

***ВИДИ ВПЛИВУ,  
ОСОБЛИВОСТІ ЇХ ПРОЯВУ ТА  
ПРОТИСТОЯННЯ НЕГАТИВУ***

# ВИДИ ВПЛИВУ

## Переконання

Свідомий, аргументований вплив на іншу людину або групу людей, який має на меті зміну їх суджень, ставлень, намірів або рішень.

Пред'явлення адресату ясних, чітко сформульованих аргументів у прийнятному для нього темпі і в зрозумілих для нього поняттях (метод розгортання аргументації). Відкрите визнання як сильних, так і слабких сторін запропонованого рішення, яке дає адресату зрозуміти, що ініціатор впливу сам бачить обмеження цього рішення (метод двобічної аргументації). Отримання згоди на кожному кроці доказу (метод позитивних відповідей Сократа).

# ВИДИ ВПЛИВУ

## Навіювання

Свідомий, неаргументований вплив на людину або групу людей, який має на меті зміну їхнього стану, ставлення до чогось і схильності до відповідних дій.

Особистий магнетизм. Особистий авторитет. Впевненість вербальної і невербальної поведінки. Чітка, розмірена мова. Використання умов і обставин, що посилюють сугестивний вплив (приглушене освітлення, ритмічні звуки, ритуальні доторки тощо). Вибір найбільш

# ВИДИ ВПЛИВУ

- **Прийоми ізоляції** – виключення сторонніх впливів, боротьба із відволіканням уваги реципієнта на чужі сторонні стимули:
- **Застосування нейтральної фрази** – використання на початку процесу комунікації фрази, яка прямо не пов'язана з темою спілкування, але з певних причин має значення для всіх присутніх, тому привертає увагу
- **Залучення** - використання на початку комунікації складного для сприйняття мовлення (дуже тихо, незрозуміло, монотонно, нерозбірливо), внаслідок чого реципієнту доводиться застосовувати спеціальні зусилля, щоб щось зрозуміти та сконцентрувати увагу

# ВИДИ ВПЛИВУ

**Зараженн  
я**

**Передача свого стану або ставлення іншій людині чи групі людей, котрі якимось чином переймають цей стан чи ставлення. Передаватися і засвоюватися стан може як мимовільно, так і довільно.**

**Висока енергетика власної поведінки. Артистизм у виконанні дій. Інтригуюче залучення партнерів до виконання дій. Поступове нарощування інтенсивності дій. Індивідуалізований погляд в очі. Дотик і тілесний контакт.**

# ВИДИ ВПЛИВУ

## Маніпуляція

Приховане від адресата спонукання його до переживання відповідних станів, зміни ставлення до чого-небудь, прийняття рішень і виконання дій, необхідних для досягнення ініціатором своїх власних цілей. При цьому для маніпулятора важливо, щоб адресат вважав ці думки, почуття, рішення і дії своїми власними, а не „наведеними” ззовні і визнавав себе відповідальним

Порушення особистого простору, що виражається у занадто тісному наближенні або навіть торканні. Різке прискорення або, навпаки, уповільнення темпу бесіди. Піддражнюючі висловлювання, як: ”Тебе що, так легко ошукати (змусити підкоритися)?” Запалюючі висловлювання (наприклад: ”Навряд чи ти зміг це зробити” або „Ця річ занадто дорога, щоб ти її зміг купити”). „Невинний” обман, введення в оману. Замасковані під малозначущі і випадкові висловлювання наклепи. Перебільшена демонстрація своєї слабкості, неосвіченості з

## **Приклад: маніпулювання почуттями інших**

- В разі, якщо людина чітко виражає п'ять основних почуттів, це означає, що вона стала на шлях актуалізації.**
- З іншого боку, маніпулятор теж гарно розуміє важливість цих почуттів і нерідко намагається використати їх для того, щоб управляти іншими людьми.**

## **Приклад: маніпулювання почуттями інших**

- 1. Гнів. Маніпулятор може демонструвати гнів з метою залякування інших.**
- Доволі часто можна зустріти людей, які своїми криками та грубою мовою відбивають у людей бажання встановлювати з ними контакт.**
- 2. Страх. Ю. Бердик припустив, що маніпулятор використовує страх разом з ненавистю (видає їх порційно з метою тримати під контролем).**



## **Приклад: маніпулювання почуттями інших**

- **3. Страждання. Автор книги “Як стати єврейською матір’ю” Д. Грінберг наводить приклади того, як маніпулятивна мати використовує своє страждання для контролю над дітьми. Він назвав це “технікою світової скорботи”.**

# Приклад: маніпулювання почуттями інших

- «Сначала постарайтесь изобразить косоглазие. Затем сведите брови, опустите уголки губ и попытайтесь вспомнить пронизывавшую вас когда-либо боль, такую, например, какая бывает при остром гастрите. Запомните также некоторые ключевые фразы, которые при этом следует произносить, потому что одного только страдальческого выражения лица недостаточно:
  - - Иди, погуляй (и пусть тебя не волнует моя головная боль).
  - - Не переживай за меня.
  - - Я совсем не возражаю против того, чтобы остаться дома одной.
  - - Я рада, что это случилось со мной, а не с тобой»

## **Приклад: маніпулювання почуттями інших**

- **4. Довіра (діяльність комерційних агентів, продавців, сітьових дилерів).**
- **5. Любов. Найпоширеніша фраза в більшості ситуацій маніпулювання цим почуттям зводиться до банального: “Якщо ти мене кохаєш, то...” (вимагання доказів).**

# Прийоми протистояння маніпулюванню

- *Якщо на вас тиснуть, намагаються маніпулювати думками чи діями, психологи рекомендують використовувати такі прийоми:*
- дивитися на опонента впритул, з виразом сумніву в правдивості та щирості інформації, яку він доносить до вас;
- задавати йому прямі запитання, дивлячись в очі, і спостерігайте за його реакцією;
- намагатися з яскравою, але легкою іронією реагувати на деякі його заяви;
- якнайбільше намагатися стримувати агресивні відповіді зі свого боку, спробувати не сприймати образи як особисту неповагу (врешті решт часто це ж не так і справді);

# Прийоми протистояння маніпулюванню

- поверніть свої долоні вниз;
- зробіть так, щоб ваш співрозмовник почував себе некомфортно, зокрема, посадіть його спиною до відкритого простору;
- спробуйте кілька разів його перебити несподіваним питанням, тим самим не давши йому виразити своє помилкове висловлювання до кінця й заставши його зненацька, попросивши його негайно відповістити на задане запитання.

# **МОББІНГ**

- Моббінг – (від англійського «mob» - натовп) – індивідуальні чи групові психологічні утиски працівника з боку працедавця чи колег, які включають постійні негативні висловлювання, критику на його адресу, намагання створити соціальну ізоляцію всередині організації, розповсюдження стосовно робітника різних чуток, заздалегідь неправдивої інформації, наклепів тощо.

# ***ПРИЧИНИ***

- **Страх.**
- Це одна з наших фундаментальних, а отже й найсильніших емоцій.
- Саме через нього в колективах часто з'являється занепокоєння по відношенню до того, хто не такий, як всі. Це славнозвісний принцип «білої ворони».
- Логіка, за якою люди схильні діяти в такій ситуації, доволі проста: в наш колектив потрапив чужак, тож невідомо, що від нього можна очікувати, отже, краще його позбавитися.

# ***ПРИЧИНИ***

- **Приховане напруження всього колективу.**
- Воно виникає з приводу дуже широкого кола причин. І тут можливо наводити приклади з класичної теорії менеджменту: і погано сформульовані цілі та завдання (не всі розуміють куди взагалі рухатися), і дублювання повноважень та нечітко прописані функціональні обов'язки (доводиться постійно вирішувати різні конфлікти та непорозуміння, що живить рівень загального схвилювання та роздратованості), і елементарно невизначені етичні стандарти.
- Все це дає привід для виплеску прихованої негативної енергії (адже її неможливо стримувати вічно) в бік того, хто раптово опиняється в «зоні небезпеки».



# ***ПРИЧИНИ***

- **Неробство.**
- Якщо співробітники з ранку до ночі зайняті виконанням нагальних завдань, стурбовані розміром фінансових винагород за належний рівень цього виконання, то в них просто не залишається часу, який би можна було присвятити (читай: змарнувати) психологічному терору.
- А ось у випадку, коли працівники підприємства «недозавантажені» і головне, неорієнтовані на загальний позитивний результат – то виникає нагальна потреба якось структурувати свій робочий час.
- Нерідко весь гнів колективу виливається на того, хто у той час, коли всі байдикують, таки продовжує наполегливо працювати.

***Про те, що людина під прицілом моббера  
(особи, яка тисне) їй просигналізує:***

- відмова від спілкування з нею;
- ігнорування її професійних прохань;
- глузування з неї;
- представлення її у негативному світлі перед керівництвом при кожному зручному випадку;
- приписування собі її успіхів чи досягнень.

# ***МЕТОДИ БОРотьБИ***

- 1. Критично ставтеся до порад на зразок: «Якщо ви стали об'єктом моббінгу, то ви самі тут ні до чого». Так, дійсно, це явище найчастіше спровоковано проблемами самого керівництва. Але точно не зайвим буде провести невеличкий самоаналіз: чому агресія спрямована саме проти вас?
- Якщо результати аналізу невтішні, спочатку попрацюйте над собою (будьте стриманішим, свідомо не провокуйте різкі випадки), а вже далі спробуйте змінити тактику поведінки інших. Для цього можна скористатися прийомами позитивного синоніму та слушної ситуації.

# ***МЕТОДИ БОРОТЬБИ***

- 2. Один з найкращих способів здолати практично будь-який вид моббінгу – бути справжнім професіоналом своєї справи.
- Адже погодьтеся, важко тиснути на того, хто бездоганно виконує свої обов'язки – бо довго доведеться відшукувати чим йому дорікнути, а головне, як це обґрунтувати в разі спростування.
- 3. Влаштовуючись на нову роботу, намагайтеся спілкуватися якомога більш формально та ввічливо. Не варто прагнути одразу виказувати своє емоційне ставлення до когось, нав'язувати погляди чи ставати на чийсь бік у різних ситуаціях.
- Для початку можна просто проаналізувати стиль спілкування в колективі, визначити для себе найбільш оптимальну модель поведінки.

# ***МЕТОДИ БОРОТЬБИ***

- 4. Не припиняйте спостерігати за тим, що відбувається навколо вас особисто і в межах вашого підприємства взагалі.
- За бажанням ви завжди будете взмозі почути і побачити трохи більше, якщо навчитеся не стільки говорити, скільки уважно мовчки спостерігати. Зрозуміло, що аналізуючи інформацію, ви отримаєте цінні висновки.
- 5. Не припускайте ситуації, коли робота стає для вас неймовірно невиправданою надцінністю. В такому випадку ви стаєте заручником обставин і протистояння перетворюється на сенс життя: за будь-яку ціну я все одно утримаюся на цьому місці (отримаю підвищення, зроблю заплановане тощо). Саме такі випадки є небезпечними передусім для здоров'я самої людини. В якості наслідків може бути стресовий стан чи навіть глибока депресія.

# ***МЕТОДИ БОРОТЬБИ***

- 6. Не варто ігнорувати корпоративну культуру у всіх її проявах, зокрема, якщо ви отримали запрошення на якийсь колективний захід, нехай і не надовго, але прийдіть. Це позбавить вас можливих дорікань чи неймовірних чуток щодо причин вашої відсутності.
- 7. Випадки, коли об'єктом моббінгу є одна особа, як не дивно, трапляються рідко. Форми психологічного тиску не складають небезпеку тільки для так званих „жертв”, але є важким ментальним тягарем і для інших працівників.
- Тому важливою є швидка реакція і оперативне втручання роботодавця. Отже, якщо решта засобів не допомогла, спробуйте відверто поговорити з керівником з приводу тиску на вас певної особи.

• ***ДЯКУЮ!***