

характеристиками, которые наиболее соответствуют выполняемой работе (занимаемой должности); развитие необходимых психологических характеристик для успешного выполнения порученного дела [5].

Все вышеуказанные методы могут оказывать эффективное воздействие на человека, если будут применяться с учетом особенностей психологического склада конкретной личности, т.е. ее характера, способностей, темперамента, а также культурологической ментальности личности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Этапы развития международного бизнеса [Электронный ресурс]/URL <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-metody-upravleniya-personalom> / (дата обращения: 31.10.2017).

2. Бухалков М. И., Кузьмина Н. М., Бабордина О. А. Управление персоналом на предприятии. Учебник для вузов. - СПб.: Экзамен, 2007.

3. Методы управления персоналом: как эффективно мотивировать сотрудников [Электронный ресурс] /URL<https://www.kom-dir.ru/article/2050-metody-upravleniya-personalom/> (дата обращения 01.11.2017). Управление персоналом. Егоршин А.П 4-е изд., испр. – Н.Новгород: 2003. – 720с.

4. Й.Хентце, А. Каммель. Проблемы культуры управления многонациональными предприятиями / Проблемы теории и практики управления. 1995. № 1. с. 65-68.

5. Управление персоналом. Егоршин А.П 4-е изд., испр. – Н.Новгород: 2003. – 720с.

УДК 005.334

Студ. В.А. Костюковец, студ. В.В. Кобер
Науч. рук. доц. Е.В. Мещерякова

(кафедра менеджмента, технологий бизнеса и устойчивого развития, БГТУ)

ЗАЩИТА ОТ МАНИПУЛЯЦИИ В УПРАВЛЕНИИ

Каждый из нас в той или иной ситуации для достижения своих целей прибегает либо к прямым, либо к скрытым способам психологического воздействия или противодействия. Одним из эффективных способов «мягкого» достижения своих целей является манипуляция.

В нашем исследовании мы рассмотрели некоторые варианты манипуляций, применяемые при управлении персоналом и предложения по защите от них.

Манипуляция может быть продуктивно использована в управленческой практике на уровне межличностных контактов. Во-первых, для поднятия имиджа руководителя. Во-вторых, для смягчения формы принуждения. В-третьих, для устранения противоречий между личными целями и желаниями и включения личных мотиваций в процесс достижения общей цели.

Вместе с тем имеется существенное этическое ограничение на использование манипуляции – она является аморальной в том случае, если: а) используется в личных целях руководителя; б) когда насилие над личностью превышает тот уровень, который диктуется спецификой работы [1].

Есть несколько следующих признаков по которым можно распознать манипуляцию.

1. Интерес к Вашему прошлому опыту. Плохо, когда партнер слишком много знает о неудачных проектах.

2. Повышенное внимание к Вам, мотивации деятельности, к Вашим успехам. Разговор о Ваших пристрастиях и ценностях может быть существенным признаком манипулятивного интереса.

3. Настойчивое стремление оказать Вам услугу. Взамен можно будет добиться гораздо большего с Вашей стороны.

4. Приближение. Навязывание самого себя, своего окружения, любого нового лица.

Но делать заключение, что человек является манипулятором можно лишь в том случае, если он использует целые комплексы указанных приемов.

Вот несколько примеров манипуляции.

Манипуляция «Красная тряпка для быка»

Руководитель в ходе разговора специально упомянул мельком о чем-то, мало связанном с обсуждаемой темой, при этом выразил сомнение в том, что подчиненный «тогда» себя правильно повел. Очень естественно для сотрудника тут же возразить в стремлении доказать свою правоту. Тем самым разговор уходит от темы, в обсуждении которой подчиненный заинтересован сильнее, чем его руководитель.

Мишенью воздействия здесь является уязвленное самолюбие адресата. А роль приманки сыграло критическое замечание.

Манипуляция «Хочу с вами посоветоваться»

Некоторые работники любят заходить к руководству «посоветоваться». Это, безусловно, манипуляция с целью переложить на руководителя ответственность за принятие решения. И даже за его

исполнение, поскольку если дело провалено, то остается возможность списать на качество совета: «Я все сделал, как вы сказали».

Руководитель вводит правило не приходиться к нему «посоветоваться», не имея своих предложений. Это лучшая в данном случае из всех защит, поскольку не содержит конфликтов. Если же подчиненный приходит со своими предложениями, но хочет посоветоваться, какое больше подойдет с точки зрения руководства, то главное не допустить снятия ответственности с подчиненного. Например, спросить: «А если бы меня не было, что бы вы предпочли?» [1].

Отследить манипуляцию можно по изменяющемуся Вашему психологическому состоянию. Если Вы были в спокойном эмоциональном состоянии до общения с кем-то, в результате общения Ваше состояние изменилось, и так происходит постоянно при встречах с этим человеком и Вы, к тому же не видите причин для смены настроения, то будьте осторожны в общении с ним. Отследите – на какие слова Вы реагируете, на какое его поведение? Почему? Ваше рациональное осознание психологической угрозы и является лучшей Вашей защитой.

Сосредоточьте Ваше внимание на наблюдении за поведением партнера. Анализируйте то, что Вы видите и попытайтесь предсказать его поведение. У собеседника появляется дискомфортное состояние, если он понимает, что его просчитывают.

Ищите причину, главный мотив и цель, которую преследует Ваш собеседник. Часто проговаривание мотивации действий разрушает и сами действия. Описание того хода, который пытаются использовать при общении с Вами, разрушает заготовленный сценарий.

В момент манипулирования манипулятор наиболее уязвим именно в той области, в которой он давит на другого. Просчитав ожидаемый ход, можно использовать его же тактику, работая на опережение.

Итак, мы рассмотрели, что относится к манипуляциям, как их распознать и как защититься от них.

Подводя итог можно сказать, что плохо это или хорошо, но в каждом из нас есть Манипулятор, впрочем, так же как и Жертва.

ЛИТЕРАТУРА

1. Москалев, А. Служебные отношения в нашей жизни / А. Москалев // Экономика. Финансы. Управление.–2014.– № 5.– С. 71-82.