



**WYŻSZA SZKOŁA
INFORMATYKI I ZARZĄDZANIA**
z siedzibą w Rzeszowie

Projekt:

List dyrektora do pracowników w celu powiadomienia o opóźnieniu wypłaty oraz przewidywania sytuacji konfliktowych, a nawet kryzysowych wewnątrz firmy

Opracowała: studentka studiów II stopnia na kierunku

Dziennikarstwo i komunikacja społeczna:

Mariiana Pushkaruk

Projekt z przedmiotu:

Wewnętrzny Public Relations

Prowadzący: prof. nadzw. dr hab. Krzysztof Gajdka

Rzeszów 2018



Kolektor sp. z o.o.
32-117 Gliwice, ul. Marcina Szewczyka, 43
Tel. 327 854 999
NIP: 447 023 84 55
e-mail: kolektorgl.@outlook.com

Drodzy pracownicy!

Doceniam wkład Waszej pracy w osiągnięciu naszych wspólnych celów! Razem wiele przeszliśmy i wiele jeszcze przed nami.

Firma przeżywa trudne czasy. Wczoraj dostałem wiadomość z Urzędu Wojewódzkiego, że przez błąd ich pracowników nie mogę Wam wypłacić pieniędzy na czas. Długo negocjowałem z dyrekcją Urzędu Wojewódzkiego. Wpłata spóźni się o 10 dni. Niestety firma nie dysponuje funduszami i nie możemy wcześniej wypłacić Wam wynagrodzenia. Zamiast 30 czerwca pieniądze wpłyną na Wasze konta 10 lipca. Przykro mi z tego powodu. Myślę, że nie wpłynie to na pogorszenie naszych relacji, które do tej pory były dobre.

Na zakończenie projektu wspólnie na koszt firmy wyjedziemy na piknik, na który będziecie mogli zabrać ze sobą rodziny.

Z góry dziękuję za Wasze zrozumienie i poparcie!

Z wyrazami szacunku,
dyrektor firmy „Kolektor sp. z o.o.”
Łukasz Błąd

Moim zdaniem, list informacyjny dyrektora do pracowników będzie się różnił na przykład w Polsce i Anglii. Ze względu na różną mentalność tych narodowości, na inny stosunek do pracy, kulturę korporacyjną, relację pomiędzy szefem a pracownikami. Bo wiadomo, że zarobki w Anglii są większe, a przeciętny Polak żyje od wypłaty do wypłaty. Dlatego powyższy list został przeznaczony dla Polaków i świadomie zrobiłam go tylko informacyjnym i w stylu oficjalnym. Sądzę, że gdyby w nim odwołałam się do wartości,

które wymieniłam w liście do Anglików, to dyrektor zostałby wyśmianym, a jego autorytet podważony.

Poniżej zamieściłam list do pracowników w Anglii. Tu użyłam zwrotów, które już świadczą o przyjacielskich relacjach pomiędzy dyrektorem a podwładnymi. Wykorzystanie techniki manipulacyjnej oraz analiza wartości wykorzystanych w liście została omówiona poniżej.

Drodzy przyjaciele!

Na początku chciałbym podziękować każdemu z Was za sumienną i ciężką pracę! Doceniam wkład Waszych zdolności i ambicji w osiągnięciu naszych wspólnych celów! Długą drogę już przeszliśmy razem i zawsze mnie fascynowało, jak umiecie zjednoczyć się wokół powstających problemów, że jesteście jedną zgraną ekipą, która rzuca się do rozwiązania trudności!

Teraz jak Wiecie firma przeżywa trudne czasy. Wczoraj dostałem wiadomość od Urzędu Wojewódzkiego, że przez błąd ich pracowników nie mogą nam wysłać pieniędzy na czas. I że wypłata spóźni się aż o trzy tygodnie! Natychmiast udałem do nich, żeby rozwiązać narastający konflikt. W ciągu dwóch godzin negocjacji z dyrekcją udało mi się uzyskać porozumienie: wypłata się spóźni tylko o 10 dni. Czyli zamiast 30 czerwca pieniądze będą na koncie 10 lipca. Przykro mi z tego powodu. Mam nadzieję, że to nie wpłynie negatywnie na nasze relacje, które do tej pory były dobre. Możecie być pewni, że ja, jako dyrektor, stoję i zawsze będę stał w Waszej obronie. Bo jesteście sercem i duszą firmy!

Żeby jakoś wynagrodzić Wam to, proponuję po zakończeniu projektu wspólnie, na koszt firmy, pojechać na piknik, na który będziecie mogli zabrać z sobą rodziny. I jeszcze: kto nie ma odłożonych pieniędzy i czekał właśnie na tę wypłatę proponuję skorzystać z pożyczkowego funduszu, numer którego 22 890 13 10 .

Z góry dziękuję za wasze rozumienie i poparcie!

Z wyrazami szacunku,
dyrektor firmy „Kolektor sp. z o.o.”
Łukasz Błąd

Wartości, do których się odwołuje się dyrektor:

- *zjednoczenie się w trudnych czasy,*
 - *dowartościowanie pracowników,*
 - *przyjacielskie relacje pomiędzy dyrektorem a podwładnymi* – widać, że dyrektor jest zaangażowany w rozwiązanie danego problemu i robi wszystko co od niego zależy, chce pomóc.
- Wykorzystana **technika** manipulacji psychologicznej: jeżeli człowiek prosi o coś większego, niż inny człowiek może mu dać, a później prosi o coś mniejszego, to łatwiej może to uzyskać. A celem właśnie jest nie pierwsza (wygórowana prośba), a ta druga - mniejsza. Osiągnięcie celu polega na otrzymaniu zgody na to drugie żądanie, co w porównaniu z pierwszym wydaje się więcej możliwym, niżby poprosić od razu o tym drugim.

Przy napisaniu lista korzystałam z książki Roberta Cialdiniego „Wywieranie wpływu na ludzi”. Z obecnych sześciu zasad wpływu na otaczających ludzi posłużyłam się dwiema: lubienie i sympatii, zaangażowania i konsekwencji.