

---

## ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Н.А. Лобан, Е.В. Горковец

*Минский институт управления, г. Минск, Беларусь*

*Thames\_in\_ice@rambler.ru*

В настоящее время гендерная проблематика проникла в разные сферы психологического знания и все активнее занимает там свою нишу. В свою очередь изучение гендерных особенностей управленческого взаимодействия особенно важно для эффективного руководства, поскольку именно от особенностей управленческого взаимодействия, решающим образом зависит и его эффективность [1].

Система управленческих отношений опирается на два социально-психологических феномена: целенаправленное воздействие на определенный объект, и подчинение, то есть восприимчивость и подверженность целенаправленному воздействию субъекта воздействия. В зависимости от типологических черт, разными людьми не одинаково переживается само чувство подчинения [3].

В зависимости от типологических черт, разными людьми не одинаково переживается само чувство подчинения. Гендерные особенности четко проявляются в профессиональной деятельности женщин и мужчин: индивидуальном режиме деятельности, отношении к содержанию и условиям труда, реагировании на руководящие воздействия, психологическом климате в коллективе и т.п. Поэтому одни и те же производственные условия, отношение руководства, требования к содержанию, качеству и объему труда не будут восприняты и поняты женщинами и мужчинами одинаково и не приведут к одинаковым результатам их деятельности.

Фигура руководителя характеризуется следующими основными особенностями: он является средоточием функций власти, воплощением реальной решающей силы; чем на более высокой ступеньке управленческой лестницы он находится, тем меньшими возможностями личного общения с первичными коллективами он располагает и тем больше ему приходится пользоваться безличными приемами руководства; руководителю приходится выполнять функции арбитра: он не только средоточие власти, но и воплощение ожидаемой коллективом справедливости; действия и деятельность руководителя широко и всесторонне оцениваются его подчиненными [4].

Фигура подчиненного в качестве совокупности функциональных особенностей характеризуется: служебной зависимостью; односторонне-частичным характером исполнительства или функциональной его узостью; тесной связью с группой, с первичным коллективом; преобладанием межличностных форм общения в процессе осуществления служебных функций; подверженностью влиянию со стороны авторитетных членов рабочей группы наряду с влиянием со стороны официального руководителя [4].

Совершенно очевидно, что положение мужчины и женщины в социуме зависит от принятых в данной среде стереотипов поведения, от традиционных для данного общества культурных, психологических и социальных стандартов [2].

Взаимодействие с членами организации, будь то исполнители или коллеги того же должностного уровня, по своей сути является средством процесса управления. Однако на субъективном уровне владение навыками использования данного средства столь же ценно, сколь и сложно, что является для многих руководителей предпосылкой для перевода взаимодействия из категории средства в категорию особой цели. Все это заставило исследователей уделить проблеме отношений в структуре управленческой деятельности особое внимание.

Цель работы – доказать существование гендерных особенностей управленческого взаимодействия.

Объектом исследования является управленческое взаимодействие.

Предмет – гендерные особенности управленческого взаимодействия.

При проведении исследования использовались методики:

1) опросник Блейка-Моутона,

2) методика «Стиль руководства» А.Л. Журавлева.

3) анкета, состоящая из 8 вопросов открытого типа и методики Семантического дифференциала, позволяющей определить эмоциональное отношение подчиненных к своему руководителю.

В эмпирическом исследовании приняли участие 296 студентов МИУ очной и заочной форм обучения, из них 143 юноши и 153 девушки. Возрастная категория выборки составляет от 18 до 41 года.

Обработка результатов исследования, статистический и контент-анализ данных позволили сделать следующие выводы:

1. Связи между половой принадлежностью руководителя и его доминирующим стилем управленческой деятельности нет.

---

2. Подчиненные чаще эмоционально положительно воспринимают руководителя с таким преобладающим стилем управления, как коллегиальный, а руководителя с директивным и попустительским стилями управления – отрицательно.

3. 67,5% всех опрошенных предпочитают работать под руководством мужчины, 15% под руководством женщины, а для 20% пол руководителя не имеет значения.

4. Независимо от пола своего руководителя мужчины воспринимают женщин-руководителей как эмоциональных, неуравновешенных, неконкретных и не способных к руководству особ, которые не понимают их. В то время как руководителя своего пола воспринимают исключительно положительно, при этом выделяя основные черты характера: спокойствие, конкретику, взаимопонимание и легкость в общении с однополым руководителем.

5. Женщины, независимо от пола своего руководителя, воспринимают мужчин-руководителей как спокойных, уравновешенных управленцев, с которыми просто и легко контактировать. В то время как руководителя своего пола воспринимают человеком, с которым сложно общаться.

6. При описании воспринимаемого образа руководителя противоположного пола респонденты-мужчины используют в 5 раз больше эмоционально окрашенных слов, чем при описании образа руководителя своего пола, а респонденты-женщины – в 3,5 раза.

### **Литература**

1. Карпов, А.В. Психология менеджмента: учеб. пособие / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2005. – 584 с.
2. Кнорринг, В.И. Теория, практика и искусство управления: учебник для вузов по специальности «Менеджмент» / В.И. Кнорринг; 2-е изд., изм. и доп. – М.: НОРМА-ИНФРА, 2001. – 528 с.
3. Урбанович, А.А. Психология управления: учеб. пособие / А.А. Урбанович. – Минск: Харвест, 2003. – 640 с.
4. Чередниченко, И.П. Психология управления: учеб. / И.П. Чередниченко, Н.В. Тельных. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 608 с.

## **ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ СПОРТСМЕНОВ, ЗАНИМАЮЩИХСЯ ВОСТОЧНЫМИ ЕДИНОБОРСТВАМИ**

**И.Т. Кавецкий, Ю.Н. Саидова**

*Минский институт управления, г. Минск, Беларусь*

*kafpsy@miu.by*

Причины, по которым спортсмен занимается определенным видом спорта, могут быть самыми различными. Термин «мотивация» означает факторы и процессы, побуждающие людей к действию или бездействию в различных ситуациях [1]. Мотивы характеризуются силой и устойчивостью – именно они являются предметом заботы тренеров и спортивных психологов, так как от выраженности этих характеристик зависит успешность деятельности спортсменов. Наиболее оптимальный уровень мотивации – сильная, но при этом надо помнить, что каждый спортсмен индивидуален, и уровень оптимальной мотивации для каждого спортсмена различен [2].

Спортсмен сможет добиться успеха в стрессовых ситуациях только в том случае, если сумеет эффективно управлять своим эмоциональным состоянием. Владение эмоциями связано с проблемой самоконтроля. Адекватная эмоциональная экспрессия является важным фактором поддержания физического и психического здоровья [3].

Объектом исследования выступают личностные особенности спортсменов, занимающихся восточными единоборствами.

Предмет исследования – взаимосвязь эмоциональной и мотивационной структуры личности, опосредующих успешность в спортивной деятельности.

В исследовании использованы следующие методы: анализ литературных источников, анкетирование, тестирование (методика В.К. Горбачевских «Оценка уровня притязаний (структура мотивации)»; тест на исследование концентрации внимания (бланк теста Пьерона-Рузера); исследование волевой саморегуляции (тест-опросник А.В. Зверькова и Е.В. Эйдмана); диагностика волевого потенциала личности Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.); методика для исследования агрессии (опросник состояния агрессии Баса-Дарки); методика измерения тревожности (шкала реактивной и личностной тревожности Спилберга-Ханина);