

УДК 159.9.

Розборська К. - ст. гр. БП-41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

МАНІПУЛЯЦІЇ У ПРОФЕСІЙНИХ СТОСУНКАХ

Науковий керівник: ст. викладач Сівчук П.І.

Rozborska K.

Ternopil Ivan Puluja National Technical University. Ukraine

MANIPULATIONS IN PROFESSIONAL RELATIONSHIPS

Психологічна маніпуляція - різновид соціального впливу, який використовується для прихованого впровадження в психіку жертви цілей, бажань, намірів, відносин або установок маніпулятора, які не збігаються з актуально-існуючими потребами потерпілого. Це приховане управління людьми та їх поведінкою. Сьогодні кожна людина намагається контролювати будь-яку ситуацію і тому у своїй професійній діяльності і особистому житті вдається до різних механізмів маніпулювання. Маніпуляції активно впливають на свідомість людини, вносять в її життя нестабільні, неприємні моменти.

В стосунках маніпуляції можуть використовуватись для: контролю, домінування, уникнення відповідальності за свої дії або вчинки, отримання бажаного. У діловому спілкуванні партнери зазвичай вступають в процес спілкування вже маючи деякий набір відомостей, відомих їм обом: загальнокультурний багаж, знання про ситуацію, деякі уявлення про партнера. І вже на підставі цих знань про опонента кожен з них може намагатись спробувати на іншому прийом маніпулятивної дії для досягнення певного свого результату, своєї мети. Потрібно знати, що не всі люди що використовують маніпуляції є маніпуляторами. Деякі люди можуть несвідомо їх використовувати у випадках коли емоції заповняють розум, але якщо це повторюється не одноразово – перед вами маніпулятор.

На відміну від відкритої комунікації, маніпуляція часто базується на обмані, тиску, почутті провини або страху. Враховуючи те, що суспільство постійно розвивається, відповідно й динаміка розвитку сфери спілкування, зокрема й професійного. У середовищі сучасного управлінського колективу також регулярно виникають ситуації з використанням маніпуляцій між співрозмовниками. Зокрема це стосується тих випадків, коли одне поняття підміняється іншим, маніпуляція починається там, де закінчується логіка та здоровий глузд, так як вона використовується на вплив почуттів.

Але потрібно визнати, що керівник на державній службі – завжди маніпулятор. Адже він прагне отримати від підлеглих те, що потрібно вищому керівництву, установі. Тому в його арсеналі обмежений набір

маніпуляцій – штраф, звільнення, догана та заохочення. На одному заохоченні підлегли не мають ефективної мотивації, та з часом її втрачають. Саме тому в таких установах може бути швидка плинність кадрів, мало дійсно досвідчених фахівців, так як тривалий термін в таких установах та умовах протриматись тяжко.

Маніпулювання в робочих відносинах може переслідувати такі цілі та наміри: 1) Зробити людину знаряддям виконання своїх намірів; 2) Перекласти на когось частину своєї роботи та обов'язків; 3) Уникнути особистої відповідальності, переклавши її на інших; 4) Самоствердитися, можливо й за рахунок інших; 5) Вирішити власні

психологічні проблеми; 6) Надати взаємовідносинам бажаного вигляду, встановити дистанцію; 7) Отримати вигоду від комфортності свого становища.

Форми маніпуляцій у колективі: 1) Емоційний тиск — використання страху, провини чи співчуття, щоб змусити інших приймати рішення;

2) Приховане суперництво — створення штучної конкуренції, аби контролювати поведінку колег; 3) Дезінформація — перекручення фактів або недомовки для створення вигідного іміджу; 4) Пасивна агресія — непряме висловлення невдоволення через сарказм, мовчання, ігнорування; 5) Гра в жертву — маніпулятор прикидається слабким, щоб викликати співчуття та уникнути відповідальності.

Далеко не останню роль відіграє в процесах маніпуляцій у діловому спілкуванні інформація. Велика частина маніпулятивних технологій заснована на спотворенні, приховуванні і іншому використанні інформації. Велике значення має те, кому належить інформація, що надається, і чи може її власник отримати користь з маніпуляцій цією інформацією.

Також виявити маніпуляції можна й за іншими показниками: активізація особистої уваги до вашої персони, підвищення інтересу до вашого особистого життя, біографії, сімейного стану (це не завжди є ознакою дружнього ставлення). Нечіткість формулювань, відсутність конкретики в обіцянках. Драматизації ситуацій з завжди «фатальними» наслідками.

Наслідки маніпуляцій – погіршення атмосфери у робочому колективі, виникнення недовіри, підозр та конфліктів. Зниження мотивації працівників, відсутність ініціативи з їхнього боку через уникнення почуття бути використаним. Втрата командного духу, відсутність взаємопідтримки. Професійне вигорання через постійну емоційну напругу, що шкодить психологічному стану працівників.

Протидіяти маніпуляціям може бути складно, після регулярного їхнього впливу на свідомість. В першу чергу потрібно усвідомити їх дію на себе, навчитись їх виявляти та давати відсіч. Встановити чіткі межі, та навчатись казати «ні» без почуття провини. Відкрито комунікувати та висловлювати свої почуття та позиції. Підтримувати здоровий клімат в колективі, формувати довірливі стосунки та взаємоповагу. Розвивати емоційний інтелект, вміти розпізнавати свої емоції, та свого оточення, керувати ними.

Маніпуляції у стосунках колективу — це серйозна загроза для ефективної взаємодії та психологічного добробуту його учасників. Уміння розпізнавати та протидіяти маніпулятивним прийомам є важливим кроком до формування здорового, конструктивного та підтримуючого середовища. Кожен член колективу несе відповідальність за атмосферу в групі, і спільними зусиллями можна уникнути токсичних впливів.

Маніпуляції, на мою думку, є невід'ємною складовою процесу управління, який дуже часто, майже щоденно, відбувається безпосередньо у вигляді ділового спілкування з іншими особами - колегами, підлеглими та керівництвом різного рівня.