

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

*Шатохин А.А., кандидат психологических наук, доцент,
Волгоградский государственный аграрный университет*

ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОТРАСЛЕВОЙ ИДЕНТИФИКАЦИИ ЛИЧНОСТИ (ПОИЛ) РУКОВОДИТЕЛЯ С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНОГО ФАКТОРА И КОНФЛИКТНОСТИ

Аннотация: Психологическая нагрузка, возлагаемая на руководителя, на современном этапе требует повышенной концентрации внимания, эмоционального фона, интеллектуальных усилий, что отражается на эффективности принятия управленческих решений. В этой связи исследование профессиональной отраслевой идентификации является одним из основных инструментов ее регулирования. Эффективность принятия управленческих решений зависит от гендерного фактора, темперамента, стиля управления, выбираемой руководителем стратегии, что является одним из основных факторов определяющих тему статьи.

Цель: изучить степень профессиональной отраслевой идентификации руководителя в зависимости от влияния основных факторов, раскрыть содержание и взаимосвязь основных смыслообразующих ее компонентов.

Результаты исследования: в статье рассмотрены особенности исследования профессиональной отраслевой идентификации руководителя с учетом типа гендерной идентификации, темперамента, стиля и, стратегии управления и т.п. В работе представлены основные результаты степени проявления профессиональной отраслевой идентификации руководителя.

Ключевые слова: профессиональная отраслевая идентификация личности руководителя, гендерный фактор, темперамент, стратегия управления

1. Введение

Изучение профессиональной отраслевой идентификации личности (ПОИЛ) руководителя на современном этапе развития отечественной науки является весьма актуальным направлением. *Профессиональная отраслевая идентификация личности*, на наш взгляд, может рассматриваться как комплексная многоуровневая характеристика личности, подчеркивающая определенный уровень профессионального отраслевого самосознания. Основные ее характеристики представим в табл. 1. Особенно важно исследовать уровень профессио-

нальной отраслевой идентификации личности с учетом ее типа и гендерного фактора. В простейшем случае гендерная идентификация может быть гармоничная (согласованная) и кризисная. Последняя с учетом гендерного фактора может быть конфликтной и проблемной, обусловленной различными факторами.

Проблемами гендерного конфликта занимались такие ученые как: М. Мид, Дж. Батлер, Дж. Митчелл, Ж. Роуз, Э. Гидденс, Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, Е.А. Климова, А.А. Темкина, О.М. Здравомыслова, О.А. Гаврилица, В.В. Знаков, М. Кауф-

ман, В.А. Лабунская, Е.Н. Луковицкая, А.А. Бакановой, Г.А. Вайзер, К. Гроф, А.И. Захарова, Г.Г. Горелова, Э.Линдеманн, Г. Шихи, Б.Ливехуд и другие.

Актуальны работы по гендерной идентификации таких исследователей как: Г. Тернер, Дж. Тэджфел, L. Tuttle, J.H. Pleck, Э. Сикса, Д. Спенс, Р. Костнера, Д. Аубе, С. Бема, Ш. Бурн, Дж. Ман, Ю. Кристева, Н.К. Радина, Е.К. Соколовой, Н.С.

Бурлаковой, С.А. Бутковской, И.С. Клецина, М.Ю. Арутюнян, А.Ю. Алешина, Е.В. Лекторской, Е. Маккоби, П. Будье, К. Гиллиган, Л. Иригарей, Д.В. Воронцова, И.С. Клецина, В.А. Лабунской, Л.Н. Оиговой, Б.Г. Ананьева, М.В. Буракова, Д. Зиммерман, Т. Клименкова, Е.Р. Ярской-Смирновой, С. Орлянского, С. Ушакина, В.Н. Дружинина, А. Кинзи и других.

Таблица 1

Основные характеристики ПОИЛ

Характеристика	Степень				
	Высокая	Средняя	Ниже среднего	Слабая	Отсутствует
1.Классический компонент.					
1.Обладание определенными профессиональными навыками и умениями.	70-100	40-69	20-39	4-19	0-3
2. Профессиональное мышление.	75-100	50-74	20-49	6-19	0-5
3.Профессиональная уверенность в себе.	75-100	55-74	25-54	8-24	0-7
4.Самоконтроль.	61-100	40-60	16-39	6-15	0-5
5.Профессиональная мотивация и креативность.	60-100	40-59	20-39	9-19	0-8
6. Профессиональное саморазвитие.	50-100	21-49	16-20	4-15	0-3
7. Эффективность в делах	60-100	40-59	21-39	5-20	0-4
Дополнительные					
8. Самооценка					
9.Самовоспитание					
10.Профессиональное мастерство					
11.Самопобуждение.					
12.Духовное, моральное, профессиональное удовлетворение					
13.Любовь к профессии					
14.Сохранение собственной индивидуальности.					
15.Рационализм					
16.Развитие себя					

Продолжение таблицы 1

17.Самоуправление					
18.Творческий потенциал					
19.Коммуникативный контроль и т.д.					
II. Компонент защиты от конфликтных и кризисных явлений.					
1.Способность моделировать поведение другого человека	50-100	25-49	11-24	3-10	0-2
2.Антиконфликтная (антикризисная) устойчивость	10-100	25-39	10-24	2-9	0-1
3.Способность к компромиссу	40-100	20-39	10-19	3-9	0-2
4.Самооценка конфликтности	50-100	30-49	15-29	3-14	0-2
5.Рационализация (замещение)					
6.Замена целей					
7.Способность к сотрудничеству					
8.Приспособление					
9.Избегание					
10.Обособление					
11.Способность к поиску защитных инструментов и т.д.					
III. Компонент оценки качеств руководителя					
1.Способность управлять другими	36-100	16-35	8-15	2-7	0-1
2.Способность предвидеть и предотвращать кризисные и конфликтные ситуации	26-100	12-25	6-11	2-5	0-1
3.Организаторские способности	40-100	26-39	15-25	4-14	0-3
4.Способность определять и достигать цели в развитии организации (структурного подразделения)	44-100	24-44	11-24	3-10	0-2
Дополнительные					
5.Дипломатические способности					
6.Ораторские навыки					
7.Гибкость мышления					
8.Соперничество					
9.Познание					
10.Признание					
11.Способность понять эмоциональное состояние другого человека (эмпатия)					

Продолжение таблицы 1

12.Смелость в отстаивании мнения					
13.Твердая воля					
14.Широта взглядов					
IV.Дополнительный компонент.					
1.Исполнительность	45-100	26-45	16-25	6-15	0-5
2.Аккуратность	46-100	30-45	19-29	4-18	0-3
3.Ответственность	50-100	31-49	20-30	4-19	0-3
4.Честность	61-100	40-50	19-39	6-18	0-5
Дополнительные					
5.Воспитанность					
6.Жизнерадостность					
7.Независимость					
8.Образованность					
9.Тактичность (конфликтность)					
10.Терпимость					
11.Чуткость					
12.Коммуникабельность					
13.Интеллектность					
14.Нравственность					
V.Компонент оценки темперамента					
Холерик					
1.Импульсивность	15-100	10-14	5-9	2-4	0-1
2.Эмоциональность	15-100	10-14	5-9	2-4	0-1
3.Высокая скорость совершения операций	26-100	15-25	8-14	3-7	0-2
4.Значительный объем совершаемых операций	26-100	15-25	8-14	4-7	0-3
Сангвиник					
5.Широта мышления	40-100	25-39	11-24	5-10	0-4
6.Потребность в развитии.	46-100	25-45	15-24	4-14	0-3
7.Многообразие целей	60-100	40-59	20-39	6-19	0-5
Флегматик					
8.Обладание глубокой логикой	40-100	26-39	10-25	3-9	0-2
9.Способность к оценке риска и управлению им	30-100	20-29	10-19	3-9	0-2
10.Последовательность мышления и действий	40-100	25-39	10-24	4-9	0-3

Продолжение таблицы 1

Меланхолик					
11.Степеньность в мышлении и действиях	30-100	20-29	10-19	3-9	0-2
12.Медлительность	40-100	25-39	15-24	4-14	0-3
13.Склонность к пессимизму	40-100	20-39	10-19	3-9	0-2
VI. Компонент оценки стиля управления					
Командно-административный					
1.Способность единоличного принятия управленческих решений	30-100	20-29	10-19	3-9	0-2
2.Обладание способностью полноты единоличной ответственности в принятии управленческих решений	36-100	25-35	10-24	4-9	0-3
3.Плановость с высокой степенью контроля в принимаемых решениях	40-100	25-39	10-24	3-9	0-2
Демократический					
4.Способность делегировать полномочия в принимаемых решениях	35-100	25-34	15-24	4-14	0-3
5.Способность передачи ответственности в принимаемых решениях	40-100	30-39	20-29	4-19	0-4
6.Способность к передаче (распределению) риска	40-100	30-39	20-29	4-19	0-3

Профессиональному самоопределению посвящены работы Ф. Парсона, Э. Шпрангера, Д. Холланда, Х. Тома, Т. Ривса, Д. Тиддемана, Э. Гинцберга, К.А. Абульхановой-Славской, Н.В. Андреева, Л.И. Божович, Е.И. Головахова, Н.А. Исаева, И.С. Кон, Л.В. Меньшикова, С.Е. Пиняева, В.И. Слободчикова, Т.М. Щеглова, А.В. Юпитова, Е.А. Климова, Д. Сьюпера, М.Р. Гинсбурга, Н.С. Пряжниковой, Е.И. Головаха, А.А. Кроник, З.И. Рябикина, Е.М. Иванова.

К особенностям взаимосвязи гендерной идентичности и профессионального самоопределения относятся работы: Н.Yamauchi, M. Walch, M. Neilman, К. Майлз, М. Хорнера, Э. Аронсона, Л.

Термана, Э. Игли, О. Лири, Д.П. Барама, Б. Розен, Т.А. Кухарева, Л.А. Головей, Л.А. Коростылева, В.Г. Горчакова, Г.В. Турецкая, А.Г. Шестаков, В.А. Буткевич, Б.Г. Ананьев, С.В. Ковалев, И.В. Тельнюк, Б.Штефлер, И.Н.Вакулова, Д.П. Барама, Б. Розен, С.А. Бутковской, Л.Н. Ожиговой, М.Р. Плотницкой, Н.Н. Лупенко, и других.

2. Результаты исследования

Жизнь любого человека и тем более руководителя сопряжена с большим количеством разного рода проблем и конфликтов. Как известно, конфликт – это глубокое, трудноразрешимое противоречие, связанное с сильными эмоциональными переживаниями. Безусловно, эти

факторы оказывают существенное влияние на степень ПОИЛ руководителя. Рассмотрим ее проявление с учетом полной и частичной мужской и женской идентификации (табл. 2). При сильном воздействии проблем и существенных конфликтных ситуациях, с которыми приходится сталкиваться руководителю, индивиды, обладающие полной мужской и частичной женской идентификацией, сохраняют, как правило, высокий уровень профессионализма или средний. Руководители с частичной мужской и полной женской идентификацией сложно

переносят сильное воздействие проблем, конфликтных ситуаций.

Если рассмотреть одну из основных характеристики ПОИЛ антиконфликтную (антикризисную) устойчивость в контексте с гендерной идентификацией и стилем управления (рис. 1), то можно увидеть, что руководители, обладающие полной мужской и частичной женской идентификацией, преимущественно выбирают командно-административный стиль управления и имеют высокую антиконфликтную устойчивость.

Таблица 2

Степень ПОИЛ руководителя с учетом гендерного фактора, стиля управления и влияния кризисных факторов

№	Степень влияния	Мужская идентификация		Женская идентификация	
		полная	частичная	полная	частичная
1. Проблемная ПОИЛ					
Командно-административный стиль управления					
1.	Сильное	С,Л	Л,О	Л, О	С (фрагментарно), Л
2.	Незначительное	В	С,Л	В (фрагментарно), С	В (фрагментарно), Р
Демократический стиль управления					
1.	Сильное	С (фрагментарно), Л	О	О	О
2.	Незначительное	В,С	Л,О	С,Л	Л,О
Смешанный стиль управления					
1.	Сильное	С (фрагментарно), Л	О	О	О
2.	Незначительное	В,С	Л,О	С,Л	Л,О
2. Конфликтная ПОИЛ					
Командно-административный стиль управления					
1.	Сильное	С,Л	Л (фрагментарно), О	С (фрагментарно), Л,О	С (фрагментарно), Л
2.	Незначительное	В	С (фрагментарно), Л	Л,О	В (фрагментарно), С

Продолжение таблицы 2

Демократический стиль управления					
1.	Сильное	С (фрагментарно), Л	Л (фрагментарно), О	Л (фрагментарно), О	С (фрагментарно), Л
2.	Незначительное	В,С	С (фрагментарно), Л	С (фрагментарно), Л,О	С (фрагментарно), Л,О
Смешанный стиль управления					
1.	Сильное	С (фрагментарно), Л	Л (фрагментарно), О	Л (фрагментарно), О	С (фрагментарно), Л
2.	Незначительное	В,С	С (фрагментарно), Л	С (фрагментарно), Л,О	С (фрагментарно), Л,О

Условные обозначения: В – высокая ПОИЛ, С – средняя ПОИЛ, Л – слабая ПОИЛ, О – отсутствует

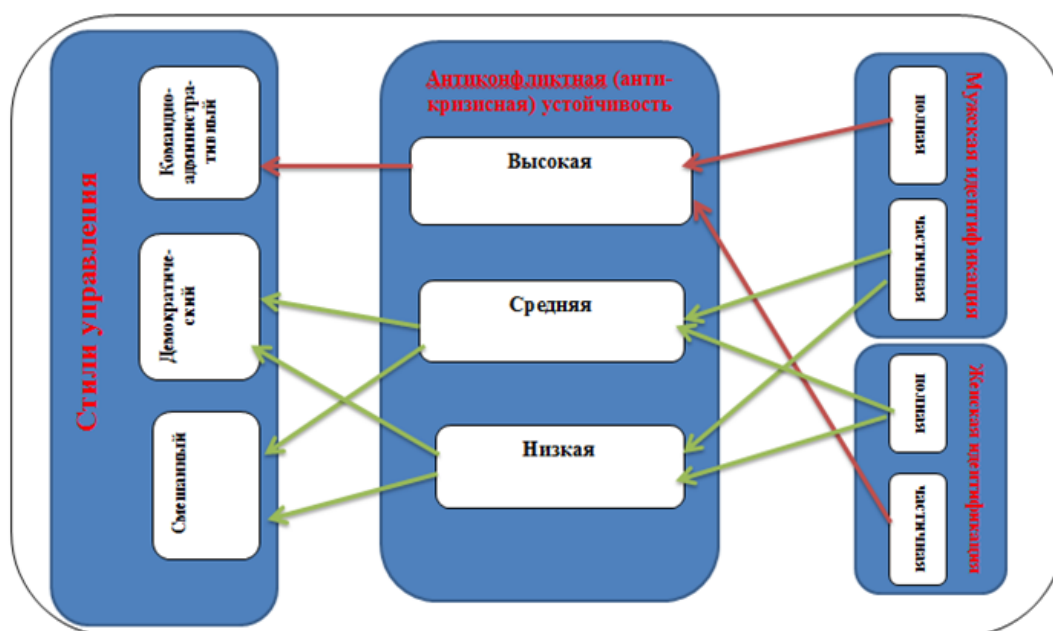


Рис. 1. Взаимосвязь антиконфликтной устойчивости с гендерной идентификацией и стилем управления

При возникающих конфликтах они весьма эффективно их разрешают. Необходимо отметить, что при данном сочетании конфликтные ситуации решаются на этапе возникновения предпосылок. Стили решения конфликтов в этом случае можно определить как принуждение, сотрудничество (решение проблемы).

Руководители, обладающие с частичной мужской и полной женской идентификацией, как правило, склонны к демократическому и

смешанному стилю управления. Регулирование конфликтными ситуациями для них более сложная и длительная задача. В этом случае конфликты поощряются, не решаются, решаются частично, возникают вновь и т.д. По стилю решения конфликтов данный тип прибегает к компромиссу, сглаживанию, уклонению и т.д.

Антиконфликтная (антикризисная) устойчивость и степень ПОИЛ находятся в прямой зависимости. Чем выше у руководителя антикон-

фликтная (антикризисная) устойчивость, выше у него ПОИЛ, тем результативнее и быстрее он управляет.

Чем ниже уровень антиконфликтной (антикризисной) устойчивости, тем ниже ПОИЛ, тем менее эффективно идет управленческий процесс.

С учетом выше изложенного, можно сформировать систему аналитических таблиц для обработки и проведения исследования профессиональной отраслевой идентификации личности, макеты

которых представим в приложении А. После того как определяется программа повышения профессиональной отраслевой идентификации сотрудников или комплекс мероприятий, то определяются границы изменения индикаторов. Это могут быть границы по отдельным характеристикам или степени ПОИЛ, или по этапам профессионального личностного развития, или по типу темперамента, или по стилю управления.

Литература

1. Волков Б.С., Волкова Н.В. Конфликтология. М.: 2007.
2. Голубева Г.Ф. Формирование профессиональной идентичности будущих специалистов // Педагогика и психология. 2014. №9. С.47.
3. Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности. М.: 2005.
4. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность: концепция и реальность // Психологический журнал. 2001. №4. С. 51.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. М.: 2007.
6. Мастненбург У. Управление конфликтами и развитие организации. М.: Инфра – М, 1996.
7. Москвина Н.Б. Личностно-профессиональные деформации преподавателя вуза: попытка самодиагностики // Педагогика. 2014. №10. С. 64.
8. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. М.: 1948.
9. Савицкая Г. Консенсус, а не компромисс, или Пять шагов к мастерству управления конфликтов // Business Excellence. 2012. №8. С. 78.

References

1. Volkov B.S., Volkova N.V. Konfliktologiya. M.: 2007.
2. Golubeva G.F. Formirovanie professional'noj identichnosti budushchih specialistov // Pedagogika i psihologiya. 2014. №9. S.47.
3. Dushkov B.A., Korolev A.V., Smirnov B.A. Psihologiya truda, professional'noj, informacionnoj i organizacionnoj deyatel'nosti. M.: 2005.
4. Ermolaeva E.P. Professional'naya identichnost': koncepciya i real'nost' // Psihologicheskij zhurnal. 2001. №4. S. 51.
5. Zeer E.H.F. Psihologiya professional'nogo razvitiya. M.: 2007.
6. Mastnenburg U. Upravlenie konfliktami i razvitie organizacii. M.: Infra – M, 1996.

7. Moskvina N.B. Lichnostno-professional'nye deformacii prepodavatelya vuza: popytka samodiagnostiki // Pedagogika. 2014. №10. S. 64.
8. Rubinshtejn S.L. Osnovy obshchej psihologii. M.: 1948.
9. Savickaya G. Konsensus, a ne kompromiss, ili Pyat' shagov k masterstvu upravleniya konfliktov // Business Excellence. 2012. №8. S. 78.

*Shatokhin A.A., Candidate of Psychological Sciences (Ph.D.), Associate Professor,
Volgograd State Agrarian University*

**PECULIARITIES OF STUDYING OF THE PROFESSIONAL SECTORAL
IDENTIFICATION (PSIL) OF LEADER'S PERSONALITY TAKING INTO ACCOUNT
GENDER AND CONFLICT FACTOR**

Abstract: the psychological burden placed on the head, in the time-period requires a high concentration of attention, the emotional background, the intellectual efforts, which is reflected in the effectiveness of the management decisions. In this regard, the study of professional branch identification is the one of the main tools for its regulation. The effectiveness of managerial decision-making depends on gender, the temperament, the style of management, the strategy chosen by the manager, which is the one of the main factors determining the topic of the article.

Purpose: to study the degree of professional industry identification of the manager depending on the influence of the main factors, to reveal the content and interrelation of the main components.

Result of research: the article considers the peculiarities of research of professional branch identification of the manager taking into account the type of gender identification, the temperament, the style and the strategy of management etc. The main results of the degree of manifestation of professional branch identification of the manager are presented in the article.

Keywords: the professional sectoral identification of leader's personality, the gender, the temperament, the management strategy