

Влияние макиавеллизма на эффективность руководства.

Мирзалиева Доно Бахтиёровна

Студент

филиал МГУ имени М.В. Ломоносова в г. Ташкенте, Факультет психологии,

Ташкент, Узбекистан

E-mail: donosha@mail.ru

Искусство управления, знание психологических особенностей и применение методов крайне необходимы специалистам в сфере бизнеса, политики, менеджмента и т.д. Деловые отношения являются неотъемлемой частью современного стремительно развивающегося общества. В последние годы в средствах массовой информации и научной литературе возрос интерес, не только со стороны исследователей, но и со стороны широкой публики людей к овладению коммуникативными навыками, к тому, как управлять людьми, влиять на них, манипулировать ими.

Манипулятивная стратегия поведения в виду целого ряда экономических и политических причин становится наиболее предпочтительной для многих руководителей в силу кажущейся легкости достижения эффективности, и, в связи с этим, возник интерес к проблеме макиавеллизма. Макиавеллисты абсолютно искренне считают: то, что нужно для выгоды предприятия или даже для собственной выгоды, гораздо важнее, чем соблюдение моральных норм. Таким образом, целью нашей работы явилось изучение социально-психологических особенностей макиавеллизма в рассмотрении связи с ценностной ориентацией личности и его влиянием на эффективность руководства.

Макиавеллизм как научная категория широко распространена в зарубежных психологических исследованиях, а в российской психологии основоположником данного понятия следует считать В.В. Знакова. Он раскрывает содержание макиавеллизма следующим образом: «Макиавеллизм, как личностная характеристика, в целом отражает неверие субъекта в то, что большинству людей можно доверять, что они альтруистичны, независимы, обладают сильной волей... Такие субъекты более эффективно обманывают других в межличностных отношениях, чаще используют лесть» [2, с. 62]. Западные психологи, макиавеллизмом называют склонность человека манипулировать другими в межличностных отношениях, когда человек скрывает свои подлинные намерения и с помощью отвлекающих маневров добивается того, чтобы партнер, сам того не осознавая, изменил свои первоначальные цели [4].

Н. Макиавелли говорил, что эффективному руководителю необходимо соотносить свои действия с законами необходимости и образом поведения подчиненных, учитывая их индивидуальные особенности и интересы. В данной связи, Т.Ю. Базаров выделяет типы управления, основанные на различных управленческих формах, которые предполагают использование определенных рычагов воздействия в зависимости от коллектива [1, с.71,72]:

Первый тип характеризуется коллективистской управленческой формой, рычагом которого является авторитет руководителя, добиваясь практически беспрекословного подчинения, и, в случае, действия в соответствии с нормами коллектива, сформулированными в виде традиций, правил поведения, воспринимается членами коллектива

как эффективный и пользуется доверием подчиненных. *Второй тип* основан на рыночной управленческой форме, где решения принимаются в соответствии с законами рынка. Главным рычагом воздействия на персонал служат *деньги*. *Третий тип* детерминируется бюрократической управленческой формой, где решения принимаются, как правило, вышестоящим руководителем. Главным источником силы руководителя является формальная власть, предоставляющая в качестве рычага воздействия на подчиненных возможность использования методов прямого влияния (приказов, наказаний). *Четвертый тип* характеризуется демократической управленческой формой, рычагом которого является закон.

Руководители всех типов полагают, что для достижения поставленных целей, помимо макиавеллизма, необходимо иметь следующие характеристики: степень самоконтроля, высокий уровень самооценки, способность к адаптации и склонность к риску.

В управлении различают следующие виды эффективности: социальную и экономическую. При оценке эффективности руководства учитываются следующие показатели: ориентация в проблемах производства и управления; целенаправленность на ожидаемые результаты; видение перспективных проблем. Особую значимость в эффективности работы руководителя приобрела позиция личностного контроля, личностных установок индивидуума. Успешно налаженная система руководства способствует лучшему пониманию сотрудниками поставленных задач, повышению ответственности за результат и большей вовлеченности в деятельность, что является неотъемлемой частью эффективного руководства. Деловые отношения основываются также на определенных нравственных принципах таких как, доброжелательность, порядочность, уважительность, приоритет интересов дела, целесообразность, создание климата делового сотрудничества и доверия. При соблюдении норм и правил этики деловых отношений обеспечивается поддержание устойчивости, стабильности организаций, рабочих групп, разрешаются внутри- и межгрупповые конфликты, вырабатываются способы оптимизации морально-психологического климата в коллективах, определяются методы стимулирования труда и т.д.

В заключении можем отметить, что макиавеллизм личности и использование манипулятивных форм воздействия способствуют достижению эффективной деятельности руководителя, а нарушения внутренних ценностей, социально-психологических, этических и моральных представлений имеют отношение к формированию макиавеллианского типа личности успешного руководителя. Однако стоит отметить, что руководители, использующие манипулятивные формы взаимодействия в деловом общении, скорее, придерживаются стабильной системы ситуативной этики, в которой моральные решения базируются на личном выборе руководящих принципов и ценностей.

Литература

1. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. (ред.) Управление персоналом: Учебник для вузов - 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. — 560 с.
2. Знаков В.В. Макиавеллизм и феномен вранья. // Вопросы психологии 6. 1999.
3. Ames M. Kidd A.H. Machiavellianism and womens grade point averages // Psychological Reports. 1979. V. 44. 1. p 223-228.