

ПРИНЦИПЫ И ТАКТИКИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЛИЯНИЯ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Трофимова Анастасия Дмитриевна

студент, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Краснодарский филиал,
РФ, г. Краснодар

Чежия Диана Руслановна

студент, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Краснодарский филиал,
РФ, г. Краснодар

В современном мире человеческие ресурсы играют важное место в деятельности практически любой организации [1, с. 189]. От уровня работоспособности, профессионализма, компетентности сотрудников зависит успешность и эффективность компании. Важное место занимают взаимоотношения в коллективе, рабочая атмосфера, которая создается путем межличностного взаимодействия.

Межличностные отношения между сотрудниками являются действенным условием для того, чтобы применить психологическое влияние [3, с. 109]. Существует два пути влияния: личное и личностное. Различие между двумя этими понятиями заключается в том конкретизации цели. Личное влияние – умение побуждать, изменять, воздействовать на действия и взгляды человека определенным образом, а личностное влияние – воздействие с учетом удовлетворения личных потребностей зачинщика. По Е. В. Сидоренко можно выделить 3 основных типа личностного влияния:

- 1) доказательство своего существования. Примером послужит лидер или управленец, который назначает абсолютно бессмысленные действия ради того, чтобы убедиться в своих полномочиях;
- 2) утоление индивидуальных потребностей за счет других людей. В качестве примера рассмотрим руководителя, который создает такие рабочие условия, при которых он мог бы наградить того сотрудника, который ему лично симпатизирует;
- 3) удовлетворение потребности быть лидером, влиять на процесс. Как правило, подобное желание является врожденным, неосознанным или осознанным качеством человека.

В любом случае, стоит учитывать, что межличностное влияние в организации – процесс, за которым стоит наблюдать, вносить корректировки, он должен сопровождаться грамотностью и компетентностью со стороны руководителя, так как взаимовоздействие сотрудников друг на друга прямо определяет всю эффективность работы организации, достижение ее целей и задач. Именно поэтому данные категории влияния должны принимать масштабную форму, а не индивидуальное, личное направление.

Межличностное влияние – психологическое воздействие, которое появляется в следствие межличностного общения. Существует два способа влияния: непсихологические и психологические [2, с. 318].

К первой группе относятся такие факторы, как введение санкций, материальная или физическая сторона влияния. Психологические же воздействия делятся на следующие пункты:

- 1) невербальные знаки;
- 2) вербальные знаки;
- 3) паралингвистические знаки.

Многие управленцы убеждены, что только фактически передаваемая информация несет в себе какой-то смысл и значение. Но это огромное заблуждение. Из исследований известно, что только 7-8 % информации, сказанной вслух, имеет влияние на личность.

Для формирования благоприятного межличностного влияния нужно учитывать, что способствует такому влиянию, тактики и техники, которые действительно работали и создавали именно ту атмосферу, которая была бы желательна в определенной организации.

Профессор Р. Чалдини выделил следующие 6 принципов влияния:

- 1) авторитетность. Предполагается, что мнение какого-либо профессионала или человека, занимающего более высокий статус, правильное и компетентнее, хотя это не всегда так;
- 2) обязательность и формальность. Прописанные обязательства имеют более высокую долю выполнения;
- 3) редкость. Ограниченность побуждает больший интерес;
- 4) взаимность. Стремление оплатить услугой за услугу;
- 5) симпатия. При наличии симпатии существует большая вероятность того, что мнение личности будет зачтено;
- 6) ориентированность общества. В общем понимании, человек ориентирован на то мнение, которое свойственно большинству.

Стоит рассмотреть еще 3 уровня влияния:

- 1) варварское. Способ воздействия, при котором задеваются личные права человека путем унижения и принижения;
- 2) цивилизационное. Методы, где воздействие определяется путем общения: устного и письменного;
- 3) спорное. Внушение каких-либо идеалов, манер, ценностей, подражания.

Несомненно, в организации нужно применять не только один метод воздействия, а целый комплекс, который будет учитывать индивидуальные особенности компании, уровень и манеру взаимоотношений, стиль и специфику управления. Только таким образом межличностное влияние будет успешным.

Список литературы:

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - 2-е изд., стер. — Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2020. - 388 с. - ISBN 978-5-394-03561-6. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1093439>
2. Ильин, Е.П. Психология общения и межличностных отношений: учебное пособие / Е.П. Ильин. - 2-е изд. — Санкт-Петербург: Питер, 2015. — 592 с. — (Мастера психологии). - ISBN 978-5-496-01604-9. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1055353>

3. Семенов, Ю. Г. Организационная культура: учебное пособие / Ю. Г. Семенов. - Москва: Университетская книга, 2020. - 256 с. - ISBN 978-5-98704-108-2. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1213074>