

Луговский Владимир Алексеевич

д-р ист. наук, профессор

Матвиенко Ольга Валерьевна

студентка

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный
аграрный университет им. И.Т. Трубилина»
г. Краснодар, Краснодарский край

СИТУАЦИОННОЕ (ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ) МАНИПУЛИРОВАНИЕ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА В ТРУДЕ РУКОВОДИТЕЛЯ

***Аннотация:** в данной статье понятие «манипулирование» определяется как управление сознанием и поведением другого человека, что на сегодняшний день превращается в социальную проблему. Авторы рассматривают способность к манипуляции в управленческой деятельности как показатель профессионализма руководителя. В качестве гуманного способа манипулирования представлено ситуационное или экологическое манипулирование. Показана сущность экологического манипулирования, условия его применения руководителем.*

***Ключевые слова:** манипуляция, управление сознанием, профессионализм руководителя, приемы манипуляций, экологическое манипулирование, внешние условия.*

Явление манипулирования распространено в наши дни повсеместно, так как современное общество обладает всеми предпосылками для управления всеми формами и уровнями общественного сознания, через информационную среду и прямое воздействие на чувства и волю человека. В условиях современного общества манипулирование становится особым видом деятельности. Интенсивность манипулятивного воздействия на сознание возрастает, затрагивая все сферы жизнедеятельности общества. Манипулирование сознанием перерастает в особый вид деятельности и превращается в социальную проблему.

Отличительной манипуляций является отношение к партнеру по взаимодействию и общению не как к личности, обладающей самооценностью, а как к специфическому средству, посредством использования которого достигаются, как правило, скрывающиеся цели руководителя (манипулятора), реализуется его интересы и удовлетворяются собственные потребности без учета интересов, воли и желаний другой стороны – человека, выступающего как объекта манипуляций.

В ситуации профессиональной деятельности актуальность изучения данной проблемы вызвана противоречивостью феномена с точки зрения его гуманности применительно к работнику.

На наш взгляд, манипулирование, которое способствует росту производительности труда не причиняет морального вреда человеку, не унижает его человеческое достоинство может применяться в деятельности управленца. Но, не все руководители могут использовать такой ресурс, для этого требуется жизненный опыт и профессионализм. Кроме этого, техника манипулирование можно обучаться [4, с. 533–535].

Согласно М.М. Глазову «профессионализм» означает глубокое и всестороннее знание и владение практическими навыками в определенной области общественно полезной деятельности [2, с. 123].

Е.М. Комаров под профессионализмом управленческой деятельности понимает, совокупную системность специальных знаний, умений, навыков, ценностей и отношения к управленческому труду, сформированных в процессе профессиональной социализации, а также специфический вид служебной деятельности, направленный на наиболее эффективное обеспечение согласованной реализации намеченных целей общества и отдельных организаций [3, с. 40].

Профессионализм – это не только способность к достижению высоких профессиональных результатов, но и внутреннее отношение человека к труду.

Показателями профессионализма является ряд способностей, которые можно объединить в следующие три категории:

1. Аналитические способности помогают решать проблемы и принимать решения.

2. Коммуникационные способности необходимы для обмена информацией, проведения совещаний и отстаивания своей точки зрения.

3. Способность оказывать влияние – нужна для руководства, мотивации, делегирования полномочий и ведения переговоров, а также умение манипулирования.

Высшей степенью профессионализма руководителя является способность к тому, чтобы подчиненные воспринимали его как пример, хотели быть похожими на него и выполняли все его указания, старались его подвести [1, с. 52–54].

Но, без владения техник манипулирования, на наш взгляд, этого достичь сложно. Различные модели манипуляций представлены в трудах В.П. Пугачева и Р. Чалдини, Е.Л. Доценко и С. Кара-Мурзы.

В.П. Пугачев, выявляя и анализируя наиболее эффективные методы и технологии скрытого влияния на сознание и подсознание, выделяет такие виды и способы манипулирования как обман, программирование психики, внушение, ситуационное манипулирование, социетальные манипуляции [2, с. 145].

Обман представляет собой разновидность коммуникаций, особенностью которых является искажение или умалчивание информации. В случае использования обмана информация утаивается не случайно, а умышленно, преднамеренно.

Программирование психики – это формирование или изменение у человека (группы, общества) психических структур (в том числе ментальных карт и программ) и индивидуальных черт, предопределяющих поведение в определённых ситуациях.

Другим способом манипулирования выступает внушение. Внушение представляет собой преимущественно скрытое воздействие на подсознание и отчасти сознание индивида с целью изменения элементов его психики (ценностей, убеждений, установок) или её состояния.

Особый интерес применительно к использованию в деятельности руководителя представляет ситуационное или экологическое манипулирование. Ситуационное или экологическое манипулирование сотрудниками происходит из способности руководителя отслеживать внешние факторы и их изменения в

реальном времени. Инструментарий в этой технике весьма обширен и использует как психологические аспекты: память, внимание, чувства, стереотипы, так и манипуляционное моделирование. Ситуационное манипулирование имеет ряд особенностей при реализации целей манипуляции: высокий уровень скрытности, незаметности для объекта манипуляции и окружающих, непрерывность и стихийность воздействия, разнообразие каналов влияния на человека, возможность синергетического эффекта.

Таким образом, способность к манипулированию является компонентом профессионализма руководителя. Наиболее гуманным, с точки зрения сохранения самооценности человека является ситуационное или экологическое манипулирование, которое связано со способностью руководителя отслеживать ситуацию и управлять человеком не исходя из его слабостей, и своей силы, а использовать сложившиеся обстоятельства и уметь посредством них влиять на работника.

Список литературы

1. Булатов В.В. Взаимосвязь методов управления в процессе руководства / В.В. Булатов, В.А. Луговский // *Фундаментальные и прикладные науки сегодня*. – Изд-во CreateSpace, 2016. – С. 52–54.
2. Глазов М.М. Управление персоналом: анализ и диагностика персонал-менеджмента: Учебник / М.М. Глазов, И.П. Фирова, О.Н. Истомина. – СПб.: ООО «Андреевский издательский дом», 2017. – 123 с.
3. Комаров Е.М. Откуда и как они появляются профессиональные руководители? // *Управление персоналом*. – 2015. – №4. – 40 с.
4. Кох М.Н. Психологические закономерности профессионального обучения персонала в организации / М.Н. Кох // *Научное обеспечение агропромышленного комплекса: Сборник статей по материалам 71-й научно-практической конференции преподавателей по итогам НИР за 2015 год / Ответственный за выпуск А.Г. Коцаев*. – 2016. – С. 533–535.

5. Манипулирование: его условия, этапы и принципы использования в прикладных областях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://refleader.ru/jgebewrnaqasrna.html> (дата обращения: 03.04.2018).