

СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ И ОБЩЕСТВЕННАЯ ДЕТЕРМИНАЦИЯ МАНИПУЛИРОВАНИЯ ПОДЧИНЕННЫМИ РОССИЙСКИМИ И БРИТАНСКИМИ МЕНЕДЖЕРАМИ

Аннотация. Культура является одним из важнейших факторов, определяющих взаимоотношения между людьми и ее основные измерения лежат в основе национальной деловой культуры, где формируют производственные организации и отношения между работниками, в том числе руководителями и подчиненными. В то же время общество стремится формировать у граждан те ценности и установки, которые необходимы для успешной адаптации в данной общественной и социо-экономической системе. Соответствие общественных ценностей социокультурным рассматривается в статье на примере манипулирования подчиненными российскими и британскими менеджерами. Предмет эмпирического исследования — манипулятивные склонности менеджеров, их представление о себе как манипуляторе и представление их подчиненных о манипулятивных склонностях руководителей. Методы исследования: теоретический анализ научных источников, позволяющих воссоздать основные ценностные ориентиры русской и британской культуры, тестирование и опрос руководителей и их подчиненных. Результаты исследования показали большую выраженность манипулятивных установок у российских менеджеров, не осознание или не желание их признаваться в этом и низкий уровень распознавания манипуляций руководителями подчиненными. Исходя из социокультурных особенностей русской культуры, в ней не создаются предпосылки для манипуляций, поэтому полученные результаты можно объяснить, прежде всего, сложной общественной ситуацией, сложившейся в современной России, вынуждающей людей избирать путь взаимодействия, противоречащий их социокультурным ценностям.

Ключевые слова: культура, культурные измерения, национальная деловая культура, социокультурные особенности, общественные устройства, русская культура, британская культура, манипулирование людьми, манипулятивные склонности менеджеров, распознавание манипуляций.

На взаимоотношения между людьми, как известно, влияет множество факторов. Один из них, наиболее важных — культура. Интерес к культурному контексту психики проявился рано. Работа В. Вундта «Психология народов» была одной из первых попыток исследования взаимодействия культуры и индивидуального сознания. Большое значение для понимания исторического и культурного

контекста существования человека имело введение в обиход науки понятия ментальности французским этнологом и антропологом Л. Леви-Брюлем.

В настоящее время влияние культуры на психологию индивидов изучают несколько наук — культурная антропология, психологическая антропология, этническая психология, кросс-культурная психология и психология межкультурных различий, которая изучает

различия в психологии индивидов, принадлежащих к разным культурным и этническим группам. В отличие от этнопсихологии, она исследует различия между, а не внутри культур. От кросс-культурной психологии она отличается тем, что делает акцент не на изучении общих для разных культур психологических универсалий, а на психологических различиях между ними¹

Особый интерес в рамках изучения вопроса культуры как фактора, определяющего отношения между людьми, представляет психология межкультурных различий, которая опирается на теории культуры Г. Хофстеде, Р. Льюиса и Э. Холла.

Обратимся к концепции Г. Хофстеде², открывшего культурные измерения — определенный набор ценностей, установок, верований, норм и моделей поведения, которыми одна культура отличается от другой.

Главное из таких культурных измерений — индивидуализм — коллективизм. Основными ценностями индивидуалистических культур являются: уважение прав человека, высокая ценность человеческой жизни. Индивидуальные цели важнее групповых. Наиболее индивидуалистические культуры сложились в западных странах, в первую очередь США, Великобритании, Канаде, Австралии, Нидерландах. Основными ценностями коллективистской культуры являются взаимовыручка, гостеприимство, щедрость. Поведение человека определяется принадлежностью к группе. Групповые цели важнее индивидуальных, ценность отдельной человеческой жизни низкая и всегда приносится в жертву интересам группы. Наиболее коллективистские культуры сложились в странах Азии и Латинской Америки (Япо-

нии, Тайване, Сингапуре, Перу, Гонконге, Колумбии). К данному виду культуры может быть отнесена и Россия.

Следующее измерение — соотношение мужественности и женственности. В мужественных культурах высока ценность материальных вещей, власти и представительства, более сильная мотивация к достижению, ценится стремление к успеху, забота о высоком достатке, настойчивость, жесткость и агрессивность в достижении целей. Представители мужественных культур склонны много и напряженно работать, мало помогают другим. К мужественным культурам относятся Германия, Япония, Италия, Австрия, Ирландия, кавказские народы. В женственных культурах главными являются духовные ценности: смысл жизни, воспитание, духовное развитие человека. Ценится забота и внимание. Представители женственных культур стремятся помогать слабым и сочувствуют неудачникам. К женственным культурам относятся Скандинавские страны: Швеция, Норвегия, Дания, Финляндия, Нидерланды. Согласно Н. Бердяеву у России тоже «женственная» природа³. Поэтому, несмотря на то, что единой точки зрения на мужественную или женственную природу России пока нет, мы все-таки склонны относить ее именно ко вторым.

Дистанция власти — еще одно культурное измерение. В культурах с высокой дистанцией власти власть является основной ценностью и дает огромные преимущества тому, кто ею обладает. Для достижения успеха в таких культурах требуются услужливость, конформизм, авторитарность. Представители культур с высокой дистанцией власти считают, что люди рождаются неравными и у каждого свое место в жизни. Дистанция между социальными слоями значительна, предпочитается жесткое руководство. Культуры с высокой дистанцией власти сложились в России, Бельгии, Фран-

¹ Кочетков В. В. Психология межкультурных различий. М., Изд-во: ПЕР СЭ, 2002.

² Хофстеде, Гирт. Словарь терминов HR, HR — глоссарий <http://hrm.ru/db/hrm/AB6A09FB5EF42CF2C32576A0007D1C62/glossary.html>. (дата обращения 20.02.2014).

³ Бердяев Н. Судьба России. Изд-во: Аст, Астрель, 2010.

ции, латиноамериканских и ближневосточных странах. Члены культур с низкой дистанцией власти ценят равенство, уважение, знания, способности. Власть не дает особых льгот и привилегий в социальном плане и рассматривается как обычная общественная деятельность. Подчиненные считают себя такими же людьми, как их руководители, и последние разделяют это мнение. Это характерно для США, Германии, Великобритании, Финляндии, Австрии, Дании и Норвегии.

Представители культур с высоким уровнем избегания неопределенности (еще одним культурным измерением) имеют более высокий уровень тревожности, нетерпимы к двусмысленности, больше беспокоятся о будущем, больше сопротивляются любым изменениям. Высокий уровень присущ Португалии, Германии, Перу, Греции, Бельгии, Японии, России, странам Латинской Америки, Африки и Ближнего Востока. Культуры с низким уровнем избегания неопределенности имеют более низкий уровень стрессов, допускают разногласия в своей среде и характеризуются большей склонностью к риску. Представители этих культур менее напряжены и более раскованы. Низкий уровень характерен для Швеции, Норвегии, Дании, США, Ирландии, Финляндии, Нидерландов и Гонконга.

Посмотрим, каким же образом социокультурные особенности отражаются на общении и взаимодействии представителей того или иного этноса. Обратимся, например, к актуальной на сегодняшний день проблеме — манипулированию людьми, как использованию другого человека, не подозревающего об этом, в собственных целях и рассмотрим наличие или отсутствие предпосылок к манипулированию в русской и одной из по многим культурным измерениям противоположных ей — английской культуре.

Ранее нами отмечалось, что в русской культуре как коллективистической, Я-зависимой, не прагматичной культуре не нахо-

дится оправдания манипуляциям¹. Исходя из выше проведенного анализа, можно добавить, что для русского этноса важны духовные ценности, ценятся забота и внимание, помощь слабым и сочувствие неудачникам, что будет мешать осуществлению манипуляций. Так как власть обладает ценностью и дает огромные преимущества тому, кто ею обладает, для достижения успеха в русской культуре требуется услужливость, что может способствовать манипулированию, но в тоже время и авторитарность, жесткое руководство, что предполагает, как правило, открыто применяемое насилие. Представители русской культуры имеют достаточно высокий уровень тревожности, избегают неопределенности, нетерпимы к двусмысленности, являющейся основой манипуляций, склонны к прямолинейности, открытой, а не характерной для манипуляций скрытой, коммуникации.

Что касается британской культуры, то в ней, как культуре, где индивидуальные цели важнее групповых, ценностью обладают материальные вещи, сильна мотивация к достижению, успеху, высокому достатку, будут создаваться достаточно благоприятные условия для манипулирования. Этому же будет способствовать и настойчивость, жесткость и агрессивность в достижении целей.

По мнению ученых, длительная и упорная деятельность на поприще коммерции и завоевания других государств породила в национальной психологии англичан черты сухой расчетливости и предприимчивости, сдержанность, выдержку и уверенность в себе². Отметим в связи с этим, что контроль, как над собой, так и ситуацией общения, холодный расчет и четкое просчитывание

¹ Рюмшина Л. И. Социокультурные предпосылки манипулирования (на примере русской культуры) LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co, Германия, 2010.

² Крысько В. Г. Этническая психология, Учебное Пособие, М., 2002.

действий как своих, так и партнера основные характеристики манипуляций.

Однако низкая дистанция власти, при которой ценятся равенство и уважение, а власть не дает особых льгот и привилегий в социальном плане, может препятствовать манипуляциям в деловой сфере.

На культурный фактор, по мере развития человечества накладывается еще одна важная для его выживания система — религия. Православие как духовный примат русской культуры с его идеей соборности и неприемлемости лжи также не поощряет использование другого в своих целях. В то же время на протяжении почти пяти столетий Английская церковь находилась в полном общении с остальной частью Православной Церкви. Очевидно, что за почти полтысячелетия православная вера способствовала формированию определенного образа жизни английского народа и монархии, но православное наследие первых веков христианства в Англии хотя и сохранилось, но фрагментарно¹.

Кроме социокультурных, существуют еще и предпосылки, создаваемые тем или иным общественным устройством. Согласно А. Маслоу², например, общество должно строиться на одной тенденции: действовать во благо окружающим, но в невротическом, постоянно угрожающем человеку обществе в борьбе за выживание, наоборот, удобнее быть манипулятором³. Тоталитарные режимы, в силу недоверия и стремления жестко контролировать общественную ситуацию, обесценивают человека,

превращают его в «винтик, механизм», которым можно манипулировать. В демократическом государстве человек — свободен, учитываются его права, интересы и обязанности. Поэтому демократические устройства, предполагающие свободу и равенство своих граждан, в целом уменьшают количество манипуляций.

Таким образом, каждое общество формирует уникально-своеобразную конфигурацию ценностей. В каждой культуре есть ценности отрицательные и положительные (безусловные и относительные), и оригинальность каждой из культур, как отмечал К. Леви-Стросс⁴, прежде всего, в ее собственном способе размещения ценностей, которые общи всем людям. Только значимость их никогда не бывает одинаковой в разных культурах⁵. Каждое время делает свой отбор и отбирает ценности, которые должны быть полезны как для выживания отдельного человека, так и всего человечества. Поэтому социокультурные и общественные ценности, которые более динамичны, могут находиться и в определенном «ценностном» противоречии. Так, например, хотя культура России и стран СНГ тяготеет к высокой степени избегания неопределенности, исследователи отмечают, что для молодого поколения «но вых русских» (20–30 лет) степень избегания неопределенности существенно понижается, а русская культура начинает тяготеть к мужественным культурам⁶.

Иными словами, общество, выступая в роли активного субъекта по отношению к конкретному человеку, стремится фор-

¹ Филлипс Андрей. Остатки православной традиции в английской жизни. <http://www.pravoslavie.ru/jurnal/58579.htm>. (дата обращения 26.02.2014).

² Маслоу А. По направлению к психологии бытия / Пер. с англ. Рачковой Е. М. М., Изд — во: ЭКСМО — Пресс, 2002.

³ ромм Э. Иметь или быть? Изд-во: Аст, Астрель. 2010. Шостром Э. Анти-Карнеги, или Человек-манипулятор. Минск: ТПЦ «Полифакт», 1992.

⁴ Levi-Strauss C. Race and History // Structural Anthropology. Vol. 2. 1978.

⁵ Асмолов А. Г. Психология личности. Культурно-историческое понимание развития человека. М.: Смысл. 2007.

⁶ Хофстеде, Гирт. Словарь терминов HR, HR — глоссарий <http://hrm.ru/db/hrm/AB6A09FB5EF42CF2C32576A0007D1C62/glossary.html>. (дата обращения 20.02.2014).

мировать у него те ценностные установки, которые необходимы для успешной адаптации в данной общественной и социально-экономической системе. От соответствия общественных ценностей социокультурным традициям и нормам, во многом зависит и формирование внутреннего мира личности, и ее общение и взаимодействие с другими.

Проверим это, например, на деловых отношениях. Тем более что Хофстеде свои культурные измерения рассматривал как четыре параметра национальной деловой культуры. Он отмечал, что национальные культуры оказывают большое влияние на организации через те ценности, которыми их работники руководствуются в жизни и на рабочем месте. Тем самым он поставил вопрос о том, что организации в значительной мере являются «порождениями» своей национальной среды, где культура играет важную роль в формировании производственных организаций и прочих социальных институтов¹.

Особый интерес в этой области представляет профессиональная деятельность управленцев (менеджеров), работающих часто в условиях изначального несовпадения организационных целей и личных целей сотрудников организации. Решение задачи согласования этих разнородных целей является одной из основных задач ее руководителя, но одновременно оказывается и благоприятной средой для возникновения и процветания как осознанных, так и неосознанных манипулятивных способов воздействия. Причем их распознавание связано не только с коммуникативной компетентностью человека, но также определяется и социокультурными особенностями. Русский человек, например, менее искушен в их опознании,

в связи с чем, легче становится объектом манипуляций².

В связи с вышесказанным, целью нашего исследования являлось изучение выраженности манипулятивных склонностей британских и российских руководителей.

Методы и методики исследования: для достижения поставленной цели использовалась методика «Мак — IV» (английский и русскоязычный вариант), а также опрос. С целью исследования представления руководителя о себе как манипуляторе, ему было предложено ответить на вопрос: «Вы манипулируете своими подчиненными?», а подчиненные отвечали на вопрос: «Ваш руководитель манипулирует своими подчиненными?»

В качестве респондентов выступили 150 человек: 25 руководителей среднего звена из России (19 женщин и 6 мужчин) и 25 руководителей из Великобритании (11 женщин и 14 мужчин), в возрасте от 25 до 46 лет, а также 100 человек их подчиненных. Средний возраст российских и британских менеджеров — 36 лет, что может свидетельствовать о схожем опыте руководящей работы.

Результаты исследования. Остановимся сначала на склонностях руководителей к макиавеллизму. Что касается российских менеджеров, то уровни выраженности склонности к макиавеллизму у них распределились примерно одинаково, то есть выделить группу респондентов с преобладанием того или иного уровня не представляется возможным, чего не скажешь о британских руководителях. Большинство из них (56% от общего числа участников) имеют средний уровень выраженности макиавеллизма, всего 12% имеют выраженные склонности и 32% не имеют таковых вообще (табл. 1).

¹ Хофстеде Г. Организационная культура: Управление человеческими ресурсами. /Под ред. М. Пула, М. Уоррена. СПб: Питер, 2002.

² Рюмшина Л. И. Социокультурные предпосылки манипулирования (на примере русской культуры) LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co, Германия, 2010.

Табл. 1. Уровень склонности руководителей к макиавеллизму

Уровень выраженности макиавеллизма	Российские руководители	Британские руководители
Низкий	8	8
Средний	9	14
высокий	8	3

Рисунок 1. Представление российских руководителей о себе как манипуляторе

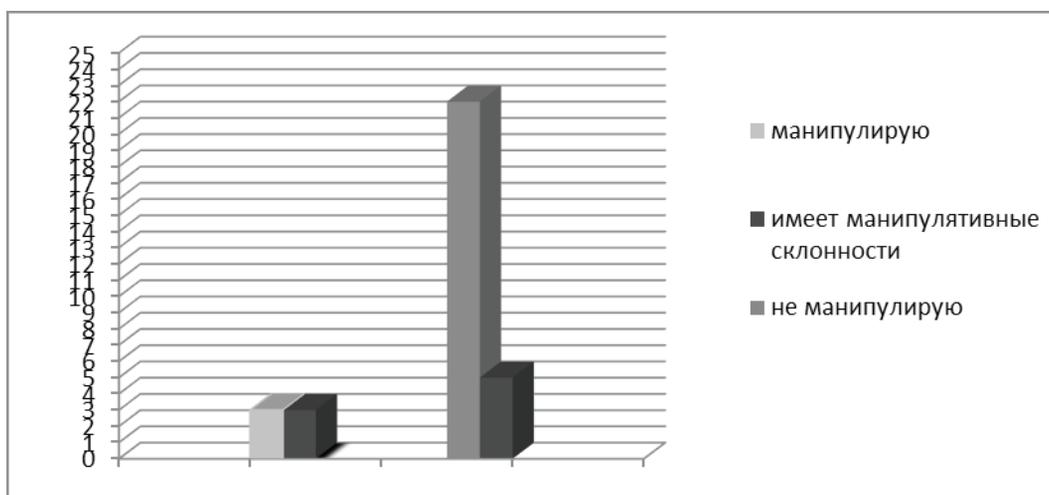
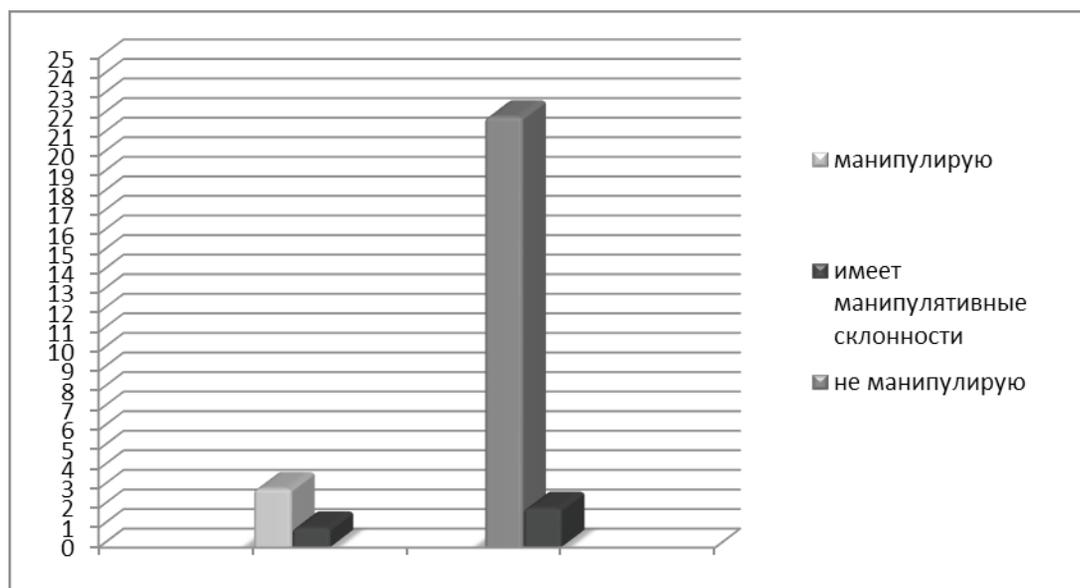


Рисунок 2. Представление британских руководителей о себе как манипуляторе



Таким образом, совпадение в группах британских и российских менеджеров наблюдалось только в количестве руководителей с низким уровнем выраженности макиавеллизма. Несмотря на то, что суще-

ствуют статистически значимые различия между уровнями показателей по Мак-шкале только у британских мужчин-руководителей и российских мужчин-руководителей (полученные значения статистики Манна-

Таблица 3. Представление российских подчиненных о своем руководителе как манипуляторе

Представление подчиненных о манипулировании руководителя	количество подчиненных	Количество руководителей, склонных к манипуляциям
Мой руководитель манипулирует подчиненными	8	1
Мой руководитель не манипулирует подчиненными	42	7

Таблица 4. Представление британских подчиненных о своем руководителе как манипуляторе

Представление подчиненных о манипулировании руководителя	количество подчиненных	Количество руководителей, склонных к манипуляциям
Мой руководитель манипулирует подчиненными	6	1
Мой руководитель не манипулирует подчиненными	44	2

Уитни ($Z=4,41$) > установленных табличных значений Z кр, при $p=0,00$), все-таки хотелось бы обратить внимание, что среди британских руководителей меньшее (почти в три раза) количество менеджеров с высоким уровнем макиавеллизма. Причем среди российских менеджеров такой уровень преобладает у женщин (у 7 менеджеров из 8, что составляет 87,5%), в то время как среди британских была всего одна женщина руководитель с высоким уровнем макиавеллистских склонностей, что составляет всего 33% от общего их числа.

При этом одинаковое количество российских и британских менеджеров признаются, что они манипулируют подчиненными (по 3 человека в каждой группе), но большинство из них (22 российских менеджера и столько же британских) считают, что они этого не делают. Интересно, что из них 5 российских менеджеров (рис. 1) и 2 британских (рис. 2), имеют ярко выраженные макиавеллистические склонности. Возможно, они сами не осознают что манипулируют, либо, понимая, что совершают не совсем благовидные поступки, скрывают это.

Представляют, на наш взгляд, интерес и те руководители, которые признаются в своих манипуляциях. Иными словами, они совершенно осознано с помощью различных уловок заставляют подчиненных делать то, что нужно менеджеру. Среди российских

руководителей таких менеджеров 3 человека. Все они — женщины.

Что касается британских руководителей, то из троих, признавшихся в манипулировании подчиненными, только один человек, опять-таки женщина, по результатам исследования имеет высокий уровень выраженности макиавеллистических тенденций, у остальных двоих они выражены на уровне средних значений.

Таким образом, большая часть как российских, так и британских руководителей, имеющих выраженные макиавеллистические установки, не признает их применение в управлении подчиненными. Однако британские менеджеры критичнее и требовательнее к себе, считая, что даже средний уровень выраженности макиавеллистических склонностей позволяет им относить себя к манипуляторам. Следует обратить внимание, что как российские, так и британские менеджеры, имеющие манипулятивные склонности и признающие их использование в деловом общении — женщины. Иными словами, в отличие от мужчин они четче представляют, что делают и не боятся в этом признаваться.

Что касается подчиненных, то их представление о своем руководителе как манипуляторе представлено в табл. 3 и 4.

Как можно заметить из таблицы 3, только 8 из 50 опрошенных подчинен-

ных российских руководителей дали утвердительный ответ по поводу манипулирования ими менеджерами. При этом лишь 1 из 8 указанных руководителей склонен к макиавеллистическим установкам и убеждениям и набрал высокий балл по Мак-шкале. Как нетрудно догадаться этот руководитель — женщина. Манипулятивные воздействия остальных 7 руководителей их подчиненные не распознают. Британские подчиненные также распознают манипуляции только 1 менеджера, тоже женщины (табл. 4). Что касается воздействий остальных двух руководителей с макиавеллистическими склонностями, то подчиненные манипулятивными их не считают. Вероятно, либо манипулятивные воздействия этих менеджеров очень сложны (поэтому и не распознаются), либо у подчиненных не хватает знаний, умений и навыков для их распознавания.

Таким образом, большинство подчиненных не столь искусны в распознавании манипуляций своих руководителей, причем у российских подчиненных эта тенденция выражена сильнее.

Обсуждение результатов. Итак, исходя из анализа литературы по многим показателям русская культура не должна создавать предпосылки для манипуляций, в отличие от британской. Индивидуализм, ценность материальных вещей, стремление к индивидуальному успеху, настойчивость, жесткость и агрессивность в достижении целей, сдержанность, расчетливость и предприимчивость англичан должны казаться бы подготавливать почву для манипуляций.

Однако полученные результаты говорят о противоположном. Российские руководители более склонны использовать манипуляции в управлении подчиненными. Этому есть несколько объяснений. Западная правовая система имеет дав-

ние традиция, выражающиеся не только в принципах индивидуализма, рационализма, прагматизма, но и гражданственности и законности¹. Как уже отмечалось, в британской культуре, как культуре с низкой дистанцией власти, в деловых отношениях ценятся равенство и уважение, что естественно может препятствовать манипулятивной деятельности менеджеров. Подтверждением этому может служить и то, что некоторые британские руководители даже со средним уровнем манипулятивных склонностей, относят себя к руководителям-манипуляторам.

С другой стороны, полученные результаты могут служить иллюстрацией «вмешательства» общественных условий, т.е. это тот случай, когда, согласно Фромму, в невротическом, постоянно угрожающем человеку обществе в борьбе за выживание удобнее быть манипулятором.

Не секрет, то бизнес в современной России далек от идеала, в связи не совершенством законодательства, коррупцией, с радикальными переменами экономических, социальных институтов, политической системы, гражданского общества, формирующихся через различные виды социально-экономической, политико-правовой, межэтнической

¹ Ткаченко С. В. Правовая модернизация постсоветской России // NB: Вопросы права и политики. — 2014. — № 5. — С.12–22. DOI: 10.7256/2305–9699.2014.5.11817. URL: http://e-notabene.ru/lr/article_11817.html

Зайцев А. В. Институционализация публичных дебатов во Франции и диалог государства и гражданского общества в публичной политике современной России: сравнительный анализ // NB: Проблемы общества и политики. — 2014. — № 5. — С.1–41. DOI: 10.7256/2306–0158.2014.5.12120. URL: http://e-notabene.ru/pr/article_12120.html

Пархоменко Р. Н. Английская демократическая традиция XVII в. (Б. Чичерин) // NB: Философские исследования. — 2014. — № 2. — С.163–186. DOI: 10.7256/2306–0174.2014.2.11080. URL: http://e-notabene.ru/fr/article_11080.html

напряженности¹². Это вынуждает менеджеров избирать не конструктивные формы поведения, которым как раз и является манипулирование. Согласно проводимым нами ранее исследованиям на различных профессиональных группах среди руководителей-предпринимателей был зафиксирован очень высокий процент лиц с выраженными макиавеллистическими склонностями³.

¹ Зайцев А. В. Институционализация публичных дебатов во Франции и диалог государства и гражданского общества в публичной политике современной России: сравнительный анализ // NB: Проблемы общества и политики. — 2014. — № 5. — С.1–41. DOI: 10.7256/2306–0158.2014.5.12120. URL: http://e-notabene.ru/pr/article_12120.html

Перов Е. В. Теория и анализ социальной конфликтогенности общества // NB: Национальная безопасность. — 2013. — № 5. — С.67–141. DOI: 10.7256/2306–0417.2013.5.2308. URL: http://e-notabene.ru/nb/article_2308.html

Деметрадзе М. Р. Социокультурная основа междисциплинарной методологии социально-гуманитарных наук // NB: Проблемы общества и политики. — 2013. — 12. — С. 17–40. DOI: 10.7256/2306–0158.2013.12.10727. URL: http://www.e-notabene.ru/pr/article_10727.html

Кучинов А. М. Анализ социокультурных факторов политики: поиски новых теорий и методов // NB: Философские исследования. — 2013. — 2. — С. 72–121. DOI: 10.7256/2306–0174.2013.2.412. URL: http://www.e-notabene.ru/fr/article_412.html

Кучинов А. М. Подход к анализу политического процесса через его взаимосвязь с социокультурной динамикой — альтернатива подходу «политической культуры» // NB: Культуры и искусства. — 2013. — 4. — С. 43–52. DOI: 10.7256/2306–1618.2013.4.5567. URL: http://www.e-notabene.ru/ca/article_5567.html

² Попов Е. А. Социокультурная ситуация в современном российском регионе и муниципальном образовании: социально-экономическая, национально-культурная, духовно-консолидирующая и этносоциальная специфика // NB: Проблемы общества и политики. — 2013. — 2. — С. 269–321. DOI: 10.7256/2306–0158.2013.2.362. URL: http://www.e-notabene.ru/pr/article_362.html

Шулепова Э. А. Отечественная культура в очень сложный и плодотворный период // Культура и искусство. — 2012. — 4. — С. 55–56.

³ Рюмшина Л. И. Социокультурные предпосылки манипулирования (на примере русской культуры) LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co, Германия, 2010.

Особенно российский бизнес сложен для женщин. Отметим, что по данным зарубежных и российских ученых женщины менее склонны к использованию манипулятивных техник. Однако наше исследование не подтверждает этого. Большинство из обследованных российских менеджеров с выраженностью манипулятивных установок — женщины. Вероятно, попадая в среду «жесткого, агрессивного» российского бизнеса, они в определенной степени теряют женственные черты и перенимают мужские формы взаимодействия. Поэтому неслучайно, что все менеджеры, признающиеся в манипулятивных склонностях — женщины, которые при этом манипулируют не очень умело, т.к. подчиненные распознают их манипуляции. Если учесть, что с каждым годом появляется все больше женщин управленцев в нашей стране, полученные результаты по половой дифференциации требуют дальнейшего анализа и интерпретации полученных данных.

Наконец, хотелось бы еще остановиться на низком уровне распознавания манипуляций руководителей их подчиненными, особенно российскими, что вполне согласуется с социокультурными особенностями русского человека, о чем говорилось ранее. Может сложиться впечатление, что руководители, имеющие высокий уровень выраженности манипулятивных склонностей, не признающиеся в манипуляциях подчиненными, которые так же не считают этих руководителей манипуляторами, просто не применяют манипулятивных воздействий в управлении подчиненными. Действительно, мы изучали лишь наличие манипулятивных тенденций у менеджеров. Однако трудно предположить, что человек, имеющий высокий уровень выраженности манипулятивных установок, никогда не проявлял бы их в действии. Можно говорить об изощренности его манипулятивных воздействий, частоте их применения, но не полном отсутствии.

Библиография

1. Кочетков В. В. Психология межкультурных различий. М., Изд-во: ПЕР СЭ, 2002.
2. Хофстеде, Гирт. Словарь терминов HR, HR — глоссарий <http://hrm.ru/db/hrm/AB6A09FB5EF42CF2C32576A0007D1C62/glossary.html>. (дата обращения 20.02.2014).
3. Бердяев Н. Судьба России. Изд-во: Аст, Астрель, 2010.
4. Рюмшина Л. И. Социокультурные предпосылки манипулирования (на примере русской культуры) LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co, Германия, 2010.
5. Крысько В. Г. Этническая психология, Учебное Пособие, М., 2002.
6. Филлипс Андрей. Остатки православной традиции в английской жизни. <http://www.pravoslavie.ru/jurnal/58579.htm>. (дата обращения 26.02.2014).
7. Маслоу А. По направлению к психологии бытия / Пер. с англ. Рачковой Е. М. М., Изд — во: ЭКСМО — Пресс, 2002.
8. Фромм Э. Иметь или быть? Изд-во: Аст, Астрель. 2010.
9. Шостром Э. Анти-Карнеги, или Человек-манипулятор. Минск: ТПЦ «Полифакт», 1992.
10. Levi-Strauss C. Race and History // Structural Anthropology. Vol. 2. 1978.
11. Асмолов А. Г. Психология личности. Культурно-историческое понимание развития человека. М.: Смысл. 2007.
12. Хофстеде Г. Организационная культура: Управление человеческими ресурсами. /Под ред. М. Пула, М. Уоррена. СПб: Питер, 2002.
13. Ткаченко С. В. Правовая модернизация постсоветской России // NB: Вопросы права и политики. — 2014. — № 5. — С.12–22. DOI: 10.7256/2305–9699.2014.5.11817. URL: http://e-notabene.ru/lr/article_11817.html
14. Зайцев А. В. Институционализация публичных дебатов во Франции и диалог государства и гражданского общества в публичной политике современной России: сравнительный анализ // NB: Проблемы общества и политики. — 2014. — № 5. — С.1–41. DOI: 10.7256/2306–0158.2014.5.12120. URL: http://e-notabene.ru/pr/article_12120.html
15. Пархоменко Р. Н. Английская демократическая традиция XVII в. (Б. Чичерин) // NB: Философские исследования. — 2014. — № 2. — С.163–186. DOI: 10.7256/2306–0174.2014.2.11080. URL: http://e-notabene.ru/fr/article_11080.html
16. Перов Е. В. Теория и анализ социальной конфликтогенности общества // NB: Национальная безопасность. — 2013. — № 5. — С.67–141. DOI: 10.7256/2306–0417.2013.5.2308. URL: http://e-notabene.ru/nb/article_2308.html
17. Деметрадзе М. Р. Социокультурная основа междисциплинарной методологии социально-гуманитарных наук // NB: Проблемы общества и политики. — 2013. — 12. — С. 17–40. DOI: 10.7256/2306–0158.2013.12.10727. URL: http://www.e-notabene.ru/pr/article_10727.html
18. Кучинов А. М. Анализ социокультурных факторов политики: поиски новых теорий и методов // NB: Философские исследования. — 2013. — 2. — С. 72–121. DOI: 10.7256/2306–0174.2013.2.412. URL: http://www.e-notabene.ru/fr/article_412.html
19. Кучинов А. М. Подход к анализу политического процесса через его взаимосвязь с социокультурной динамикой — альтернатива подходу «политической культуры» // NB: Культуры и искусства. — 2013. — 4. — С. 43–52. DOI: 10.7256/2306–1618.2013.4.5567. URL: http://www.e-notabene.ru/ca/article_5567.html
20. Попов Е. А. Социокультурная ситуация в современном российском регионе и муниципальном образовании: социально-экономическая, национально-культурная, духовно-кон-

солидирующая и этносоциальная специфика // NB: Проблемы общества и политики. — 2013. — 2. — С. 269–321. DOI: 10.7256/2306–0158.2013.2.362. URL: http://www.e-notabene.ru/pr/article_362.html

21. Э. А. Шулёпова Отечественная культура в очень сложный и плодотворный период // Культура и искусство. — 2012. — 4. — С. 55–56.

References (transliterated)

1. Kochetkov V. V. *Psikhologiya mezhkul'turnykh razlichii*. M., Izd-vo: PER SE, 2002.
2. Khofstede, Girt. *Slovar» terminov HR, HR — glossarii* <http://hrm.ru/db/hrm/AB6A09FB5EF42CF2C32576A0007D1C62/glossary.html>. (data obrashcheniya 20.02.2014).
3. Berdyaev N. *Sud'ba Rossii*. Izd-vo: Ast, Astrel», 2010.
4. Ryumshina L. I. *Sotsiokul'turnye predposylki manipulirovaniya (na primere russkoi kul'tury)* LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co, Germaniya, 2010.
5. Krys'ko V. G. *Etnicheskaya psikhologiya*, Uchebnoe Posobie, M., 2002.
6. Fillips Andrei. *Ostatki pravoslavnoi traditsii v angliiskoi zhizni*. <http://www.pravoslavie.ru/jurnal/58579.htm>. (data obrashcheniya 26.02.2014).
7. Maslou A. *Po napravleniyu k psikhologii bytiya / Per. s angl. Rachkovo E. M. M.*, Izd — vo: EKSMO — Press, 2002.
8. Fromm E. *Imet» ili byt'?* Izd-vo: Ast, Astrel». 2010.
9. Shostrom E. *Anti-Karnegi, ili Chelovek-manipulyator*. Minsk: TPTs «Polifakt», 1992.
10. Levi-Strauss S. *Race and History // Structural Anthropology*. Vol. 2. 1978.
11. Asmolov A. G. *Psikhologiya lichnosti. Kul'turno-istoricheskoe ponimanie razvitiya cheloveka*. M.: Smysl. 2007.
12. Khofstede G. *Organizatsionnaya kul'tura: Upravlenie chelovecheskimi resursami. /Pod red. M. Pula, M. Uorrena*. SPb: Piter, 2002.
13. Tkachenko S. V. *Pravovaya modernizatsiya postsovetsoi Rossii // NB: Voprosy prava i politiki*. — 2014. — № 5. — S.12–22. DOI: 10.7256/2305–9699.2014.5.11817. URL: http://e-notabene.ru/lr/article_11817.html
14. Zaitsev A. V. *Institutsionalizatsiya publichnykh debatov vo Frantsii i dialog gosudarstva i grazhdanskogo obshchestva v publichnoi politike sovremennoi Rossii: sravnitel'nyi analiz // NB: Problemy obshchestva i politiki*. — 2014. — № 5. — S.1–41. DOI: 10.7256/2306–0158.2014.5.12120. URL: http://e-notabene.ru/pr/article_12120.html
15. Parkhomenko R. N. *Angliiskaya demokraticeskaya traditsiya XVII v. (B. Chicherin) // NB: Filosofskie issledovaniya*. — 2014. — № 2. — S.163–186. DOI: 10.7256/2306–0174.2014.2.11080. URL: http://e-notabene.ru/fr/article_11080.html
16. Perov E. V. *Teoriya i analiz sotsial'noi konfliktogennosti obshchestva // NB: Natsional'naya bezopasnost»*. — 2013. — № 5. — S.67–141. DOI: 10.7256/2306–0417.2013.5.2308. URL: http://e-notabene.ru/nb/article_2308.html
17. Demetradze M. R. *Sotsiokul'turnaya osnova mezhdistsiplinarnoi metodologii sotsial'no-gumanitarnykh nauk // NB: Problemy obshchestva i politiki*. — 2013. — 12. — С. 17–40. DOI: 10.7256/2306–0158.2013.12.10727. URL: http://www.e-notabene.ru/pr/article_10727.html
18. Kuchinov A. M. *Analiz sotsiokul'turnykh faktorov politiki: poiski novykh teorii i metodov // NB: Filosofskie issledovaniya*. — 2013. — 2. — С. 72–121. DOI: 10.7256/2306–0174.2013.2.412. URL: http://www.e-notabene.ru/fr/article_412.html

19. Kuchinov A. M. Podkhod k analizu politicheskogo protsessa cherez ego vzaimosvyaz» s sotsiokul'turnoi dinamikoi — al'ternativa podkhodu «politicheskoi kul'tury» // NB: Kul'tury i iskusstva. — 2013. — 4. — С. 43–52. DOI: 10.7256/2306–1618.2013.4.5567. URL: http://www.e-notabene.ru/ca/article_5567.html
20. Popov E. A. Sotsiokul'turnaya situatsiya v sovremennom rossiiskom regione i munitsipal'nom obrazovanii: sotsial'no-ekonomicheskaya, natsional'no-kul'turnaya, dukhovno-konsolidiruyushchaya i etnosotsial'naya spetsifika // NB: Problemy obshchestva i politiki. — 2013. — 2. — С. 269–321. DOI: 10.7256/2306–0158.2013.2.362. URL: http://www.e-notabene.ru/pr/article_362.html
21. E. A. Shulepova Otechestvennaya kul'tura v ochen» slozhnyi i plodotvornyi period // Kul'tura i iskusstvo. — 2012. — 4. — С. 55–56.