

На правах рукописи

ЧЕМЯКИНА Анна Вадимовна

СТРУКТУРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ
КАК ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ИХ ПОЛОВЫЕ РАЗЛИЧИЯ

Специальность 19.00.03 – психология труда, инженерная психология,
эргономика

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Ярославль – 2014

Работа выполнена на кафедре психологии труда и организационной психологии
ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

Научный руководитель: член-корреспондент РАО,
доктор психологических наук,
профессор,
Заслуженный деятель науки РФ,
Заслуженный работник высшей школы РФ
Карпов Анатолий Викторович

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, профессор
Казанского национального
исследовательского технического
университета им. А. Н. Туполева
Габдреев Рустэм Вагизович

кандидат психологических наук,
директор центра профориентации и
психологической поддержки «Ресурс»
Ярославской области
Кузнецова Ирина Вениаминовна

Ведущая организация: Национальный исследовательский
университет
Высшая школа экономики

Защита состоится «11» апреля 2014 года в 10 часов на заседании
диссертационного совета Д 212.002.02 в Ярославском государственном
университете им П.Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд
Матросова, д. 9, ауд.208.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского
государственного университета им. П.Г. Демидова по адресу: 150003, г.
Ярославль, Полушкина роща, д.1 а.

Автореферат разослан «7» марта 2014 года

**Ученый секретарь
диссертационного совета**

Клюева Надежда Владимировна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Исследование личностных качеств выступает неотъемлемой составляющей проблемы личности в целом как фундаментальной проблемы психологии и во многом определяет разработку целого ряда ключевых теоретических проблем.

Важность изучения структуры личности определяется объективной ролью, которую она выполняет в организации деятельности и поведении. Личностные качества занимают центральное место в структуре деятельности и оказывают решающее влияние на ее результативные и процессуальные характеристики.

Данная проблема приобретает дополнительную значимость в контексте исследования личностных качеств как субъектных детерминант профессиональной деятельности в целом и управленческой деятельности, в частности. При этом базовой категорией, операционализирующей эти детерминанты, выступает понятие профессионально - важных качеств руководителя. Понятие ПВК получило фундаментальную разработку в трудах В.Д. Шадрикова. Им осуществлен подробный анализ профессиональной деятельности как системы, раскрыты механизмы формирования профессионально – важных качеств, показано, что данный конструкт является многогранным образованием. Благодаря разработкам В.Д. Шадрикова, проблема ПВК стала одной из наиболее актуальных сфер исследования управленческой и организационной деятельности, а большинство из них так или иначе связаны с ней.

Современное состояние проблемы детерминации личностными качествами эффективности управленческой деятельности практически полностью рассматривается в русле *профессионально – важных* качеств. Вместе с тем следует отметить, что ряд важных вопросов, непосредственно связанных с изучением личностных качеств с точки зрения их детерминации на профессиональную деятельность, изучен в недостаточной степени. Во-первых, не подлежит сомнению, что в структуре личности руководителя существуют такие характеристики – противопоказания, которые затрудняют ее осуществление. Они могут быть обозначены как профессионально – *негативные* качества. Причем, влияние данной категории качеств может оказывать более сильное детерминационное воздействие, чем профессионально – важные качества, отрицательно сказываясь на деятельности руководителя. Во-вторых, до сих пор мало изученными в сфере управления остаются различия, дифференцируемые по половому признаку. В-третьих, с точки зрения методологии управленческой деятельности, доминирует аналитический способ изучения данного вопроса по отношению к структурному. Однако именно эти вопросы представляют весьма важное значение в исследовании проблемы субъекта управленческой деятельности.

Таким образом, сочетание высокой теоретической и практической значимости исследования личностных качеств как субъектных детерминант управленческой деятельности (как позитивного, так и негативного плана) с

недостаточным в целом уровнем развития представлений в данной области обуславливает настоятельную необходимость их дальнейшего изучения.

Исходя из этого, общая **цель** работы заключается в выявлении закономерностей структурной организации личностных качеств как субъектных детерминант управленческой деятельности (как позитивного, так и негативного плана) у руководителей, дифференцированных по признаку пола.

Данная общая цель конкретизировалась в следующих основных **задачах**.

1. Анализ современного состояния и основных направлений изучения личностных качеств как субъектных детерминант управленческой деятельности; анализ существующих концепций профессионально-важных качеств руководителей; содержательное определение конструкта профессионально-негативных качеств (ПНК) в управленческой деятельности.

2. Диагностика профессионально-важных и профессионально-негативных качеств у руководителей, дифференцированных по признаку пола; выявление структурной организации личностных черт ПВК и ПНК отдельно у женщин и мужчин-руководителей.

3. Выделение в структурной организации ПНК личности мужчин и женщин – руководителей двух основных регулятивных конструктов – рефлексивности и интернальности; изучение выраженности ПНК у руководителей, дифференцированных по признаку пола, с учетом влияния рефлексивности и интернальности на структуру личности; определение качественных различий между данными структурами.

4. Исследование влияния профессионально-важных и профессионально-негативных качеств на эффективность управленческой деятельности.

Объектом исследования выступили личностные качества руководителей.

Предметом исследования явилась взаимосвязь между личностными качествами руководителей, дифференцированными по признаку пола, и степенью эффективности управленческой деятельности, а также закономерности, которыми они характеризуется.

Общая гипотеза заключалась в следующем: существует закономерная связь между мерой выраженности и степенью структурной организации как профессионально-важных, так и профессионально-негативных качеств личности, с одной стороны, и успешностью управленческой деятельности у руководителей, дифференцированных по признаку пола, с другой. Она конкретизировалась в следующих **частных гипотезах**:

1. Специфика структурной детерминации личности обуславливает степень эффективности управленческой деятельности. В этой связи, в системе личностных качеств руководителей можно выделить две подсистемы – подсистему профессионально-важных качеств и подсистему профессионально-негативных качеств.

2. Существуют значимые различия структурной организации систем личностных качеств мужчин и женщин-руководителей, как в плане ПВК, так и в плане ПНК.

3. Рефлексивность и интернальность за счет своей регулятивной функции в структуре личности оказывают компенсаторное влияние на профессионально –

негативные качества, что приводит к снижению их отрицательного влияния на успешность управленческой деятельности.

Методологическими и теоретическими основами исследования явились: системный подход к исследованию психических явлений и процессов (В.А. Барабанщиков, А.В. Карпов, Б.Ф. Ломов, М.С. Роговин, В.Д. Шадриков); системогенетический анализ профессионально – важных качеств как детерминант эффективности управленческой деятельности (В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, Ю.П. Поваренков, В.Д. Шадриков); функциональный подход к анализу управленческой деятельности (А.В. Карпов, А.И. Китов, Е.С. Кузьмин, Л.И. Уманский, А. Файоль, А.В. Филиппов); субъектно-деятельностный подход (К.А. Абульханова, А.В. Брушлинский, С.Л. Рубинштейн); современные концепции профессионализации (Ю.П. Поваренков, Н.П. Фетискин); ряд персонологических подходов для определения личностных конструктов: диспозициональное, научающее – бихевиоральное, социально - когнитивное и когнитивное направления в теории личности (Г. Олпорт, Р. Кеттелл, Г. Айзенк; Б.Ф. Скиннер; А. Бандура Д. Роттер; Д. Келли); теоретические и практические исследования в области организационного и управленческого консультирования, психологической поддержки административных структур (У. Беннис, К. Бланшард, В. Врум, Т. Джонсон, Ф. Йеттон, М.М. Кашапов, Н.В. Ключева, К. Левин, Р. Манн, М. Мескон, Д. Стинсон, Р. Стогдилл, Ф. Фидлер, Ф. Хедоури, П. Херсей, А. Яго).

Основные методы исследования. В работе использовались общепсихологические методы проведения психологического исследования: теоретический анализ проблемы, письменный опрос, психодиагностические методики. Методами определения личностных качеств как детерминант эффективности управленческой деятельности стали: 1. Метод экспертной оценки работы руководителя. 2. Опросник Р. Кэттелла (16PF), форма А. 3. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ) Л.Н. Собчик. 4. Опросник по самооценке ригидности (вопросник Р. Нигневицкого по Дж. Бренгельману). 5. Методика определения индивидуальной меры рефлексивности (А.В. Карпов, В.В. Пономарева). 6. Опросник Уровень Субъективного Контроля (УСК) (Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкина, А.М. Эткинд). Для обработки результатов применялся пакет программ статистического анализа «STATISTICA 6.0»). В качестве методов математико – статистического анализа применялись: корреляционный анализ, методы структурно-психологического анализа (метод нахождения матриц интеркорреляций, методика построения структурограмм (коррелограмм), методика определения индексов структурной организации личностных качеств, метод χ^2 для сравнения матриц и структурограмм на их гомогенность-гетерогенность и др.).

Эмпирическая база и основные этапы исследования. Общая выборка составила 278 испытуемых – руководителей (мужчин, женщин) различного ранга предприятий Ярославля, Сургута, Москвы. Сфера деятельности: промышленность, финансы, здравоохранение, сфера услуг, риэлтерская деятельность. Средний возраст испытуемых составил 45 лет, образование

высшее. Стаж руководящей работы в среднем - 18 лет. Исследование проводилось в течение 2002 - 2012 гг. и включало два основных этапа. Первый этап был посвящен изучению влияния системы личностных качеств руководителей на эффективность деятельности (определение так называемой системы ПВК); второй - изучению влияния системы негативных личностных качеств руководителей на эффективность деятельности (определение системы ПНК).

Достоверность результатов обеспечивалась реализацией основных методологических принципов психологии, внутренней логичностью структуры работы, применением комплексного подхода к анализу проблем, адекватностью методов организации и проведения исследования, обоснованным использованием широкого спектра научных методов и психодиагностических методик, адекватных целям и задачам исследования, применением статистических методов математической обработки данных и многоплановым анализом результатов исследования.

Положения, выносимые на защиту.

1. В общей структуре личностных качеств, являющихся субъектными детерминантами управленческой деятельности, представлены и такие специфические качества, которые оказывают значимое негативное влияние на ее основные параметры. Они, следовательно, должны быть дифференцированы в особую группу – в группу профессионально - негативных качеств (ПНК). На нее распространяются все основные закономерности детерминации деятельности со стороны личностных качеств как факторов ее организации, установленные по отношению к профессионально - важным качествам и, прежде всего, сочетание двух типов такой детерминации – аналитического и структурного.

2. Степень организованности структур профессионально-важных качеств как субъектных детерминант управленческой деятельности значимо выше у мужчин руководителей, чем определяется и объясняется большая в целом эффективность реализации ими этой деятельности.

3. Эффективность управленческой деятельности в значимой степени определяется эффектами структурной организации не только профессионально – важных качеств (как ее позитивных факторов), но и аналогичными по своему генезу, то есть также – структурными эффектами организации профессионально – негативных качеств. Эффекты структурной организации профессионально – важных и профессионально – негативных качеств имеют, однако, противоположную направленность по отношению к обеспечению результативных параметров управленческой деятельности.

4. Эффекты и закономерности структурной организации профессионально – негативных качеств не являются абсолютными, а обладают свойством относительности в зависимости от фактора пола. Они в большей степени присущи руководителям – мужчинам, нежели руководителям женщинам. Следовательно, существует закономерность, согласно которой степень выраженности интегративных механизмов является диверсифицированной по признаку пола: она в значимо большей мере

представлена у лиц мужского пола как по отношению к профессионально-важным, так и по отношению к профессионально-негативным качествам.

5. Существует закономерность, согласно которой у мужчин – руководителей значимо большую компенсаторную роль по отношению к отрицательному влиянию на управленческую деятельность со стороны профессионально – негативных качеств, оказывают такие базовые и интегративные по своему характеру когнитивно – личностные свойства, как рефлексивность и интернальность. Они в значительной степени демпфируют воздействие последних на эффективность деятельности, что выражается в большей степени не на аналитическом, а на структурном уровне детерминации.

Научная новизна работы. Впервые представлена и эмпирически обоснована необходимость дифференциации нового операционального понятия – профессионально-негативных качеств (ПНК). Категория ПНК раскрывает новый аспект общей структурной детерминации управленческой деятельности со стороны ее субъектных детерминант.

Доказано, что на данную категорию качеств распространяются все основные закономерности детерминации деятельности со стороны личностных качеств как факторов ее организации, установленные ранее по отношению к профессионально – важным качествам и, прежде всего, сочетание двух типов такой детерминации – аналитического и структурного.

Впервые установлен новый в научном отношении факт, заключающийся в том, что эффекты структурной организации ПВК и ПНК имеют противоположную направленность по отношению к обеспечению результативных параметров управленческой деятельности.

Установлено, что эффекты и закономерности структурной организации ПНК не являются абсолютными, а обладают свойством относительности в зависимости от фактора пола. Впервые доказано, что диверсифицированность степени интегративных механизмов в зависимости от пола существует не только по отношению к ПВК, но и по отношению к ПНК.

Установлена не описанная до настоящего времени закономерность, согласно которой у мужчин – руководителей значимо большую компенсаторную роль по отношению к отрицательному влиянию на управленческую деятельность со стороны профессионально – негативных качеств, оказывают такие базовые и интегративные по своему характеру когнитивно – личностные свойства, как рефлексивность и интернальность. Они в значительной степени демпфируют воздействие последних на эффективность деятельности, а их компенсаторная роль в большей мере представлена на структурном уровне детерминации.

В работе обосновано и доказано, что общая категория личностных качеств как субъектных детерминант управленческой деятельности требует расширения, поскольку в нее, наряду с традиционно дифференцируемым классом профессионально – важных качеств, объективно необходимо и включение еще одного класса – профессионально – негативных качеств. Оба эти класса взаимодействуют друг с другом, а их сочетание определяет итоговые

эффекты влияния всей совокупности личностных качеств на параметры управленческой деятельности.

Теоретическая значимость работы. В исследовании обосновано положение, согласно которому общая категория личностных качеств как субъектных детерминант управленческой деятельности требует своего расширения, поскольку в нее, наряду с традиционно дифференцируемым классом профессионально – важных качеств, объективно необходимо и включение еще одного класса – профессионально – негативных качеств. Оба эти класса взаимодействуют друг с другом, а их сочетание и определяет итоговые эффекты влияния всей совокупности личностных качеств на параметры управленческой деятельности.

Понятие «профессионально-негативные качества» личности впервые представлено как диагностический конструкт, чем вносится вклад в изучение структуры личностных качеств в управленческой деятельности и в целом в психологические исследования субъекта управленческой деятельности. Предложенный подход расширяет существующие теоретические представления о возможных личностных конструктах для классификации ПВК, способствующих успешному руководству и ПНК, препятствующих этому процессу. Она является открытой и может послужить отправным моментом для поиска новых оснований и классификаций.

В работе показано качественное своеобразие структур личностных характеристик и вариативность степени организации данных структур в подгруппах испытуемых разного пола. Следовательно, полученные результаты структурного изучения личностных детерминант успешности управленческой деятельности расширяют теоретические представления о принципах системной организации личностных характеристик как профессионально-позитивного, так и профессионально-негативного плана. Они дополняют собой и разработки, выполненные в рамках системно-структурного подхода к личности.

Показано качественное своеобразие структур личностных характеристик и вариативность степени организации данных структур в группах мужчин и женщин. Данные результаты могут быть использованы в дифференциальной психологии.

Определенное значение имеет и установление значимости влияния на эффективность управленческой деятельности обеих исследованных в работе групп качеств одновременно. Они взаимодействуют друг с другом, а их сочетание определяет итоговые эффекты влияния всей совокупности личностных качеств на параметры управленческой деятельности.

Практическая значимость работы. Предложенная типология личностных качеств и инструментарий для их определения могут содействовать более эффективному и обоснованному решению различных прикладных задач в области психологии менеджмента, в социальной и организационной психологии. Информация, полученная с помощью психодиагностического метода опросного типа, может использоваться в диагностических, консультационных, прогностических и профилактических целях. Во-первых, методика позволяет определить ПВК и ПНК у уже работающих руководителей.

Во-вторых, данные опросники могут использоваться в организационном и управленческом консультировании при определении причин неэффективного руководства и межличностных конфликтов. В-третьих, они позволяют делать прогноз о поведении в проблемной ситуации кандидатов на управленческие должности и применяться при формировании кадрового резерва. Таким образом, использование данных методов исследования расширяет представления специалиста о качественном своеобразии поведения руководителя и позволяет психологу-практику формулировать и внедрять более обоснованные рекомендации и процедуры.

Раскрытая в работе специфика реализации профессионально-важных и профессионально-негативных качеств в условиях управленческой деятельности, обусловленная половыми характеристиками руководителей, может использоваться при организации консультаций и разработке обучающих программ.

Апробация результатов работы. Материалы исследования были представлены на заседаниях методологических семинаров факультета психологии и кафедры психологии труда и организационной психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова (Ярославль, 2013 г.). Результаты были представлены и обсуждены на следующих психологических конференциях, съездах и симпозиумах: на Международном симпозиуме «Психология XXI столетия» (Ярославль, 2002, 2004 гг.); на научной конференции, посвященной 200-летию ЯрГУ им. П.Г. Демидова (Ярославль, 2003 г.); на конференции молодых ученых «Много голосов – один мир» (Ярославль, 2012 г.); на XII межвузовской научно – методической конференции (Ярославль: ЯрГУ, 2013 г.).

Материалы проведенного исследования включены в программы следующих научно-исследовательских проектов: грант РГНФ (№ проекта 11-06-00823); грант РФФИ (№ проекта 13-06-00096).

Материалы диссертации используются в учебном процессе факультета психологии ЯрГУ им. П.Г. Демидова при чтении курсов: «Психология управления», «Введение в теорию организаций», «Психология менеджмента». По теме диссертации опубликовано 16 статей, в том числе – 3 в журналах из списка ВАК РФ. Диссертация обсуждена на расширенном заседании кафедры психологии труда и организационной психологии ЯрГУ им. П.Г. Демидова и рекомендована к защите.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографии и 29 приложений. Общий объем диссертации составляет 191 с. Диссертация содержит 11 таблиц и 6 рисунков. Список литературы включает 221 наименование, в том числе 30 - на иностранном языке.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *Введении* обосновывается актуальность темы исследования, формулируются его цель, задачи и гипотезы, определяется объект и предмет исследования. Формулируются основные положения, выносимые на защиту, характеризуется научная новизна, теоретическая и практическая значимость,

приводятся материалы об апробации работы.

В *первой* главе «**Психологический анализ содержания управленческой деятельности**» представлен аналитический обзор современного состояния проблемы индивидуальной деятельности руководителя, которая является одной из ведущих в психологии управления. В свою очередь, чтобы составить правильное и полное представление о таком сложном предмете как деятельность руководителя, необходимо учитывать проблематичность именно психологического ее исследования. Таким образом, эмпирическому изучению любых аспектов влияния личностных качеств руководителя на эффективность управленческой деятельности должны предшествовать психологический анализ управленческой деятельности и анализ исследований, предметом которых являются индивидуальные качества субъекта управленческой деятельности.

В *первом* параграфе «*Управленческая деятельность как предмет психологического исследования*» представлена комплексная характеристика проблемы управленческой деятельности как одного из фундаментальных направлений психологических исследований, а также основных особенностей его современного состояния. Одним из ведущих направлений психологии управления являются проблемы, связанные, с содержанием управленческой деятельности и индивидуальной деятельностью руководителя. Фундаментальным принципом познания управленческой деятельности является сочетание анализа ее внешнего - объективированного содержания и внутреннего - имплицитного содержания. Следовательно, только синтез этих двух планов познания может обеспечить полное представление обо всем многообразии изучаемого предмета - управленческой деятельности.

Психологическая специфичность управленческой деятельности в целом - независимо от конкретных разновидностей состоит в том, что она не является ни только индивидуальной, ни только совместной, а той и другой одновременно. Синтетическая природа управленческой деятельности как индивидуально-совместной определяет не только ее принадлежность к особому, специфическому типу деятельности, но и обуславливает наличие у нее ряда основных психологических особенностей. Она характеризуется не прямой, а опосредствованной связью с конечными результатами функционирования той или иной организации. Ее предметом выступают люди, личности. Управленческую деятельность относят к «субъект-субъектному» классу, более сложному, нежели «субъект-объектный». Управленческая деятельность очень специфична и по своему процессу. Ее суть - организация деятельности других людей, то есть «деятельность по организации деятельности», деятельность «второго порядка» или метадеятельность.

Заканчивая анализ содержания управленческой деятельности, необходимо отметить очень важный для дальнейшего изложения, момент. Управленческая деятельность, как и любая иная деятельность, может характеризоваться разным уровнем ее качественных параметров, выполняться с большей или меньшей эффективностью. Это определяется многими факторами, но в первую очередь зависит от тех личностных и профессиональных качеств руководителя,

необходимость в которых определяется содержанием и характером управленческой деятельности.

Во *втором* параграфе данной главы «*Проблема индивидуальных качеств личности в теории управления*» осуществляется анализ личности с точки зрения диспозиционального, научающе-бихевиорального, социально-когнитивного и когнитивного направлений в персонологии. Эти исследования согласуются с такими парадигмами теории управления, как «Теории лидерских качеств»; «Теория лидерских стилей»; «Концепция атрибутивного лидерства» (причинно-следственный подход к изучению лидерства); «Концепции (модели) ситуационного лидерства».

Теоретический анализ индивидуально-психологических особенностей личности посредством ряда персонологических теорий и парадигм науки управления позволяет выделить некоторые группы качеств, обладающих определенными достоинствами и недостатками применительно к социализации личности, ее самореализации, взаимодействию с социумом. Разносторонний теоретический анализ личности является основой для дальнейшего исследования ее структуры в деятельностном измерении теории управления для более точного, углубленного и расширенного определения конструкторов профессионально-важных и профессионально негативных качеств личности.

В *третьем* параграфе первой главы «*Психологический анализ деятельности руководителя как методологическое средство выявления ее субъектных детерминант*» рассматривается проблема детерминации личностных качеств в деятельности руководителя, которая широко представлена в исследованиях управленческой деятельности, и описывается новый конструкт – профессионально – негативные качества. Общеизвестной парадигмой личностных детерминант в сфере эффективности управленческой деятельности выступают профессионально - важные качества руководителя. В целом можно считать, что это - одна из наиболее традиционных сфер исследования управленческой и организационной деятельности, а большинство из них так или иначе связаны с ней. Вместе с тем, становится очевидным, что и с точки зрения здравого смысла, и согласно логике научных наблюдений, существуют такие качества, которые блокируют управленческую деятельность, препятствуют ее эффективной реализации. Они могут быть обозначены как профессионально – негативные. Вследствие сказанного, на наш взгляд, изучение проблемы ПНК личности является необходимым, значимым и актуальным.

В работе обосновано изучение личностных качеств как профессионально-важных, так и профессионально-негативных не по деятельностно-феноменологическому, а по структурно-личностному критерию. Это связано с тем, что в исследованиях аналитического типа исходно принимается установка на «максимально глубокий» и детализированный анализ ПВК. Однако чем детальнее анализ и конкретнее выявляемые качества, тем слабее и неоднозначнее связь каждого из них с эффективностью деятельности. Преимущества структурного подхода заключаются в том, что в качестве внешних критериев валидации свойств и их структуры используются

итоговые, результативные параметры деятельности, а также процессуальные критерии.

Следует отметить, что фактор пола оказывает определенное влияние, как на качество, так и на сферу профессионально-управленческих предпочтений личности. Если существует специфика профессионально-важных качеств, обусловленная полом, то логично предположить, что подобная специфика будет выявлена и у профессионально-негативных качеств. Одной из задач нашего исследования было выявление специфики ПНК по половому признаку.

В *четвертом* параграфе «*Специфика индивидуально-психологических и личностных характеристик мужчин и женщин-руководителей*» рассматриваются личностные особенности мужчин и женщин – руководителей в системе управления. Представленные в работе исследования А.Е. Чириковой и Г.В. Турецкой позволяют убедиться в том, что различия в личностных характеристиках мужчин и женщин-руководителей, влияющие на эффективность деятельности, по разным причинам, нередко безосновательны. Материалы интервью и тестов дают основание для утверждения, что успешный менеджмент не имеет половой специфики и определяется реальным социально-экономическим положением предприятия. Однако существует определенное своеобразие в осуществлении руководства мужчинами и женщинами руководителями. Оно проявляется, прежде всего, в большей приверженности женщин-руководителей к комбинированным стратегиям, объединяющим различные модели лидерства, в сравнении с мужчинами, которые, как правило, остаются сторонниками определенной модели менеджмента и не смешивают ее с технологиями другого типа.

Таким образом, все представленные в данной главе материалы свидетельствуют о настоятельной необходимости обращения к исследованию такой важной в теоретическом отношении проблемы, как проблема детерминации личностных качеств руководителя в структуре деятельности.

Во *второй* главе «**Методологические основы исследования**» дается подробная характеристика основных принципов организации исследования, его общей процедуры, конкретных методов и методик изучения личностных качеств, а также способов обработки и интерпретации результатов.

Она носит не только методический характер, но и содержит анализ методологических вопросов, что обусловлено следующим. Основные понятия данного исследования (детерминация личностных качеств успешностью управленческой деятельности) являются сложными и многоаспектными. Следовательно, эти понятия нуждаются в конкретизации и уточнении в целях обеспечения возможности перехода от сформулированных выше задач к их решению посредством тех или иных методик.

В *первом* параграфе данной главы «*Организация процедуры исследования*» формулируются принципы и требования к организации исследования. Они определяются содержанием основного исследуемого понятия «индивидуальные качества субъекта управления» и формулируются как проблема «структуры личности руководителя». Конечная цель ее разработки состоит в определении набора индивидуальных качеств, которые обеспечивают эффективную

реализацию управленческой деятельности. При этом становится актуальным вопрос об организации и структурировании личностных качеств. Поиск субъектных детерминант профессиональной пригодности руководителя определяется объективной ролью, которую они выполняют в организации деятельности руководителя. В настоящее время задачи исследования структур личностных качеств руководителя решаются в рамках системного подхода. Учитывая тот факт, что различия систем личностных качеств мужчин и женщин-руководителей действительно существуют, необходимо указать, что они имеют место на уровне структур личности. В силу этого данные различия - могут быть обнаружены лишь при условии дополнения традиционной аналитической методологии исследования новым структурным (системным) подходом. Данное обязательное требование было реализовано на всех этапах проведения исследования.

Во *втором* параграфе *«Методы обработки и интерпретации результатов»* также имеют место не только «технические» вопросы относительно проводимого исследования, но и затрагиваются более общие методические проблемы. Специфика изучаемых взаимосвязей такова, что для их раскрытия требуются относительно более сложные статистические способы. Это, прежде всего, методы вычисления матриц интеркорреляций степени развития отдельных личностных качеств, построения их целостных структурограмм (коррелограмм), их последующего сравнения на предмет гомогенности-гетерогенности, модифицированный метод χ^2 (его экспресс-вариант), и др. В целях определения степени структурной организации совокупности личностных качеств использовалась система специально разработанных в этом плане «индексов структурной организации». Это – индекс когерентности структуры (ИКС), позволяющий определить степень интегрированности структуры; индекс дивергентности структуры (ИДС), позволяющий определить меру ее дифференцированности; наиболее обобщенный индекс организованности структуры (ИОС), позволяющий выявить общую степень организации структуры. Для определения профессионально – важных качеств он рассчитывается как функция общего количества связей и их значимости. При определении индекса организованности структуры профессионально – негативных качеств, вычисляется разность между значениями индексов когерентности и дивергентности.

В третьей главе работы **«Изучение специфики структур личностных качеств мужчин и женщин в системе управления»** представлен комплекс всех полученных результатов, осуществлена их интерпретация и сопоставление со сформулированными гипотезами.

В *первом* параграфе *«Особенности структур личностных качеств мужчин и женщин – руководителей с разной степенью эффективности»* рассмотрены результаты, раскрывающие специфику ее закономерностей, а также осуществлена их интерпретация.

В соответствии с процедурой исследования, структура личностных качеств мужчин и женщин – руководителей была изучена на двух основных уровнях –

аналитическом и структурном. Первый из них предполагает определение зависимости общей меры выраженности всей совокупности *отдельных* личностных качеств в дух группах испытуемых. Второй требует определения зависимости уровня их *структурной организации* от степени развитости, выраженности в целом. Она определяется на основе нахождения матриц интеркорреляций между ними и построения соответствующих структурограмм.

Как указывается в исследовании, на аналитическом уровне (то есть на уровне изучения отдельных качеств личности) не существует стабильных и комплексных различий между мужчинами и женщинами руководителями. Следовательно, логика исследования заставляет перейти на более глубокий – структурный уровень анализа результатов. Так, в качестве иллюстрации можно привести структурограммы личностных качеств для I и II групп испытуемых (см. рис. 1 и 2).

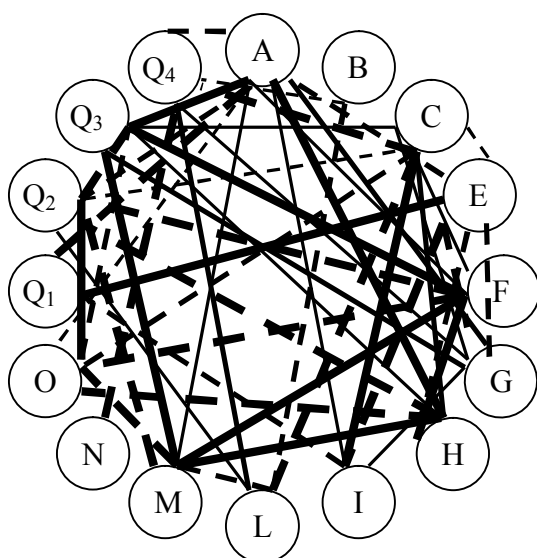


Рис. 1. Структурограмма личностных качеств в группе мужчин – руководителей

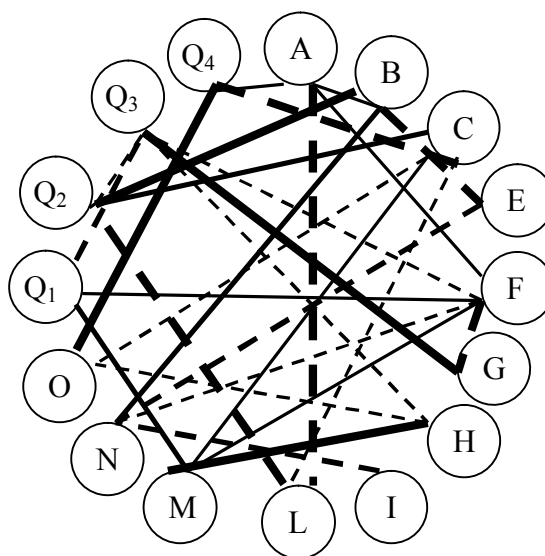


Рис. 2. Структурограмма личностных качеств в группе женщин – руководителей

Обозначения: А - сдержанность – теплота, В - интеллект, С - эмоциональная неустойчивость – эмоциональная стабильность, Е - покорность – доминантность, F - серьезность – импульсивность, G - подверженность чувствам - высокая нормативность поведения, Н - робость – смелость, I - стойкость – эмоциональная сензитивность, L - доверчивость – подозрительность, М - практичность - развитое воображение, N - наивность - пронизательность, О - уверенность в себе – тревожность, Q₁ - консерватизм – радикализм, Q₂ - групповая зависимость - самоудовлетворенность, Q₃ - низкий самоконтроль – способность сдерживать тревожность, Q₄ - расслабленность – напряженность. Жирной линией обозначены корреляции, значимые при $p \leq 0,01$; полужирной линией – при $p \leq 0,05$; тонкой линией – при $p \leq 0,1$. Пунктирные линии – отрицательные корреляции аналогичных уровней значимости.

На основе представленных выше структурограмм были определены значения основных индексов структурной организации личностных качеств в двух группах испытуемых – мужчин и женщин – руководителей (см. табл. 1). Полученные результаты свидетельствуют, что индекс организованности структуры в группе мужчин – руководителей в 2 раза выше, чем в группе женщин – руководителей. В целом можно говорить о большей развитости и

индекса когерентности и индекса дифференцированности системы в мужской выборке по сравнению с женской. Структура индексов мужчин – руководителей в целом более развита, она как бы обладает «большой мощностью». Объединение личностных качеств в организованную систему повышает потенциал как каждого качества

Таблица 1

Значения индексов структурной организации личностных качеств для двух групп испытуемых, мужчин и женщин - руководителей

	Мужчины - руководители	Женщины - руководители
ИКС	104	48
ИДС	118	56
ИОС	222	104

в отдельности, так и в их общей совокупности. За счет большей структурированности достигается известный «синергетический эффект» («системный эффект»). Интеграция личностных качеств в целостную структуру обеспечивает высокую адаптивность личности в целом и ее адаптивность к условиям управленческой деятельности, в частности.

В группе женщин - руководителей показатели по трем основным параметрам когерентности, дифференцированности и организованности значительно ниже, чем у руководителей мужчин. Индекс когерентности и индекс организованности не менее чем в 2 раза слабее показателей мужской выборки. Эти данные позволяют утверждать, что процесс управления женщинами – руководителями осуществляется более «затратно», чем мужчинами. Результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что мужчины – руководители осуществляют управленческую деятельность эффективнее женщин.

Для описания качественного своеобразия структур наряду с анализом структурных индексов важно проанализировать содержание базовых и ведущих качеств. На основе представленных выше структурограмм были определены базовые и ведущие значения личностных качеств в двух группах испытуемых – мужчин и женщин – руководителей. В структуре личностных характеристик мужчин-руководителей базовыми выступают качества: А - общительность, С - сила «Я», Н - смелость. Данные показатели свидетельствуют об эмоциональной стабильности респондентов, уверенности в себе, указывают на высокую адаптивность мужчин – руководителей в сложной системе функционирования организации. Испытуемые этой группы характеризуются открытостью в общении, готовностью к сотрудничеству. Они последовательны в принятии решений, способны, при необходимости, рисковать. Выявление ведущих качеств показало, что для мужчин – руководителей таковыми являются: Н - проницательность, В – интеллект, I – сензитивность. Респонденты демонстрируют рассудительность, ум, они эмоциональны, следовательно, можно предположить, что они корректны, способны грамотно управлять

подчиненными, налаживать контакты путем межличностных взаимодействий и завоевывать авторитет.

Наибольшее число связей с другими факторами у женщин-руководителей образовали следующие базовые качества: С сила «Я», Q₂ - самоудовлетворенность, В - интеллект, F - импульсивность. Эти показатели свидетельствуют об уверенности в себе, эмоциональной стабильности, постоянстве в интересах женщин - руководителей. Они способны адекватно приспосабливаться к проблемным ситуациям в управленческой деятельности, обладают высокой интеллектуальной активностью и способны направлять свои эмоциональные проявления в конструктивное русло. Ведущими, для женщин – руководителей, стали факторы С сила «Я», G – конформизм, Q₄ – свободно плавающая тревожность. В данном случае можно предположить, что относительно высокая адаптивность и устойчивость в ситуациях управления позволяет соотносить требования, предъявляемые другими со своими приоритетами, однако, приспособление женщин – руководителей к сложным условиям управленческой деятельности сопряжено с глубокими внутренними переживаниями.

Итак, сравнение содержания и значений личностных характеристик, являющихся базовыми и ведущими, показало, что для каждой группы испытуемых (мужчин и женщин – руководителей) интегрирующей основой формирования структуры личности выступают различные качества.

Таким образом, различия между структурами личностных качеств мужчин и женщин-руководителей не только существенны, но и множественны. Они прослеживаются и в плане целостных интегрированных структур, и в плане индексов структурированности, и в плане состава базовых и ведущих качеств.

Наряду с заметными количественными различиями индексов организации структур в группах, между ними имеют место различия и другого плана. Это – *качественные* изменения структур личностных качеств в целом. Данный вывод следует из результатов применения к полученным матрицам метода экспресс- χ^2 . В результате проведения данного метода было установлено, что коэффициент корреляции является незначимым на 5% уровне. Следовательно, матрицы и соответствующие им структурограммы для двух групп испытуемых (мужчин и женщин - руководителей) являются *качественно* различными (гетерогенными). Это означает, что структуры личностных качеств мужчин и женщин - руководителей являются гендерно разнородными по содержанию взаимосвязей внутри них. Сравнительная степень выраженности зависимостей, полученных на аналитическом и структурном уровнях исследования, является принципиально разной. Интегрированные связи структур личностных качеств гораздо более выражены и закономерны, чем аналитические.

Полученные данные позволяют утверждать, что структура личностных качеств мужчин - руководителей предоставляет больше возможностей для эффективной реализации управленческих функций.

Во *втором* параграфе третьей главы «*Особенности структурной организации профессионально-негативных качеств мужчин и женщин-руководителей*» в соответствии с основными целями и задачами работы и

общей процедурой ее организации, изучалось влияние системы негативных личностных качеств руководителей на эффективность деятельности. Работа по изучению системы ПНК мужчин и женщин – руководителей, оказывающих деструктивное влияние на эффективность управленческой деятельности, осуществлялась в несколько этапов. На первом этапе были выделены некоторые личностные качества, объективно препятствующие реализации управленческой деятельности. Ими стали: конформизм, сензитивность, высоко развитое воображение, низкая социабельность, склонность к чувству вины, тревожность, акцентуации по шизоидному типу, ригидность. Два качества были выделены отдельно с учетом их компенсаторной функции: рефлексивность и интернальность. Далее, использовались те же методы статистического анализа, что и при исследовании ПВК. При интерпретации данных на аналитическом уровне было установлено, что систематических и значимых различий между профессионально – негативными личностными качествами у мужчин и женщин - руководителей не обнаружено. Следовательно, возникла необходимость перехода на более глубокий – структурный уровень анализа результатов. При интерпретации данных на структурном уровне анализировались матрицы интеркорреляций и структурограммы (коррелограммы) личностных качеств (см. рис. 3-4).

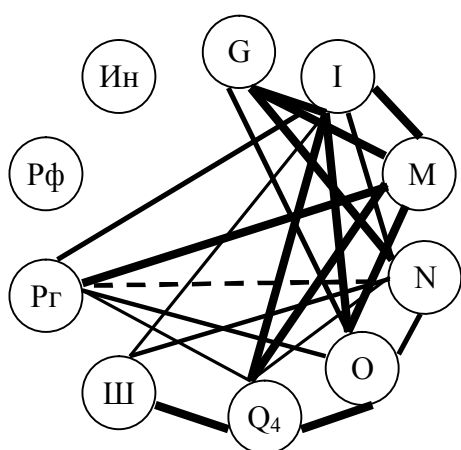


Рис. 3. Структурограмма ПНК в группе мужчин – руководителей

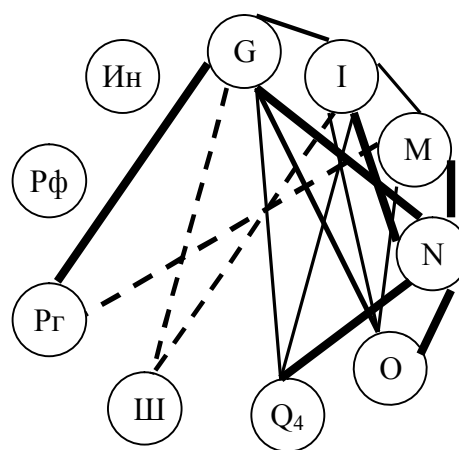


Рис. 4. Структурограмма ПНК в группе женщин – руководителей

Обозначения: G - конформизм, I - эмоциональная сензитивность, M - высоко развитое воображение, N – низкая социабельность, O – склонность к чувству вины, Q₄ – тревожность, Ш – шизоидность (акцентуации по шизоидному типу), Pг – ригидность, Pф – рефлексивность, Ин. - интернальность. Корреляции обозначены по мере убывания жирности линий от первой до четвертой): 1) значимые при $p \leq 0,01$; 2) значимые при $p \leq 0,05$; 3) значимые при $p \leq 0,1$; 4) значимые при $p \leq 0,2$. Пунктирные линии – отрицательные корреляции аналогичных уровней значимости.

На основе представленных выше структурограмм были определены значения основных индексов структурной организации негативных личностных качеств в двух группах испытуемых – мужчин и женщин – руководителей без учета влияния компенсаторных механизмов (рефлексивности и интернальности) (см. табл. 2).

Таблица 2

Значения индексов структурной организации негативных личностных качеств для двух групп испытуемых, мужчин и женщин – руководителей без учета влияния компенсаторных механизмов

	Мужчины-руководители	Женщины-руководители
ИКС	68	39
ИДС	2	7
ИОС	66	32

Подсчет индексов организованности (ИОС), когерентности (ИКС) и дифференцированности (ИДС) без учета влияния компенсаторных факторов - рефлексивности и интернальности показал, что уровень системной организации ПНК у мужчин - руководителей в 2 раза выше, чем у женщин. Полученные структурные показатели характеризуют систему ПНК мужчин - руководителей как более целостную и организованную, что должно приводить к снижению у них профессиональной эффективности. За счет большей структурированности качеств можно говорить об известном «синергетическом эффекте» («системном эффекте»), что приводит к повышению потенциала ПНК как каждого в отдельности, так и их общей совокупности.

Поскольку данные качества могут быть охарактеризованы как «негативные» в сфере управления, то высокоинтегрированная система ПНК у мужчин - руководителей не позволяет обеспечить «успешную» адаптивность личности к условиям управленческой деятельности. Следовательно, полученные результаты указывают на то, что женщины – руководители осуществляют управленческую деятельность эффективнее руководителей – мужчин.

Однако подсчет тех же индексов с учетом вышеуказанных компенсаторных механизмов (рефлексивности и интернальности) обнаруживает совершенно иную «картину» в структурах личности управляющих, дифференцированных по признаку пола (см. табл. 3).

Таблица 3

Значения индексов структурной организации негативных личностных качеств для двух групп испытуемых, мужчин и женщин – руководителей с учетом влияния компенсаторных механизмов

	Мужчины-руководители	Женщины-руководители
ИКС	75	50
ИДС	30	7
ИОС	45	43

Структурная организация ПНК руководителей – мужчин и женщин с учетом компенсаторной роли рефлексивности и интернальности существенно меняется. Индекс организованности структуры ПНК и у мужчин и у женщин становится практически одинаковым. Индекс когерентных связей увеличивается в обеих группах, однако, у мужчин – незначительно, а у женщин

– в 1,3 раза. Индекс дифференцированности подвергается сильным изменениям у мужчин - руководителей. Он увеличивается в 15 раз, тогда как у женщин – руководителей остается неизменным.

Поскольку профессионально – негативные качества оказывают деструктивное влияние на реализацию управленческой деятельности, увеличение когерентных связей в структуре личности становится нежелательным. У женщин – руководителей при наличии компенсаторных механизмов – рефлексивности и интернальности индекс когерентности структуры ПНК увеличивается в 1,3 раза. Это говорит о том, что компенсаторные механизмы (рефлексивность и интернальность) в структуре личности женщин – управляющих не являются «смягчающим» фактором, нивелирующим деструктивные проявления профессионально – негативных качеств. Напротив, без учета компенсаторных механизмов, количество когерентных связей в структуре ПНК женщин – руководителей значительно (в 1,3 раза) сокращается. Следовательно, эффективность реализации женщинами – менеджерами управленческой деятельности снижается, становится менее адекватной в сложных условиях системы управления.

Напротив, индекс дивергентности, относительно данных качеств в структуре личности, будет оказывать положительное влияние на эффективность управленческой деятельности. Высокий показатель ИДС указывает на наличие развитой системы компенсаторных механизмов личности, способствующих наилучшему приспособлению субъекта управления к процессу управленческой деятельности и нивелированию негативных качеств в структуре личности, препятствующих эффективному руководству. Значительное изменение в сторону увеличения ИДС при наличии компенсаторных механизмов (рефлексивности и интернальности) у мужчин – руководителей (в 15 раз) позволяет рассматривать осуществление ими деятельности в сфере управления, как более «успешное», нежели в группе женщин – руководителей. Следует отметить, что ИДС женщин – руководителей остается неизменным, как с учетом компенсаторных механизмов (рефлексивности и интернальности), так и без них.

Для описания качественного своеобразия структур наряду с анализом структурных индексов важно проанализировать содержание базовых для данной структуры качеств, тех элементов структуры, которые имеют максимальное число связей с другими элементами, т.е. обладают наибольшим структурным весом. В структуре личностных характеристик мужчин-руководителей базовыми выступают качества: сензитивность - I, склонность к чувству вины - O, тревожность - Q₄. Безусловно, проявление излишней чувствительности, самообвинение и повышенная тревожность будут оказывать губительное влияние на эффективную реализацию деятельности мужчинами – руководителями.

Наибольшее число связей у женщин-руководителей образовали качества: низкая социабельность - N, конформизм - G, сензитивность - I. Несмотря на то, что базовыми качествами в системе ПНК женщин – руководителей оказались другие, нежели у мужчин, они также оказывают деструктивное влияние на

управленческую деятельность. Слабый «социальный интеллект», уступчивость и чувствительность не способствуют эффективной реализации деятельности.

Далее, сообразно с логикой исследования, представляется необходимым изучить *качественные* изменения структур личностных качеств, являющихся ПНК в целом. Данный вывод следует из результатов применения к полученным матрицам метода экспресс- χ^2 .

В результате проведения метода экспресс- χ^2 были получены данные, согласно которым коэффициенты корреляции являются незначимыми на 5% уровне. Поэтому матрицы и соответствующие им структурограммы для двух групп испытуемых (мужчин и женщин - руководителей) являются *качественно* различными (гетерогенными). Следовательно, структуры негативных личностных качеств мужчин и женщин - руководителей являются гендерно разнородными по содержанию взаимосвязей внутри них. Следует подчеркнуть, что сравнительная степень выраженности зависимостей, полученных на аналитическом и структурном уровнях исследования, является принципиально разной. Интегрированные связи структур ПНК гораздо более выражены и закономерны, чем аналитические.

В третьем параграфе данной главы «*Общие особенности структурной организации личностных качеств мужчин и женщин – руководителей и их влияние на эффективность деятельности*» предпринята попытка обобщенной интерпретации и объяснения всего комплекса полученных в исследовании результатов. Ее основным итогом явилось установление нового в научном отношении факта, согласно которому: категория личностных качеств как детерминант эффективности управленческой деятельности должна быть качественно трансформирована. В категорию личностных детерминант должны войти профессионально – важные и профессионально – негативные качества в их тесной взаимосвязи. В структуре личности представлен определенный набор как положительных, так и отрицательных качеств. Невозможно рассматривать структуру личности руководителя как конструкт, вмещающий в себя либо только профессионально – важные, либо только профессионально – негативные качества. Однако эффекты структурной организации ПВК и ПНК имеют противоположную направленность по отношению к обеспечению результативных параметров управленческой деятельности.

Далее, проведенное исследование убедительно доказало, что аналитический способ исследования характеристик ПВК и ПНК должен быть дополнен способом, позволяющим вскрыть закономерности и механизмы синтеза отдельных личностных качеств и изучить структурные эффекты детерминации ими управленческой деятельности. Безусловно, этим способом является структурный подход, который обогащает и выводит на новый уровень исследования субъектные характеристики индивидуальных качеств руководителя. Следует подчеркнуть, что сравнительная степень выраженности зависимостей, полученных на аналитическом и структурном уровнях исследования, является принципиально разной. Интегрированные связи структур личностных качеств гораздо более выражены и закономерны, чем аналитические как при исследовании структуры ПВК, так и ПНК.

Данное исследование подтвердило закономерность, согласно которой эффективность управленческой деятельности находится в прямой зависимости от развитости структуры личностных качеств руководителя. Содержание управленческой деятельности обуславливает закономерную связь успешной реализации руководства с субъектом управления. Это подтверждается нашим исследованием, где были выявлены особенности в структурах личности мужчин и женщин – руководителей. Мы установили, что различия между структурами личностных качеств мужчин и женщин-руководителей не только существенны, но и множественны: они прослеживаются и в плане целостных интегрированных структур, и в плане индексов структурированности, и в плане базовых и ведущих качеств. Полученные результаты позволяют утверждать, что структура личностных качеств мужчин – руководителей характеризуется как высокоинтегрированная. Следовательно, мужчины - руководители наиболее эффективно осуществляют управленческую деятельность.

В ходе исследования было выявлено особое влияние рефлексивности и интернальности на структуру личности, что позволило сделать выводы о специфичности указанного процесса. В группе мужчин – руководителей эти важнейшие регулятивные психические конструкты оказывают компенсаторное влияние на негативные качества личности. У женщин – руководителей, рефлексивность и интернальность не нивелируют, а консолидируют негативные качества, препятствующие эффективному руководству. Данные результаты доказывают, что эффективная реализация управленческих функций за счет высокоинтегрированной системы регулятивных механизмов в структуре личности, в значимо большей мере представлена у лиц мужского пола.

В Заключении обобщена совокупность всех, полученных в исследовании результатов, а также сформулированы основные выводы.

1. Фундаментальная проблема детерминации личностными качествами эффективности управленческой деятельности практически полностью разработана на материале профессионально – *важных* качеств. Однако существует ряд важных вопросов, непосредственно связанных с изучением личностных качеств с точки зрения их детерминации на профессиональную деятельность, которые изучены в недостаточной степени. К ним можно отнести существующие в структуре личности руководителя характеристики – противопоказания, которые затрудняют ее осуществление. Они могут быть обозначены как профессионально – *негативные* качества. Причем, влияние данной категории качеств может оказывать более сильное детерминационное воздействие, чем профессионально – *важные* качества, отрицательно сказываясь на деятельности руководителя. Также мало изученными в сфере управления остаются различия, дифференцируемые по половому признаку. Кроме того, с точки зрения методологии управленческой деятельности, до сих пор доминирует аналитический способ изучения данного вопроса по отношению к структурному. Однако именно структурный анализ исследования проблемы личностных качеств как субъектных детерминант управленческой деятельности позволяет выявить такие свойства субъекта управления, которые проявляются и действуют по необходимости целостно, как единая структура.

Причем, эффекты и механизмы их структурного воздействия, могут быть сильнее, чем эффекты влияния со стороны отдельных качеств. Раскрытие закономерностей структурной, интегральной организации, выделяемых в ходе анализа управленческой деятельности, индивидуальных качеств высокой степени обобщенности, благодаря структурному подходу становится более содержательным и практически валидным.

2. Категория личностных детерминант эффективности управленческой деятельности включает в себя как профессионально – важные, так и профессионально – негативные качества личности в их неразрывной взаимосвязи. Эффекты структурной организации профессионально – важных и профессионально – негативных качеств имеют, однако, противоположную направленность по отношению к обеспечению результативных параметров управленческой деятельности. Необходимым является дальнейшее углубленное исследование взаимосвязей указанных личностных качеств (ПВК и ПНК) и изучение влияния, которое они оказывают на эффективность деятельности в системе управления. Такие исследования должны быть направлены на выявление тех закономерностей, которые будут характеризовать степень выраженности этих качеств в структуре личности.

3. На обе категории качеств, как ПВК, так и ПНК распространяются закономерности детерминации деятельности аналитического и структурного типов. Следует подчеркнуть, что сравнительная степень выраженности зависимостей, полученных на аналитическом и структурном уровнях исследования, является принципиально разной. Интегрированные связи структур личностных качеств гораздо более выражены и закономерны, чем аналитические как при исследовании структуры ПВК, так и ПНК.

4. Эффективность управленческой деятельности определяется эффектами структурной организации для обеих групп качеств: профессионально – важных и профессионально – негативных, однако они имеют противоположную направленность в плане обеспечения результативных параметров деятельности.

5. Эффекты и закономерности структурной организации ПНК дифференцируются по признаку пола. Они в большей степени присущи мужчинам – руководителям, нежели женщинам. Существующая закономерность, согласно которой степень выраженности интегративных механизмов напрямую влияет на результативность деятельности, проявляется и по отношению к категории ПНК.

6. В работе выявлена закономерность, согласно которой у мужчин – руководителей большую компенсаторную роль по отношению к деструктивному воздействию профессионально – негативных качеств играют базовые регулятивные свойства психики – рефлексивность и интернальность. Они существенно ослабляют действие ПНК, способствуя, тем самым, эффективной реализации управленческой деятельности.

7. В ходе исследования было установлено, что рефлексивность и интернальность, являясь важнейшими регулятивными системами в структуре личности, обладают выраженной специфичностью. В структуре ПНК мужчин – руководителей они выступают компенсаторными механизмами и «ослабляют»

деструктивное воздействие негативных качеств, способствуя эффективному осуществлению управленческой деятельности. Применительно к структуре управляющих – женщин, рефлексивность и интернальность не нивелируют, а консолидируют негативные качества воедино, препятствуя успешной реализации в сфере управления.

8. Общая категория личностных качеств как субъектных детерминант управленческой деятельности должна быть представлена не только традиционно дифференцируемым классом профессионально – важных качеств, но и классом профессионально – негативных качеств. Обе эти категории неразрывно связаны друг с другом в структуре личности. Мера их представленности в структуре личности определяет итоговые эффекты влияния совокупности личностных качеств на результативность управленческой деятельности.

Основные положения диссертации отражены в 16 публикациях общим объемом 7,3 п.л.

Публикации в журналах перечня ВАК РФ:

1. Чемякина, А. В. Особенности структурной организации профессионально негативных качеств в управленческой деятельности /А. В. Чемякина //Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки: научный журнал. – Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2010. – № 2. – С . 54-59. 0,4 п.л.

2. Чемякина, А. В. Проблема личности в русле некоторых психологических теорий /А. В. Чемякина //Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки: научный журнал. – Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2013. – № 2. – С. 86-91. 0,4 п.л.

3. Чемякина, А. В. Личностные качества как детерминанты эффективности управленческой деятельности /А. В. Чемякина //Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки: научный журнал. – Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2013– № 4. – С. 127-132. 0,5 п.л.

Другие публикации:

4. Чемякина, А. В. Феноменология групповых решений: содержание, структура, динамика /А. В. Чемякина, А. В. Карпов, Ю. Г. Тихонова. – Депонировано в ИНИОН РАН 10.07.02, № 57327. – С. 1-17. 0,4 п.л.

5. Чемякина, А. В. Принцип уровневой и относительной феноменологии групповых решений /А. В. Чемякина, А. В. Карпов, Ю. Г. Тихонова //Социальная психология XXI столетия: Сб. материалов науч. конф. Ярославль, 2002. С. 57-61. 0,1 п.л.

6. Чемякина, А. В. Личностные качества как детерминанты управленческой деятельности: аналитический и структурный подходы /А. В. Чемякина //Научный поиск: Сб. научных трудов студентов, аспирантов и молодых преподавателей. Вып. 3. – Ярославль: Аверс-Пресс, 2002. – С. 150-156. 0,4 п.л.

7. Чемякина, А. В. Психологические особенности женщин-руководителей /А. В. Чемякина //Научный поиск: Сб. научных трудов студентов, аспирантов и молодых преподавателей. Вып. 4. – Ярославль: Аверс-Пресс, 2003. – С. 229-239. 0,5 п.л.
8. Чемякина, А. В. Психологические особенности управления гомо/гетерогенными по полу группами /А. В. Чемякина //Сборник трудов научной конф., посвященной 200-летию ЯрГУ. – Ярославль, 2003. – С. 24-28. 0,6 п.л.
9. Чемякина, А. В. Проблема профессионально-важных качеств субъекта управленческой деятельности /А. В. Чемякина //Социальная психология XXI столетия: Сб. материалов Международного симпозиума. – Ярославль, 2004. – Т. 2. – С. 372-375. 0,6 п.л.
10. Чемякина, А. В. Ситуационная парадигма исследования личности руководителя /А. В. Чемякина //Научный поиск: Сб. научных трудов студентов, аспирантов и молодых преподавателей. – Ярославль: Аверс-Пресс, 2007. – С. 199-205. 0,4 п.л.
11. Чемякина, А. В. Некоторые личностные особенности реализации управленческой деятельности мужчинами и женщинами руководителями /А. В. Чемякина, А. В. Карпов //Научный поиск: Сб. научных статей студентов, аспирантов и молодых преподавателей. – Ярославль, 2008. – С. 172-179. 0,6 п.л.
12. Чемякина, А. В. Некоторые аспекты эволюции проблемы личности в процессе развития человекознания /А. В. Чемякина //Ярославский психологический вестник. Вып. 26. – М.-Ярославль. 2010. – С. 52-58. 0,4 п.л.
13. Чемякина, А. В. Реализация анти-ПВК в группах руководителей, разделенных по признаку пола /А. В. Чемякина //Научный поиск: Сб. статей студентов, аспирантов и молодых преподавателей. Вып. 10. – Ярославль, 2009. – С. 173-179. 0,4 п.л.
14. Чемякина, А. В. Психологические особенности женщин-руководителей /А. В. Чемякина //Сборник научных работ молодых ученых «Много голосов - один мир». – Ярославль: ЯРО РПО, 2012. – Т. II. – С. 165-169. 0,6 п.л.
15. Чемякина, А. В. Властное воздействие как детерминанта процессов принятия решения /А. В. Чемякина, А. В. Карпов, Л. Ю. Субботина //Научный поиск: Сб. статей студентов, аспирантов и молодых преподавателей. Вып. 13. – Ярославль, 2013. – С. 62-72. 0,6 п.л.
16. Чемякина, А. В. Влияние основных регулятивных качеств на структуру личности руководителя /А. В. Чемякина, А. В. Карпов //Научный поиск: Сб. статей студентов, аспирантов и молодых преподавателей. Вып. 13. – Ярославль, 2013. – С. 79-90. 0,4 п.л.