Организационные формы влияния людей друг на друга

Убеждение

=

Аргументированное осмысленное (осознанное) воздействие на человека.
С помощью убеждений вы можете изменить намерения, решения, суждения человека и т.п.
Аргумент это довод (посыл) имеющий подтверждение как доказательство.

Внушение

Неаргументированное влияние на человека. При внушении человек некритически воспринимает всё, что ему говорят, вследствие чего усваивает любые установки и убеждения, которые вы хотите ему навязать.
Обычно внушение происходит вне сознательного контроля.

Заражение

Заражением называют передачу своего эмоционального состояния или своих установок другим людям. Самый яркий пример – смех. Есть даже выражение «заразительный смех». Но это работает и с другими состояниями.

Самопродвижение

Это открытое объявление своих целей и предоставление доказательств своей компетентности. Подобное проявляется, когда человек, например, говорит, что он имеет большой опыт в управлении персоналом и именно поэтому главой отдела нужно назначить его, а не кого-то другого.

Пробуждение импульса к подражанию

Это вызывание у другого человека желания быть похожим на вас. Вы ведёте себя таким образом, чтобы тот, на кого вы хотите повлиять, начал подражать вам. Допустим, вы создаёте себе образ успешного человека, вас берут в пример, на вас ориентируются.

Формирование благосклонности

Возможность оказывать психологическое влияние на человека, если вызовите у него чувство благосклонности или даже привязанности. Например, вы можете оказать ему услугу, дать ценный совет или просто дружелюбно общаться.

Принуждение

Метод волевого воздействия, например руководителя на подчиненного. Влияние с использованием угроз, приказов, **психологического давления** и т.п. В том числе это шантаж и обещание каких-либо благ за подчинение, но чаще всего **против воли самого человека** (заставили).

Просьба

Обращение к кому-нибудь призывающее удовлетворить какие-нибудь нужды, желания. Да, иногда можно оказать нужное вам воздействие, просто попросив человека. Помните, что ваша просьба должна быть мотивирована. Почему человек должен сделать то, о чём вы говорите? Какую он выгоду получит от этого? Не ждите этих вопросов, а сразу давайте ответы на них.

Деструктивная критика

Психологическое влияние оказывается путём высказывания негативных суждений в адрес того, на кого вы хотите повлиять. Также это может быть осмеивание, осуждение или ругань. Подобное отнимает у человека веру в себя, заставляет его тратить большое количество сил на борьбу с отрицательными эмоциями, делает его более уязвимым.

Манипуляция

Это скрытое воздействие. Это определённые приёмы, которые помогают влиять на волю, психическое и эмоциональное состояние человека.

Виды манипуляторов

Диктатор. Преувеличивает свою силу. Он доминирует, приказывает, цитирует авторитеты и делает все, чтобы управлять своими жертвами.

Тряпка (слабак) - обычно жертва Диктатора, полярная противоположность. Тряпка развивает большое мастерство во взаимодействии с Диктатором. Он преувеличивает свою чувствительность, он забывает, не слышит, пассивно молчит.

Виды манипуляторов

Вычислитель преувеличивает свой контроль. Он обманывает, увеличивает, лжет, старается перехитрить и проверить других людей.

Прилипала. Является полярной противоположностью Вычислителя. Он преувеличивает свою зависимость. Это личность, жаждущая быть ведомой, дурачимой, предметом забот. Он позволяет другим делать за него работу.

Виды манипуляторов

Хулиган. Преувеличивает свою агрессивность, жестокость, недоброжелательность.

Славный парень. Преувеличивает свою заботливость, любовь, убивает своей добротой. В некотором смысле столкновение с ним более вредно, чем с Хулиганом. Славный парень почти всегда выигрывает.

Виды манипуляторов

Судья. Преувеличивает свою критичность. Он никому не верит, преисполнен обвинений, негодования, с трудом прощает.

Защитник. Противоположность Судье. Он чрезмерно подчеркивает свою поддержку и снисходительность к ошибкам. Он портит других, сочувствуя им сверх всякой меры и не давая своим подзащитным встать на ноги и расти самостоятельно. Вместо того чтобы заняться своим делом, он готов заботиться о нуждах других.

Задания по теме

Рассмотрим деловые ситуации, представив себя в конкретной роли и предложив формы воздействия

Вы начальник. Срочно к завтрашнему дню ФНС требует сдать внеплановый отчет. Сотрудник, который занимался подобными отчетами на больничном. Объяснения (человеческий ресурс) ФНС не воспринимает. Вам необходимо назначить другого сотрудника подготовить к завтрашнему дню данный отчет, причем до конца рабочего дня осталось сорок минут. Сотруднику явно придется задержаться. *Какие формы организационного воздействия Вы использовали бы в этом случае (несколько вариантов) и какую из предложенных форм считаете наиболее эффективной, и почему?*

Продолжение предыдущей истории. Сотрудник согласился остаться после работы и подготовить к завтрашнему дню необходимый отчет. Но сотрудник позволил себе «торговаться» с Вами, т.е. начал требовать для себя определенные поблажки и ставить условия на дату своего отпуска. Вы не можете удовлетворить ни его требования, ни предоставить ему условия, однако вам необходимо, чтобы отчет был сделан. *Какие формы организационного воздействия Вы использовали бы в этом случае (несколько вариантов) и какую из предложенных форм считаете наиболее эффективной, и почему?*

Вы предприниматель. Вам необходимо внедрить инновации в свое дело, но для инноваций потребуются новые территории (под строительство). На это же место в городском пространстве претендуют и Ваши конкуренты. Вы идете в Администрацию города, чтобы купить конкретные земли, но Вам нужно воздействовать на городскую власть, у которой есть выбор в покупателях, причем превысить денежную сумму Вы не можете. *Какие формы организационного воздействия Вы использовали бы в этом случае и напишите примеры тех, доводов, которые бы использовали при общении с администрацией города?*

Вы менеджер среднего звена. Персонал гостиницы, в которую Вы устроились работать, выполняет свою профессиональную деятельность крайне безответственно и безынициативно «кое-как», данное обстоятельство часто «отпугивает» клиентов, гостиница практически не имеет базы постоянных клиентов. Вас устраивают условия работы, оклад, стимулирующие, но не устраивает отношение ваших подчиненных. *Какие формы организационного воздействия Вы использовали бы в этом случае (несколько вариантов) и какую из предложенных форм считаете наиболее эффективной, и почему?*

Спасибо за внимание!