

О.В. Волошина, О. О. Малогилова

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЗМІСТ МАНІПУЛЯТИВНОГО ВПЛИВУ В СИСТЕМІ КЕРІВНИЦТВА ПЕРСОНАЛОМ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

***Анотація.** У статті розглянуто психологічний зміст маніпулятивного впливу в системі керівництва персоналом. Проаналізовано основні сучасні наукові підходи до проблематики маніпуляції та маніпулятивного впливу. Розглянуто окремі специфічні аспекти маніпуляції як процесу прихованого психологічного впливу керівника з метою формування намірів, уявлень, цінностей, поведінки у підлеглих. Визначено, що в системі розвитку організації керівництва маніпуляція не є деструктивним феноменом, але за умови, що маніпуляція не є технологією домінування, дискримінації та репресивності через приниження людської гідності, ставлення до співробітників, як до засобу досягнення мети організації. Встановлено, що інтенсифікація маніпулятивного управління може бути засобом ефективного стимулювання мотиваційної сфери підлеглих.*

***Ключові слова:** маніпуляція, маніпулятивний вплив, керівництво персоналом, професійна мотивація, правоохоронні органи.*

***Аннотация.** В статье рассмотрены психологическое содержание манипулятивного воздействия в системе руководства персоналом. Проанализированы основные современные научные подходы к проблематике манипуляции и манипулятивного воздействия. Рассмотрены отдельные специфические аспекты манипуляции как процесса скрытого психологического воздействия руководителя с целью формирования намерений, представлений, ценностей, поведения у подчиненных. Определено, что в системе развития организации руководства манипуляция не является деструктивным феноменом, но при условии, что манипуляция не является технологией доминирования, дискриминации и*

репресивності через униження людського гідності, ставлення до співробітників, як до засобу досягнення цілей організації. Встановлено, що інтенсифікація маніпулятивного управління може бути засобом ефективного стимулювання мотиваційної сфери підчинених.

Ключевые слова: *маніпуляція, маніпулятивне вплив, керівництво персоналом, професійна мотивація, правоохоронні органи.*

PSYCHOLOGICAL CONTENT OF MANIPULATIVE INFLUENCE IN THE SYSTEM OF MANAGEMENT BY LAW ENFORCEMENT PERSONNEL

Abstract. *The article deals with the psychological content of manipulative influence in the system of personnel management. The main modern scientific approaches to the problems of manipulation and manipulative influence are analyzed. Some specific aspects of manipulation as a process of hidden psychological influence of the head in order to form intentions, representations, values, and behavior in subordinates are considered. It has been determined that in the system of development of the organization of leadership, manipulation is not a destructive phenomenon, but provided that manipulation is not a technology of domination, discrimination and repression because of humiliation of human dignity, attitude towards employees as a means of achieving the goal of the organization. It is determined that the intensification of manipulative management can be a means of effectively stimulating the motivational sphere of subordinates.*

Key words: *manipulation, manipulative influence, personnel management, professional motivation, law enforcement.*

Постановка проблеми. В даний час в число пріоритетних проблем вітчизняної психологічної науки входять питання міжособистісної взаємодії та взаємовпливу, в тому числі в сфері професійної діяльності. При цьому, вчені особливу увагу акцентують на маніпуляції як складовій міжособистісної взаємодії, психологічний сенс якої полягає в прихованому

управлінні особистісними ресурсами іншої людини з метою отримання запланованого та завчасно передбачуваного результату. Як відомо, механізм маніпулятивної дії полягає у подвійному впливі відкритого повідомлення та закодованого сигналу маніпулятора на адресата з метою пробудження у свідомості необхідних образів, які впливають на його почуття, думки і поведінку, дозволяють запустити когнітивні процеси в потрібному маніпулятору напрямі, щоб адресат такого прихованого впливу не помітив. Тому характеристика психологічного змісту маніпулятивного впливу, особливо в системі керівництва персоналом правоохоронних органів, набуває актуального значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика маніпуляції та маніпулятивного впливу широко представлена у сучасних дослідженнях, зокрема науковці розглядають критерії, чинники, механізми, технології маніпулятивної поведінки, маніпулятивний вплив в контексті міжособистісної взаємодії, зокрема в роботах таких вчених, як В.В. Знаков, Є.Л. Доценко, В.М. Панкратов, В.М. Петрик, М.М. Присяжнюк, Л.Ф. Компанцева, В.О. Татенко, В.П. Шейнов та інші.

У теперішній час управлінська діяльність як специфічний вид професійної діяльності потребує оволодіння управлінцем (організатором, керівником) сукупністю знань про психологію особистості, бо саме це визначає його ставлення до людини, відображає характер його спрямованості та мотиви управлінських впливів, забезпечує нормальні стосунки у системі «керівник – підлеглий», позитивний соціально-психологічний клімат колективу.

Управління це цілеспрямований вплив керівника на свідомість і поведінку окремих індивідів або членів організації з метою підвищення організованості та ефективності їх спільної діяльності [12]. Відповідно, управлінська діяльність як явище прикладного характеру, спрямована на реалізацію цілей і функцій управління для спрямування об'єкта управління на досягнення заданої мети шляхом використанням

оптимальних методів та способів забезпечення умов життєдіяльності всіх її підструктур, підготовки та втілення в управлінських рішень і дій [1–3; 6; 9].

Управлінська діяльність є сукупністю вироблених в процесі набуття історичного досвіду, наукового пізнання та зусиль людей навичок, умінь, засобів та способів доцільних вчинків і дій у сфері управління, що також вирізняється інтелектуальним змістом, спрямована на вироблення, прийняття і практичну реалізацію управлінських рішень, покликаних змінювати стан і рух суспільних процесів, свідомість, поведінку і діяльність людей. Вона повинна бути здатною відображати соціальну дійсність, розкривати наявні в ній засоби, ресурси й резерви для винайдення (вибору) оптимальних шляхів її вдосконалення та переходу на новий якісний рівень процесу управління. Проблематика досліджень управлінської діяльності представлена у роботах таких вчених як Л.В. Балабанова, О.В. Сардак, О.М. Бандурка, С.П. Бочарова, О.В. Землянська, В.І. Барко, М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова, О.І. Гура, Т.Є. Гура, Є.М. Кайлюк, Г.Г. Фесенко, В.В. Красношапка та ін.

Аналізом проблем психології управління в правоохоронних органах України активно займалися В.Г. Андросюк, Є.Г. Запорожцев, Р.А. Калюжний, М.С. Вертузаєв, В.Л. Горохольський та ін. Адже психологічна насиченість управлінської діяльності безсумнівна: керівники правоохоронних органів часто діють в екстремальних ситуаціях, пов'язаних із великими психологічними навантаженнями, в умовах дефіциту часу, необхідності прискореного прийняття правильних рішень, мобілізації підлеглих на виконання складного завдання, збереження життя та здоров'я громадян та підлеглих. Процес формування професійного керівного складу на сьогоднішній день справедливо вважається однією з наріжних передумов успішного реформування правоохоронних органів. Тому питання професіоналізації керівників, в тому числі набуття навичок

сучасних методів впливу на підлеглих, колектив, має особливу актуальність через низку причин. По-перше, змінилися пріоритети правоохоронної діяльності – з безумовного покарання винних у вчиненні злочинів на профілактику правопорушень і надання правової допомоги населенню. По-друге, командно-адміністративна система з притаманними їй суб'єктивізмом, надлишковою централізацією без опори на колектив, обмеженими зв'язками з населенням, переважанням формальних відносин і недовірою до підлеглих, що була у класичному вигляді представлена в системі правоохоронних органів України, потребує змін через необхідність врахування складних соціальних процесів, котрі відбуваються в суспільстві.

Метою статті є аналіз та узагальнення сучасних досліджень феномену маніпулятивного впливу в управлінській діяльності й визначення психологічного змісту ефективного керівництва персоналом правоохоронних органів засобами маніпулятивного впливу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Переважна більшість вчених визначають такі різновиди негативного ефекту маніпулятивного впливу на адресат: вплив проти його волі, зокрема у формі духовного впливу, прихованого панування, управління ненасильницьким методом (Б.М. Бессонов [5]), соціально-психологічний тиск на суб'єкта з метою обмеження свободи або підпорядкування його своїй волі (В.О. Татенко [14]), примус діяти відповідно до цілей маніпулятора шляхом неусвідомленого психологічного впливу (В.В. Знаков [8]), програмування мотивації на співробітництво через вплив на підсвідомість адресата – його емоції, почуття і переживання (В.М. Панкратов [11]), приховане управління всупереч волі суб'єкта з метою отримання вигоди та переваги (В.П. Шейнов [15]), психологічний вплив, що веде до прихованого збудження намірів адресата, які не співпадають з його актуальними бажаннями (Є.Л. Доценко [7]). За такої позиції маніпулятивний вплив

передбачає ставлення до іншого як до засобу досягнення маніпулятором своїх цілей, редукування в нього якостей суб'єкта прийняття рішень.

На думку українських дослідників (В.М. Петрик, М.М. Присяжнюк, Л.Ф. Компанцева та ін.) існують певні ознаки, за якими необхідно здійснювати визначення маніпулювання, зокрема автори виділяють: 1) родову ознаку психологічного впливу, 2) ставлення маніпулятора до адресата, як до засобу досягнення власної мети; 3) прагнення отримати односторонню перевагу; 4) прихований характер впливу; 5) застосування психологічної сили та вразливості. Додатковими критеріями є: 1) спонукання, мотиваційне привнесення (зміна поведінки адресата на користь маніпулятора через формування «штучних» потреб і мотивів); 2) майстерність і вміння здійснювати маніпулятивний вплив [13, с. 10–11].

Доценко Є.Л. визначає такі основні складові маніпулятивного впливу: 1) оперування інформацією, 2) приховування маніпулятивного впливу, 3) ступінь і засоби примусу, застосування сили, 4) мішені впливу, 5) тема роботоподібності адресата впливу [7].

Основними методами маніпулювання є перекручування, приховування та спосіб подання інформації. Зокрема, перекручування інформації включає підтасовування фактів, зміщення семантичного змісту поняття та може виражатися як у брехні так і частковій деформації. Приховування інформації передбачає її повне замовчування, або часткове висвітлення потрібних аспектів. Спосіб подання інформації дозволяє забезпечити сприйняття адресатом змісту відповідним чином, необхідним маніпулятору [13, с. 18].

Під час маніпулювання особа, яка здійснює вплив, робить акцент на те, що б адресат (об'єкт впливу) вважав той чи інший навіюваний йому вчинок єдино правильним. Це досягається шляхом застосування засобів переконання та навіювання. У свідомості адресата створюється подвійна ілюзія: 1) дійсність є саме такою, якою він її зображає, 2) реакція на цю

дійсність залежить від самої людини, яка є об'єктом маніпулювання [7; 13; 15].

Мішені маніпулятивного впливу В.М. Петрик, М.М. Присяжнюк, Л.Ф. Компанцева на ін. поділяють на п'ять груп, серед яких: 1) збуджувачі активності людини (проявляються у потребах, інтересах, схильностях); 2) регулятори активності людини (проявляються у групових нормах, самооцінці (відчутті власної гідності, самоповазі, гордості), суб'єктивних відносинах, світогляді, переконаннях, віруваннях, установках тощо); 3) когнітивні (інформаційні) структури (проявляються у знаннях про навколишній світ, людей, різноманітних відомостях, які є інформаційним забезпеченням активності людини); 4) операційний склад діяльності (проявляється у способі мислення, стилі поведінки та спілкування, звичках, уміннях, навичках й т. ін.); 5) психічні стани (бувають фоновими, функціональними, емоційними) [13, с. 12].

Найбільш актуальним у контексті маніпулятивного впливу в системі керівництва персоналом є інформаційно-психологічний вплив на свідомість та підсвідомість особистості з метою внесення змін у поведінку та світогляд, базовими методами якого є переконання й навіювання [13, с. 16].

Переконання передбачає вплив на власне критичне сприйняття дійсності шляхом певних алгоритмів: доступна для інтелекту об'єкта впливу логіка переконання, опора на відомі об'єкту факти, наявність потрібних переконливих узагальнень та логічно несуперечливих конструктів, подача фактів з відповідним емоційним забарвленням. Навіювання (сугестія) є процесом впливу на психіку адресата через зниження свідомості й критичності при сприйнятті ним навіяного змісту, що не вимагає розгорнутого особистого аналізу, оцінки спонукання до певних дій. Вплив відбувається через відчуття на волю і розум суб'єкта з некритичним сприйняттям інформації й має бути: цілеспрямованим і плановим, селективним на об'єкт (враховувати його основні соціально-

психологічні особливості), з ефектом некритичного сприйняття інформації об'єктом, як інструкції до дії без її логічного аналізу, визначеним, конкретним для забезпечення поведінки, що ініціюється [13, с. 16-17].

Термін «управління» здебільшого використовують у контексті соціальної взаємодії, спрямованої на здійснення планування, організації, мотивації та контролю, для формулювання та досягнення цілей організації. Аналіз наукової літератури щодо практики управлінської діяльності свідчить про диференціацію підходів до розуміння його сутності на лінійний і системний. Лінійний підхід базується на безпосередній взаємодії суб'єктів, коли один впливає на іншого, системний підхід – на тому, що суб'єкти взаємодії і сама взаємодія, є системними явищами.

Так, О.М. Бандурка, С.П. Бочарова та О.В. Землянська, вказуючи, що процеси управління наявні там, де здійснюється суспільна діяльність людей для досягнення певних результатів, визначають управління саме як комплекс необхідних заходів впливу на групу, суспільство або окремі його складові з метою їх упорядкування, збереження якісної специфіки, удосконалення й розвитку [2].

Як зазначають Л.В. Балабанова та О.В. Сардак, в основу ефективного управління покладені різноманітні принципи. Вони відзначаються багаторівневим характером (загальні, часткові, спеціальні, окремі) і поширені на різні сфери діяльності (управління в масштабах усього суспільства, галузі, підприємства (установи), окремого співробітника) [1].

Серед загальних принципів керівництва персоналом визначені такі: науковості, плановості, комплексності (системності), безперервності, нормативності, економічності, зацікавленості, відповідальності та ін. Частковими принципами керівництва автори називають: відповідність функцій управління цілям виробництва; індивідуалізація роботи з кадрами; демократизація роботи з кадрами; інформатизація кадрової роботи, забезпечення її рівня, достатнього для прийняття обґрунтованих рішень; підбір кадрів з урахуванням психологічної сумісності та ін. [1].

Відомий український вчений В.І. Барко звертає увагу на специфіку саме управління в поліцейських організаціях та правоохоронних органах, аналізуючи змістові аспекти пов'язаних термінів. Зокрема автор визначає синонімічний зв'язок таких понять, як: «менеджмент», «управління» (соціальне, державне, суспільне) зважаючи на природу і субстанційну специфіку суб'єктів управління. На цій основі пропонується розглядати терміни «поліцейський менеджмент» і «поліцейське управління» як синоніми [4]. Погоджуючись з позицією автора, ми розглядаємо специфіку управління персоналом правоохоронних органів саме як вид соціального управління – різновид державного управління, метою якого є реалізація цілей і функцій держави щодо захисту життя, здоров'я, прав і свобод громадян, а також власності, природного середовища, інтересів суспільства та держави від протиправних посягань.

Проведений аналіз наукових джерел показав наявність спільного семантичного поля змісту термінів «маніпуляція» та «управління», оскільки сам феномен маніпуляції з точки зору психології є процесом прихованого управління, що відображений в різноманітних впливах (прихованих та відкритих), спрямованих на формування визначених уявлень, цінностей, намірів, поведінки окремої людини та групи, що можуть суперечити їх реальним інтересам. Управлінська маніпуляція передбачає здатність керівника змусити робити та діяти персонал певним чином.

В.І. Барко визначає специфіку управління персоналом правоохоронних органів спираючись на проактивний підхід, що відрізняється від традиційного реактивного управління завчасним попередженням проблем в організації й зовнішньому середовищі за рахунок системи складових. Серед них вчений визначає: гуманістичний особистісно-орієнтований підхід до співробітників, оптимізацію усіх компонентів системи роботи з персоналом (психологічний відбір, мотивація, оцінка діяльності, навчання, особистісно-професійний розвиток

персоналу, планування їх життя, кар'єри та діяльності, організація ефективної командної роботи у підрозділі, налагодження ефективної системи міжособистісних відносин) [3]. На нашу думку, зазначені компоненти є значущими індикаторами для маніпулятивного впливу в системі управління.

Враховуючи дослідження В.О. Криволапчука, С.В. Кушнар'ова, В.Р. Слівінського, В.П. Остаповича, В.С. Медведєва [10], негативними суб'єктивними чинниками керівництва, що викликають професійну деформацію співробітників та значно знижують ефективність управлінського впливу керівника правоохоронного органу є: невідповідність стилю керівництва змісту професійної діяльності й рівню розвитку колективу співробітників, негативний соціально-психологічний клімат у підрозділі, конфліктні стосунки в колективі, формалізм взаємовідносин у процесі професійної діяльності, протиріччя в системі офіційних відносин і структурі лідерства, психологічна незахищеність персоналу, гіпертрофована корпоративність, слабка соціальна захищеність [10, с. 17].

Автори визначають одним із заходів запобігання дії цих чинників організаційно-управлінську роботу (керівного складу, кадрового апарату, служби психологічного забезпечення правоохоронних органів), що виходячи зі змісту заходів, на нашу думку, є окремим елементом маніпулятивного впливу, оскільки сприятиме виникненню у персоналу прагнення діяти відповідно до цілей організації, втім перевага тут буде двосторонньою. Зокрема, до комплексу заходів відносять психопрофілактичну роботу на різних рівнях і різними суб'єктами, забезпечення узгодженої взаємодії співробітників, науково-обґрунтованого режиму роботи, розроблення посадових інструкцій і функціональних обов'язків, турботу про якість життя персоналу [10, с. 39].

Важливим аспектом психології керівництва персоналом є спрямованість цього процесу на забезпечення ефективного та якісного

досягнення цілей організації. Кожен співробітник має бути цінним ресурсом для реалізації завдань організації, тому збереженням та примноженням функціонального ресурсу організації може стати турбота керівництва про кожного з них.

Провідною тут є роль керівника підрозділу, його управлінська компетентність, стиль керівництва колективом (повинен бути гнучким і адекватним, ситуативним), здатність організовувати систему управління, тобто встановлювати організаційний порядок (організованість) функціонування підрозділу, визначення чіткої структури і забезпечення злагодженої, надійної і гнучкої взаємодії співробітників [10, с. 42].

Адже саме завданням керівника як управлінця є примушення підлеглого виконати певну діяльність, яку реалізує як суб'єкт діяльності, оскільки він і є джерелом активності. Втім неможливо змусити працівника виконати певну діяльність проти його волі, але можна створити умови, за яких він сам виявить активність у потрібному керівникові напрямі [6, с. 8–9].

Аналіз наукових джерел показує, що існують окремі специфічні аспекти маніпуляції як процесу прихованого управління, відображеної в психологічному впливі з метою формування намірів, уявлень, цінностей, поведінки співробітника, які можуть не відповідати його попереднім та реальним прагненням. Зокрема, маніпуляція в контексті управлінської комунікації передбачає здатність змусити співробітника діяти певним чином. Якщо таке управління буде відкритим, то і ризики відкритого спротиву також будуть зростати. З точки зору ефективного досягнення цілей організації більш дієвим є приховане, маніпулятивне управління з замаскованим впливом. У процесі ефективної маніпуляції об'єкт прихованого управління більш уразливий при неусвідомленій владній конфігурації, що за своєю глибиною охоплює дії, поведінку, цінності та переконання. Водночас така маніпуляція надає можливість співробітникам реалізувати себе в потрібному для керівництва напрямі, тобто є певною

гнучкою стратегією з можливістю маневру для об'єкта впливу. Маніпуляція з одного боку упереджує довірливе ставлення керівника до підлеглого, а з іншого – може використовувати довіру як інструмент. Довіра є суттєвим мотивуючим засобом, але разом з тим збільшення свободи дій, незалежності взаємовідносин співробітників підвищує ризик піддатися порушенню трудової дисципліни, особливо для співробітників з низьким рівнем особистісної зрілості.

Маніпулятивне управління, за його об'єктивного включення у зміст штатного керівництва персоналом, звужує свободу його об'єктів, оскільки збільшує обмеження свободи за рахунок інтенсифікації впливу, перш за все, на психіку співробітників. Але в системі розвитку організації маніпуляція не є деструктивним феноменом. У багатьох типологічних ситуаціях інтенсифікація маніпулятивного управління може бути засобом стимулювання мотиваційної сфери підлеглих. Вона є ефективною формою комунікації, спрямованою на розвиток соціальної організації, засобом забезпечення соціальних благ для персоналу. Але за умови, що маніпуляція не є технологією домінування, дискримінації та репресивності через приниження людської гідності, ставлення до співробітників, як до засобу досягнення мети організації. Персонал завжди краще виконуватиме те, що вважає за потрібне, а не те що змушує керівництво, тому важливо обумовити внутрішнє прийняття співробітниками виконуваних завдань, тоді ефективна маніпуляція знижуватиме внутрішньоорганізаційне напруження.

У контексті порушеної проблеми важливого значення набуває вирішення як теоретичних, так і практичних проблем застосування новітніх дієвих методів мотивації, що надали б змогу підвищити бажання співробітників правоохоронних органів продуктивно і якісно виконувати службові обов'язки згідно з функціональним призначенням. На нашу думку, цей аспект підпадає під маніпулятивну технологію управлінської діяльності керівника підрозділу.

Мотивація до проходження служби в контексті маніпулятивного впливу полягає у формуванні у співробітників внутрішніх спонукальних сил до виконання службово-професійної діяльності шляхом безпосереднього та опосередкованого впливу на їх емоційно-мотиваційну сферу психіки (потреби, стимули, мотиви, інтереси, бажання, прагнення, цінності, цілі, ідеали) з метою досягнення очікуваної поведінки, високоефективної діяльності, особистісно-професійного зростання, найбільш повної реалізації наявного потенціалу під час виконання покладених на них функціональних обов'язків та повноважень відповідно до цілей та завдань у службово-професійному середовищі.

На думку провідних вчених, розвинена позитивна професійна мотивація передбачає наявність та продукування внутрішньої енергії, що запускає життєво-професійну активність особистості, в якій з'являється жага до високоефективної та результативної діяльності, вона не просто охоче прагне виконувати службово-професійні обов'язки, а й внутрішньо потребує робочого процесу, прив'язана до нього і отримує від нього справжнє задоволення. Цей психологічний механізм і обумовлює ефект якісного та результативного виконання співробітником службово-професійних обов'язків, розвиває у нього професійну ідентичність, відповідальне ставлення та емоційно-насичене почуття причетності до виконуваної справи, наповнене усвідомленим особистісним смислом. Саме тому, на думку науковців, неможливо мотивувати співробітників директивним, примусово-насилюючим чином [1–3; 6; 9]. Цей аспект повинен бути покладений в основу маніпулятивної технології в системі управління персоналом правоохоронних органів. Також важливим аспектом в організації управління персоналом і досягнення високих результатів у їх роботі залежить від упевненості кожного співробітника у своїй цінності та значущості як висококваліфікованого фахівця, що може бути одним із засобів маніпулятивного впливу.

Висновки. Таким чином, маніпулятивний вплив в системі керівництва персоналом правоохоронних органів має носити конструктивний характер, спрямований на співробітництво і партнерство між керівником підрозділу та персоналом з метою досягнення оптимальних результатів у роботі, особистісно-професійного зростання співробітників, допускаючи при цьому приховану дію на підсвідомість та свідомість особистості з позитивними наслідками для всіх учасників цього процесу.

Маніпулятивний вплив в системі керівництва персоналом правоохоронних органів має бути втілений через комплекс спеціальних заходів, що стимулюють співробітників правоохоронних органів не просто до нормативного виконання службових обов'язків в межах професійної діяльності, за що вони отримують заробітну плату (грошове забезпечення), а перш за все – до прояву особливої старанності і активного прагнення служити (працювати) саме цій установі (організації), здобуття максимально високих результатів цієї діяльності, лояльності (прихильності) по відношенню до керівництва та установи в цілому. Маніпулятивний вплив в системі управління персоналом правоохоронних органів безпосередньо повинен бути орієнтований на внутрішні цінності, а також на забезпечення покращення якості поліцейського сервісу. Перспективним напрямом подальших наукових досліджень може бути визначення інструментарію маніпулятивного впливу керівника правоохоронного органу та захисту від нього.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Психология управления: пособие. Харьков: Фортуна-Пресс, 1998. 464 с.
3. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід): монографія. Київ: Ніка-Центр, 2003. 448 с.

4. Барко В. І. Сучасні психологічні аспекти управління персоналом в органах внутрішніх справ. Вісник Академії управління МВС. 2007. № 4. С. 41–52.
5. Бессонов Б. Н. Идеология духовного подавления: пособие. М.: МГУ, 1971. 295 с.
6. Гура О. І., Гура Т. Е. Психологія управління соціальною організацією: навч. посіб. Запоріжжя: КПУ, 2013. 168 с.
7. Доценко Е. Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита: учеб. пособ. М.: Изд-во МГУ, 1997. 344 с.
8. Знаков В. В. Макиавелизм, манипулятивное поведение и взаимопонимание в межличностном общении. Вопросы психологии. 2002. №6. С. 45–54.
9. Кайлюк Є. М., Фесенко Г. Г. Психологія управління: навч. посіб. Харків: ХНАМГ, 2012. 202 с.
10. Профілактика професійної деформації у працівників органів внутрішніх справ: навч.-метод. посіб. / В. О. Криволапчук, С. В. Кушнар'юв, В. Р. Слівінський та ін.; за заг. ред. М. Г. Вербенського. Київ: ДНДІ МВС України, 2014. 69 с.
11. Панкратов В. Н. Психотехнология управления людьми: практ. руков. М.: Изд-во Института психотерапии, 2001. 336 с.
12. Психологія управління: Курс лекцій / Укладачі: В.Г. Андросюк, О.В. Волошина. Київ: НАВС, 2013. 136 с.
13. Сугестивні технології маніпулятивного впливу: навч. посіб. / В.М. Петрик, М. М. Присяжнюк, Л. Ф. Компанцева та ін.; за заг. ред. Є.Д. Скулиша. 2-ге вид. Київ: ЗАТ «ВІПОЛ», 2011. 248 с.
14. Татенко В. О. Соціально-психологічні механізми впливу людини на людину. Соціальна психологія. 2003. №1. С.60–72.
15. Шейнов В. П. Скрытое управление человеком: практическое пособие. Минск: Харвест, 2003. 848 с.