



Методы управленческого воздействия на  
подчиненных.

Принципы и задачи трансляции  
поведенческих стандартов подчиненным.  
Управление по ценностям

**Составитель:** Трифонов А.М. студент 44  
группы, специальность 09.02.05 «Прикладная  
информатика (по отраслям)»

**Преподаватель:** Анашкина Т.С.,  
преподаватель математики и информатики

# Способы влияния на подчинённых

```
graph TD; A[Способы влияния на подчинённых] --> B[Эмоциональное влияние]; A --> C[ ]; B --> D[Заражение]; B --> E[Подражание]; C --> F[Внушение]; C --> G[Убеждение]; C --> H[Просьбы]; C --> I[Угрозы]; C --> J[Подкупы]; C --> K[Приказ];
```

## Эмоциональное влияние

Заражение

Подражание

Внушение


Убеждение

Просьбы

Угрозы

Подкупы

Приказ



# Принципы трансляции поведенческих стандартов:

- **Ясность:** Стандарты должны быть ясными, понятными и применимыми ко всем сотрудникам. Они также должны быть применяемыми и соблюдаемыми руководством.
- **Пример руководства:** Руководители должны демонстрировать стандарты своим собственным поведением. Лучший способ убедить подчиненных следовать стандартам — это быть самим примером.
- **Обратная связь и поддержка:** Сотрудникам необходима обратная связь от руководства о том, как они соответствуют стандартам, и поддержка в случае необходимости улучшения.
- **Обучение и развитие:** Предоставление возможностей для обучения и развития, чтобы подчиненные могли улучшить свои навыки и соответствовать стандартам.
- **Учет индивидуальности:** Учитывайте индивидуальные особенности и потребности сотрудников при трансляции стандартов.



# Задачи трансляции поведенческих стандартов:

- Коммуникация стандартов: Ясно и эффективно сообщить сотрудникам о существующих поведенческих стандартах и ожиданиях относительно их выполнения.
- Обучение и тренинг: Предоставление обучения и тренинга сотрудникам для того, чтобы они понимали стандарты и умели их следовать.
- Поддержка в реализации: Предоставление поддержки и ресурсов, необходимых для соблюдения стандартов, включая временные, финансовые и информационные ресурсы.
- Мониторинг и обратная связь: Оценка выполнения стандартов и предоставление обратной связи сотрудникам о том, как они соответствуют этим стандартам, а также о возможных областях для улучшения.
- Регулярное обновление и адаптация: Вносить изменения в стандарты при необходимости в соответствии с изменениями в бизнес-среде, технологиях и ожиданиях клиентов.
- Стимулирование и поощрение: Поощрение и поощрение сотрудников за соблюдение стандартов и достижение результатов, связанных с этими стандартами.



# Управление по ценностям

- Управление по ценностям (MBV) –новый инструмент стратегического лидерства. Это не просто новый способ управления компанией, а новый способ понимания и применения знаний (новые компетенции менеджеров!)

# Управление по ценностям

