
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА И МАНИПУЛЯЦИИ КАК ИСТОЧНИКИ ВЛАСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Зубарев Геннадий Александрович, канд. экон. наук, доц.

Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж,
Россия, 394006; e-mail: zubarev_g@mail.ru

Цель: оценка воздействия методов политического влияния и манипуляций на результативность управления. *Обсуждение:* результаты полученных исследований позволяют сделать выводы о том, что власть в организации имеет не столько формальную, сколько политическую природу. В организации различные группы конкурируют за влияние и ресурсы, которые всегда ограничены. Менеджеры, использующие политические приемы власти, основой которых являются манипуляции, более успешны в карьерном продвижении и менее эффективны в своей основной деятельности. Политические приемы и стратегии власти являются инструментом любой современной системы управления, что послужило основанием для более детального исследования. *Результаты:* в современных организациях создается обстановка, поощряющая политическое маневрирование и борьбу за власть. Знание политических приемов власти и этики их использования становится условием успешной карьеры и менеджеров.

Ключевые слова: манипуляции, власть, влияние, организационная политика, политические игры, политические стратегии, психологическое воздействие, этика власти.

DOI: 10.17308/meps.2016.2/1394

Введение

Важность знания методов манипулирования и политических стратегий власти для менеджера сложно переоценить. Умение манипулировать – это короткий путь к власти, в том числе и организационной. Без знания манипулятивных приемов приобретения власти создается ложное представление о том, что организация рациональна, все действуют в общих интересах и помогают друг другу. В действительности, это не так.

Методология исследования

Дж. Саймон [12] считает, что успех манипуляции связан с характеристиками и способностями манипулятора, такими как: умение скрывать

свои намерения, знание слабых мест объекта, высокий уровень жесткости, безразличие к проблемам манипулируемого. К характеристикам манипулятора относятся также: интеллект, статус, харизма, волевое превосходство. Важны также характеристики манипулируемого лица (в том числе степень его внушаемости); сложившимися между ними взаимоотношениями (доверительность, зависимость); значимостью, логичностью, убедительностью самого сообщения воздействие осуществляется всегда через общение. Саймон описал методы воздействия, такие как: ложь, обман путём умолчания, отрицание, избирательное невнимание или избирательное внимание, отговорка, скрытое запугивание, игра роли слуги, агрессивный гнев и другие.

Х. Брейкер [1] описал следующие основные методы манипуляции: подкрепление (положительное, отрицательное, частичное), наказание и одноразовое травмирующее воздействие (оскорбление, гнев).

Менеджеры, увлекающиеся политическими приемами власти, основой которых являются манипуляции, более успешны в карьере и менее результативны в своей основной деятельности.

Исходя из содержания и направленности воздействия манипуляции, ее методы в организации делят на три группы: организационно-процедурные, логико-психологические и личностные [6]. К методам организационно-процедурного характера относятся: дозирование исходной информационной базы; управление процессом обсуждения; «маневрирование» повесткой обсуждения; реферирование. Личностно-психологические методы включают в себя: раздражение оппонента; собственное возвышение или самовосхваление; использование незнакомых для оппонента слов, теорий и терминов; срыв или уход от обсуждения; «палочные доводы».

В организационных манипуляциях возможны и другие классификации методов, не по способу их воздействия, а по выбору области или объекта манипуляций. К ним можно отнести: манипуляции восприятием при приеме на работу и в организации; формирование имиджа руководителя и организации; политические приемы власти; деловые коммуникации (переговоры, совещания); продажи и др. Руководитель, который не пользуется способами психологической манипуляции, прибегает к более авторитарным методам власти.

Герберт Минцберг и другие исследователи [10] рассматривают политическую деятельность в организациях как «игры», а вовлеченных в них людей, как «игроков». В целом рассматривается 13 политических игр, которые реализуются по определенным правилам. Одни правила понятны, другие – нет. Одни из них стабильны, а другие постоянно изменяются. Именно набор этих правил определяет характер игры. Все политические организации хорошо описываются в терминах не структуры, а власти, которая является нелегитимной и используется на достижение каких-либо индивидуальных целей. Политическая деятельность приводит к конфликтам. Законная система власти ослабевает и становится второстепенной, начинает формироваться организация политического типа.

Не менее важным в области политических систем считается исследование Дю Брига [10], в котором сформулированы и подробно описаны десять стратегий политического поведения в организации. Такие стратегии, как «поддержка альянсов с могущественными людьми», «разделяй и властвуй», «услуга за услугу» и «осторожное консультирование» известны каждому менеджеру.

Организации – это формальные и неформальные группы, соперничающие за ресурсы и влияние, которые всегда ограничены. Различные коалиции отстаивают, в первую очередь, свои интересы и влияние. Политический подход к изучению поведения в организациях рассматривает их как иррациональные модели. Опыт дает менеджерам осознание, что источником власти являются не только официальные полномочия, но и поддержка влиятельных сотрудников организации или объединений. Объем этой поддержки зависит от знаний и умений менеджера взаимодействовать с людьми в организации и за ее пределами, то есть не столько в области полномочий, сколько власти и политики. Здесь методы манипуляции особенно востребованы. Использование в оценке руководящего персонала методики 360° заставляет его действовать за рамками полномочий и чаще в собственных интересах.

Обсуждение результатов

В карьерном росте заинтересованы большинство работников. Но шансы в продвижении сотрудника минимальны без использования политических приемов и манипуляций. Менеджер, который не хочет быть объектом психологического воздействия, должен знать эти приемы и уметь распознавать [5-12].

Однако менеджеру важно не только уметь распознавать манипуляции, но и не менее важно минимизировать условия их возникновения через использование объективных показателей оценки персонала и распределения ресурсов.

Манипуляция жива ровно до того момента, пока ее истинные цели не осознаются объектом манипуляции. Необходимо не менять своих позиций, уметь говорить «нет». Отстаивайте свои права без нарушения прав других людей. Не считайте каждого партнера манипулятором.

Организационная политика носит как дисфункциональный, так и функциональный характер. Дисфункциональное воздействие на организацию оказывают политические конфликты, которые разобщают сотрудников. Реализация политических стратегий поглощает большое количество энергии, которая используется на неконструктивную деятельность. Политический процесс часто приводит к дестабилизации деятельности организации, снижению удовлетворенности трудом и лояльности к организации сотрудников. В политизированной организации сложно разобраться: каким образом и по каким каналам коммуникаций (формальным или неформальным) движется важнейшая информация; на основе каких критериев распределяются ресурсы; как и кем принимаются основные решения; каким образом осуществляются основные карьерные назначения и так далее.

Однако политическая система создает ряд возможностей легитимной системе власти: носит характер дарвинского отбора и обеспечивает альтернативные каналы информации и продвижения; гарантирует надлежащее рассмотрение всех аспектов проблемы; подталкивает перемены, которым препятствуют легитимные системы влияния; облегчает реализацию принятых решений, менеджеры убеждают потенциальных противников в их правильности, ведут переговоры и выстраивают союзы.

Заключение

Каждый руководитель, используя политические стратегии и приёмы, должен нести ответственность за соблюдение этических норм. Специалисты разработали рекомендации, предусматривающие включение этических норм в действия (политическое поведение) руководителя. К критериям этики относятся: полезный конечный результат (действия приносят удовлетворение большинству); индивидуальные права (соблюдение права всех заинтересованных лиц: на свободу выбора, совести, неприкосновенность личности и на обращение в суд); справедливость (отношение к людям не должно быть избирательным) [7]. Изучение политических приемов власти и этики их использования должно стать обязательным условием подготовки российских менеджеров всех уровней. Вопросы соблюдения этических норм должны быть закреплены в организационных директивных документах и контролироваться наряду с основными показателями деятельности.

Список источников

1. Braiker H.B. *Who's Pulling Your Strings? How to Break The Cycle of Manipulation*. McGraw-Hill Prof Med/Tech, 2004.
2. Атаева Т.А. Государственное регулирование антикризисных процессов в реальном секторе экономики // *Вестник ДГИНХ*, 2010, no. 14, с. 34-36.
3. Атаева Т.А. Концепция создания системы антикризисного управления // *Инновационная экономика: новые задачи и вызовы. Сборник материалов I Международной научно-практической конференции*, Йошкар-Ола, 2012, с. 27-28.
4. Атаева Т.А. Организационная политика как инструмент антикризисного управления предприятием // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*, 2014, no. 11-20, с. 139-141.
5. Григорчук Т., Бурхаев Д., Сардаров А. *Зверская манипуляция: в бизнесе и в жизни*. Ростов-на-Дону, Феникс, 2008.
6. Дудинский Д.И. *30 способов манипуляции и управления людьми*. Москва, Харвест, 2006.
7. Зубарев Г.А. Поведенческие приемы в оценке персонала // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2012, no. 9 (33), с. 65-73.
8. Ибрагимов Л.Х. Технологии интернет-манипуляции в сетевом пространстве политики // *Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование*, 2015, т. 8, no. 2 (40), с. 34-40.
9. Калиева О.М., Михайлова О.П., Лихненко О.А., Алёхина Ю.Ю. Организационные аспекты сбытовой политики предприятия // *Теоретические и прикладные аспекты современной науки*, 2014, no. 5-5, с. 81-89
10. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. *Школы стратегий*. Санкт-Петербург, Питер, 2000.
11. Пыткин А.Н. Эффективная модель антикризисного управления промышленным предприятием // *Российское предпринимательство*, 2013, no. 6 (228), с. 114-121.
12. Саймон Дж. *Кто в овечьей шкуре? Как распознать манипулятора*. Москва, Альпина Пабlishер, 2014.

INSTITUTIONAL POLICIES AND MANIPULATION AS A SOURCE OF AN ORGANIZATION'S POWER

Zubarev Gennady Aleksanrovich, Cand. Sc. (Econ.), Assoc. Prof.

Voronezh State University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394006; e-mail: zubarev_g@mail.ru

Purpose: the article observes how to assess the impact of methods of political influence and manipulation of the management effectiveness.

Discussion: the results obtained by studies suggest that the power of the organization is not so much formal as a political one naturally. The organization which consists of the different groups is usually competed for influence and its resources are always limited. Managers who use political power methods which are based on the manipulation are more successful for career improvement and are less effective in its core business. Political power techniques and strategies are a tool for any modern control systems that served as a basis for more detailed studies. *Results:* modern companies create an environment that encourages political maneuvering and power struggling. Knowledge of political power methods and their ethics become a condition for a successful career building and managers effective performance.

Keywords: manipulation, power, influence, organizational politics, political games, political strategies, psychological impact, ethics authorities.

Reference

1. Braiker H. B. *Who's Pulling Your Strings? How to Break The Cycle of Manipulation*. McGraw-Hill Prof Med/Tech, 2004.
2. Ataeva T.A. Gosudarstvennoe regulirovanie antikrizisnykh protsessov v real'nom sektore ekonomiki. *Vestnik DGINKh*, 2010, no. 14, pp. 34-36. (In Russ.)
3. Ataeva T.A. Kontseptsiiia sozdaniia sistemy antikrizisnogo upravleniia. *Innovatsionnaia ekonomika: novye zadachi i vyzovy. Sbornik materialov I Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii*, Ioshkar-Ola, 2012, pp. 27-28. (In Russ.)
4. Ataeva T.A. Organizatsionnaia politika kak instrument antikrizisnogo upravleniia predpriiatiem. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki*, 2014, no. 11-20, pp. 139-141. (In Russ.)
5. Grigorchuk T., Burkhaev D., Sardarov A. *Zverskaia manipuliatsiia: v biznese i v zhizni*. Rostov-on-Don, Feniks, 2008. (In Russ.)
6. Dudinskii D.I. *30 sposobov manipuliatsii i upravleniia liud'mi*. Moscow, Kharvest, 2006. (In Russ.)
7. Zubarev G.A. Povedencheskie priemy v otsenke personala. *Modern Economics: Problems and Solutions*, 2012, no. 9 (33), pp. 65-73. (In Russ.)
8. Ibragimov L.Kh. *Tekhnologii internet-manipuliatsii v setevom prostranstve politiki. Problemnyi analiz i gosudarstvenno-upravlencheskoe proektirovanie*, 2015, vol. 8, no. 2 (40), pp. 34-40. (In Russ.)
9. Kalieva O.M., Mikhailova O.P., Likhnenko O.A., Alekhina Iu.Iu. Organizatsionnye aspekty sbytovoi politiki predpriatiia. *Teoreticheskie i prikladnye*

aspekty sovremennoi nauki, 2014, no. 5-5, pp. 81-89 (In Russ.)

10. Mintsberg G., Al'stend B., Lempel Dzh. *Shkoly strategii*. Saint Petersburg, Peter, 2000. (In Russ.)

11. Pytkin A.N. *Effektivnaia model' antikrizisnogo upravleniia promyshlen-*

nym predpriiatiem. Rossiiskoe predprinimatel'stvo, 2013, no. 6 (228), pp. 114-121. (In Russ.)

12. Saimon Dzh. *Kto v ovech'ei shkure? Kak raspoznat' manipuliatora*. Moscow, Al'pina Pablisher, 2014. (In Russ.)