

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РУКОВОДСТВОМ МАНИПУЛЯЦИЙ КАК СРЕДСТВО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

О.Ю. Ковалевская,

студентка 4 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат исторических наук,

доцент **Е.П. Пархимчик** (ГИУСТ БГУ)

В практике управления организацией современные руководители используют множество инновационных способов влияния на подчиненных, в том числе и манипулирование. Манипулирование является скрытым принуждением личности человека к определенным, «нужным» руководителю действиям при условии сокрытия его намерений и мотивов. Процесс управленческого манипулирования проявляется в особом психологическом воздействии, направленном на формирование представлений, ценностей, особенностей поведения коллектива в целом и отдельных сотрудников, зачастую противоречащих их реальным интересам, но нужных руководителю [3, с. 112].

Манипулирование в повседневной практике управления организациями, в том числе и белорусскими, проявляется в различных методах и технологиях: драматизации события, провокации, дезинформации, запугивании, завуалированной лжи и т. п. В основе манипулирования лежит процесс частичного или полного игнорирования или поддельного признания интересов сотрудников, которые заменяются мотивами и интересами манипулятора [1, с. 83].

Но стоит ли клеймить и отметить манипулирование как средство управления организацией? Представляется, что руководителю сегодня все-таки невозможно обойтись без использования техник манипуляции для достижения стратегических целей организации [2, с. 54].

Представляется, что применение манипулирования руководителем организации или структурного подразделения эффективно, когда необходимо:

– ослабить указательных, обычно административно строгих и жестких формулировок распоряжений для подчиненных, обладающих высокой квалификацией или личностными особенностями характера;

– совместить личные цели и мотивацию отдельного сотрудника и направить их на достижение стратегических целей организации;

– повлиять на мнение персонала в нужном руководителю направлении или создать внешне позитивную обстановку при проведении изменений. Реформ в организации;

– способствовать разрешению производственных и межличностных конфликтов между работниками;

– выработать согласие партнеров, улучшить условия и организацию труда, расположить стороны к сотрудничеству.

По нашему мнению, применение и умелое использование техник манипулирования позволяет достигать эффективных результатов при управлении организацией. Для повышения позитивных последствий манипулирования при управлении персоналом современным руководителем предлагаю следующее.

Во-первых, не прибегать к манипулированию, если ситуацию можно решить другим путем.

Во-вторых, не посягать на личность сотрудника и не использовать манипуляцию в личных целях.

Манипуляция эффективна, если используется как соответствующее задачам, вспомогательное средство, а не навязчивое стремление, самоцель или ловушка для манипулятора.

Литература

1. Гагин, Т. Руководитель-эксперт: руководство по эксплуатации человека человеком / Т. Гагин. – М. : Добрая кн., 2008. – 83 с.
2. Левашова, В. В чем заблуждаются российские руководители? / В. Левашова // Генеральный директор. – 2010. – № 10. – 54 с.
3. Филиппов, Г.Г. Опыт классификации технологий социального манипулирования / Г.Г. Филиппов // Управленческое консультирование. – 2011. – № 1. – С. 112–122.