

нова, 1999. – 620 с.

17. Пономаренко В. С., Тридід О. М., Кизим М. О. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи. Монографія. – Харків: Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2003. – 328 с.

18. Пономаренко В. С., Пушкар. О. І., Тридід О. М. Стратегічне управління розвитком підприємства. – Х.: Вид. ХДЕУ, 2003. – 640 с.

19. Чистов Л.М. Экономика строительства. Эффективное управление. Ресурсный подход. Цели и показатели. – СПб.: Питер, 2002. – 256 с.

20. Евченко А.В. Прогнозирование и программирование социального развития региона в переходной экономике: ресурсный подход. – Курск: РОСИ, 2000. – 214 с.

21. Mockler R.J. Situational Theory of

Management // Harvard Business Review. 1971. Vol. 49. №3. P. 151.

22. Фролова Г.І. Ситуаційний підхід в сучасній теорії та практиці менеджменту // Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. праць. Вип. 16. – К.: НДЕІ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, 2002. – С. 146-149.

23. Пономаренко В.С. Ситуаційно-ресурсний підхід до стратегічного управління підприємством. // Міжвідомчий науковий збірник “Проблеми формування ринкової економіки”. Вип. 7. – 1999. – С. 93-105.

Статья поступила в редакцию 04.10.2005

В.А. СУМИН, к. э. н., доцент

Донецкий национальный технический университет

МАКИАВЕЛЛИЗМ ЛИЧНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Современная модель управления ориентирована на активизацию способностей человека в группе, организации, которые расширяют возможности достижения поставленных целей, опираясь на интеллект, творчество, профессиональные знания и умения. Анализ успешного развития в течение последних 30-40 лет экономик Южной Кореи, Японии, Германии показал, что высокая эффективность производства в этих странах является результатом профессиональной специальной подготовки управленческих кадров или менеджеров, которая позволяет выполнить стоящие перед организацией задачи гуманным, экономичным, профессиональным образом. Оксфордский словарь английского языка определяет следующий смысл термина "менеджмент": способ, манера общения с людьми, искусство управления. [1, с.4]. Теоретик менеджмента П. Друкер отмечает, что современный менеджмент – это

специфический вид управленческой деятельности, направленный на человека с целью сделать способной группу к оптимальному взаимодействию [1, с.4]. Это означает, что менеджмент – это не просто управление, а искусство общаться с людьми и руководить ими.

Современная парадигма управления рассматривает человека как высшую ценность организации, наделенную возможностями и способностями, которые эффективный менеджер обязан максимально поддерживать и развивать. В новейших пособиях по менеджменту отмечается, что современный руководитель должен быть носителем перемен, "неизменно только постоянство изменений" и руководитель должен быть не только генератором новых идей, но и уметь управлять процессом постижения нового. [1, с.7] В соответствии с

© В.А. Сумин, 2005

концепцией "человеческих отношений" работнику должен быть дан шанс реализовать себя в процессе деятельности, раскрыть себя как можно полно во взаимодействии и в результатах своей деятельности.

Личность современного менеджера рассматривается в человекоцентристском контексте, в процессах общения и взаимодействия в микро – и макросреде. В конечном счете, менеджер – это личность, обладающая способностями понимать намерения и мотивы поступков и влиять на других в направлении движения к цели.

Обзор работ, посвященных анализу социально-психологических свойств личности, свидетельствует в пользу руководителя (менеджера), который в социальных взаимодействиях умеет убеждать других и ориентирован на достижение цели. В группе (организации) менеджера выделяют социально-типичные черты, обобщающие содержательное в направленности личности, определяющее её как носителя конкретных социальных черт или характеристик, в их числе – умение распознавать и

предлагать новые идеи, руководить другими людьми, побуждать в них энтузиазм и энергичные действия. Последние исследования в области психологии личности позволяют утверждать, что на формирование и развитие структуры личности влияют наследственность и все, что опосредовано и непосредственно воздействует на индивида от зачатия до деградации личности.

Личность как индивид, взаимодействующий в группе, может быть представлена информационно-динамической моделью отражения объективной действительности в сознании, поведении и деятельности человека. В этой модели развитие или динамика психики представлено постепенным и скачкообразным её усложнением в процессуальном и содержательном единстве субъективных образов, переживаний и отношений с отражаемой и объективной действительностью. Иерархия развития психики человека в этой модели соответствует ориентированному графу (сетевой модели) процессуального и содержательного в отражении объективного (рис.1).



Рисунок 1. Сетевая модель личности

Элементы сетевой модели, вершины и ребра обозначают результаты и этапы развития.

Вершины (результаты):

- 0 – зачатие,
- 1 – рождение,
- 2 – минимум личности,
- 3 – минимум социальной зрелости,
- 4 – Квалификационная вершина деятельности,
- 5 – переосмысление жизненного пути,
- 6 – выход на пенсию,
- 7 – социально-типический пенсионер (сохранение личности),
- 8 – деградация (упадок)

Ребра (этапы развития):

- (0-1) – пренатальный,
- (1-2) – младенческий,

- (2-3) – становление личности,
- (3-4) – профессиональное развитие,
- (4-5) – гармоническое совершенствование,
- (5-6) – предпенсионное планирование,
- (6-7) – пенсионное компенсирование,
- (7-8) – распад структуры личности.

Элементы графа содержат полный перечень основных результатов и этапов развития, которые на жизненном пути имеют ветвления, опираются на основные результаты и содержат иные, параллельные результаты и этапы.

В известной мере структура графа и её характеристики представлены А. Колодом в модели внутрифирменной карьеры персонала [3, с. 281-287], основой которой

послужили теории мотиваций и ожидания. Модель также содержит характеристики этапов и результатов становления личности, приведены временные параметры для этапов, относящихся к самостоятельному периоду жизнедеятельности человека.

Человекоцентристская идея менеджмента рассматривает в качестве главной цели управления человека, его развитие, запросы и благополучие, которые в свою очередь являются прочной основой деловой активности. В обозначенном контексте макиавеллизм является тем желанным психологическим синдромом, который позволяет достаточно полно реализовать в управлении человекоцентристскую идею. Поэтому количественные оценки макиавеллизма представляются весьма перспективными при анализе личностных свойств персонала управления.

В западной социальной психологии считают весьма надежным инструментом для определения личностных свойств управленческого персонала опросник "Мак-шкала", с помощью которого оценивают характеристики макиавеллизма личности. Опросник разработан американскими учеными на основе контент-анализа трактата Н. Макиавелли "Государь". "Макиавеллизм обычно определяется как склонность человека в ситуациях межличностного общения манипулировать другими тонкими, едва уловимыми или нефизически агрессивными способами, такими, как лесть, обман, подкуп или запугивание" [4, с.223]. По мнению автора в этот перечень нефизических способов следует отнести также "нечаянную" подсказку, обсуждение с амбициозным партнером своих сомнений (проявление мнимой нерешительности), резкие выпады в адрес эффективных действий партнера, то есть – межличностные коммуникации, провоцирующие у собеседника желание добиться того, что вы задумали и поэтому обсуждаете с ним.

На территории СНГ практическое использование "Мак - шкалы" имело место в России для диагностики личностно развивающегося потенциала человека на основе использования шкал Мак-II и Мак-IV.

[5,6]. Шкала Мак-IV была переведена с английского и адаптирована в русскоязычном варианте группой психологов во главе с доктором психологических наук В.В. Знаковым [6].

Создатели Мак – шкалы определяют макиавеллизм как психологический синдром, основанный на сочетании взаимосвязанных когнитивных, мотивационных и поведенческих характеристик. Макиавеллизм как свойство личности определяет убеждение субъекта в том, что при общении с другими людьми ими можно и нужно манипулировать, и что это возможно при наличии способности убеждать других, понимать их намерения и поступки. Макиавеллизм как личностная характеристика отражает неверие субъекта в то, что большинству людей следует доверять, что они альтруистичны, независимы и обладают большой волей. Они склонны в общении обманывать и использовать лесть для успешного влияния на других людей. Установлена обратная зависимость между уровнем макиавеллизма и сочувствием, социальная отстраненность является основной характеристикой подобных людей. Эти люди более коммуникабельны и убедительны независимо от того, говорят они собеседнику правду или лгут, они более точны и честны в восприятии и понимании себя и других [6, с. 16-17,] и поэтому их деятельность полезна как вариант, побуждающий иных людей в группе к конкуренции.

Примером макиавеллистской стратегии поведения в отношении амбициозного и предприимчивого коллеги является поведение автора идеи, которая обусловила появление в Украине закона о детях войны. Автор идеи разработки этого закона не имел прямого доступа к работе органов власти, в компетенцию которых входит рассмотрение предложений и формулирования проектов, указов и законов, не был конкретно знаком с процедурой продвижения этих проектов в Верховную раду. Чтобы не отвлекаться на процедуру разработки, прохождения и утверждения от идеи до законодательного акта, её автор,

в процессе общения с коллегой, коснулся проблемы компенсационных выплат Германией и Австрией бывшим "остарбайтерам" и обратил внимание на тот факт, что не в меньшей мере пострадали от фашистов люди, проживавшие в годы войны на территории СССР, оккупированной гитлеровцами. В этой беседе было особо обращено внимание на положение детей, которые жили вместе с родителями в страхе и голоде в течение всего срока оккупации. Последствия страха и голода несомненно сказались в настоящем на состоянии психики и здоровья бывших тогда детей, а теперь уже взрослых граждан Украины. Автор идеи, заканчивая беседу выразил надежду на то, что коллега, будучи активным, в общественной жизни (он в середине 90-х годов прошлого столетия был народным депутатом районного совета депутатов г. Донецка) может предложить к рассмотрению закон о компенсациях или льготах детям прошлой войны. Собеседник, депутат в ответ заметил, что вряд ли возможна реализация идеи и не обещал заняться ее претворением в жизнь. По истечении времени, в 2002 г. автор идеи напомнил депутату о разговоре. В ответ услышал, что на одной из сессий он предложил приступить к разработке закона, на основе которого бывшие дети войны могли бы получить определенные льготы. Предложение обсудили на сессии и отклонили. Но дело было сделано. Идея закона была услышана и дальнейшая её судьба определилась преобладающим психологическим типом личности депутата, он амбициозен, целеустремлен, конкурентоспособен в достижении цели, но не желает вступать во взаимодействие и делиться с партнерами, особенно если речь идет о деятельности, направленной на решение социальной проблемы, которая может обеспечить ему сторонников. Отклоненная (отобранная у коллеги по депутатскому корпусу идея) в последующем была подхвачена более инициативным, более настойчивым и результативным конкурентом и, наконец, обрела форму Закона Украины.

Очевидно, что макиавеллисты об-

ладают конкретными преимуществами по сравнению с иными людьми, то есть с теми, у которых показатели оценок по Мак – шкале низкие и поэтому их деятельность в качестве менеджеров оправдана и желательна. Это утверждение является отправным моментом формулирования цели исследования: выполнить количественную оценку макиавеллистской стратегии поведения работников системы государственного управления и на основании полученных результатов проанализировать операциональность макиавеллизма персонала управления.

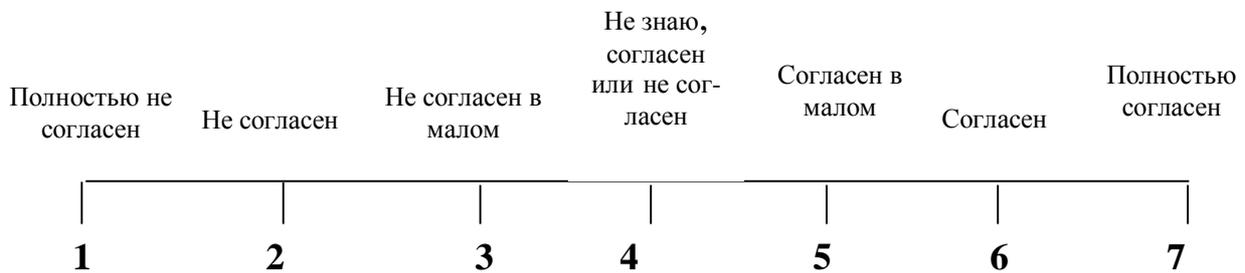
Настоящая статья содержит информацию об исследовании проявления стойких личностных характеристик у персонала организаций государственного управления, которые определяют психологическое содержание макиавеллизма. В основе исследования макиавеллизма в управлении, и особенно в учреждениях государственной администрации, заложена идея его административного ресурса, использование которого побуждает к развитию индивидуальной конкуренции в сонаправленной коллективной деятельности по решению конкретных задач в продвижении к цели. Иначе говоря, в системе государственного управления, где результаты деятельности организации отчуждены от экономических показателей, деятельность этой организации на микроуровне должна развиваться по законам целостности экономических систем, и если рынок является включенной системой, то и функционирование органов государственного управления в условиях рынка должно обеспечивать надежность и устойчивость функционирования и развития целостной системы государственного управления.

Поскольку эффективность управления и эффективность производства обеспечиваются уровнем достижения цели управляющей системы, очевидна необходимость согласования экономических интересов на основе формирования социологических, политических и психологических институциональных рамок субъектов управления экономикой государства. В

свете современной человекоцентристской идеи управления макиавеллизм личности необходимо оценить и обосновать мотивы принятия его в качестве действующей групповой нормы определенным и, в известной степени, эффективным способом упорядочивающий совместную деятельность. Поскольку макиавеллизм рассматривается как психологический синдром, то очевидно в результатах исследования должна быть представлена информация о стойких психологических характеристиках личности, которые желательны и полезны в групповом взаимодействии.

Статья содержит результаты исследования, которое было выполнено на основе опроса слушателей двух учебных потоков заочной формы обучения магистратуры государственного управления Донецко-

го национального технического университета. В опросе участвовал 81 слушатель (респондент). Слушателям был представлен опросный лист, пункты которого содержали временные характеристики жизнедеятельности должностного лица и шкалу Мак-IV, адаптированную в русскоязычную версию группой российских психологов [6]. Мак-шкала представляет собой 20 тестовых утверждений. Респонденту предлагалось выразить количественно меру своего согласия (несогласия) по каждому утверждению с помощью семибальной пунктирной шкалы оценок на континууме «Полностью не согласен – полностью согласен». Для лучшего восприятия бальным оценкам были присвоены словесные синонимы:



В исследовании для оценки динамики макиавеллизма был использован метод анализа временных рядов. Исследования временного ряда заключались в одномерном дифференцированном по возрасту табулировании оценок согласия с каждым из утверждений опросника. Та же процедура табулирования имела место при анализе оценок согласия по продолжительности работы в последней должности в системе государственного управления. В дополнение одномерная табуляция была использована для расчета дифференцированных и итоговых оценок отношения респондентов к утверждениям, приведенным в опросном листе, а также для локализации влияния утраченных (незаполненных) позиций опросного листа. Чтобы не потерять анкеты с незаполненными позициями, бы-

ла выполнена подстановка средних значений по конкретному опросному листу. При обработке оценок утверждений в пунктах шкалы 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 14, 16, 17 эти оценки были инвертированы.

При проведении исследования слушателям не пояснялась конкретная цель опроса и не было сообщено имя опросника. Это было исполнено с единственной целью – исключить попытки респондентов представить себя лучше, чем они возможно, представляли личность Н. Макиавелли. Более того, респондентам сообщили, что с помощью теста изучается психологическая структура личности системы государственного управления, а полученные в результате опроса данные могут быть полезны для оценки результативности взаимодействия в коллективе.

Полученная в результате опроса информация была подвергнута поэтапному анализу. На первом этапе бланки опросов были проверены. В результате проверки была установлена степень ответственности респондентов при выполнении задания, 16% бланков не были заполнены. Полученные результаты означают, что 16% испытуемых опосредовано указали на наличие у себя макиавеллистских установок, поскольку устранились от взаимодействия, прикрываясь личным неверием в полезность опросов в учебном процессе и в профессиональной действительности. Более 8% респондентов сдали опросные листы, в которых отсутствовали данные по отдельным позициям. Чтобы не исключать наблюдение с отсутствующей позицией, была осуществлена подстановка с использованием информации о величине средней оценки одного утверждения по остальным заполненным позициям этого же опросного листа. Более 50% опрошенных проявили

«забывчивость» при заполнении опросных листов по позициям «возраст» и продолжительность пребывания в последней должности. Эти данные были внесены в опросные листы респондентами в течение двух последующих дней, во время консультаций перед экзаменом по учебной дисциплине «Социальная и гуманитарная политика».

Анализ временных рядов позволил выявить особенности проявления макиавеллизма, которые вопреки предположению о снижении его уровня с увеличением возраста [6, с.21] свидетельствуют об ином характере изменения оценок макиавеллизма по возрасту, (в исследовании оценки определены на возрастном интервале 21-38 лет). На рис. 2 приведен одномерный график суммарных оценок по возрасту, из которого видно, что имеет место волнообразная, а вернее проградидентная характеристика проявления свойств макиавеллизма.

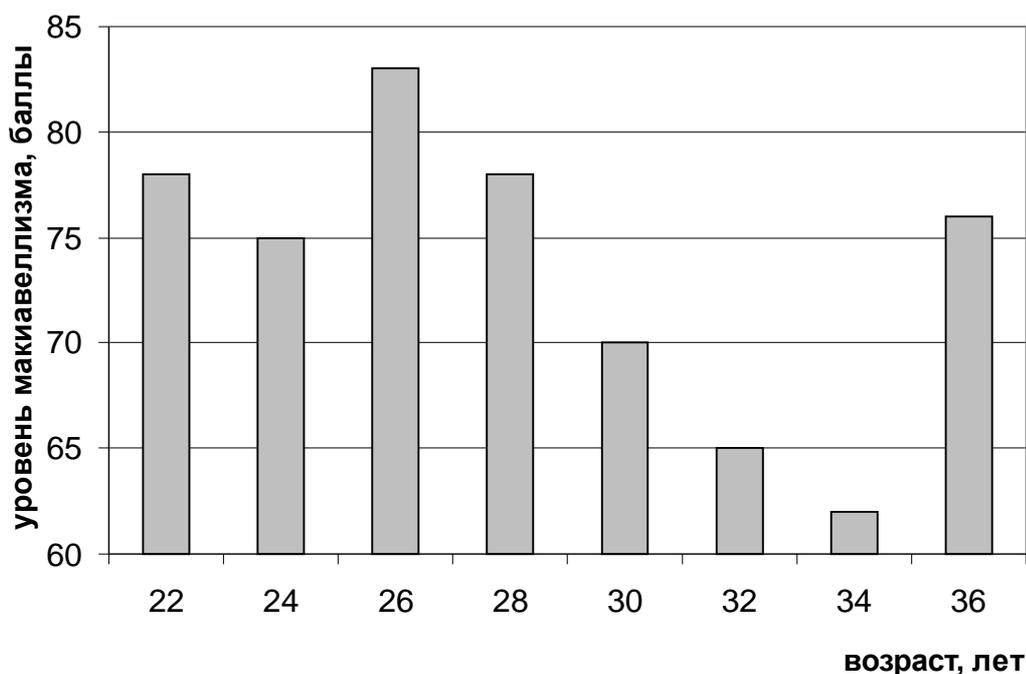


Рисунок 2. Возрастная динамика уровня макиавеллизма

Из рисунка видно, что на рассматриваемом временном отрезке наблюдаются два экстремума оценок «максимум» - 83 и 75 баллов и «минимум» - 75-62 баллов с размахом их колебаний в 8 и 13 баллов.

Относительно порогового значения величина размаха составляет 16 и 26 процентов, или 1/3 - 1/2 всего интервала значимости, расположенного выше эвристического порогового уровня - 70 баллов. Среднее

значение тренда составляет минус 4,2 балла на каждые 10 лет увеличения возраста работника системы государственного управления. Полученные данные позволяют в известной мере согласиться с отрицательной корреляцией уровня макиавеллизма по возрасту [6, с. 21], но при этом в психологическом механизме проявления макиавеллизма наблюдается волнообразный или проградентный характер его динамики. Полученные оценки не позволяют утверждать о наличии абсолютной тенденции снижения уровня макиавеллизма у персонала системы административного управления с возрастом. В период самостоятельной деятельности, но не в 21-летнем возрасте, а в 26 лет имеет место абсолютный максимум проявления макиавеллизма у молодых людей. После этого максимума наблюдается (абсолютный) минимум оценки - в 34 года, то есть на протяжении шести лет наблюдается некий сброс психической напряженности в деятельности. Следует отметить, чем короче период нарастания оценок макиавеллизма, тем быстрее, но в более замедленном темпе наблюдается снижение уровня макиавеллизма. Можно предположить, что в

психике человека имеет место энергетический баланс синдрома макиавеллизма, связанный с обострением и смягчением проявлений макиавеллизма. Можно полагать, что период накопления ресурса макиавеллизма в 2 и более раза превышает период его расходования.

Следующий этап анализа связан с оценкой уровня макиавеллизма в зависимости от продолжительности пребывания в должности. Табулирование исходной информации позволило получить следующее графическое представление о динамике уровня макиавеллизма в зависимости от продолжительности периода пребывания в должности (рис. 3).

Приведенная на рисунке динамика уровня макиавеллизма представляет собой волнообразно изменяющуюся последовательность оценок. В начале трудовой деятельности, в течение трех лет, имеет место интенсивное приращение до максимума количественных оценок использования в профессиональной деятельности макиавеллистской стратегии поведения. По истечении трех последующих лет интенсивность использования этой стратегии падает до минимума.

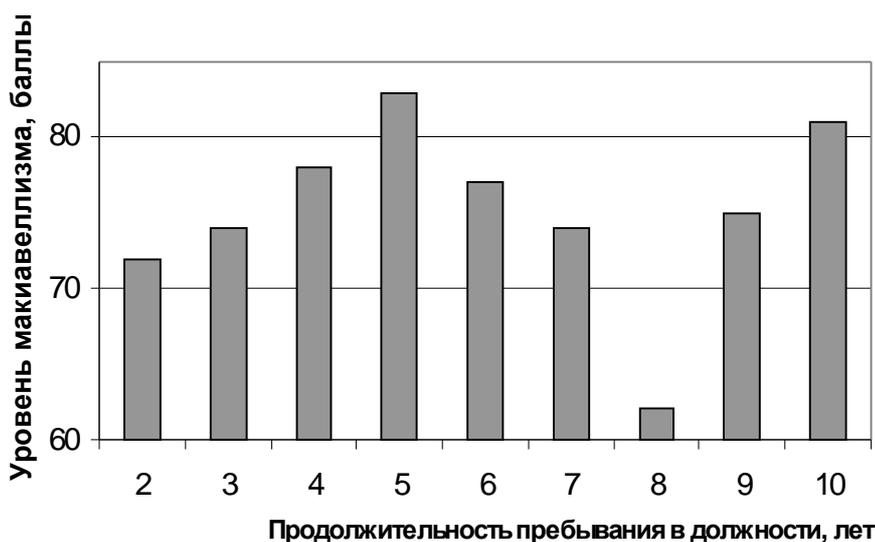


Рисунок 3. Зависимость уровня макиавеллизма от продолжительности пребывания в должности.

Далее характеристика динамики повторяется. Это предположение подтверждается, поскольку начиная с восьмого го-

да пребывания в должности наблюдается интенсивный рост оценки макиавеллизма. Представленная на рисунке динамика, как

и в предыдущем случае, свидетельствует о том, что проявление психологических свойств личности имеет проградиентную характеристику, и очевидно, механизм изменения интенсивности проявления свойств личности зависит не только от психики, но и от социальных составляющих жизнедеятельности личности [7]. Основной результат исследования представлен в табл. 1.

Данные таблицы 1. содержат средние дифференцированные и суммарные оценки по всей совокупности наблюдений и по группам: «мужчины», «женщины». Наличие (отсутствие) исследуемого психологического свойства личности устанавливалось посредством сравнения с пороговой эвристической оценкой, суммарной - 70 баллов и дифференцированной – 3,5 балла (пятьдесят процентов максимальных балльных оценок по Мак-шкале). Превышение полученного результата относительно эвристического порогового уровня фиксировалось как наличие психологического синдрома макиавеллизма и наоборот.

По всей выборке средняя суммарная оценка по Мак-шкале составила 76,2 балла. В общем числе респондентов индивидуальные личностные оценки ниже порогового уровня составили 28,6 процента, среднее значение макиавеллизма – 61,5 балла при размахе оценок 51 – 66 балла. Средний возраст этой группы составил 30,5 лет, корреляция со статусом в системе управления не прослеживалась. Эта информация позволяет полагать, что в системе управления примерно 30 % работников не имеют значимых признаков макиавеллизма, и, очевидно, эффективность их деятельности в значительной мере зависит от внешних форм и методов побуждения к действиям. Низкий уровень макиавеллизма, примерно 30 %, наблюдается как в группах мужчин, так и женщин.

По группе опрошенных, имеющих оценки макиавеллизма выше порогового уровня, среднее значение уровня составило 80,7 балла при размахе 71-100 баллов.

Должностной статус практически не оказал влияния на уровень макиавеллизма, по группе специалистов всех категорий он составил 83,8 балла и руководителей подразделений – 82,4 балла. Суммарные средние оценки макиавеллизма по группам «мужчины» и «женщины» подтверждают гендерные различия. В мужской группе респондентов отмечены оценки отношений ниже порогового уровня по пяти утверждениям 7, 10, 13, 15, 20 в группе женщин их восемь, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 13, 20 при этом 10,13,20 совпали. Это свидетельствует о том, что мужчины и женщины, осуществляя одинаковую профессиональную деятельность, по-разному относятся к ней в целом и в сочетании с макиавеллизмом в частности. Психологический синдром у женщин практически по всему перечню значимых утверждений ниже, чем у мужчин на 6 - 16,6 % и лишь по двум позициям Мак-шкалы 12 и 16 имеет место превышение оценок соответственно на 1,4 и 7,1 процентов. По сравнению с мужчинами женщины во взаимодействии в большей мере ориентированы на честность и нравственность, в остальном они имеют аналогичную мужской, нравственную ориентацию во взаимодействии с несколько меньшими оценками макиавеллизма. Вполне можно предположить, что меньшие оценки у женщин обусловлены тем, что в среднем звене системы управления более 2/3 персонала составляют женщины. В то же время социальные взаимодействия за пределами семьи для женщин особенно значимы, но уровень их психологической интенсивности ниже поскольку они ориентированы на стабильность, безопасность, независимость, профессиональную компетентность. Исследования показывают, что для женщин характерна большая дифференциация мотивов, а для мужчин – стремление к реализации потребностей высокого уровня, в самореализации, признании и уважении.

Таблица 1

Результаты оценки отношений опрашиваемых к утверждениям шкалы Мак – IV

Порядковый номер утверждения шкалы	Средние оценки выборки, баллы		
	Смешанный	Мужчины	Женщины
1	2	3	4
1. Открывать другим истинную причину своих действий нужно только в том случае, если это полезно для тебя	4,16	4,30	4,13
2. Лучший способ получить от людей что тебе надо – говорить им то, что они хотят услышать	4,75	5,2	4,65
3. Человек должен делать что-либо, только если он уверен, что это морально оправдано, т.е. правильно с нравственной точки зрения	2,66	3,6	2,46
4. Большинство людей в сущности хорошие и добрые	3,86	3,5	2,72
5. В общем-то, все люди порочны, и когда-нибудь это обязательно проявляется	3,82	4,3	3,72
6. Честность – лучшая политика в любых ситуациях	3,21	3,6	3,13
7. Нельзя оправдывать человека, который для достижения личных целей лжет другому	2,52	2,8	2,46
8. В общем-то, люди не хотят работать в полную силу без принуждения со стороны	4,84	5,6	4,67
9. Лучше занимать скромное положение и быть честным, чем быть влиятельным и нечестным	3,20	4,2	2,98
10. Когда просишь кого-либо сделать что-то для тебя, лучше сказать о настоящей причине, по которой тебе это необходимо, чем придумывать более веские аргументы	2,36	2,3	2,37
11. Большинство из тех, кто достиг высокого положения в обществе, являются порядочными и безупречными в нравственном отношении людьми	5,34	6,1	5,17
12. Человек, полностью доверяющий кому-то другому, напрашивается на неприятности	5,16	5,1	5,17
13. Большинство преступников отличается от остальных людей в основном тем, что преступники недостаточно умны и поэтому попадают	2,30	2,7	2,22
14. Большинство людей – смелые	3,68	3,8	3,65
15. Лстить нужным людям – значит проявлять мудрость	3,66	3,0	3,80
16. Можно быть человеком хорошим во всех отношениях	4,34	4,1	4,39
17. Большинство людей на Земле состоит из простаков, которых нетрудно обвести вокруг пальца	4,04	4,2	4,0
18. Для того, кто хочет сделать карьеру, главное – не хорошо работать, а обходить формальности и ради достижения цели не бояться идти на мелкие правонарушения	4,55	5,0	4,46
19. неизлечимо больные люди с их согласия могут быть умерщвлены	4,93	5,2	4,87
20. Большинство людей легче забывают о смерти собственных родителей, чем о потере своей собственности	2,82	2,5	2,89
Суммарная оценка по шкале	76,2	81,10	73,91
Средний возраст респондента, лет	28,8	28,3	29,0
Средняя продолжительность пребывания респондента в последней должности, лет	3,85	4,4	3,71

Приведенные оценки макиавеллизма свидетельствуют о том, что интенсивное межличностное общение в подразде-

лениях системы управления в течение всего рабочего дня обуславливает необходимость поведения, которое позволяет полу-

чить результат не грубым нажимом, поскольку авторитарное давление приводит к закрытости и отчуждению в межличностном общении, а более тонкими, изощренными способами достижения личной цели.

Результаты исследования свидетельствуют в достаточной мере в пользу макиавеллизма. В системе управления у двух третей персонала наблюдаются значимые уровни количественных его оценок, в том числе дифференцированно по группам «мужчины» и «женщины». Превалирование поведенческих и мотивационных характеристик макиавеллизма свидетельствует о том, что персонал системы государственного управления при отсутствии действенных экономических рычагов побуждения к взаимодействию вынужден, если не обязан включать в себе способности к манипулированию, убеждению с ориентацией на обеспечение личной конкурентоспособности в деятельности. Результаты исследования позволяют предположить, что высокий процент работников, имеющих значимые оценки исследованного психологического свойства обусловлен не только с приобретением опыта манипулирования людьми или врожденными способностями к восприятию этих свойств, но и тем, что квалификация менеджера предполагает наличие и обязывает личность перенимать макиавеллистские убеждения и методы взаимодействия с партнерами.

В заключение представляется необходимым предъявить читателю обобщенные психологические характеристики западных ученых выраженного типа макиавеллистской личности: умный, смелый, амбициозный, доминирующий, настойчивый, эгоистичный [6, с. 17]. Приведенная краткая психологическая характеристика личности выгодно отличается от типа личности с низкими показателями по Мак-

шкале, поскольку в первом приближении макиавеллистский тип личности предпочтительнее, если эта личность в дополнение является высококвалифицированным специалистом и хорошо владеет умениями и навыками манипулятивного поведения.

Литература

1. Шпалинский В.В. Психология менеджента. – М.: Изд-во УРАО, 2000. – 184с.
2. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. – М. Высш. Шк., 1984. – 174с.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу. К. : КНЕУ, 2002. – 337с.
4. Ames M., Kidd A.H. Machiavellianism and women's grade point averages//Psychological Reports. 1979. V.44.N1.P. 223- 228.
5. Братченко С.Л. Диагностика склонности к манипулированию// Диагностика личностно-развивающегося потенциала: методическое пособие для школьных психологов. Псков: Изд-во Псковского областного института повышения квалификации работников образования, 1997. С.56-62.
6. Знаков В.В. Макиавеллизм: психологическое свойство личности и методика его исследования // Психологический журнал. 2000.№ 5. С.16-22.
7. Сумин В.А. Информационная деятельность исполнителя в системе коммуникаций организации // Научные труды Донецкого национального технического университета. – Серия: Экономическая. Выпуск 73. – Донецк, ДонНТУ, 2004. – С.110-120.

Статья поступила в редакцию 04.10.2005