности или доставить какие-то другие неприятности. Власть принуждения может реализовываться на физическом принуждении, вызывающем у данного человека страх за свою жизнь или жизнь близких, или принуждении, основанном на законе в самом широком значении этого слова, которое, по сути, также базируется на страхе, только в цивилизованной форме. Многие ученые считают, что даже при отсутствии насилия страх является распространенной причиной того, что человек сознательно или бессознательно поддается влиянию другого (страх потерять работу, лишиться тех или иных полномочий, страх понижения в должности, снижения зарплаты и т.д.). Страх как метод властного воздействия на подчиненных может иметь и отрицательные последствия. Для использования этого метода необходимо иметь эффективную систему контроля, создание которой является весьма сложным делом и требует больших финансовых затрат. Поэтому большинство менеджеров предпочитают использовать в качестве инструмента властного воздействия не страх, а умеренное вознаграждение. Принуждение в форме страха может применяться только в исключительных ситуациях. Власть посредством принуждения, влияние через страх — так представляют себе власть люди, критикующие ее. Жестокость часто служит посредником страха, но никогда не является целью. Методика принуждения, как правило, сопутствует власти во всех случаях, когда человеку действительно что-то нужно, и он уверен, что другой способен отобрать это у него. Многие люди испытывают острейшее беспокойство по поводу того, что они могут лишиться защищенности, любви или уважения. Рабочее место дает богатые возможности развивать власть, используя страх и принуждение, потому что множество наших потребностей удовлетворяются именно там. В определенных обстоятельствах можно так легко и эффективно использовать страх, что некоторые руководители часто прибегают к нему: даже намек на увольнение, лишение каких-либо полномочий или понижение в должности обычно дает немедленные результаты. Страх может быть использован и фактически используется в современных организациях, но не часто, т.к. он со временем может стать весьма дорогостоящим способом влияния. Даже если представляется возможность создать эффективную систему контроля при умеренных затратах, лучшее, чего можно добиться посредством страха —

минимально адекватная производительность труда. Поскольку человеку не дают возможности удовлетворить его более высокие потребности на работе, он или она могут начать искать их удовлетворения в другом месте.

2) власть, основанная на вознаграждении. Исполнитель верит, что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность или доставить удовольствие. Власть, основанная на вознаграждении, оказывает влияние через положительное подкрепление подчиненного с целью добиться от него желаемого поведения. Исполнитель не сопротивляется этому влиянию, потому что он в обмен на выполнение того, что хочет руководитель, ждет получения вознаграждения в той или иной форме. В контексте мотивационной теории ожидания исполнитель представляет, что имеется большая вероятность получения прямого или косвенного вознаграждения, которое удовлетворит активную потребность, и что он или она способны сделать то, что желает руководитель.

3) экспертная власть. Исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволяют ему руководить им. Экспертная власть как руководителя, так и исполнителя может быть объединена в единую позицию, в которую оба будут искренне верить. Влияние имеет успех потому, что люди, вдохновленные потребностями высокого уровня, как правило, работают усерднее всего на ту цель, которая была сформулирована с их участием. Однако, решимость, основанная на единстве, может так же воздействовать на руководителя, как и на исполнителя.

4) эталонная власть (власть примера – харизма). Характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же, как влияющий;

5) законная власть. Исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказания и что его долг – подчиняться им. Он исполняет приказания влияющего, так как традиция учит, что подчинение приведет к удовлетворению потребностей исполнителя. Поэтому законную власть очень часто называют традиционной властью. Законная власть бывает действительна тогда, когда подчиненный повинуетс указанию руководителя только потому, что тот стоит на более высокой ступеньке организационной иерархии. Все руководители пользуются законной властью, потому что им делегированы полномочия управлять другими людьми;

б) харизма – это власть, построенная не на логике, не на давней традиции, а на силе личных качеств или способностей лидера. Власть примера, или харизматическое влияние, очень важны в проект-менеджменте, что определяется отождествлением исполнителя с лидером. Люди часто испытывают влияние тех, кто обладает восхищающими их чертами характера и кто является их идеалом, похожими на которого они хотели бы быть. Такие харизматические личности часто участвуют в рекламах, чтобы повлиять на людей и побудить их купить продукт или воспользоваться услугой. Руководитель, слывущий харизматической личностью, также может иметь и использовать власть примера. Руководители часто служат примером поведения для подчиненных.

Основы власти являются инструментом, с помощью которого руководитель может заставить подчиненных выполнять работу в соответствии с поставленными целями.

## 2. Организация как система управления

Используя следующую таблицу, укажите основные этапы развития организации и их отличительные особенности по ряду признаков.

№ п\п	Этап в развитии организац	Основные цели	Основные задачи	Стиль руководст ва	Количественн ый состав работников	Способы мотивации
-------	---------------------------	---------------	-----------------	--------------------	-----------------------------------	-------------------

п	ии			(преоблад ающий)		
1	Рождение организац ии - зарожден ие	Создание, объединени е единомышл енников для реализации идеи. При переходе на первый этап следующего уровня – создание новых продуктов, поощрение инноваций и эксперимен тов.	1. разрабо тки в новых областях науки и техники (особенно на стыке различных дисциплин), изобретение новых устройств, конструкций и методов работы, обозначение их практическог о применения. 2. разрабо тка имиджа и фирменного стиля. 3. Исслед ование общественног о мнения, проведение социологичес ких опросов. 4. Реклам а, распростране ние по всем каналам информации о последних достижения науки и техники и других новинках. 5. Органи зация публичных дискуссий, научных	Демократ ический стиль	Они приветствую т свободу мышления, оригинальн ые идеи, новую интересную информаци ю, откуда бы она ни исходила. Их восприятие внешнего мира характеризуе тся открытостью , подвижност ю, легкостью, они отбрасывают условности и традиции. Для них характерно ощущение всеобщей целостности и гармонии мира. Психологиче ский возраст, в котором они живут – детство. Все они чувствуют себя, а нередко и ведут как настоящие дети - искренне, непосредстве нно, с	Скромная ставка, плюс весомые премии за достижен ия

			семинаров и конференций, проведение лекций научно-популярного характера, деловых тренингов, выставок товаров и произведений искусства, курсов повышения квалификации и т.п.		большим любопытством. Они способны всему удивляться.	
2	Упорядочивание	Внедрение новых порядков и организационных структур в условиях сопротивления окружающей среды, наведение порядка силовыми методами, смелые эксперименты.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Маркетинг, разведка ресурсов.</li> <li>2. Эмоциональное влияние на отдельные социальные группы людей. Создание благоприятного имиджа или отрицательного отношения к чему-либо целевых группах.</li> <li>3. Упорядочивание работы, создание четкой оргструктуры, подразделений и отделов под конкретно поставленную задачу, оптимизация</li> </ol>	Демократический стиль	Их основные качества: деятельная натура, страстность, целенаправленность и сила. Они ищут и находят себе поле деятельности, где могут применить свою энергию и почувствовать так необходимый им дух борьбы. Это очень дисциплинированные и организованные люди, умеющие быстро собраться в случае возникновения	Сдельная, дополнительные виды поощрения – внешние знаки отличия: именные призы, грамоты, знаки и т.д.

			<p>оргструктуры путем устранения лишних, не оправдавших себя звеньев.</p> <p>4. Рациональная перегруппировка кадров.</p> <p>5. Систематизация документации и приведение ее в порядок.</p> <p>6. Инвентаризация материальных ресурсов.</p> <p>7. Изучение конкурентов.</p> <p>8. Созданы системы безопасности: охрана материальной и интеллектуальной собственности, а также разработка программ действий на случай экстремальных ситуаций или сбоев в нормальном функционировании организации.</p> <p>9. Введено внутрикорпоративных правил, порядок и дисциплина.</p>		<p>экстремальной ситуации. Их психологический возраст – молодость. В молодости человек смел, активен и нетерпелив, он жаждет деятельности и самоутверждения. Он вынашивает в сердце честолюбивые мечты о блистательной карьере, крупных завоеваниях, славе и почестях. Они и выглядят внешне молодыми и крепкими, бодрыми и красивыми, хорошо владеющими своим телом</p>	
--	--	--	--	--	--	--

			<p>10. Многофакторное прогнозирование, проектирование и стратегическое планирование действий. Предвидение кризисных этапов развития событий и осуществление прорывов.</p> <p>11. Изучение истории или динамики развития в своей отрасли, составление прогнозов.</p> <p>12. Проведение показов и демонстраций.</p> <p>13. Общественная деятельность.</p>			
3	Оптимизация	Критика допущенных ошибок и реформирование жестких структур, внедрение альтернативных экономических ценностей, быстрое продвижение	<p>1. Налаживание функционирования системы во всем ее объеме, ликвидация узких мест на производстве, стабилизация организации, работающей со сбоями.</p> <p>2. Решени</p>	Демократический стиль	Их характер отличается непостоянством, внутренним и волнениями. Они неприхотливы в быту, легки на подъем. Резко отказываются от	% (процент) от вала, прибыли либо иной части финансового потока.

		<p>ие вперед, накопление материальных ресурсов, развитие социальной сферы.</p>	<p>е задач повседневной инфраструктуры, развертывание системы материально-технического снабжения.          3. Рационализация производства, введение и эксплуатация сложной техники, отлаживание и ускорение технологических процессов.          4. Проверка устойчивости продуктов и услуг в условиях неблагоприятного воздействия среды, организация испытаний при перегрузках.          5. Организация комплексного ремонта оборудования, системы амортизации.          6. Психологическая помощь, советы по задачам межличностного общения, профилактик</p>		<p>устаревших представлений, критикуя прошлые ошибки и заблуждения, стремятся оградить себя от врагов и противников.          . Предпочитают постепенное продвижение. По их представлениям, нужно лишь убрать мешающие препятствия, и сразу же впереди откроются неограниченные возможности роста. Они не боятся хаоса и потрясений, умеют работать в условиях стихийности, риска, неразберихи. Хорошо умеют отстаивать себя и свои позиции. Их психологический возраст – зрелость. Человек глубоко задумывается над тем,</p>	
--	--	--	--	--	---	--



			<p>а конфликтов.</p> <p>7. Решение вопросов социального обеспечения, гуманитарной помощи.</p> <p>8. Направление общественных связей, установление и поддержание неформальных контактов.</p> <p>9. Культурное развитие корпоративных традиций и обычаев, создание и поддержание морально-этических норм поведения.</p>		<p>как он жил раньше и, отказавшись от прежних стереотипов, способен круто изменить ход своей судьбы</p>	
4	Стабилизация	<p>Обеспечение стабильного развития и разумное использование накопленных ресурсов, создание почвы для слабых ростков нового.</p>	<p>1. Рациональное использование имеющихся ресурсов, достижение замкнутого цикла в изготовлении продукции.</p> <p>2. Создание методик по развитию творческих способностей сотрудников.</p> <p>3. Организация рациональных и комфортных условий труда</p>	<p>Демократический стиль</p>	<p>Их восприятие мира реалистично, превыше всего они ценят стабильность существования и незыблемость оправдавших себя традиций. Это открытые, доброжелательные люди с философским взглядом</p>	<p>Ставка либо сделанная (в зависимости от функциональных обязанностей), надбавки за стаж, образование и т.д., социальные льготы</p>

			<p>и отдыха, обустройство окружающей среды и налаживание сети массового обслуживания.</p> <p>4. Создание продуктов с высокими потребительскими качествами.</p>		<p>на вещи. Будучи опытными и искушенным и, они умеют ценить благополучие в своем доме, мир и покой на земле. Они умеют рационально потреблять, разумно использовать экономические и природные ресурсы, предпочитают качественные и добротные товары. Психологический фактор играет у них важнейшую роль. Уважают необычных, талантливых, оригинальных людей. Их психологический возраст - старость. Мудрость и опыт, сопутствующие последнему периоду жизни человека, лежит в</p>	
--	--	--	--	--	--	--

Контрольная работа выполнена на сайте [www.MatBuro.ru](http://www.MatBuro.ru)  
Еще готовые работы: [https://www.matburo.ru/sub\\_appear.php?p=up](https://www.matburo.ru/sub_appear.php?p=up)  
©МатБюро - Решение задач по математике, экономике, статистике

					основе уважения к традициям и значительно й доли консерватиз ма, так характерным и для них	
--	--	--	--	--	--	--

Контрольная работа выполнена на сайте [www.MatBuro.ru](http://www.MatBuro.ru)  
Еще готовые работы: [https://www.matburo.ru/sub\\_appear.php?p=up](https://www.matburo.ru/sub_appear.php?p=up)  
©МатБюро - Решение задач по математике, экономике, статистике

## Список литературы

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: Учебник. – М., 2007.
2. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2008.
3. Деловой мир. // <http://delovoymir.biz/ru/articles/view/?did=5591>.
4. Руководство организации. // [http://edu.dvgups.ru/METDOC/EKMEN/MEN/OSN\\_MEN/METHOD/UP\\_CH1/frame/7.htm](http://edu.dvgups.ru/METDOC/EKMEN/MEN/OSN_MEN/METHOD/UP_CH1/frame/7.htm).