

Министерство образования и молодежной политики  
Свердловской области  
ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

**Практическое занятие №28.**  
**Управленческое воздействие на подчинённых**  
МДК.05.01

**Составитель:** Авдеев И.А.  
студент 44 группы,  
специальность 09.02.05  
«Прикладная информатика (по  
отраслям)»  
**Преподаватель:** Анашкина  
Т.С., преподаватель математики  
и информатики

г. Красноуфимск

2024

## **Эмоциональное влияние на подчинённых:**

### **Заражение**

"Заражение" - это один из наиболее мощных и естественных способов воздействия на людей. Этот метод управленческого влияния основан на передаче эмоционального состояния от одного человека к другому практически автоматически, без явного осознания этого процесса. В контексте управления и руководства, "заражение" может быть использовано для укрепления отношений в коллективе, мотивации сотрудников, а также для достижения общих целей и задач организации.

Принцип работы "заражения" основан на эмоциональной реакции человека на окружающую его обстановку и на эмоции, которые испытывают другие люди. Когда лидер или руководитель демонстрирует определенное эмоциональное состояние, это может быть передано членам команды через невербальные сигналы, мимику, тон голоса, жесты и другие аспекты общения. Например, если руководитель проявляет энтузиазм и оптимизм, это может вызвать аналогичные чувства у членов команды.

Примеры использования "заражения" в управлении:

1. **Мотивация команды:** Руководитель, обладающий высоким энтузиазмом и энергией, может заразить своих подчиненных своим позитивным настроением, мотивируя их на более эффективную работу.
2. **Формирование позитивной рабочей атмосферы:** Когда руководитель поддерживает оптимистическую атмосферу и демонстрирует уверенность в успехе проекта, это может заразить членов команды и создать благоприятное рабочее окружение.

3. **Управление кризисными ситуациями:** Во время кризиса руководитель, сохраняя спокойствие и уверенность, может помочь подчиненным справиться с непредвиденными обстоятельствами, заражая их своим оптимизмом и решительностью.

4. **Сплочение команды:** Когда руководитель демонстрирует заботу и внимание к каждому члену команды, это может вызвать в команде чувство солидарности и взаимопомощи, что способствует достижению общих целей.

## **Подражание**

**Подражание** — это процесс, при котором один человек усваивает действия, поступки, манеру поведения или мышления другого человека. Этот способ воздействия на людей основан на стремлении человека повторить или имитировать поведение и характеристики другого человека, которого он считает авторитетом или примером для подражания.

Подражание может быть осознанным или неосознанным. В некоторых случаях люди могут подражать другим людям без явного осознания этого процесса, просто наблюдая за их поведением и действиями. В других случаях подражание может быть целенаправленным, когда человек осознанно стремится к тому, чтобы быть как кто-то другой или следовать их примеру.

Примеры использования подражания в управлении:

1. **Профессиональное развитие:** Руководитель, который обладает высоким уровнем компетенции и профессионализма, может стать образцом для подражания своим подчиненным. Наблюдая за методами

работы и принципами поведения руководителя, сотрудники могут усваивать эти навыки и стремиться к их совершенствованию.

2. **Лидерские качества:** Если лидер демонстрирует эффективное лидерство, честность, ответственность и умение принимать решения, его подчиненные могут подражать этим качествам, стремясь стать успешными лидерами в своей области.
3. **Корпоративная культура:** Руководитель, который является сторонником определенных ценностей и принципов, может влиять на формирование корпоративной культуры организации. Если руководитель демонстрирует уважение к сотрудникам, толерантность и коллегиальность, его подчиненные могут подражать этому поведению, что способствует созданию благоприятной рабочей атмосферы.
4. **Техники работы:** Руководитель, использующий определенные методы работы или инструменты эффективного управления, может стать образцом для подражания своим подчиненным. Например, если руководитель активно использует технологии для улучшения производительности, его подчиненные могут подражать этому подходу, стремясь повысить свою эффективность.

## **Внушение**

**Внушение** — это метод управленческого влияния, основанный на воздействии на психику человека с целью вызвать у него определенные мысли, убеждения или действия. Этот способ воздействия используется для убеждения подчиненных или коллег в необходимости определенных решений или действий, основанный на личных качествах и авторитете руководителя.

Принцип работы внушения основан на восприятии личности руководителя как авторитета и источника информации. Человек склонен принимать на веру сообщения от авторитетных и уважаемых личностей, поэтому руководитель, обладающий высоким авторитетом и престижем, может использовать внушение для убеждения своих подчиненных.

Примеры использования внушения в управлении:

1. **Убеждение в правильности принятого решения:** Руководитель может использовать внушение, чтобы убедить своих подчиненных в правильности принятого им решения или стратегии. Он может обращаться к своему авторитету, профессиональному опыту или знаниям в отрасли, чтобы подтвердить свои аргументы и убедить сотрудников в необходимости принять решение.
2. **Мотивация и вдохновение:** Руководитель может использовать внушение, чтобы мотивировать своих подчиненных и вдохновить их на достижение целей. Он может подчеркнуть важность задачи, выразить веру в успех и мотивировать сотрудников на работу для достижения общей цели.
3. **Формирование корпоративной культуры:** Руководитель, используя внушение, может способствовать формированию корпоративной культуры, обращая внимание на ценности, принципы и стандарты поведения в организации. Он может убедить сотрудников в важности соблюдения корпоративных ценностей и внедрения их в повседневную практику работы.

**4. Принятие изменений:** Внушение может использоваться руководителем для убеждения сотрудников в необходимости принятия изменений или новых подходов к работе. Он может подчеркнуть важность адаптации к изменяющимся условиям рынка или бизнеса и убедить сотрудников в необходимости совместных усилий для успешной реализации изменений.

### **Убеждение**

**Убеждение** — это метод управленческого влияния, который основан на эффективной передаче собственной точки зрения или убеждений руководителя другим людям с целью убедить их в правильности принятого решения или действия. Этот способ воздействия направлен на изменение мнений, установок или поведения сотрудников путем аргументации, логического рассуждения и использования различных техник убеждения.

Принцип работы убеждения состоит в создании убедительных аргументов, которые могут влиять на восприятие и решение человека. Руководитель, используя этот метод, старается не просто диктовать свою точку зрения, а представить аргументацию таким образом, чтобы она убедительно обосновывала необходимость принятого решения или действия.

Примеры использования убеждения в управлении:

- 1. Продвижение идей и стратегий:** Руководитель может использовать убеждение для продвижения своих идей, стратегий или изменений в организации. Он представляет свои аргументы таким образом, чтобы они были понятны и убедительны для сотрудников, способствуя принятию принципиальных решений.

2. **Мотивация и вдохновение:** Руководитель может использовать убеждение для мотивации и вдохновения сотрудников на достижение целей. Он подчеркивает важность задачи, приводит доводы в пользу успешного результата и мотивирует сотрудников на активное участие в достижении общей цели.
3. **Развитие навыков и профессионального роста:** Руководитель может использовать убеждение для стимулирования профессионального развития и роста сотрудников. Представляя возможности для обучения и развития, он убеждает сотрудников в важности непрерывного самосовершенствования и приобретения новых навыков.
4. **Принятие изменений:** Руководитель может использовать убеждение для убеждения сотрудников в необходимости принятия изменений или новых подходов к работе. Он представляет аргументы в пользу изменений, обосновывает их необходимость и пользу для организации, что способствует пониманию и поддержке сотрудниками новых инициатив.

## **Просьба**

**Просьба** — это метод управленческого влияния, который основан на обращении руководителя к своим подчиненным с просьбой выполнить определенное действие или действовать в соответствии с определенными указаниями. Этот способ воздействия строится на добровольности выполнения просьбы, на побуждении, а не на принуждении, и предполагает использование мягких, убедительных методов коммуникации.

Принцип работы просьбы заключается в том, чтобы убедить человека выполнить определенное действие на основе добровольного согласия и

понимания его важности или целесообразности. Руководитель выражает свою просьбу ясно, четко и вежливо, подчеркивая важность выполнения данного действия для достижения общих целей или успешного завершения проекта.

Примеры использования просьбы в управлении:

1. Делегирование задач: Руководитель может использовать просьбу для делегирования задач и обязанностей своим подчиненным. Он может вежливо попросить сотрудника выполнить определенную задачу, объяснив, почему она важна, и как она вписывается в общую стратегию организации.
2. Содействие в решении проблем: Руководитель может обращаться к своим подчиненным с просьбой о помощи в решении определенных проблем или исправлении ошибок. Он может попросить сотрудников предложить свои идеи и решения для улучшения ситуации, подчеркнув их важность для общего успеха.
3. Соблюдение стандартов и процедур: Руководитель может использовать просьбу для обеспечения соблюдения стандартов и процедур работы. Он может попросить сотрудников следовать определенным правилам и нормам, объяснив, как это влияет на качество работы и результаты.
4. Участие в процессе обучения и развития: Руководитель может обращаться к сотрудникам с просьбой участвовать в процессе обучения и развития, предлагая им возможности для повышения квалификации и приобретения новых навыков. Он может попросить сотрудников активно участвовать в тренингах, семинарах или



курсах повышения квалификации, подчеркнув их значимость для личного и профессионального роста.

# Угроза

**Угроза** — это метод управленческого влияния, который основан на обещании причинить вред или негативные последствия в случае отказа от выполнения определенных требований или действий. Этот способ воздействия предполагает использование страха как мотиватора для достижения желаемого результата.

Принцип работы угрозы состоит в том, чтобы создать у сотрудника ощущение опасности или потери, что мотивирует его подчиниться требованиям руководителя или выполнить определенные действия. Руководитель может использовать различные формы угрозы, включая прямые угрозы, обещания негативных последствий, а также недекларативные методы, такие как намеки на возможные неприятности или потери.

Примеры использования угрозы в управлении:

1. **Наказание за неисполнение обязанностей:** Руководитель может использовать угрозу наказания в случае неисполнения подчиненным своих обязанностей или несоблюдения установленных правил и процедур. Он может предупредить сотрудников о возможных штрафах, дисциплинарных взысканиях или увольнении в случае нарушения трудовой дисциплины.
2. **Принятие непопулярных решений:** Руководитель может использовать угрозу для принятия непопулярных решений или введения новых правил и политик, которые могут вызвать сопротивление или недовольство среди сотрудников. Он может предупредить о возможных последствиях для тех, кто не примет новые правила или не поддержит изменения.

3. **Выполнение приказов:** Руководитель может использовать угрозу для обеспечения выполнения приказов и распоряжений, которые могут быть непопулярными или вызывать сопротивление у сотрудников. Он может предупредить о возможных негативных последствиях для тех, кто откажется выполнять его указания.
4. **Достижение целей и результатов:** Руководитель может использовать угрозу для стимулирования сотрудников на достижение поставленных целей и результатов. Он может предупредить о возможных потерях или негативных последствиях для тех, кто не достигнет необходимых показателей производительности или не выполнит поставленные задачи.

## **Подкуп**

**Подкуп** — это метод управленческого влияния, который основан на предложении определенных выгод или льгот в обмен на выполнение определенных требований или действий. Этот способ воздействия предполагает использование материальных или моральных стимулов для мотивации подчиненных к желаемым действиям или решениям.

Принцип работы подкупа заключается в том, чтобы предложить сотруднику что-то ценное или желаемое в обмен на выполнение определенных условий или действий, которые соответствуют интересам и целям руководителя. Подкуп может быть использован в различных ситуациях и может принимать различные формы, включая материальные вознаграждения, льготы, поощрения, похвалу или другие формы признания и благодарности.

Примеры использования подкупа в управлении:

1. **Мотивация к выполнению задач:** Руководитель может использовать подкуп для мотивации сотрудников к выполнению определенных задач или достижению поставленных целей. Он может предложить бонусы, премии или другие материальные поощрения за достижение определенных результатов или превышение показателей производительности.
2. **Поддержка изменений и новых инициатив:** Руководитель может использовать подкуп для поддержки внедрения изменений или новых инициатив в организации. Он может предложить дополнительные льготы или вознаграждения тем сотрудникам, которые поддержат и активно участвуют в процессе изменений.
3. **Стимулирование к сотрудничеству и командной работе:** Руководитель может использовать подкуп для стимулирования сотрудничества и командной работы в коллективе. Он может предложить поощрения или льготы тем сотрудникам, которые активно сотрудничают с коллегами, помогают им и способствуют достижению общих целей.
4. **Повышение уровня мотивации и удовлетворенности:** Руководитель может использовать подкуп для повышения уровня мотивации и удовлетворенности сотрудников своей работой. Он может предложить различные виды поощрений или льгот для тех, кто достигает высоких результатов,

проявляет инициативу или вносит значительный вклад в работу организации.

## **Приказ**

**Приказ** — это метод управленческого влияния, который основан на официальном распоряжении руководителя или властных органов, имеющих право на выдачу инструкций и указаний. Этот способ воздействия предполагает использование своего положения или власти для установления определенных правил, политик или порядков, которые должны быть обязательно выполнены подчиненными.

Принцип работы приказа состоит в том, чтобы ясно и однозначно определить желаемое действие или решение и обеспечить его выполнение без возможности дальнейшего обсуждения или сомнений. Приказы обычно выдаются в форме письменных документов или оральных указаний, которые имеют официальный статус и обязательны для исполнения.

Примеры использования приказа в управлении:

1. **Установление правил и политик:** Руководитель может использовать приказ для установления новых правил, политик или процедур в организации. Например, он может издать приказ о введении новых правил безопасности, процедур работы с данными или порядка проведения совещаний.
2. **Выполнение специфических инструкций:** Руководитель может использовать приказ для выдачи конкретных инструкций или указаний относительно выполнения определенных задач или проектов. Например, он может

издать приказ о выполнении определенной работы в рамках проекта или организации мероприятия.

3. **Обеспечение дисциплины и порядка:** Руководитель может использовать приказ для обеспечения дисциплины и порядка в организации. Например, он может издать приказ о соблюдении рабочего времени, использовании рабочего оборудования или участии в корпоративных мероприятиях.
4. **Реагирование на кризисные ситуации:** Руководитель может использовать приказ для реагирования на кризисные ситуации или чрезвычайные обстоятельства. Например, он может издать приказ о проведении эвакуации в случае пожара или организации оперативного реагирования на аварийные ситуации.