

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/doklad/166177>

Тип работы: Доклад

Предмет: Управление персоналом

Оглавление

Общее представление о влиянии 3

1. Влияние закона как обязательного условия (закон «ты должен, так положено»). 11
2. Влияние закона взаимной договоренности (закон «мы договорились»). 11
3. Влияние закона как групповых норм (закон «так принято»). 12
4. Экспертное влияние может осуществляться в 3-х вариантах: 12
 - 4.1. Эксперт – руководитель. 12
 - 4.2. Эксперт – объективная статистика или данные. 12
 - 4.3. Эксперт – третье лицо (авторитет из референтной группы сотрудника). 12
5. Харизматическое влияние, или влияние примера. 12
6. Влияние вознаграждения. 13
7. Влияние принуждения. 13

Общее представление о влиянии

Психологическое влияние – это воздействие на состояние, мысли, чувства и действия другого человека с помощью исключительно психологических средств, с предоставлением ему права и времени отвечать на это воздействие.

Открытое психологическое взаимодействие – взаимное влияние, цели которого заранее объявляются или не скрываются.

Скрытое психологическое взаимодействие – взаимное влияние, цели которого не объявляются или маскируются под цели открытого взаимодействия.

Психологические средства = вербальные сигналы + паралингвистические сигналы + невербальные сигналы.

Психологическое влияние должно совершаться с помощью исключительно психологических средств, в противном случае они перестают быть психологическими.

Цели влияния

- 1) для удовлетворения своих потребностей с помощью других людей или через их посредство;
- 2) для подтверждения факта своего существования и значимости этого факта;
- 3) для преодоления пространственно-временных ограничений собственного существования.

В первом случае психологическое влияние используется для того, чтобы добиться удовлетворения иных потребностей, а не собственно потребности влияния.

Во втором случае влияние служит знаком, индикатором, доказательством факта существования влияющего и значимости этого существования.

В третьем случае влияние само является потребностью и выступает как одна из форм главного стремления всего живого – преодоления пространственно-временных ограничений своего существования.

Существует подход, который рассматривает влияние с точки зрения цивилизованности-нецивилизованности в зависимости от конечных целей и способов (форм) воздействия на адресата получаемого сообщения. Такой вид влияния, как манипуляция – причем весьма широко распространенный в житейской и терапевтической практике, относится к спорному виду влияния, так как он обладает отличительными свойствами и тех, и других.

Материальные методы мотивации не всегда эффективны. Гораздо продуктивнее использовать те виды влияния, которые заставляют сотрудников добровольно принять точку зрения руководства и пересмотреть свою собственную. Ведь важно не заставлять человека решать поставленные задачи, а мотивировать его на это самого.

Метафорическое влияние

Один из видов влияния на сотрудников является метафорическим: использование метафоры, определенной метафорической истории.

Метафора как образное сравнение оказывает сильное влияние на со-знание. Любая информация из внешнего мира «фильтруется» через призму собственного образа мира. То, что очевидно одному человеку, воспринимается другим с сомнением. Главный герой рассказов Конан Дойла, доктор Ватсон, пытается понять, что делает Шерлок Холмс, с удивлением обнаружил, что он понятия не имеет, что Земля вращается вокруг Солнца. Удивлённый Ватсон воскликнул: «Каждый образованный человек должен это знать! Но Шерлок Холмс спокойно ответил, что ему не нужно знать этот факт, так как он не помогает его работе.

Сила метафоры заключается в том, что она вписывается в картину мира колонки и ее ясности.

Иногда блестящая метафора может заменить длинное описание задачи или процесса подчиненному.

Например, руководитель объясняет сотруднику, что необходимо говорить с клиентом на одном языке, используя собственные «ценностные» слова. Вместо долгих дискуссий о том, как структурировать свою речь и какие фразы использовать, вы можете рассказать сотруднику... анекдот. Например, этот. Сын спросил отца, почему яблоко, которое он укусил, через несколько минут изменилось в цвете. Затем он объясняет, что яблоко содержит железо, которое в сочетании с кислородом находится в воздухе, и химическая реакция приводит к потемнению укушенной поверхности плода. Через несколько секунд сын снова спрашивает: «Папа, с кем ты разговаривал? Таким образом, если не принимать во внимание «язык» клиента, то можно оказаться на месте самого отца анекдота.

Другим типом метафорического воздействия является метафорическое повествование. Этот механизм основан на феномене проецирования на себя услышанной истории (басня, анекдот, сказка, роман и т.д.). Давайте вспомним, как в детстве, читая, например, захватывающие романы Фенимора Купера или Мэйна Рида, мы невольно представляли себя участниками описанных событий. С научной точки зрения, существует явление, называемое проекцией. Аналогичным образом формируются те или иные жизненные установки и ценности. Но хотя сюжеты и мифы обычно создаются спонтанно, представители многих политических режимов, особенно тоталитарных, активно использовали инструмент повествования, или мифо-творчества. В каждый исторический период обязательно появлялись их легенды (в том смысле, что они не всегда были далеки от истины). Например, во времена Петра I культивировались истории о тех, кто добился всего сам или по воле судьбы, потому что люди именно такого типа стремились привести к нему императора и сформировать себя как класс. Во время войны 1812 года было много историй о партизанском движении, о героизме простых людей: задача состояла в том, чтобы поднять народ на борьбу с врагом. И сколько историй о Ленине, фильмы о героях первых пятилеток и о том, как счастье в работе. Все вышеперечисленное - это способы влияния на сознание и подсознание людей, формирования определенных ценностей, взглядов и моделей поведения.

Организационное управление также включает в себя сознательное влияние на сотрудников, в том числе и новых, с помощью мифологии. Она должна быть сформирована и продвинута всеми возможными способами, чтобы рас

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/doklad/166177>