

ТОКСИЧНЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ: ТИПЫ И ВЛИЯНИЕ НА КОРПОРАТИВНУЮ КУЛЬТУРУ

В организациях туристической индустрии в силу неправильного подбора персонала и других причин подчиненные сталкиваются с проявлением деструктивного поведения и токсичности руководителя. Существует вид менеджмента, который называется «токсичным», он возник в США в 1950-е гг. В данном исследовании будут рассмотрены типы токсичных руководителей и последствия их влияния на коллектив туристической организации.

Одним из исследователей токсичной культуры является Манфред Кетс де Врис, голландский психоаналитик. Он выделяет следующие токсичные типы личности: нарциссическую, параноидальную, театральную, депрессивную, шизотипичную, личность пограничного типа, садистского, мазохистского, пассивно-агрессивного и т.д. [1]. Так как сами люди могут не осознавать своей токсичности или наличия психического диагноза, необходимо предотвратить попадание таких личностей в коллектив. Сложнее бороться, если подобная личность является владельцем бизнеса.

Специалисты выделяют следующие типы корпоративной культуры, которые формируются при токсичных руководителях:

1. Корпоративная культура с садомазохистской токсичной средой. Руководитель, который создал такую среду на предприятии, получает удовольствие от унижения своих подчиненных. В данном случае правильным будет единственный вариант: увольнение отдела или всего коллектива.

2. Корпоративная культура, связанная с «шизофренией». В данной культуре «босс-шизофреник» имеет собственное видение, которое далеко от реальности. Характерной чертой токсичной среды является постановка невыполнимых целей и неадекватная реакция в случае уточнения целей и получения рекомендаций со стороны подчиненных. В таком случае необходимо увольнение руководителя.

3. Корпоративная культура, где руководитель подвержен истерии. Невротические проявления снимаются медицинскими препаратами, если сам человек осознает проблему и обратился к врачу. Опасность представляет другой вид: психическая истерия. В случае неконтролируемых вспышек гнева и эмоций руководитель не может эффективно управлять организацией и подлежит увольнению.

4. Корпоративные культуры с руководителями-параноиками и руководителями-нарциссами. В первом случае начальник постоянно следит за своими подчиненными, ожидает от них каких-либо заговоров, протестов, нарушений. Во втором случае руководитель способен создать высокий уровень стресса и морально уничтожить если не всех, то наиболее психологически слабых подчиненных.

Нормой для формирования экологической среды общения в коллективе считается следование существующим принципам коммуникации, знание которых должно входить в профессиональную компетенцию руководителя. Они дополняются выполнением общечеловеческих этических норм и норм профессиональной этики [2, с. 3]. Изучая проблему токсичности руководителей, можно сделать вывод, что в процессе отбора кадров на руководящие должности необходимо определять soft-skills, с которыми соискатель может быть принят на работу, чтобы соответствовать корпоративной культуре, а также проводить тестирование с целью выявления девиаций и склонности к деструктивному поведению.

Источники

1. Манфред Кетс де Врис: Лидерство в противоречиях [Электронный ресурс] // Высш. шк. экономики. — Режим доступа: <https://www.hse.ru/ma/psyan/article/mv/leadership>. — Дата доступа: 25.11.2022.

2. *Ионова, С. В.* Токсичный руководитель: лингвоэкология речевого поведения / С. В. Ионова // Экология языка и коммуникатив. практика. — 2018. — № 4 (15). — С. 1–12.