

**Ю.Л. ТВЕРДОХВАЛОВА***Харьковский гуманитарный университет «Народная украинская академия»*

УДК 159.922.1

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ И РЯДОВЫХ СОТРУДНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ В СИСТЕМЕ «ЧЕЛОВЕК-ЧЕЛОВЕК»: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Проанализирован набор качеств личности, влияющий на профессиональную успешность сотрудников. Приведены результаты сравнительного анализа особенностей личности менеджеров и рядовых сотрудников.

Успешность в профессиональной сфере определяется высокой профессиональной компетентностью и наличием развитых личностных качеств, определенных навыков и способностей. Многие известные психологи, такие как Г.С. Никифоров, Б.М. Генин, В.А. Чикер, Т.П. Хохлова и другие приводят требования к личностным качествам менеджера в соответствии с тремя подходами: функциональным, личностным и ситуационным [1].

В рамках функционального подхода, обобщив мнения многих видных зарубежных и отечественных исследователей менеджмента, они выделяют среди 12 управленческих функций, выполнение которых возлагается на руководителя, те, что непосредственно относятся к коммуникациям между руководителем и подчиненными и к организации эффективных коммуникаций внутри группы и группы - с внешней средой: познание, коммуникативно-информационная функция, мотивация, руководство, обучение, развитие. Видно, что непосредственно 6 из 12 функций могут называться коммуникативными, имея в виду контакты на уровне «руководитель-группа», «руководитель-подчиненный», а остальные функции, выполняемые руководителем (прогнозирование, проектирование, организация, оценка, контроль, коррекция), также не могут исполняться без информации, получаемой по различным каналам, обрабатываемой с помощью различных технических средств и/или в процессе взаимодействия с другими людьми, и направляемой опять же по каналам к соответствующему приемнику информации [2-4].

В рамках личностного подхода, среди профессионально-значимых качеств менеджера, выявленных Институтом прикладных исследований США, называется «стремление к самообучению в контактах и общении», а среди характеристик успешного предпринимателя, выявленных в результате исследования, проведенного совместно Национальным научным фондом США и фирмой Muck & Co, названы: вовлеченность в рабочие контакты; информированность (личное участие в сборе информации о клиентах; поставщиках и конкурентах; использование в этих целях личных контактов); способность убеждать и устанавливать связи [2, 4].

И, наконец, в рамках ситуативного подхода, опираю-

щегося на признание зависимости требующихся для эффективной работы группы качеств руководителя от специфики группы и ситуации, выявлены дополнительные факторы, влияющие на результаты деятельности руководителя: ожидания и потребности руководимых лиц; структура и специфика группы; специфика ситуации; специфика культурной среды (заметим: вне организации и внутри самой организации); история организации; возраст и опыт руководителя; психологический климат группы; величина группы; уровень развития; личностные особенности подчиненных; наличие времени для принятия решения; степень соответствия группе стиля и особенностей личности руководителя [2, 3, 5].

Профессионализм руководителя - это высокая квалификация в области управления, обеспечивающая стабильный успех и развитие данной организации на основе сочетания интересов потребителей, собственников и сотрудников при приоритете интересов потребителей. Непременным компонентом профессионализма руководителя, а также каждого работника, в чьи обязанности входит взаимодействие с другими людьми, является коммуникативная компетентность. Ее содержание определяется спецификой трудового коллектива и трудовой ситуации, а также статусом и социальной ролью личности [6-8].

Согласно Р. Кеттеллу, известному психологу, разработавшему 16-разрядный профиль личности и соответствующую методику его определения, определена связь успеха менеджера с такими качествами личности, как шизотимия-циклотимия, доминантность, беспечность, устойчивость к стрессу, а социабельность направлена к полюсу интроверсии и имеет средние значения [9]. В работе Р. Стогдилла, в которой обобщены данные более чем 3500 исследований, выделены следующие главные качества эффективного руководителя: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная стабильность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижениям, предприимчивость, ответственность, надежность в выполнении заданий, независимость, общительность.

Рассмотренные качества и характеристики, являясь, безусловно, важными для обеспечения эффективности управленческой деятельности, в то же время не исчерпы-

вают собой всего перечня качеств и способностей, необходимых для нее.

В управленческой практике необходимо также учитывать гендерные аспекты, которые охватывают особенности различных подходов к руководству коллективом и личностью, особенности межличностных отношений с учетом мужской и женской психики и характерных черт интеллекта. Различные исследования по сравнению деловых и психологических качеств женщины и мужчины показали, что по ряду анализируемых параметров есть определенные отличия. В настоящее время гендерные исследования получили широкое распространение во всем мире и, в частности, в Украине. Результаты исследований в области гендерной социализации с очевидностью приводят к выводу, что особенность мужской и женской поло-ролевой идентификации специфически отражаются на положении человека в обществе, его личной и профессиональной судьбе [10, 11].

Лица мужского и женского пола предъявляют к профессиональной деятельности в значительной степени разные требования, видят в ней источник удовлетворения разных потребностей. Н.Ф. Наумова и М.А. Слюсарянский (1970) отмечают, что для мужчин более важны содержание и общественная значимость работы, ее разнообразие, творческий характер, результаты труда; для женщин важнее взаимоотношения в коллективе, условия труда.

Личностные факторы, влияющие на трудоустройство мужчин и женщин. По данным Л.А. Коростылевой (2000), легче трудоустраиваются более интеллектуальные, дипломатичные, в меру смелые, недоминантные, считающиеся с мнением других, менее общительные и экспрессивные мужчины и несколько доминантные и социально смелые,

более общительные и экспрессивные женщины. Эмоциональная устойчивость в большей мере способствует трудоустройству женщин, чем мужчин. Мужчины, преодолевшие затруднения в трудоустройстве и самореализации, не столь низко мотивированы, а женщины не столь фрустрированы, как в общих выборках тех и других [10, 12-15].

Как мы видим, сегодня в психологической литературе существует достаточно большой разброс мнений по поводу гендерных составляющих личности руководителя. Поэтому целью данной статьи стало выявление перечня качеств влияющих на профессиональную успешность, которые присущи менеджерам, работающим в системе «человек-человек».

Автором было проведено исследование, целью которого стало, во-первых, выявление психологических особенностей женщин и мужчин менеджеров в системе «человек-человек», во-вторых, выявление психологических характеристик личности рядовых сотрудников, работающих в данной сфере, в-третьих, сравнительный анализ психологических особенностей менеджеров и рядовых сотрудников, работающих в системе «человек-человек». Таким образом, автор попытался выделить ряд психологических характеристик влияющих на профессиональную успешность мужчин и женщин, работающих в системе «человек-человек».

В исследовании принимали участие 40 менеджеров среднего звена, а также 40 рядовых сотрудников фирм, соответственно группы по 20 мужчин и 20 женщин в каждой из подгрупп. Для проведения исследования нами были использованы две методики: 16-ти факторный опросник Р. Кеттелла и опросник половых ролей, разработанный С. Бэм. Полученные результаты представлены в таблицах 1-3.

Таблица 1 - Результаты исследований менеджеров среднего звена по методике Р. Кеттелла

Факторы	Группа менеджеров		Значения критерия Стьюдента, t	
	Мужчины	Женщины		
A	5,75±0.53	6,15±0.41	0,6	ρ≤0,01
B	7,25±0.48	8,75±0.29	2,67*	
C	4,55±0.40	4,90±0.35	0,66	
E	5,75±0.49	5,85±0.40	0,15	
F	5,35±0.56	4,40±0.35	1,42	
G	4,50±0.38	5,55±0.41	1,88	ρ≤0,01
H	5,35±0.43	5,55±0.45	0,32	
I	6,30±0.42	7,15±0.45	1,36	
L	7,45±0.33	7,20±0.41	0,48	
M	4,50±0.51	5,1±0.42	0,90	
N	4,50±0.42	6,45±0.44	3,19*	ρ≤0,05
O	6,40±0.41	5,60±0.36	1,40	
Q ₁	6,80±0.50	6,50±0.39	0,47	
Q ₂	5,20±0.59	5,95±0.38	1,07	
Q ₃	5,60±0.45	5,75±0.59	0,19	
Q ₄	7,40±0.34	6,10±0.43	2,36*	

Анализ результатов по методике Р. Кеттелла в группе менеджеров выявили достоверные различия в следующих показателях:

- средняя способность к обучению (B) у женщин выше, чем у мужчин (8,75±0,29) и (7,25±0,48) соответственно;
- дипломатичность (N) у женщин развита значительно сильнее (6,45±0,44), чем у мужчин (4,50±0,42);
- напряженность (Q₄) же у мужчин значительно выше (7,40±0,34), чем у женщин (6,10±0,43).

Наше исследование не выявило значимых различий

между мужчинами и женщинами-менеджерами, по таким факторам, как A «общительность-замкнутость», C «эмоциональная устойчивость», E «доминантность-подчиненность», M «практичность-беспечность», которые, как отмечал Р. Кеттелл, связаны с успешной менеджерской деятельностью. И у женщин, и у мужчин этот показатель находится на среднем уровне. Возможно, что общность требований к работе менеджера для мужчин и для женщин влияют на формирование этих качеств.

Не выявлено также значимых различий по таким ха-

рактическим характеристикам личности, как F (импульсивность), G (нормативность поведения), H (смелость), I (чувствительность), L (подозрительность), O (тревожность), Q₁ (радикализм), Q₂ (независимость от группы), Q₃ (развитый самоконтроль). Но в то же время можно отметить, что у женщин незначительно выше следующие показатели: A (общительность), C (эмоциональная устойчивость), E (доминантность), G (нормативность поведения), H (сме-

лость), I (чувствительность), M (воображение), Q₂ (независимость от группы), Q₃ (развитый самоконтроль).

У мужчин же незначительно выше показатели по шкалам: F (импульсивность), L (подозрительность), O (тревожность), Q₁ (радикализм). Эти колебания, видимо, обусловлены особенностями проявления качеств личности, традиционно присущих представителям обоих полов.

Таблица 2 - Результаты исследований рядовых сотрудников фирм по методике Р. Кеттелла

Факторы	Группа рядовых сотрудников		Значения критерия Стьюдента, t	
	Мужчины	Женщины		
A	6,8±0,32	6,7±0,38	0,19	*p<0,001
B	7±0,35	4,8±0,59	3,16	
C	6,2±0,39	6±0,29	0,4	
E	6,4±0,39	6,55±0,36	0,27	*p<0,001
F	5,7±0,33	5,75±0,38	0,09	
G	5,1±0,34	5,1±0,32	0	
H	6,3±0,33	7,15±0,49	1,41	*p<0,001
I	3,9±0,42	6,5±0,41	4,43	
L	5,7±0,39	7,15±0,28	2,96	
M	5±0,34	5,4±0,38	0,77	*p<0,001
N	4,9±0,37	5,6±0,23	1,46	
O	3,7±0,44	5,9±0,58	3,00	
Q ₁	5,55±0,46	5,1±0,27	0,83	*p<0,001
Q ₂	7,25±0,48	6±0,29	2,21	
Q ₃	6,6±0,33	6,75±0,45	0,26	
Q ₄	5,15±0,27	5,6±0,63	0,65	*p<0,05

В группе рядовых сотрудников исследование по методике Р. Кеттелла выявили достоверные различия в следующих показателях: мужчины здесь показали более высокую способность к обучению (B): (7±0,3) и (4,8±0,59) соответственно; по фактору чувствительности (I) – средние показатели группы женщин выше (6,5±0,41), чем средние показатели группы мужчин (3,9±0,42), что говорит о более высокой женской чувствительности; по фактору подозрительность-доверчивость (L) – средние показатели группы женщин выше (7,15±0,49), чем средние показатели группы мужчин (5,7±0,39), что говорит о более высокой подозрительности у женщин, чем у мужчин; по фактору чувство вины - средние показатели группы женщин выше (5,9±0,58), чем средние показатели группы мужчин (3,7±0,44), что свидетельствует о том, что у женщин более развито чувство вины и чувство долга; по фактору зависимости от группы (Q₂) – средние показатели группы мужчин выше (7,25±0,48) средних показателей группы женщин (6±0,29), что свидетельствует о том, что мужчины более независимы от мнения группы, более склонны принимать собственные решения и идти собственной дорогой.

По факторам A, C, E, F, G, H, M, N, Q₁, Q₃, Q₄ значимые различия не были выявлены.

Так как наши респонденты работают в системе «человек-человек», то можно отметить, что, вне зависимости от группы (менеджеры и рядовые сотрудники) и пола, продемонстрирована достаточно высокая ориентация на общение и работу с людьми (фактор A – 5,75 и 6,15; 6,8 и 6,7 соответственно группам), средний уровень эмоциональной устойчивости (фактор C – 4,55 и 4,9; 6,2 и 6,6), и те и другие в достаточной степени способны контролировать свое поведение и эмоции (Q₃ – 5,6 и 5,75; 6,6 и 6,75). Показательно, что у руководящего состава уровень эмоциональной устойчивости и способность контролировать свое

поведение ниже, чем у рядовых сотрудников, что возможно объяснимо большей ответственностью и эмоциональной нагрузкой, испытываемой руководителями.

Из опросника С. Бэм нами был выделен ряд качеств, являющихся профессионально значимыми для менеджеров, и проведено сравнительное исследование значимости этих качеств для мужчин и женщин. Полученные данные представлены в таблице 3 в процентах по отношению к общему числу участников исследования.

Как мы видим, есть ряд достаточно симптоматичных расхождений в выраженности у мужчин и женщин – менеджеров качеств, влияющих на эффективность управленческой деятельности. Так, способность к лидерству отмечают у себя 65 % женщин и 50 % мужчин, и в тоже время женщины стопроцентно приписывают мужчинам эту способность. Поразительно, что сильной личностью видят себя 90 % женщин и только 55 % мужчин. Менеджеры-женщины признают у себя амбициозность и честолюбие чаще, чем мужчины (95 % против 50 %).

В группе рядовых сотрудников в качестве базы был взят список качеств из опросника С. Бэм, при этом им предлагалось отметить те качества, которые необходимы для эффективной работы в системе «человек-человек» (качества, которые наиболее типичны для большинства работающих женщин и те качества, которые наиболее типичны для большинства работающих мужчин).

Анализ результатов в группе, которую составляли женщины, показал, что 80 % опрошенных женщин видят типичную работающую женщину, обладающую андрогинией, а остальные 20 % женщин разделили свой выбор в равных долях: 10 % образ типичной работающей женщины видят маскулиненным, а другие 10 % видят этот образ феминным.

Женщины, описывая типичных работающих мужчин,

также видят его в большей степени андрогинным - так считают 50 % опрошенных женщин. 40 % женщин видят образ типичного мужчины маскулинным, и, достаточно неожиданный вариант, 10 % женщин видят образ типич-

ного мужчины феминным. Мужчины же видят образ типичного мужчины, работающего в системе «человек-человек», в основном, андрогинным (80 %), и только 20 % мужчин видят образ типичного мужчины маскулинным.

Таблица 3 - Профессионально значимые качества для менеджеров

Качества	Группы			
	Мужчины		Женщины	
	У себя	У женщин	У себя	У мужчин
Умение уступать	80	60	100	85
Способность помочь	100	85	100	100
Склонность защищать свои взгляды	95	80	85	100
Независимость	90	45	75	90
Сильная личность	55	40	90	100
Аналитичность	75	25	70	95
Способность к лидерству	50	55	65	100
Забота о людях	65	70	85	55
Быстрота в принятии решений	50	25	80	80
Властность	45	35	40	100
Привлекательность	70	90	90	100
Склонность вести за собой	40	30	55	100
Дух соревнования	65	60	60	90
Амбициозность, честолюбие	50	50	85	100
Традиционность, подверженность условностям	45	70	55	75

Образ типичной женщины мужчины видят, в основном, андрогинным (80 % мужчин) и 20 % опрошенных мужчин образ типичной женщины видят как обладающий феминными качествами.

Следует отметить расхождения между образами типичного мужчины глазами женщин и глазами самих мужчин. У женщин в описании типичного мужчины маскулинный образ встречался чаще, чем у самих мужчин. Особый интерес представляют ответы опрошенных по отношению к тем качествам, которыми необходимо обладать для эффективной работы в системе «человек - человек». И здесь картина оказалась однозначной и соответствует нашим современным представлениям. И мужчины и женщины видят успешного представителя профессии в системе «человек-человек», прежде всего, как обладающего андрогинным набором качеств (90 % мужчин и 80 % женщин). 10 % мужчин увидели эффективного представителя, работающего в системе «человек-человек», обладающего маскулинными качествами, а менее 20 % женщин разделили свой выбор: 10 % женщин видят успешного представителя, работающего в системе «человек-человек», обладающего маскулинными качествами и 10 % женщин – обладающего феминными качествами.

Таким образом, опрошенные нами мужчины и женщины, работающие в системе «человек-человек», в целом, в независимости от пола, видят успешного представителя в рамках своей деятельности андрогинным. Одновременно типичную работающую женщину и типичного работающего мужчину они видят, прежде всего, как обладающих андрогинным набором качеств. Также явную тенденцию к андрогинии демонстрируют результаты исследования психологических особенностей личности женщин и мужчин менеджеров.

В дальнейшем было бы целесообразно провести исследование существующих представлений о психологических особенностях идеального руководителя и идеального сотрудника в системе «человек-человек».

ЛИТЕРАТУРА

1. Психология менеджмента /Под ред. Г.С. Никифорова. –СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. -280 с.
2. Дафт М.Х. Менеджмент. –СПб.: Питер, 2000. -829 с.
3. Спивак В.А. Современные бизнес-коммуникации. –СПб.: Питер, 2002. -448 с.
4. Лэйхифф Д.М., Пенроуз Д.М. Бизнес-коммуникации. –СПб.: Питер, 2001. -686 с.
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. –М.: Дело, 1992. -702 с.
6. Основы управления персоналом /Под ред. Б.М. Генина. –М.: Высшая школа, 1996. -384 с.
7. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. -Харьков: Изд-во Ун-та внутр. дел, 1999. –525 с.
8. Управление персоналом организаций. Практикум /Под ред. А.Я. Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2004. -365 с.
9. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. –СПб.: «Речь», 2004. -176 с.
10. Практикум по гендерной психологии /Под ред. И.С. Клециной. –СПб.: Питер, 2003. -480 с.
11. Хохлова Т.П. Выявление гендерных аспектов менеджмента – факторов повышения эффективности управления // Вопросы психологии. –2001. –№ 2. -С.67-74.
12. Митина О.В. Исследование гендерного женского поведения в социальном и кросскультурном аспектах // Общественные науки и современность. –1999. –№ 1. -С.179-191.
13. Клецина И. С. Теоретические проблемы гендерной психологии // Мир психологии. -2001. –№ 4. -С.162-179.
14. Попова Л. Психологические исследования и гендерный подход // Женщина. Гендер. Культура. –М., 1999 [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <http://www.owl.ru/library/039t.htm>.
15. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. –СПб.: Питер, 2003. -544 с.

Поступила в редколлегию 05.04.2006

ТВЕРДОХВАЛОВА Ю.Л. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ТА ЗВЧАЙНИХ СПІВРОБІТНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В СИСТЕМІ «ЛЮДИНА-ЛЮДИНА»: ПОРІВНЯНИЙ АНАЛІЗ

Проведений аналіз певних якостей, які впливають на професійну успішність співробітників. Наведені результати порівняного аналізу особливостей особистості менеджерів та звичайних співробітників.

TVERDOHVALOVA JU.L. SOCIAL-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE PERSON OF MANAGERS AND THE ORDINARY EMPLOYEES WORKING IN SYSTEM "PERSON-PERSON": THE COMPARATIVE ANALYSIS

The set of qualities of the person, influencing on professional success of employees is analyzed. Results of the comparative analysis of features of the person of managers and ordinary employees are given

УДК 159.9+355.292.91

Г.Л. ТРУХАНОВ

Харьковский национальный университет внутренних дел

ЖЕРТВА КАК ОБЪЕКТИВНЫЙ И НЕОБХОДИМЫЙ ФАКТОР В ПОСТРОЕНИИ И СОХРАНЕНИИ УСТОЙЧИВЫХ СОВМЕСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ¹

Категория жертвы рассматривается как естественный компонент в построении взаимообусловленных отношений. Определены допустимые границы потерь, позволяющие накопить опыт и установить зону безопасного поведения.

Основатель отечественной виктимологии А.Ф. Зелинский указывал на тот факт, что данная область знаний всё в большей мере приобретает самостоятельность и выступает междисциплинарной наукой, раскрывающей общую теорию жертвы. Такие же взгляды высказываются Д.В. Ривманом, что и явилось основой проводимых нами исследований.

Необходимость развития виктимологии как самостоятельной области знаний определяется абсолютным характером проявления жертвы в структуре организации «субъект-объектно-средовых» отношений. Практически не существует какого-либо адаптивного процесса, в котором отсутствовала бы жертва. Любой процесс, основанный на методе проб и ошибок, в своей организации предполагает поиск оптимального решения за счет совершения определенных потерь.

Целью проводимых исследований заключается в установлении роли жертвы в построении совместных отношений. В организации поиска правильного решения жертва исполняет роль определения доступности среды и возможности расширения сферы действий. Вне зависимости от содержания жертвы (потери), она выступает «рецепторным» образованием, определяющим возможность осуществления поведения во времени, форме и месте его проявления. Такая роль жертвы определяет абсолютный характер ее существования и требует решения вопроса обеспечения ее поддержки и защиты, установление необходимой и достаточной допустимости пожертвования, которая дает возможность накопления опыта и определения направленности последующего поведения.

Как категория, «жертва» имеет абсолютный характер, но по своему содержанию полностью определяется «нор-

мой» сложившихся отношений в конкретной среде, что отражает ее относительный характер. Норма, выступая мерой справедливости, формирует допустимую величину пожертвования, которая обеспечивает наиболее эффективный процесс ее адаптации к новым средовым условиям.

Полезность жертвы для обеспечения «нормы» как отражения устойчивости и меры упорядоченности самоорганизующейся системы социальных взаимообусловленных отношений полностью определяется природой построения «нормы» этих отношений. Из теоретических положений построения «нормы» вытекает, что эффективность полученного полезного опыта и меры проявления «жертвы» имеет экспоненциальную зависимость, поэтому ее полезность будет наблюдаться при значении, равном 1/e от возможного максимального пожертвования.

Любые построения новых отношений связаны с методом проб и ошибок и обязательно предполагают возможную жертву, что и составляет ошибку поведения. Неизбежность ошибки предполагает существование ее допустимой границы в динамике развития новых форм отношений. В пределах этих границ существует право на ошибку, которое должно защищать жертву.

В социальном отношении понятие справедливости всегда предполагает ее статистическую определенность. Жертва несправедливости является естественной формой проявления взаимообусловленных отношений и определяется как социальными, так и биологическими особенностями в поведении людей. Жертва выступает индикатором в установлении несправедливости в организации совместных отношений и указывает на необходимые формы и методы коррекции существующих правовых форм.

Новизна полученных данных заключается в установлении социальной значимости жертвы, что определяет необходимость ее защиты, которая проявляется с одной стороны в правовом ограничении меры несправедливо-

¹ Первичная рекомендация по направлению исследований: канд. психол. наук Криводезев В.В. (ХНУВД).