

Министерство общего и молодёжной политики  
Свердловской области  
ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

## **Практическое задание № 28. Управленческое воздействие на подчиненных**

МДК 05.01

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

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

г. Красноуфимск

2024

## Эмоциональное воздействие:

### Заражение

Менеджер работает в маркетинговом агентстве, и его команда подготавливает крупный презентационный проект для важного клиента. Недавно возникли неожиданные проблемы, которые задержали процесс разработки и угрожают срокам. В такой напряженной ситуации Менеджер решает использовать Эмоциональное воздействие "Заряжения" для мотивации своей команды.

- Создание особой атмосферы: менеджер решает провести встречу не в обычном конференц-зале, а в уютной зоне отдыха, где есть мягкие кресла, свечи и красивые цветы. Она хочет, чтобы команда расслабилась и чувствовала себя комфортно.
- Личное вовлечение: перед началом встречи менеджер обращается к каждому члену команды, выражая признательность за их труд и подчеркивая важность их вклада в успех проекта. Она старается вдохновить их личными словами и пожеланиями.
- Мотивационные материалы: в ходе презентации менеджер использует презентацию с яркими изображениями успешных проектов компании, а также вдохновляющими цитатами известных лидеров и предпринимателей. Она подчеркивает, что их команда также способна на великие достижения.
- Подчеркивание совместных целей: менеджер напоминает команде, что они работают вместе над общей целью и что солидарность и взаимодействие могут помочь преодолеть любые трудности.

Благодаря "Заряжению", проведенному менеджером, команда получает дополнительный заряд энергии и мотивации, чувствует себя поддержанной и готовой к трудностям. Это помогает им восстановить уверенность в своих силах и продолжить работу с новым позитивным настроем.

## **Подражание**

В отделе продаж работают несколько менеджеров. Один из них, с большим опытом работы и успешными результатами, отличается эффективным подходом к коммуникациям с клиентами, высокой профессиональной компетенцией и умением находить индивидуальный подход к каждому клиенту. Его стиль работы и результаты стали эталоном для многих в отделе.

Новый сотрудник, только что присоединившийся к команде, обратил внимание на успешные методы работы этого опытного менеджера и решил подражать ему, чтобы улучшить свои навыки и достичь таких же результатов.

1. **Наблюдение и анализ:** Новый сотрудник внимательно наблюдает за действиями опытного менеджера во время переговоров с клиентами, презентаций продуктов и взаимодействия с командой. Он анализирует его методы работы и стратегии достижения успеха.
2. **Усвоение лучших практик:** Новый сотрудник начинает усваивать и применять в своей работе лучшие практики и методы, которые он видит у опытного менеджера. Например, он начинает использовать те же подходы к коммуникациям с клиентами и стратегии управления временем.
3. **Адаптация к личным потребностям:** Новый сотрудник понимает, что не все методы работы опытного менеджера могут подойти ему в точности, поэтому он адаптирует их под свои собственные навыки, стиль работы и индивидуальные потребности.
4. **Постепенное улучшение:** с течением времени новый сотрудник замечает, что его профессиональные навыки и результаты улучшаются благодаря применению методов и стратегий, заимствованных у опытного менеджера. Он становится более уверенным в своих действиях и способен достигать успешных результатов в работе.

Таким образом, новый сотрудник использовал подражание успешному опытному менеджеру как способ улучшения своих профессиональных навыков и достижения успеха в работе. Он усвоил лучшие практики работы своего коллеги, адаптировал их под себя и постепенно улучшил свои результаты.

## **Рассудочное воздействие**

### **Внушение**

Руководитель встречается со своими подчиненными после неудачного периода выполнения проекта. Он начинает беседу, подчеркивая свое высокое руководство в предыдущих успешных проектах и свой непререкаемый

авторитет в индустрии. Без предоставления доказательств или аргументации, он говорит о том, что ему является важным, чтобы их текущие действия были вдохновлены его руководством и опытом. Он утверждает, что вся ответственность за исправление ситуации лежит на них и что они должны доверять его инструкциям без вопросов, так как он имеет заслуженный авторитет. Подчиненные, ощущая давление и стремясь найти решение для исправления ситуации, начинают принимать его слова как единственно верные и следовать его указаниям без возражений, основываясь на его авторитете и статусе. В результате подражая влиянию руководителя, они изменяют свое поведение и принимают решения, основанные на его указаниях и предположениях.

### **Убеждение**

Руководитель встречается со своей командой после серии неудачных событий в проекте. Он начинает разговор, обращаясь к потребностям и интересам своих подчиненных. Начиная разговор, он выражает свою глубокую уверенность в способностях команды и подчеркивает их значимость в достижении общих целей компании. В течение беседы, он создает образ ответственного и надежного лидера, который готов поддержать их в любых ситуациях. Руководитель предлагает несколько вариантов решения проблемы, подчеркивая их пользу и соответствие потребностям каждого члена команды. Он активно слушает вопросы и предложения своих подчиненных, демонстрируя свою заинтересованность в их мнениях и учитывая их точки зрения. В конце разговора, он подводит команду к общему согласию, подчеркивая важность единства мнений и действий в достижении успеха. В результате этого разговора, члены команды чувствуют себя уверенно и мотивированно, принимают предложенные решения как свои собственные и готовы к совместным действиям в направлении общей цели.

### **Просьба**

Менеджер встречается со своим подчиненным после рабочего дня. Они обсуждают текущие задачи и проекты. В конце разговора менеджер обращается к подчиненному с просьбой о выполнении дополнительной задачи, которая поможет ускорить завершение проекта. Менеджер выражает свою уверенность в способностях подчиненного и показывает понимание того, что это может быть дополнительной нагрузкой. Он обращается к сотрудничеству и взаимопомощи в достижении общей цели. Благодаря хорошим отношениям и уважению между ними, подчиненный соглашается выполнить просьбу менеджера, чувствуя себя ценным членом команды и желая помочь достичь общего успеха.

## **Угроза**

Менеджер обращается к одному из своих подчиненных, который не выполнил свои обязанности вовремя и некорректно оформил отчет. Менеджер серьезно выражает свою обеспокоенность и указывает на то, что невыполнение работы может привести к задержке всего проекта и негативным последствиям для всей команды. Он подчеркивает важность своевременного выполнения задач и качественной работы для успеха проекта и дальнейшей карьеры сотрудника. Менеджер также предупреждает, что в случае повторения подобных инцидентов будут применены дополнительные меры, вплоть до увольнения из-за нарушения трудовой дисциплины. Таким образом, менеджер использует угрозу потери работы как способ мотивации сотрудника к исправлению ситуации и более ответственному выполнению своих обязанностей.

## **Подкуп**

Менеджер обращается к одному из своих подчиненных, который часто опаздывает на работу и выполняет свои обязанности не всегда вовремя. Менеджер предлагает ему дополнительные выгоды в виде бонусов или возможности уйти с работы пораньше, если он согласится улучшить свою пунктуальность и повысить производительность труда. Менеджер объясняет, что это взаимовыгодное предложение: подчиненный получит дополнительные преимущества за свои усилия, а компания получит более эффективного сотрудника. Подчиненный, видя перспективу дополнительной выгоды и мотивированный на изменение своего поведения, соглашается на предложение менеджера и начинает улучшать свою работу. Таким образом, менеджер использует подкуп в виде вознаграждения за желаемое поведение, чтобы стимулировать подчиненного к улучшению своей производительности.

## **Приказ**

В офисе руководитель вынес приказ об обязательном участии всех сотрудников в дополнительных тренингах по улучшению навыков работы с новым программным обеспечением. Он ясно и однозначно объяснил, что участие является обязательным для всех сотрудников без исключения, и никакие отговорки или обоснования не принимаются. Руководитель подчеркнул, что невыполнение приказа будет рассматриваться как серьезное нарушение трудовой дисциплины и будет иметь негативные последствия для нарушителей. Таким образом, руководитель использует приказ как официальное распоряжение, которое не подлежит обсуждению, и ожидает его немедленного выполнения со стороны всех сотрудников, подчеркивая, что неисполнение будет влечь за собой негативные последствия.