

УДК 316.6

ЧЕМЕРИНСЬКА Д. І.

Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України (м. Київ)

ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА І ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

В статті виділено організаційні, ситуаційні та особистісні чинники, що сприяють і перешкоджають ефективним рішенням. Виявлено дві особливості роботи з проблемними ситуаціями: орієнтація на існуючі шаблони рішення, генерація нових рішень.

Ключові слова: професійно-управлінське самовизначення, самореалізація, управлінське рішення, гендерні особливості керівництва, управлінські якості.

Несмотря на детальную проработку проблемы профессионального самоопределения, остаются неразрешенными важнейшие вопросы. Нерешенность этих проблем объясняется отсутствием единой теории самоопределения, а также не систематизированностью знаний о влиянии гендерных аспектов на профессиональное самоопределение личности (это не только процесс самореализации личности, но и выбор жизненного пути, а также взаимосвязи ее с социальной средой и получения личностного социального опыта).

Методологические основы психологического подхода к проблеме изучения самоопределения заложены С. Л. Рубинштейном. Проблема профессионального самоопределения рассматривалась им в контексте проблемы детерминации, в свете выдвинутого им принципа – внешние причины действуют, преломляясь через внутренние условия.

Подход, намеченный С. Л. Рубинштейном, развивает в своих работах К. А. Абульханова-Славская, для которой центральным моментом самоопределения является также самодетерминация, собственная активность, осознанное стремление занять определенную позицию. По К. А. Абульхановой-Славской, самоопределение – это осознание личностью своей позиции, которая формируется внутри координат системы отношений.

Попытка построения общего подхода к самоопределению личности в обществе предпринята В. Ф. Сафиним и Г. П. Никовым. В психологическом плане раскрытие сущности самоопределения личности, как считают авторы, не может не опираться на субъективную сторону самосознания – осознания своего «Я», которое выступает как внутренняя причина социального созревания.

На уровне взаимодействия человека и группы эта проблема была детально проанализиро-

вана в работах А. В. Петровского по коллективистическому самоопределению личности (КСО). В этих работах самоопределение рассматривается как феномен группового взаимодействия.

Процесс личностного самоопределения в психологии получил многостороннее рассмотрение через активную жизненную позицию, стиль и смысл жизни, жизнотворчество, самосознание, саморазвитие, через ценностно-смысловую систему (К. А. Абульханова-Славская, М. Р. Гинзбург, И. С. Кон, С. Д. Максименко, В. А. Петровский, С. Л. Рубинштейн и др.). Через систему личностной саморегуляции поведения и деятельности и структуризации субъективного опыта (А. К. Осницкий, И. С. Якиманская и др.) через самодетерминированность поведенческой активности, становление самоактуализации и самореализации личности (А. Адлер, Р. Берне, М. Боуэн, Р. Лэндрет, А. Маслоу, К. Роджерс и др.) Через особенности профессионально-педагогической подготовки и переподготовки педагогических кадров (Г. А. Балл, И. А. Зязюн, Н. А. Побирченко, В. В. Рыбалка, М. Л. Смутьсон, Б. Ф. Федоришин, Н. В. Чепелева и др.).

Профессиональное самоопределение – осознание человеком уровня развития своих профессиональных способностей, структуры профессиональных мотивов знаний и навыков; осознание соответствия их тем требованиям, которые деятельность предъявляет к человеку; переживание этого соответствия как чувства удовлетворенности выбранной профессией.

Необходимость исследования гендерных аспектов управления обусловлена активным проникновением женщин в управление экономической.

Традиционные гендерные стереотипы мешают процессу профессионального самоопределения личности, при этом существует концепция андрогинии Сандро Бэм и Дж. Плека, согласно

которой не существует единой мужской или женской роли. В обратном случае это вызывает ситуацию рассогласования традиционного пололевого поведения и потребности личности в изменении содержания предписанных социальных ролей.

Актуальность выбранной нами темы заключается в том, что профессиональное самоопределение, а также самореализация индивида в бизнесе является результатом воздействия многих взаимосвязанных внешних и внутренних факторов, в систему которых входит и гендер.

Актуальные проблемы нашего исследования:

1. Эффективность организации зависит от умения руководителя принимать решения.
2. С течением времени у руководителей формируется образ профессиональной деятельности, который оказывает влияние на значимые аспекты управления.
3. В настоящее время наравне с мужчинами должность руководителя занимают и женщины.
4. В связи с этим важно изучать гендерные особенности представлений руководителей о принятии решений.

Можно выделить главные аспекты проблемной ситуации: принятие управленческих решений исследовано в трудах психологов – выделены особенности управленческих решений, ошибки принятия решения, индивидуальные особенности принятия решений. Выделены гендерные особенности руководства: различия стилей руководства в условиях риска, женский стиль управления, гендерные особенности управленческой деятельности. Недостаточно исследований в области представлений руководителей о процессе принятия решения, а также о различиях представлений у мужчин и женщин.

Управленческое решение – выбор из нескольких альтернатив, который совершает руководитель в процессе осуществления им функций управления и решения конкретных организационных задач.

Основные аспекты принятия решения – этапы, факторы эффективного принятия решения, причина ошибок при принятии решения, отношение и особенности работы с проблемными ситуациями. Представления – способы интерпретации и осмысления повседневной реальности, вырабатывается на основе опыта. Профессионально-управленческое самоопределение как процесс индивидуального сознания порождается личностью. Профессионально-управленческое самоопределение является особой формой личностной активности, в нем личность

реализует свои субъектные способности. Как личностное новообразование оно характеризует личность с точки зрения ее целостности и автономности, а также произвольности его психического функционирования. Его развитие происходит в направлении от непроизвольного, ситуативного и адаптивного к инициативному и преобразующему. Развитие профессионально-управленческого самоопределения является следствием развития процессов самосознания и самодетерминации личности.

В профессионально-управленческом самоопределении человек сочетает обобщенные представления об управленческой деятельности и о самом себе, определяя собственный смысл управленческой деятельности.

Профессионально-управленческое самоопределение не сводится к самосознанию и предполагает не только осознание себя, но и способность к соотношению того, что я хочу, могу, и что от меня требуется управленческой деятельностью. Уровень потребности в профессионально-управленческом самоопределении зависит от среды, системы отношений, в которых находится человек, от зрелости личности, готовности, мотивации человека. Кроме потребности в самоопределении, необходимо также иметь способность к самоанализу, приемы включения себя в этот профессиональный контекст. Итак, выделим наиболее общие признаки профессионально-управленческого самоопределения:

- установление индивидом своих управленческих склонностей, качеств, возможностей, способностей, ограничений;
- выбор индивидом критериев, норм оценивания себя как управленца, «планки» для себя, точки отсчета координат на основе системы идеалов, ценностей: что нужно для социума, чего от меня ждут, что из требований управленческой деятельности я принимаю для себя;
- определение своих, имеющихся на данный момент управленческих качеств, соответствующих нормам деятельности, принятия или непринятия себя как специалиста;
- предвидение своих завтрашних управленческих потенциальных качеств, принятие или непринятие себя в соответствии с нормами управленческой деятельности с точки зрения будущего: что я могу сделать завтра, каким «Я» могу стать завтра как личность, как профессионал-руководитель;
- построение своих целей, задач, планов (близких, средне отдаленных, отдаленных) для развития в себе необходимых для деятельности качеств, для принятия себя как

специалиста: чего я хочу и каким образом намерен действовать; просмотр индивидом критериев управленческого мастерства и оценок, применяемых в связи с изменением ценностей, менталитета в обществе и деятельности, самостоятельный выбор ценностей на разных этапах;

- пересамеоопределение – индивид заново принимает или не принимает себя, затем цикл может возобновляться.

Опосредованной признаком процесса профессионально-управленческого самоопределения индивида (изменения ценностей) являются внешние изменения, которые индивид осуществляет в своей профессиональной жизни:

- рост обоснованности управленческих намерений или отказ от таковых;
- изменение управленческой профессии;
- ротация в управленческой команде;
- изменения в кадровой политике, в отношениях к различным аспектам деятельности и т. п.

Включение человека в общество осуществляется через различные социальные общности, которые каждая конкретная личность персонифицирует: социальные группы, социальные институты, социальные организации и системы принятых в обществе норм и ценностей. В силу этого человек оказывается включенным во множество социальных систем, каждая из которых оказывает на нее систематизированное воздействие. Человек становится, таким образом, не только элементом социальной системы, но и сама она представляет систему, имеет сложную структуру. Понятие «личность» применяется в отношении каждого человека, поскольку он индивидуально выражает значимые черты данного общества. Непременными характеристиками личности являются: самосознание, ценностные ориентации и социальные отношения, относительная самостоятельность по отношению к обществу и ответственность за свои поступки, а ее индивидуальность – это то специфическое, что отличает одного человека от других, включая как биологические, так и социальные свойства, унаследованные или приобретенные. Личность является не только следствием, но и причиной социально этических действий, совершаемых в данной социальной среде. Экономические, политические, идеологические и социальные отношения исторически определенного типа общества преломляются и проявляются по-разному, определяя социальное качество каждого человека, содержание и характер его практической деятельности. Именно в этом процессе человек, с одной стороны, интегрирует соци-

альные отношения окружающей среды, а с другой – вырабатывает свое особое отношение к внешнему миру. К элементам, составляющим социальные качества человека, относятся: социально определенная цель его деятельности; занимаемые социальные статусы и выполняемые социальные роли; ожидания в отношении этих статусов и ролей; нормы и ценности (т. е. культура), которыми он руководствуется в процессе своей деятельности, система знаков, которую он использует; совокупность знаний, уровень образования и специальной подготовки; социально-психологические особенности; активность и степень самостоятельности в принятии решений. Обобщенное отражение совокупности повторяющихся, существенных социальных качеств личностей, входящих в какую-либо социальную общность, фиксируется в понятии «социальный тип личности». Путь от анализа общественной формации к анализу личности, сведение индивидуального к социальному позволяют раскрыть в личности существенное, типическое, что закономерно формулируется в конкретно-исторической системе социальных отношений, в рамках определенного класса или социальной группы, социального института и социальной организации, к которым принадлежит личность. Когда речь идет о личностях как членах социальных групп и классов, социальных институтов и социальных организаций, то имеются в виду не свойства отдельных лиц, а социальные типы личностей. Каждый человек имеет собственные идеи и цели, помыслы и чувства. Это индивидуальные качества, определяющие содержание и характер его поведения.

Существует множество критериев классификации личностей. Так, с точки зрения индивидуально-психологических данных, возможна типизация на основе физической конституции, особенностей нервной системы (Кречмер, Шелдон, Павлов). Сюда относится достаточно распространенное деление на сангвиников (сильный, уравновешенный, подвижный), холериков (сильный, неуравновешенный), флегматиков (сильный, уравновешенный, инертный) и меланхоликов (слабый, неуравновешенный, инертный); разработанное Юнгом деление на экстравертов (расположены к общению, ориентированы во внутрь); типология Хейманса Ле Сенна (восемь типов личностей, различающихся по эмоциональности, активности, впечатлительности) и т. д. Из числа рассмотренных выше психотипов личности наибольшее практическое значение для делового общения имеет деление по

темпераменту, под которым понимается определенное соотношение степени эмоциональной стабильности и ориентации либо на самого себя, либо во внешний мир, на окружающих. Здесь важно учитывать, что принадлежность к тому или иному типу определяется генетической предрасположенностью; «чистых» психотипов практически не существует; существует прямая связь между темпераментом и деловыми качествами конкретного индивида.

Другой критерий классификации типов личности – ее социально-психологические качества. Интересную классификацию предложил российский ученый В. М. Шепень: коллективисты – товарищеские работники, активно поддерживающие общественные начинания; индивидуалисты – тяготеющие к персональной ответственности, самостоятельности; претензионные работники, которым присущи тщеславие, обидчивость, желание находиться в центре внимания; имитаторы – сотрудники, имитирующие чужие манеры и избегающие осложнений; пассивные слабевольные работники, не проявляющие инициативы; изолированные работники с несносным характером. Потребность в общении может возникнуть в связи с совместным обучением, общим хобби и т. д. Цели малой группы могут быть позитивными, т. е. способствовать сплоченности коллектива, нейтральными либо негативными. Потребность в целеустремленности, формулировке цели и организации деятельности по ее достижению приводит к появлению лидеров. Этот феномен просматривается во всех неформальных группах, насчитывающих более трех человек.

Любой неформальный лидер обладает личностным притяжением, которое проявляется в разной форме. Выделяют три типа лидеров: вожак, лидер (в узком смысле слова) и ситуативный лидер. Главарь же – авторитетный член группы, обладающий одаренностью внушения и убеждения. На других членов группы он влияет словом, жестом, взглядом. Так, ученый Р. Стогдил предложил следующий перечень качеств руководителя-главаря: 1) физические качества (активный, энергичный, здоровый, сильный); 2) личные качества (приспособляемость, уверенность в себе, авторитетность, стремление к успеху); 3) интеллектуальные качества (ум, умение принять нужное решение, интуиция, творческое начало); 4) способности (контактность, легкость в общении, тактичность, дипломатичность).

Лидер – гораздо менее авторитетный, чем вожак. Наряду с внушением и убеждением ему

часто приходится побуждать к действию личным примером («делай, как я»). Как правило, его влияние распространяется только на часть членов неформальной группы.

Ситуативный лидер обладает личностными качествами, имеющими значение только в какой-то вполне конкретной ситуации: торжественное событие в коллективе, спортивное мероприятие, турпоход и т. д. Лидеры есть в любом коллективе и заслуживают особого внимания, поскольку именно они активно влияют на морально-психологический климат в коллективе. Среди неформальных лидеров можно выделить деловых, эмоциональных, авторитарных, демократичных и, наконец, самое важное, позитивных и негативных лидеров. Становление руководителя лидером группы является важным условием эффективной работы организации. Индивид путем личностного направления на профессионально-управленческое самоопределение способствует становлению себя как руководителя. Приведенные выше особенности важны для понимания сути профессионально-управленческого самоопределения руководителя.

Если обратить внимание на представления руководителей о важных аспектах деятельности и особенностях работы с проблемными ситуациями, то важно отметить главные аспекты деятельности руководителя: 1) *Принятие решения*: ответственность, правильность оценки ситуации, разработка стратегии, умение отстаивать решения; 2) *Эффективная работа с коллективом*: мотивация подчиненных, создание комфортных условий; 3) *Компетентность*: работа с проблемными ситуациями; 4) *Отношение к проблемным ситуациям*: вызов, драйв, задор, «выключение» эмоций; 5) *Использование опыта*: схемы, шаблоны, разработка инструкций на будущее; 6) *Генерация новых решений*: выход за рамки, выработка наибольшего количества альтернатив для решения одной проблемы.

Среди факторов эффективности принятия решения мы выделяем: 1) *Ситуационные*: наличие полной информации, достаточное количество времени, наличие ресурсов; 2) *Личностные*: умение выделить главное, знания, наличие четкой стратегии, позитивный настрой, отсутствие страха взять ответственность, анализ проблемы, опыт.

Главные причины ошибок принятия решения: 1) *Организационные*: отсутствие правильно выстроенной структуры подразделения, отсутствие четкой формулировки задачи, несоблюдение принципа делегирования полномочий, дав-

ление со стороны руководства, отсутствие возможности реализации решений; 2) *Ситуационные*: неполнота информации, нехватка времени, финансовые ограничения; 3) *Личностные*: недооценка сложности задачи, отсутствие опыта или неспособность его применить, недостаток квалификации, отсутствие мотивации.

Таким образом, в результате нашего исследования мы подошли к следующим выводам:

1. Принятие решений является важным аспектом деятельности руководителей. Выделены организационные, ситуационные и личностные факторы, способствующие и препятствующие эффективным решениям. Выявлено две особенности работы с проблемными ситуациями: ориентация на существующие шаблоны решения, генерация новых решений.
2. Обнаружены гендерные особенности представлений о принятии решений. Для женщин-руководителей важна самостоятельность в решении, заключающаяся в важности ответственности за принимаемые решения в собственной деятельности от отсутствия давления со стороны высшего руководства. Для руководителей-мужчин для эффективных решений необходим тщательный анализ проблемы, важна информация, концентрация на проблеме, «выключение» эмоций.
3. Организационные факторы принятия решений оказываются значимыми для женщин-руководителей, в то время как ситуационные

и личностные факторы – для руководителей-мужчин.

Список використаних джерел

1. Андреева Г. М. Психология социального познания. / Г. М. Андреева. — М., 1997. — 340 с.
2. Бабаева Л. В., Женщины в бизнесе / Л. В. Бабаева, А. Е. Чирикова // Социологические исследования. — 1996. — №3. — С. 8 — 18.
3. Жигайло Н. І. Комунікативний менеджмент: навчальний посібник. Н. І. Жигайло — Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. — 368 с.
4. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. Е. П. Ильин — СПб. : Питер, 2002. — 544 с.
5. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості: наук. моногр / С. Д. Максименко. — К. : КММ, 2006. — 255 с.
6. Максименко С. Д. Генезис существования личности: монография / С. Д. Максименко. — К. : ООО «КММ», 2006. — 239 с.
7. Подосиников С. А. Психологические особенности формирования профессионального видения у студентов. / С. А. Подосиников. — Материалы межвузовской научно-практической конференции. — М. : МОСЦ, 1998. — С. 120—130.
8. Титаренко Т. М. Життєві домагання особистості у гендерному контексті / Т. М. Титаренко // Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка. — Т. 5. — Ч. 6. — К., 2003.
9. Столин В. В. Самосознание личности. / В. В. Столин. — М. : МГУ, 1983. 274 с.
10. Стрелков Ю. К. Психология жизненных кризисов и значимых событий/ Ю. К. Стрелков // Психологический журнал, 1993. Т. 14. № 5. С. 95—115.

ЧЕМЕРИНСКАЯ Д. И.

ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ И ОСОБЕННОСТИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

В статье выделены организационные, ситуационные и личностные факторы, способствующие и препятствующие эффективным решениям. Выявлено две особенности работы с проблемными ситуациями: ориентация на существующие шаблоны решения, генерация новых решений.

Ключевые слова: профессионально-управленческое самоопределение, самореализация, управленческое решение, гендерные особенности руководства, управленческие качества.

CHEMERINSKA D. I.

GENDER ASPECT OF THE HEAD AND IDENTITY OF THE PERSON MAKING FEATURES

Highlighted organizational, situational and personal factors that promote and prevent efficient solutions. It was revealed two features work with problematic situations: focus on existing templates solutions, generation of new solutions.

Keywords: professional and managerial self-determination, self-realization, management decision, gender-sensitive leadership, management quality.

Стаття надійшла до редколегії 09.02.2014 року.