

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://studservis.ru/glava-diploma/14397>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Педагогика

-

Глава 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБУЧЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ МЕТОДИКЕ ПРОФИЛАКТИКИ В ВОИНСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ МАНИПУЛЯТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ ЛИДЕРОВ ОТРИЦАТЕЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

1.1 Анализ понятия манипулятивное поведение

Слово манипуляция в сознании большинства людей ассоциируется с понятием «использование».

Действительно ли манипулятивное поведение столь неэтично и исключительно деструктивно? [43, с. 57] Этот вид психологического влияния достаточно жёстко критикуется и осуждается, однако нет человека в обществе, который ни разу не применял бы манипуляции в процессе общения. Разбираемся с сущностью, причинами и результатами манипулятивного поведения. Бесцеремонное вмешательство в чужие жизни и манипулирование чужими чувствами, чтобы ублажить собственное чувство справедливости, называется лицемерием. Добротой здесь и не пахнет. [19, с. 214]

Манипуляция являет собой психологический прием скрытого управления поведением других людей. То есть человек выполняет волю манипулятора, но при этом считает, что предпринять определенные действия он решил исходя из собственных побуждений. Манипуляцию можно сравнить с управлением куклой-марионеткой: со стороны кажется, что двигается она самостоятельно, но это иллюзорное восприятие, ведь все ее движения зависят от желаний человека, который ловко дергает за ниточки. Так и в процессе общения: манипулятор умело управляет поведением своего собеседника. [54, с. 131]

В роли «ниточек» в этом случае выступают эмоции. Манипулировать другими мы учимся с раннего детства. Например, ребенок раз попросил о чем-то, а его просьбу отклонили, но потом он «закатал истерику» и получил желаемое, он будет воспринимать такую модель поведения как эффективную.

Если подобный сценарий повторится несколько раз, данная модель поведения закрепится. Человек растет и начинает понимать, что просить не обязательно. Можно намекнуть о желаемой вещи или событии, а потом поплакать, продемонстрировать свое недовольство, обиду, и близкие люди, если это в их силах, сами предложат выполнить мечту. [18, с. 265]

Склонны к манипулированию все, но одни прибегают к скрытому управлению поведением других изредка, часто сами не осознавая этого, а для других подобная стратегия является основной и преобладающей. Зависит это от индивидуальных характеристик личности. [55, с. 17-20]

Исследования показывают, что типичный манипулятор отличается высоким уровнем эгоизма и недоверия к окружающим, ему сложно менять свое поведение, он долго адаптируется к новому. Также он хорошо разбирается в людях, быстро находит их «слабые места», что позволяет в каждой конкретной ситуации выбирать оптимальную стратегию поведения.

Чем манипуляция кардинально отличается от других стратегий общения? Манипулятор абсолютно не учитывает интересы и желания своей «жертвы».

Человек выполняет его желания, часто пренебрегая собственными потребностями. Если возникает чувство, что вами воспользовались или пытались это сделать, вероятно, вы столкнулись с манипуляцией.

Возникает логичный вопрос: зачем люди прибегают к стратегиям скрытого управления, если можно открыто попросить о помощи? Большинство ученых придерживаются мнения, что главная причина, по которой выбирается манипулятивное поведение – это наличие внутреннего конфликта между желанием человека быть самостоятельным, независимым и стремлением найти поддержку у других людей. [42, с. 15] С одной стороны личность не уверена в собственных силах, но с другой – окружающим она тоже полностью не доверяет, поэтому и выбирает стратегию, при которой может влиять на поступки окружающих, сохраняя видимость непричастности. Этот неосознаваемый конфликт присущ каждому.

Именно поэтому все люди независимо от уровня воспитанности и наличия жестких этических принципов склонны к манипулированию.

Другая причина, по которой люди начинают манипулировать – это нежелание просить об одолжении. Когда

человек просит о чем-то, он демонстрирует свою беспомощность, некомпетентность, что негативно сказывается на самооценке. Также он автоматически становится должным, а быть обязанным никто не любит. [44, с. 235]

Еще одна важная причина, почему люди выбирают манипулятивное общение, заключается в том, что подсознательно человек стремится доминировать над другими, подчинять их поведение своей воле. Это дарит чувство превосходства и удовлетворенности собой. [17, с. 283]

Манипулятивное поведение негативно влияет на отношения. Если в момент совершения определенного поступка человек не осознавал, что его к этому побудил другой, то со временем приходит понимание этого. Возникает чувство обиды, разочарования и злости, доверие к манипулятору снижается. В отношениях появляется напряжение и часто они рушатся. Но бывают ситуации, когда манипулятор действует в интересах своей «жертвы». [41, с. 75]

Примером может стать процесс воспитания, обучения и психотерапии. Во всех видах этой деятельности есть элементы манипуляции.

Таким образом, роль и актуальность манипулятивного стиля поведения при общении зависит от того, с какой целью ее используют. Однако лучше всегда быть «хозяином своего поведения» и действовать в соответствии с собственными стремлениями. Чтобы не стать жертвой манипуляций, достаточно прислушиваться к собственным чувствам.

Манипуляция – это действие, которое предполагает определенную реакцию. Очевидно, что интенциональная направленность реакции уже заложена в манипулятивном воздействии. То есть, результат предусмотрен воздействием. Техники НЛП, столь популярные и востребованные в последнее время, являются своего рода квинтэссенцией манипулятивного образа жизни, который продиктован «системой», в первую очередь, средствами массовой информации. В советское время получили широкое признание труды американского психолога Дейла Карнеги. Названия его книг говорят сами за себя: «Как вырабатывать уверенность в себе и влиять на людей» или «Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей». Довольно сложно сохранить природную непосредственность и аутентичность в обществе, которое только и занимается тем, что возводит в культ манипулятивные стереотипы поведения. [40, с. 76-80]

Американский психолог гуманистической школы Эверетт Шостром в своей книге «Человек-манипулятор» пишет: «Так, едва начав ходить, младенец вскоре обучается мило лопотать, плакать или демонстрировать вспышки раздражения, чтобы добиваться желаемого. Окружение как поощряет его в этом, так и обучает все новым тонкостям искусства манипулирования. Поэтому не удивительно, что, достигая подросткового возраста, он в совершенстве осваивает трусливые приемы управляющего обольщения. Тем более, что за примерами далеко ходить не надо. Некоторые трюки он перенимает у отца, который разыгрывает роль ответственного родителя, часть — от матери, которая отчаянно манипулирует, пытаясь удержаться за тесемки фартука. Затем идет создаваемое манипуляторами и прославляющее манипуляторов кино, телевидение и т.п.» [45, с. 245]

Диагноз «манипулятор-марионетка» можно поставить практически каждому взрослому человеку. Диагноз неутешительный. С одной стороны, в нем заложена идея отполированной до блеска предсказуемости нашей жизни, а с другой – безысходности краха, если что-то пойдет не в соответствии с запланированным сценарием. [15, с. 245]

Один из родоначальников гештальт-подхода в психологии, Фредерик Перлз, в предисловии книги «Человек-манипулятор» отмечает, что Шостром определяет людей с жизненными проблемами как манипуляторов, то есть лиц, которые с помощью определенных поддающихся распознаванию самоубийственных приемов эксплуатируют, используют и контролируют себя и других людей, словно неодушевленные предметы, "вещи".

1.2 Анализ понятия лидерства

В устойчивых, объединенных группах лидерство — обычное явление.

В психологической науке и теории управления понятие лидерства неоднозначно, поскольку оно возникает стихийно. В социальном, рабочем и студенческом коллективе всегда существует формальный руководитель и неформальный лидер, который выступает как образец. [9, с. 101]

Для эффективного управления организацией человека, принимаемого последователями, стоит выдвигать на руководящие должности.

Понятия власти, руководства и лидерства Психологическая литература называет желание власти основным мотиватором лидерства, способностью и возможностью использовать авторитет для оказания влияния на человека и общество. [34, с. 262]

Идеальная концепция власти состоит в том, что человек доминирует над группой так, чтобы ему хотели подчиняться, выступает в роли неформального лидера. Реализация необходимой тактики управления эффективна, если властному руководителю интересна полезность и приемлемость его действий. Лидерство — управленческие отношения внутри группы, когда одни ее члены имеют моральные преимущества перед другими. Понятие лидера основывается на доминировании конкретного человека в коллективе.

Неформальный руководитель выдвигается спонтанно и соответствует признакам:

- активность, инициативность для поиска решений задач;
- способность оказания влияния на конкретного человека или группу людей;
- информированность о социальной, трудовой ситуации;
- соответствие поведения социально-психологической атмосфере в группе, ее моральным ценностям и нормам;
- наличие эталонных для коллектива личностных качеств;
- способность выходить за рамки эталонных ценностей без потери авторитета.

Сущность лидерства отражена в умениях организации социального поведения группы и представительских задачах при взаимоотношении с другими коллективами. Способности лидера также заключаются в ответственности за результат команды и поддержке комфортного микроклимата. [52, с. 175]

Лидерство и руководство — групповые процессы, при которых власть приобретает социальный управленец. В данном случае понятию лидерства отведена формальная роль — руководитель осуществляет полное управление рабочим процессом. [33, с. 92]

Неформальный лидер отстаивает социальные и психологические интересы группы. Формальное лидерство отличается от стихийного следующими признаками:

- официальное назначение управленца;
- стабильность формального руководства;
- руководитель наделяется законодательными полномочиями и правами для принятия решений;
- использование формальных и неформальных санкций для регуляции управленческих процессов;
- расширенная сфера деятельности руководителя — макросреда;
- регулирование формальных отношений в организации, использование внешней и внутренней информации;
- персональная ответственность за деятельность членов группы — студенческой, социальной, трудовой;
- руководитель может не быть лидером для коллектива.

Основное отличие формального руководителя от неформального лидера — жесткая и урегулированная законодательно система отношений «господство-подчинение».

Понятие и природа лидерства определяется чертами характера, качествами личности и ситуациями, в которых выполняется деятельность.

Человек с неформальным авторитетом оказывает влияние на сотрудников, определяет цели и способы реализации задач. Сущность природы лидерских влияний отражает ряд теорий по исследованию доминирования в управлении и менеджменте. [8, с. 153]

Концепция, предложенная Фредом Фидлером, была создана на основе традиционных теорий. Она опирается на обнаружение личностью способностей к руководству при наличии обстоятельств: группу возглавляет только человек, который может принять решение в данный момент; руководство социальным объединением переходит от делового к информационному, эмоциональному лидеру; человек, достигший неформального авторитета, может занимать руководящие позиции. [53, с. 235]

Согласно Жану Хартли, стремление к лидерству должно быть врожденным, но само понятие о сущности лидерства — множественное.

Бихевиористская теория Концепция лидерских черт основывается на наборе психологических качеств руководителя. Социолог Эмори Богардус отмечал энергичность, интеллект, способность прогнозирования ситуации и тактичность. Ральфом Стогдиллом выдвинута структура личностных качеств — уверенность, сильная воля, организаторские таланты, компетентность, знание человеческой природы.

В условиях реальных групп теория была опровергнута: неформальное лидерство свойственно человеку, не отличающемуся рабочими и социальными достижениями. Личностно-психологическая теория Фрейда Психоаналитиком Зигмундом Фрейдом выдвинута концепция, по которой лидерские качества возникают у неполноценных в моральном плане людей. [32, с. 264]

Теория рассматривает человека: выросшего в нездоровой социально-психологической среде; с желанием господства и подчинения как психологической потребности устранения личных комплексов; дуалистичного

в плане управленческой позиции — при удовольствии от безграничной власти возникает потребность в демонстрации превосходства. Данный тип личности, занимая должность руководителя, нарушает законодательные и социальные права подчиненных.

Человек заботится только о собственной власти и не достигает эффективных результатов управления.

Концепция Преобразующего лидерства

Концепция преобразующего лидерства рассматривает особенности лидера-реформатора и его принятие группой. Данный тип неформального руководителя способствует: улучшению образовательного уровня коллектива; повышению доверительности в группе; помощи в совмещении личных, социальных и трудовых интересов.

Концепция руководства предполагает совместное управление группой, при котором уважение и доверие последователей являются постепенными процессами. Концепция Харизматичное лидерство Концепция Харизматичное лидерство или теории «великого человека», известная с времен Древней Греции, заключается в наличии у человека определенных талантов для возвышения над другими членами сообщества. Люди доверяют ему управление, но качество деятельности команды зависит только от личностных качеств. [31, с. 175]

Такая команда без харизматичного лидера недееспособна и распадается после ухода «великого человека».

Концепция атрибутивного лидерства Атрибутивная теория, предложенная Т. Парсонс в 1953 г., определяет лидера как анализатора поведения группы, способного прогнозировать ее деятельность. Подобный тип руководителя ищет пути принятия решений, своевременно реагирует на перемены и принимает эффективные меры для улучшения развития своей команды. [7, с. 141]

1.3 Особенности работы должностных лиц подразделений методики профилактики в воинских коллективах манипулятивного поведения лидеров отрицательной направленности

Лидеров отрицательной направленности нецелесообразно совсем лишать официальной власти, иначе возможен переход их в статус неформального лидера. Необходимо поручать возглавлять разные группы в различных видах деятельности, но не на очень длительное время, попытаться заинтересовать лидера работой, изменить ценностные ориентации. Не развенчивать лидера на первых порах, а постараться установить контакт, поддержать его авторитет в общественно полезных делах. Если не удастся это сделать, то необходимо искать подход к тем, кто составляет актив лидера, путем разрушения у них боязни, формирования чувства собственного достоинства. Постепенно теряя опору, лидер может оказаться несостоятельным, и тогда может появиться возможность приобщить его к общественно полезной деятельности под контролем начальника отряда.

При проведении воспитательной работы нужно учитывать, что лидер отрицательной направленности, как правило, сам не совершает видимых нарушений режима содержания, а пытается все сделать чужими руками. Чтобы получить объективную и всестороннюю оценку личностных качеств лидера, надо проводить целенаправленное наблюдение за поведением этого осужденного, выяснять его мотивы, выявлять ближайшее социальное окружение лидера. Особенно ценную информацию об особенностях личности лидера можно получить, например, от осужденных, которые конфликтовали с ним. [60, с. 235]

Рассмотрим психологический портрет осужденного С. По результатам психодиагностического обследования, осужденному С. свойственны эгоцентризм и эмоциональная тупость. Высокая криминогенность, импульсивность, склонность к риску, антисоциальные тенденции, аморальность, потворствование своим слабостям и прихотям в значительной степени отягощаются индивидуализмом, непрогнозируемостью поступков. Свою агрессивность оправдывает враждебным отношением окружающих. Безответственный, лживый, не имеет нравственных устоев, склонен к переоценке своих возможностей, не критичен к своим поступкам. Тип личности независимый, ярко выражены лидерские качества, мотивы поведения и высказываний отличаются своеобразием.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анашкин О., Лебедев О. Конфликты в воинских коллективах // Ориентир. -2004. - № 5. - С. 48-51.
2. Анцупов А., Ковалев В. Конфликты в подразделениях, основные способы их преодоления и

предупреждения // Ориентир. - № 2. - 2002. - С.50-53.

3. Анцупов А.Я., Прошанов С.Л. Конфликтология: междисциплинарный подход. - М., 1996.

4. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: теория, история, библиография. - М., 1996. - 204 с.

5. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 1999. - 551 с.

6. Артемьева Е.Ю. Психология субъективной семантики. - М., 1980. - С.45-62.

7. Бабосов Е.Н. Конфликтология. - М., 1997.

8. Бандурка А.М., Друзь В.А. Конфликтология. - Харьков: Университет внутренних дел, 1997.

9. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике. - СПб, 1999. - С.232-234.

10. Военная психология и педагогика: учебное пособие. - М.: Совершенство, 1998. - 384 с.

11. Военная психология: учебник для вузов / под ред. А.Г.Маклакова. - СПб.: Питер, 2004.

12. Военная психология: Учебное пособие / Под ред. А.Г. Маклакова. — М., 2005.

а. Волков Б.С., Волкова Н.В. Конфликтология.: учебное пособие для ст-тов вузов. - М.: Академический Проект; Трикста, 2005. - 384 с.

13. Волков И.П. Социометрические методы в социально-психологических исследованиях. - Л.: изд-во ЛГУ, 1986. - 86 с.

14. Вольфсон Э.Н. Конфликтология. - Кемерово, 1997. - С.34-45.

15. Воспитательная работа в Вооруженных Силах Российской Федерации: Учебное пособие. — М., 2005.

16. Гишинский Я.И. Организованная преступность в России // Теория и реальность. - 1996. - № 9. - С.80-81.

17. Горбунова М.Ю. Конфликтология: Конспект лекций. - Ростов-на-Дону: «Феникс», 2005. - 256 с.

18. Гришина Н.В. Психология конфликта. - СПб.: Питер, 2000.

19. Данакин Н.С. Конфликты и технология их предупреждения. - М.: МТР, 1999. - 203 с.

20. Дмитриев А.В. Конфликтология: учебное пособие. - М.: Альфа-М, 2003. - 336 с.

а. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии.- СПб.: Питер, 2005. - 400 с.

21. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии: курс лекций. - Ростов-на-Дону, 1998

22. Калужный А.С. Конфликты в коллективах военнослужащих: учебное пособие. - Н.Новгород: НГТУ, 2004. - 33 с.

23. Кантонистов М.И. Методика поэтапной профилактики неуставных взаимоотношений. - М.: ГУВР ВС РФ, 2009. - 172 с.

24. Методы социальной психологии / под ред. Е.С.Кузьминой, В.Е.Семенова. - Л.: изд-во ЛГУ, 1977. - 102 с.

25. Морозов А.В. Выбор эффективного стиля поведения в конфликте. - СПб.: Элитариум. Центр дистанционного образования, 2008. - 142 с.

26. Мухин Д.В., Неваев П.С. Профилактика конфликтов на национальной основе (опыт, анализ, рекомендации). - М.: Воениздат, 2001. - 256 с.

27. Новосельцев В.И. Системная конфликтология. - Воронеж: «Кварта», 2001. - 176 с.

28. Общевоинские уставы Вооружённых Сил РФ. - Ростов н/Д: Феникс, 2005. - 510 с.

29. Панов В.П., Дедюев Н.И. "Уставные взаимоотношения между военнослужащими и правовые средства их укрепления". - Ростов н/Д: Изд. РВИРВ им. М.И. Неделина, 2002. - 288 с.

30. Пикулев В.А., Савкин Ю.С. Сплочение многонациональных воинских коллективов: опыт, проблемы, методика. - М.: ГУ по работе с л/с, 2008. - 254 с.

31. Поскони М., Альберт М., Хедоури Ф. Менеджмент: Пер. с англ. - М.: Дело, 2005. - 628 с.

32. Прокопенко А.С., Фролов К.В. Психологическая консультация, профилактика и коррекция в работе войскового психолога. - М.: ГУ по работе с л/с, 2002. - 252 с.

33. Профилактика конфликтов на национальной основе (опыт, анализ, рекомендации). - М.: Воениздат, 1991.

а. Психологическая диагностика: учебник для вузов. / под ред. М.К.Акимовой, К.М.Гуревича. - СПб.: Питер, 2003. - 652 с.

34. Психология и педагогика военного управления: Учебно-методическое пособие. - М.: Изд. ВВИА им. В.В. Жуковского, 1992.

35. Рутицкая В.А. Конфликты в организации: пути преодоления. - HR-Portal: Справочник кадровика. - М., 2008. — 158 с.

36. Самоукина Н.В. Конфликт под управлением // Кадровое Дело. - 2004. - № 6. - С. 32.

37. Селезнев В., Макаров В. Профилактика неуставных взаимоотношений: Подходы и решения, программа для практиков. Учебно-методическое пособие. - М.: ВПА, 1991.

а. Семенов В.Е. Метод изучения документов в социально-психологических исследованиях. - Л.: изд-во ЛГУ, 1983. - 48 с.

38. Теория и практика воспитания военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации: Учебное пособие. - М., 2003.
39. Теория и практика воспитания военнослужащих: Учебное пособие. — М., 2005.
40. Уткин Э. А. Конфликтология: Теория и практика. - М.: Экмос, 2000. - 272 с.
41. Шапарь В.Б. Методы социальной психологии: учебное пособие. - Ростов-на-Дону, 2003. - 288 с.
42. Шварц Г. Управление конфликтными ситуациями: Диагностика, анализ и разрешение конфликтов. - М.: Изд. Вернера Регена, 2007. - 296 с.
43. Шпилова А.И. Искусство конструктивно разрешать конфликты // Кадры предприятия. - 2002. - № 3. — С. 38 – 39.
44. Шпилова А.И. Профилактика конфликтных ситуаций в коллективе // Кадры предприятия. - 2004. - № 10. - С. 72 – 76.
45. Шихарев П.И. Современная социальная психология. - М.: ИП РАН, 1999. - С.202-221.
46. Яценко В.А. Поведение человека в производственных конфликтах // Менеджер по персоналу, 2006. — № 2. — С. 23 – 25.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/14397>