Influence Map

Title లేని చోట నీ బలం order కాదు, ఒక మంచి కారణం, ఒక నిజమైన ప్రశ్న.

ఎలా చేయాలి

1. నీకు authority లేని చోట ఒక చిన్న idea ఎంచుకో. మధ్యలో ఆ idea, చుట్టూ దానికి ముఖ్యమైన మనుషులు.
2. ఒక్కొక్కరి పక్కన మూడు ప్రశ్నలు: వీళ్ళు నిర్ణయిస్తారా? నిర్ణయించేవాళ్ళు వీళ్ళ మాట వింటారా? వీళ్ళకి ఏది ముఖ్యం? కింద honest check: నేను చూపిస్తున్నది నిజమేనా?
3. అందరికంటే దగ్గరైన ఒక్కరితో మొదలుపెట్టు — ఒప్పించడానికి కాదు, వాళ్ళ చోట అది ఎలా పనిచేస్తుందో అడగడానికి. No చెప్పే స్వేచ్ఛ ఉన్నప్పుడే, yes కి విలువ ఉంటుంది.

EXAMPLE **లక్ష్మి గారు · మిగతా four branches · అక్కడ ఆవిడ ఎవరికీ boss కాదు**

Regional head గారు

నిర్ణయిస్తారా: order పంపలేదు, "మీరే మాట్లాడండి" అన్నారు

ముఖ్యం: వెనక్కి వచ్చే files తగ్గడం

నరసరావుపేట manager గారు ★ ఇక్కడ మొదలు

నిర్ణయిస్తారా: అవును, తమ branch కి

వీళ్ళ మాట: regional meeting లో మిగతావాళ్ళు వింటారు

ముఖ్యం: audit remarks, ఉదయం rush

శ్రీధర్ గారు · senior cashier

నిర్ణయిస్తారా: లేదు

వీళ్ళ మాట: manager గారు వింటారు — రోజూ check చేసేది senior staff

ముఖ్యం: staff మీద భారం · pension రోజులు · Module 5 నుంచి నమ్మకం

మిగతా branches · senior staff

వీళ్ళ మాట: managers కి వీళ్ళ మాటకే బరువు

ముఖ్యం: "ఉదయం rush లో ten minutes ఎక్కడివి?"

నా IDEA

Ten-minute morning check

Branch తెరిచే ముందు, ఇద్దరు loan files మార్చుకుని, checklist తో · three months లో వెనక్కి వచ్చే files నెలకి దాదాపు twenty → five

ఇంకో two branch managers

నిర్ణయిస్తారా: అవును

ముఖ్యం: "మా మీద remark లా అనిపించకూడదు"

తర్వాత: నరసరావుపేట numbers విని, తామే checklist అడిగారు

నాలుగో branch manager గారు

నిర్ణయిస్తారా: అవును → ఇప్పుడు no

ముఖ్యం: ఇద్దరు leave లో, ఏ కొత్త పనీ వద్దు

లక్ష్మి గారు: "సరే సార్, ఎప్పుడు కావాలన్నా checklist పంపుతాను."

మొదటి try · email

ఏం పంపారు: checklist, "regional head కూడా చెప్పారు", "Monday నుంచి మొదలుపెడదాం"

ఏం వచ్చింది: "చూద్దాం మేడం" — two weeks లో ఏదీ మారలేదు

రెండో try · ప్రశ్నలు

అడిగింది: "మీ దగ్గర files ఎందుకు వెనక్కి వస్తాయి, ఈ check మీ దగ్గర ఎలా ఉంటే పనికొస్తుంది?"

శ్రీధర్ గారు మార్చారు: pension రోజుల్లో lunch తర్వాత · రెండు lines తీసి, ఒక point కలిపారు → నరసరావుపేట check

Honest check · లక్ష్మి గారు: తన numbers చూపించారు, మొదటి two weeks ఆ check కి twenty minutes పట్టిందని, staff కి చిరాకు వచ్చిందని కూడా దాచలేదు · లేని deadline లేదు · regional head పేరు order లా వాడలేదు · no చెప్పిన branch మీద ఒత్తిడి పెట్టించలేదు. Two months తర్వాత regional meeting లో నరసరావుపేట manager గారే తమ numbers చెప్పారు.

ఎక్కువ commitment తో

Evidence తో ఒక clear కారణం · వాళ్ళు నమ్మే విలువలకి request ని ముడిపెట్టడం · plan వేసేటప్పుడే వాళ్ళ అభిప్రాయం అడగడం.

తక్కువ commitment తో

గట్టిగా demand చేసే pressure · "ఇది rule" అని చూపించడం · ఇంకొందరిని వెంటబెట్టుకు రావడం. (Survey — connection మాత్రమే.)

Influence · manipulation

నిజమైన deadline చెప్పడం influence, లేని deadline కల్పించడం manipulation · నిజమైన numbers influence, "అందరూ చేస్తున్నారు" అనే అబద్ధం manipulation.

MY MAP మధ్యలో నా idea · ★ అందరికంటే దగ్గరైన ఒక్కరు

పేరు: నిర్ణయిస్తారా? ☐ అవును ☐ లేదు నిర్ణయించేవాళ్ళు వీళ్ళ మాట వింటారా? ☐ వీళ్ళకి ఏది ముఖ్యం?	**పేరు:** నిర్ణయిస్తారా? ☐ అవును ☐ లేదు నిర్ణయించేవాళ్ళు వీళ్ళ మాట వింటారా? ☐ వీళ్ళకి ఏది ముఖ్యం?	**పేరు:** నిర్ణయిస్తారా? ☐ అవును ☐ లేదు నిర్ణయించేవాళ్ళు వీళ్ళ మాట వింటారా? ☐ వీళ్ళకి ఏది ముఖ్యం?
పేరు: నిర్ణయిస్తారా? ☐ అవును ☐ లేదు నిర్ణయించేవాళ్ళు వీళ్ళ మాట వింటారా? ☐ వీళ్ళకి ఏది ముఖ్యం?	**నా IDEA**	**పేరు:** నిర్ణయిస్తారా? ☐ అవును ☐ లేదు నిర్ణయించేవాళ్ళు వీళ్ళ మాట వింటారా? ☐ వీళ్ళకి ఏది ముఖ్యం?
పేరు: నిర్ణయిస్తారా? ☐ అవును ☐ లేదు నిర్ణయించేవాళ్ళు వీళ్ళ మాట వింటారా? ☐ వీళ్ళకి ఏది ముఖ్యం?	**పేరు:** నిర్ణయిస్తారా? ☐ అవును ☐ లేదు నిర్ణయించేవాళ్ళు వీళ్ళ మాట వింటారా? ☐ వీళ్ళకి ఏది ముఖ్యం?	**పేరు:** నిర్ణయిస్తారా? ☐ అవును ☐ లేదు నిర్ణయించేవాళ్ళు వీళ్ళ మాట వింటారా? ☐ వీళ్ళకి ఏది ముఖ్యం?

HONEST CHECK నేను చూపిస్తున్నది నిజమేనా?

- ☐ నా numbers నిజమే — మంచివీ, ఇబ్బందులూ రెండూ చెప్తున్నాను
- ☐ "అందరూ చేస్తున్నారు" అని లేనిది చెప్పట్లేదు
- ☐ వాళ్ళ అభిప్రాయంతో idea మారడానికి నేను ready
- ☐ నేను చెప్పే deadline నిజమైనది, కల్పించింది కాదు
- ☐ పై వాళ్ళ పేరుని order లా వాడట్లేదు
- ☐ No చెప్తే, ఆ no ని గౌరవిస్తాను

FEEDBACK PARTNER · వారం చివర్లో

తర్వాత ఆ మనిషినే అడుగు — "నేను నా idea ని మీ మీద రుద్దుతున్నట్టు అనిపించిందా, మీ అభిప్రాయం నిజంగా అడిగినట్టు అనిపించిందా?"

Team లేదా? College లోనో, ఇంట్లోనో, friends తోనో — ఒక group project లో కొత్త పద్ధతి మీద ఇదే map తో ఒక్కరితో మొదలుపెట్టి, ఇదే అడుగు.

French, J. R. P., Jr., & Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in Social Power* (pp. 150–167). Institute for Social Research, University of Michigan — five bases (reward, coercive, legitimate, referent, expert); Raven later added information. A framework, not a proven law; on which base works best, Raven later wrote "there is no simple answer". · Yukl, G., & Tracey, J. B. (1992). Consequences of influence tactics used with subordinates, peers, and the boss. *Journal of Applied Psychology*, 77(4), 525–535 — 128 managers in five companies, rated by 526 subordinates, 543 peers and 128 bosses; "The most effective tactics were rational persuasion, inspirational appeal, and consultation", "the least effective were pressure, coalition, and legitimating" (measured as commitment); a correlational survey. · Lee, S., Han, S., Cheong, M., Kim, S. L., & Yun, S. (2017). How do I get my way? A meta-analytic review of research on influence tactics. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 210–228 — 49 samples, N = 8,987; "Rational persuasion is the only tactic which held stable positive relationships". · Cialdini, R. B. (2021). *Influence, New and Expanded*. Harper Business — seven principles; a practical book. The Influence Map and the honest check are Mental Gym's own. Lakshmi garu's branches are composite examples.