ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

По психологии управления на тему:

ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ ЖЕНЩИН-МЕНЕДЖЕРОВ

СОДЕРЖАНИЕ

Введение …. …. …. …. … …. …. …. …. …. …. …. …. …. …. …. …… …2-5

1.Обзорная глава. Роль и функции менеджера

в современной организации……………………………………….. .. 6-9

2.Теоретическая часть …. …. …. …. …. …. …. …. …. …. …. …. …. …. 10 -27

2.1. Проблема определения личности …. …. …. …. … …. … …. …. . … 10-11

2.2. Личность современного менеджера …. …. …. … …. …. …. … ..…. 12-14

2.3. Черты личности современного менеджера…. …… … …. …. …. …. 15-19

2.4. Пятифакторная модель личности …. …. …. …. ….. …. ….. …. ..…. 20-21

3. Эмпирическое исследование особенностей личностных

черт женщин - менеджеров…. ….. …. …. …. …. …. …. …. …. …. .……22-30

3.1 Актуальность темы, организация исследования. …. …. …. ……..….22-25

3.2 Описание результатов эмпирического исследования…………….…..26-28

* 1. Анализ результатов эмпирического исследования………………..….29-30

Заключение…………………………………………………………………..31-32

Список литературы………………………………………………………….33-33

Приложения…………………………………………………………………34-43

**Введение**

Менеджмент вырос как отдельная наука в 20 веке, когда заводы стали большими и приобрели достаточно сложную структуру для того, чтобы требовать навыков помимо тех, которыми обладал владелец-хозяин, менеджмент вырос из экономической теории и инженерных специальностей и стал отдельной дисциплиной.

Потребность в профессиональном менеджменте возникла, когда предприятия стали развиваться и заработали новые механизмы индустриальной революции. На сегодняшний день поиски лучших управленческих практик продолжаются с небывалой интенсивностью, большей, чем во все другие времена. Сейчас бизнес приобретает все более широкий международный масштаб по сравнению с прошлым, так что конкуренция сейчас жестка как никогда. Клиенты во всем мире с каждым годом становятся все требовательнее и искушеннее. Новые технологии создают и разрушают целые компании и даже целые отрасли куда быстрее, чем раньше. Так что менеджерам приходится решать задачи не менее трудные, чем в любые другие времена.

Профессиональный менеджер, как и профессионал в любой другой области, понимает определенные принципы, выполняет определенные задачи и поддерживает определенные планки стандартов. Совокупность этих элементов и делает менеджера профессионалом. Как любой профессионал, менеджер должен обладать рядом психологических характеристик и личностных черт, соответствующих его деятельности. Лишь при условии присутствия у него определенных личностных черт, качеств, способствующих успешности его социальных взаимодействий, менеджер может соответствовать стандартам профессиональной деятельности.

В общем, менеджмент определяется как искусство выполнять задачи бизнеса по средством организации действий других людей. Т.е. менеджеры занимаются администрированием. В мире бизнеса это называется деловым администрированием. Менеджер должен просчитывать события на несколько шагов вперед, ведь планирование – это главное для хорошего управления. Менеджер должен плодотворно вести дела с людьми, давая позитивную обратную связь для эффективного выполнения ими его поручений, помогать им с проблемами в ходе работы и время от времени ограничивать тех, кто не в состоянии работать лучше. Менеджер должен вести рассмотрение финансовых вопросов и заниматься сферой обслуживания заказчиков, что является центральным и главным в бизнесе, поскольку бизнес и существует для того, чтобы делать деньги посредством удовлетворения потребностей клиентов. Все это основные функции менеджера, определяющие его профессиональную успешность.

Помимо функций, в социальной психологии и психологии управления, представлены многочисленные исследования особенностей личностных черт менеджеров. Среди научных работ по данной теме необходимо отметить исследования Р.Стогдилла, Д.МакКлеланда, MacCall. Результаты данных исследований составили основу современных научных знаний по данной проблематике.

В нашей дипломной работе мы обратились к проблеме определения личностных характеристик в свете определенного социального класса, а также профессии – менеджер**.** Мы исследовали особенности личностных характеристики женщин-менеджеров.

В связи с изменениями, происходящими в обществе и экономической жизни страны, в последние годы количество женщин – менеджеров и предпринимателей существенно возросло. В нашей речи появился новый термин - «бизнес-леди». Однако, несмотря на популярность термина и все возрастающее количество женщин - высокопрофессиональных менеджеров, их личностные характеристики, влияющие на эффективность профессиональной деятельности, до сих пор не исследованы. В обществе до сих пор сильны гендерные стереотипы, диктующие своеобразное восприятие реальности.Многочисленные исследования, отечественные и зарубежные, посвящены личности менеджера и предпринимателя, описанию профессионально значимых личностных черт. Однако они не учитывают гендерных различий испытуемых, и проведены на выборках мужчин – менеджеров. В нашем исследовании мы делаем попытку к изучению личностных черт женщин – менеджеров, предполагая, что профессионально значимые черты менеджеров – мужчин представлены в исследованиях, анализ которых присутствует в теоретической части работы.

В своем исследовании мы сделали попытку описания профессионально значимых личностных черт именно женщин-менеджеров, что придает ему не только **актуальность**, но и **научную новизну**.

**Целью** дипломной работы является выделение и описание личностных характеристик, влияющих на эффективность управленческой деятельности женщин-менеджеров.

В соответствии с поставленной целью мы определили круг теоретических и практических задач, которые необходимо решить для достижения поставленной цели.

**Задачи исследования:**

1. проанализировать существующие теории, касающиеся личностных черт руководителя и менеджера;
2. определить базу исследования и методики, позволяющие точно диагностировать основные личностные черты руководителя, с учетом особенностей выборки испытуемых;
3. провести эмпирическое исследование и составить перечень личностных особенностей женщин – менеджеров.

**Объект исследования:** личностные черты женщин – менеджеров высшего звена работающих в российском бизнесе, занимающихся предпринимательством.

**Предмет исследования:** особенности личностных черт женщин – менеджеров высшего звена, влияющие на успешность их профессиональной деятельности.

Мы исследовали только профессионально успешных женщин – менеджеров, что позволяет утверждать, что наиболее ярко выраженные личностные черты, присущие испытуемым данной выборки можно характеризовать как значимые в профессии менеджера. В качестве одного из критериев профессиональной успешности испытуемых мы избрали их принадлежность к членам «Клуба женщин предпринимателей России». В этом клубе состоят только преуспевающие женщины предприниматели. Кроме данного, в числе критериев профессиональной успешности женщин предпринимателей можно определить опыт работы, должность (топ-позиция), уровень дохода, преобладание профессионально направленного общения.

**База исследования:** выборку составили 30 женщин – менеджеров высшего звена в возрасте от 25 до 60 лет. Средний возраст испытуемых составляет 34 года.

**Гипотеза исследования:** у профессионально успешных женщин-менеджеров в числе ярко выраженных личностных черт будут наблюдаться высокие показатели по нейротизму и экстраверсии.

Выбор исследуемых личностных черт, сформулированных в гипотезе, обусловил выбор методик, используемых в эмпирической части работы.

**Методы и методики исследования**: к методам исследования мы отнесли анализ научной литературы по проблеме, опрос, статистический и качественный анализ полученных данных.

В качестве методик для опроса респондентов мы использовали сокращенный вариант опросника, в основе которого лежит пятифакторная модель личностных характеристик (опросник NEO-FFI) и опросник «Шкала поведения на создание полезных контактов».

. Подразумевается, что все многообразие индивидуальных различий в человеческих взаимодействиях можно свести к пяти основным параметрам - это нейротизм, экстравесия, открытость опыту, доброжелательность, добросовестность (сознательность).

**Структура работы:** работа состоит из введения, трех глав и заключения. Во введении определен категориальный аппарат исследования, представлены методы, методики и методологические основы исследования. В первой и второй главах обзорно и более детально представлен теоретический материал по избранной теме. Третья глава посвящена эмпирическому исследованию особенностей личностных черт женщин- руководителей. В заключении представлены выводы по работе и пути дальнейшего научного исследования.

**ОБЗОРНАЯ ГЛАВА**

**Роль и функции менеджера в современной организации**

В данной главе мы определим главные задачи и функции менеджера, тут будет рассмотрена проблема того, что должен делать менеджер, чтобы организация могла эффективно работать.

Управление – это взаимоотношения людей, поэтому для эффективности работы организации очень важно поведение работников и менеджеров, которые занимаются координацией работ, таким образом, менеджеры должны выявлять факторы индивидуальной, групповой и организационной эффективности и влиять на них. Ведь все методы управления ориентированы на повышение эффективности и менеджеру требуется в первую очередь понять концепцию эффективности.

Менеджеры – это опора организации. От них зависит работа и настрой подчиненных, они в первую очередь должны попытаться учитывать личностные различия людей и не пытаться изменить личность для ее соответствия модели идеального человека. Долгом менеджеров является ответственный подход к своему персоналу, так как именно они дают эмоциональную основу для большинства межличностных отношений сотрудников. Они не должны забывать, что работники, поступающие в организацию, должны приспосабливаться к новой среде и быть удовлетворены своей работой. При приеме на работу менеджеры должны учитывать уровень способностей к повышению квалификации новых сотрудников, что очень важно для дальнейшего развития предприятия.

Менеджер, ставящий перед собой задачу по улучшению производственного процесса индивида, должен учитывать мотивационное влияние, ведь главная причина в различии поведения служащих, это их разные потребности и цели. Чтобы выяснить потребности подчиненных, менеджеру следует ознакомиться с теориями мотивации, которые могут быть разделены на содержательные и процессуальные[[1]](#footnote-1). Благодаря этим теориям, менеджеры смогут овладеть инструментом стимулирования работу служащего.

Работа людей всегда должна быть мотивированной, ведь на поведение всегда влияет характер подкрепления и наказывания. Знания мотивации работников позволяет менеджерам выявлять желательные и нежелательные исходы, связанные с выполнением задания. Так же менеджерам следует помнить, что люди сравнивают свое вознаграждение, наказание, задание и другие аспекты труда с аналогичными показателями других работников. Поэтому начальник, учитывая все это, может грамотно манипулировать работниками и добиваться лучшей продуктивности деятельности. Так же одним из средств контроля за работниками является теория постановки цели[[2]](#footnote-2).

Менеджер в своей работе обязательно должен оценивать результат. Это позволяет ему правильно отнестись к дельнейшим постановкам задач, избежать материальных потерь и грамотно оценить развитие потенциала подчиненных.

Менеджеры должны понимать, что подчиненные составляют малую группу, членом которой часто бывает и сам менеджер. Но поведение и результативность каждого члена группы оказывает влияние на поведение и результативность других ее членов, поэтому менеджер должен знать характеристики и поведение всей группы, чтобы подготовиться к возможным позитивным и негативным последствиям групповых действий. Поэтому менеджер должен попытаться проанализировать ситуацию и предпринять действия по улучшению отношений в группе. Так же менеджер должен помнить, что сплоченные группы способны вырабатывать цели и нормы, которые могут не совпасть с целью и нормами начальства.

Менеджер – это руководитель, поэтому в группе он должен занимать роль лидера (инструментального, экспрессивного, лидера-мотиватора, лидера-генератора и т.п.). В качестве детерминантов лидерства по меньшей мере можно рассматривать четыре фактора модели «Большой пятерки»: экстраверсия (высокий уровень выраженности – представлена такими характеристиками, как напористость, энергичность, активность); невротизм (низкий уровень выраженности – представлен такими характеристиками, как эмоциональная стабильность, уверенность); сознательность (высокий уровень выраженности – представлена такими характеристиками, как организованность, ответственность, надежность, настойчивость); доброжелательность (высокий уровень выраженности – представлена такими характеристиками, как склонность к сотрудничеству, неэгоистичность, доброта). Так же лидер рассматривается в контексте феномена идентификации[[3]](#footnote-3).

По данным исследования Кричевского и Маржине (1991) для руководителя в меньшей степени имеет значение роль эмоционального лидера, более важно быть деловым и мотивационным лидером. Но в принципе важным условием эффективности коллектива является лидирование руководителя в ведущем типе групповой деятельности, выражающееся как реализация им соответствующей лидерской роли, как и в достаточно высокой степени его лидерского потенциала, применительно к этой роли.

Б. Басс дополнил содержние справочника по руководству Р. Стогдилла новыми данными и распределил характеристики эффективных руководителей по 6 блокам:

1. компетенция (способность индивида решать проблемы, принимать решения, упорнее работать, интеллект, гибкость ума, легкость речи, оригинальность решения, рассудительность);
2. достижение (успех индивида в учебной деятельности, наличие значительных знаний);
3. ответственность (надежность, инициативность, настойчивость, агрессивность, уверенность в себе, желание отличиться);
4. участие и включенность (социабельность, способность адаптироваться к различным ситуациям, стремление к кооперации с другими людьми);
5. статус (социально-экономический, психологический);
6. ситуационные факторы (цели, которые должны быть достигнуты под руководством конкретного индивида, ряд характеристик его подчиненных, способность повлиять на эффективность руководства).

Эффективные руководители превосходят неэффективных по первым пяти факторам[[4]](#footnote-4).

Менеджер как руководитель обладает властью, т.е. набором полномочий. Для эффективного достижения задач менеджер должен научиться делегировать и использовать полномочия.

Таким образом, мы видим, что работа менеджера в первую очередь связана с работой с людьми и поэтому требует огромного количества, как профессиональных, так и личностных качеств. Менеджер должен принадлежать к группе своих подчиненных и быть их лидером, причем не просто номинальным руководителем, а настоящим лидером.

Знание о личности – это часть психологического знания, которая больше всего отражает интерес к человеку во всей его полноте – сложному человеческому существу и индивидуальности. В зависимости от того принадлежит ли человек к высшему или низшему классу, к классу специализированных рабочих или высшему звену управленцев, его проявления личностных черт будет меняться, так как меняется самовосприятие, восприятие других людей. Профессия, пол, возрасте – все эти характеристики влияют на то как человек себя ощущает, какие качества он проявляет. В этой курсовой работе я обратилась к проблеме определения личностных характеристик в свете определенного социального класса, а также профессии – менеджер.

**2. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ**

- название

**2.1.Проблема определения личности**

«Личность» в английском языке происходит от латинского «persona». Первоначальное значение этого слова обозначает маску, которую одевали актеры во время театрального представления в драме. Таким образом, с самого начала в понятие «личность» включен внешний, поверхностный социальный образ, который человек принимает на себя, играя определенные жизненные роли. До сих пор это значение сохраняется за понятием «личность», чаще всего оно используется в этом смысле в повседневной жизни. Данная концепция, однако, целиком расположена вне сферы научной психологии, которую интересуют как поведенческие аспекты, так и личностная смысловая наполненность.

Понятие «личность» можно рассматривать с разных сторон. Существует так называемое широкое определение, в котором личность понимается как характеристики человека, отвечающие за согласованные проявления его чувств, мышления и поведения. Кроме этого существуют более узкие определения и понимания «личности». Например, Карл Роджерс описывал личность в терминах самости: как организованную, долговременную, субъективно воспринимаемую сущность, составляющую самую сердцевину наших переживаний. В понимании Эрика Эриксона индивидуум в течение жизни проходит через ряд психосоциальных кризисов, и его личность предстает как функция результатов кризиса. Джордж Келли рассматривал личность как присущий каждому индивидууму уникальный способ осознания жизненного опыта. Совсем иначе на личность смотрел Раймонд Кеттел, предложивший шестнадцать исходных черт, которые составляют ядро личностной структуры. Наконец, Альберт Бандура рассматривал личность в виде сложного паттерна непрерывного взаимовлияния индивидуума, поведения и ситуации. Столь явная несхожесть приведенных концепций показывает, что содержание личности с позиции разных теоретических представлений гораздо многограннее, чем представленное в первоначальном концепте «внешнего социального образа».

В данный момент сосуществуют различные альтернативные теории, описывающие личность как интегрированное целое и вместе с тем объясняющие различия между людьми.

Еще один подход – это так называемые «описательные» теории, в которых описываются некие, характерные для личности, качества. Одной из таких теорий является пятифакторная модель личностных черт. В основе формирования этой модели лежит удаление «избыточных» описаний при оценивании себя и своих близких. Процедура исследования заключается в следующем: люди оценивали себя, своих друзей и родных по широкому кругу разнообразных черт, тщательно отобранных из словаря. Полученные оценки подвергались факторному анализу, для определения какие черты варьируются совместно. Таким образом, были получены основные факторы черт личности: невротизм, экстраверсия, открытость опыту, доброжелательность, сознательность. Считается, что большинство важных индивидуальных различий в человеческих взаимодействиях, которые описываются бесконечным количеством терминов, закодированы в этих пяти факторах.

Свое исследование мы построили с точки зрения «описательной теории», предполагая, что все многообразие личностных черт женщин – руководителей в итоге может быть также сведено к перечисленным пяти факторам. Теоретическая основа исследования обусловила выбор в качестве методики исследования опросника NEO-FFI.

**2.2. Личность современного менеджера**

Анализ концепций личности руководителя обнаруживает разнообразные подходы к разработке теоретической модели развития личности и эффективности управленческой деятельности руководителя. Поверхностный взгляд на эту проблему позволяет выделить следующие подходы:

1. «***Коллекционный подход»*** подразумевает, что руководитель должен обладать особыми личностными качествами, которые обеспечивают успешность управленческой деятельности. Причем для каждой конкретной должности может быть выделен отдельный перечень. Иногда выделяются подструктуры в структуре личностных свойств, как например: управленческие способности, политические качества, профессиональные качества, организаторские качества.

Ограничениями этого подхода являются следующие пункты:

1. Отсутствие представления о динамичности (развитии) качеств личности;
2. Субъективизм выделяемых профессионально важных качеств;
3. Отсутствие разграничения общих качеств, присущих руководителю как личности от специфических.

Также критикой такого подхода может выступить и тот факт, что постулируется неизменность внешней среды, непонятна связь развития (а подразумевается оно вообще?) человека с окружающей его социальной и культурной сферой.

2. **«Рефлексивно-ценностный подход»** (Красовский Ю.Д.; Белозеров С.М.) изучает личность руководителя через формирование у него рефлексивно-ценностной концепции управления. Способность руководителя к интеграции проявляется в формировании, осмыслении и самокоррекции его собственной управленческой концепции. Деятельность управленца представляется как реализация стратегических замыслов руководителя. В качестве элементов управленческой концепции выделяются: стратегические замыслы; экономические показатели; проблемы, возникающие при выполнении показателей; причины, возникновения проблем; управленческие средства устранения причин; информация о состоянии деятельности. Представители данного подхода считают, что основным личностным новообразованием, формирующимся в ходе управленческой деятельности, и обеспечивающим интеграцию процессов принятия управленческих решений, является система стратегических замыслов, выполняющих в индивидуальной управленческой концепции смыслообразующую функцию.

3. ***«Социально-психологический подход»:*** здесь разработаны и эмпирически доказаны различные модели личности руководителя. В рамках данного подхода изучается влияние личности руководителя на эффективность управленческой деятельности, прогнозируется профессиональное развитие, управленческое взаимодействие и воздействие. При построении теоретических моделей личности руководителя огромное значение придается изучению закономерностей изменчивости стиля руководства.

Сторонниками этого подхода также выделяются несколько групп свойств личности руководителя: общие качества (общительность, общий уровень развития, практический ум, наблюдательность, активность, работоспособность, инициативность, самостоятельность); направленность организаторской деятельности; индивидный диапазон; индивидуальный стиль и т.д. Однако эта модель встретила резкую критику в связи с «абстрактностью» и смысловой аморфностью.

4. ***В факторном подходе*** исследователи изучают группы факторов. К первой группе относят ситуационные и институционализированные факторы. Эти факторы включают в себя производственные, организационные и социальные условия. Эффективность развития личности в управленческой деятельности руководителя связывают со структурой и задачами организаций, периодом ее существования и размером, типом организации. Существенное значение имеют такие переменные, как система ценностей организации, система коммуникаций, иерархия власти, масштаб контроля, характер информационного обеспечения и т.д.

Вторую группу факторов составляют индивидуальные факторы развития личности руководителя, к которым относятся личностные предпосылки и демографические переменные. Выделяются факторы, имеющие первостепенное значение для развития. К ним относят: адаптационную мобильность, контактность, фактор интеграции социальных функций, ролей и лидерство, уровень подготовки и объем знаний.

Традиционно, социально-психологическая наука исследовала менеджера, управленца, априори предполагая, что это мужчина. Однако по мере развития общества и изменения гендерного состава руководителей постепенно стали накапливаться факты относительно половых различий в моделях внутригруппового поведения людей, делая акцент на социальной активности женского пола.

Согласно литературным данным, а отдельных видах деятельности, требующих, в частности от участвующих в них людей значительной речевой активности, женщины в присутствии мужчин ведут себя довольно робко. В этом смысле показательны результаты наблюдений американских психологов Ф. Стродтбека и Р. Манна за процессом общения присяжных заседателей. Оказалось, что мужчины гораздо активнее участвуют в дискуссии, предшествующей принятию вердикта. Другая исследовательница Е. Эриз обнаружила, что при решении дискуссионных задач в смешанных (по признаку пола) лабораторных группах мужчины являлись инициаторами 66% всех коммуникативных актов в группе.

Таким образом, в современной научной литературе представлены несколько весьма различных подходов к разработке теоретической модели развития личности и эффективности управленческой деятельности руководителя. Одной из немногих объединяющих их черт является исследование менеджеров мужчин. Наряду с данными общепринятыми подходами, можно отметить немногочисленные сравнительные исследования поведения женщин и мужчин в отдельных значимых в деятельности менеджера ситуациях (например, в ситуациях, требующих речевой активности). Стоит отметить, что данные исследования были ограничены сравнением отдельных качеств и поведенческих стилей по принципу «лучше – хуже» и не позволили составить представление о особенностях личностных черт женщин – менеджеров. В своем исследовании мы стремимся опровергнуть жесткий сравнительный подход и описываем женщин – менеджеров не как «лучших» или «худших», а как иных.

* 1. **Черты личности**

При выборе черт личностей мы руководствуемся главным образом материалами справочника Р. Стогдилла. Были отобраны наиболее часто упоминаемые в различных исследованиях личностные черты, обусловливающие эффективность руководства. К их числу относятся:

* доминантность,
* уверенность в себе,
* эмоциональная уравновешенность,
* стрессоустойчивость,
* креативность,
* стремление к достижению целей,
* предприимчивость,
* ответственность,
* надежность в выполнении заданий,
* независимость,
* общительность.

Остановимся на каждой из перечисленных черт несколько подробнее.

Первой в перечне упомянута **доминантность,** что в переводе с английского означает «господство», «преобладание», «влияние». Наиболее подходящим в нашем случае является слово «влияние». Т.е. речь идет о доминантности как стремлении руководителя влиять на подчиненных. Влияние руководителя, основывающегося на средствах социального, формально-организационного характера, должно обязательно подпитываться влиянием, имеющим своей опорой систему психологических, неформально-организационных связей.

Следующей в наборе личностных черт руководителя называется **уверенность в себе**. Известно, что эта характеристика очень многое значит для нормальной работоспособности подчиненных. Уверенность руководителя для подчиненного означает уверенность в завтрашнем дне, опору, защиту. В пирамиде потребностей А. Маслоу потребность в защищенности является одной из базовых потребностей. Ее постоянная депривация вызывает чувство обеспокоенности, неуверенности в будущем, понижет общее моральное состояние и, как следствие понижает работоспособность.

Необходимо также обратить внимание на еще одну сторону деятельности руководителя, требующую от него не в последнюю очередь уверенности в себе. Имеются в виду контакты с другими руководителями равного или более высокого ранга, ведение переговоров с ними, в том числе в контексте деловой предпринимательской инициативы. Сомнительно, чтобы колеблющийся, неуверенный в себе руководитель мог вызвать доверие к себе со стороны своих визави, и уж, тем более рассчитывать на какие-то формы делового сотрудничества с ними.

Далее мы остановимся на еще одной важной черте руководителя – его **эмоциональной уравновешенности**. Что касается эмоциональной уравновешенности, то хотелось бы подчеркнуть два момента. Во-первых, необходимость контроля со стороны руководителя за своими эмоциональными проявлениями. Независимо от настроения и личного расположения руководитель должен иметь ровные, деловые отношения со своими подчиненными. Постоянная эмоциональная неуравновешенность снижает уверенность человека в своих силах и тем самым снижает его деловую активность.

Однако нельзя забывать, что и менеджер – это живой человек со своими чувствами, переживаниями. Постоянное подавление негативных эмоциональных реакций, с точки зрения современной психологии, ведет к возникновению не только неврозов, но и развивающимся на их почве психосоматическим заболеваниям (гипертонической болезни, язве желудка или двенадцатиперстной кишки). В настоящее время уже существует целое понятие «заболевания руководителей».

Еще одна рассматриваемая нами черта личности эффективного руководителя **– креативность**. С английского языка это слово переводится как «творческость», или его более благозвучный аналог «способность к творческому решению задач». Справедливо будет говорить о важной роли креативности ко всему спектру реализуемых руководителем управленческих функций, тем не менее, особенно существенна эта его черта для инновационной деятельности. Ведь именно в ней руководитель выступает как творец.

Вопрос креативности можно также рассмотреть и с точки зрения способности видеть и оценивать элементы новизны, творчества в деятельности других людей, в частности, подчиненных, и поддерживать их начинания.

Следующие две личностные характеристики эффективного руководителя – **стремление к достижению и предприимчивость** – довольно близки друг к другу. В тесной связи с ними находится склонность к риску.

В стремлении к достижению отражена фундаментальная человеческая потребность в достижении цели.

Д. МакКлеланд отмечает интересный факт. Для бизнесменов, отличающихся выраженной потребностью в достижении цели, деньги сами по себе редко означают большую ценность. Гораздо чаще они важны как показатель успеха. В этом смысле весьма характерно признание А. Хаммера: «Для меня бизнес – это не просто средство обогащения: накопление богатства никогда не было для меня самоцелью. Бизнес доставляет мне удовольствие потому, что он постоянно стимулирует, требует ежедневной концентрации всех умственных способностей для решения бесконечного количества разнообразных проблем, начиная с мельчайших деталей и кончай принципиальными решениями».

Следующей несомненно важной личностной чертой руководителя, обеспечивающей ему успешность действий в различных сферах жизни социальной организации, в том числе при принятии ответственных решений, является **независимость**. Как бы хороши ни были консультанты, какие бы советы не получал руководитель от окружающих его людей, конечное решение он должен принимать сам.

Последняя из здесь рассматриваемых черт личности – **общительность**. По данным MacCall, 1976 год, руководитель затрачивает, в среднем, три четверти своего рабочего времени на общение. От умения руководителя налаживать коммуникацию, как и среди своего рабочего коллектива, среди подчиненных, так и среди своих партнеров, зависит продуктивность и эффективность организации.

Итак, мы рассмотрели ряд важных личностных черт, способствующих эффективности руководителя. Разумеется, данный список черт не является постоянной, не изменяющейся величиной, равно как он не является необходимым минимумом для успешного руководства.

Рассмотрением личностных черт руководителя анализ личностной составляющей его психологического портрета не завершается. Менеджерские характеристики – ряд характеристик, которыми необходимо обладать для успешного ведения дел в сфере бизнеса и менеджмента, основанием для выделения этих характеристик послужили исследования, проводимые за рубежом.

***«Широта взглядов, глобальный подход****»,* характеристика, указывающая на важность наличия у руководителя широкого видения проблем, выходящего за рамки задач данной конкретной фирмы пересекается с названной финским менеджерами «способностью к видению изменений, как внутри организации, так и за ее пределами» и «международным кругозором». ***«Долгосрочное предвидение и гибкость»*** так же, как и у финских предпринимателей «способность сосредотачиваться на настоящем и будущем» обозначает не зацикливание на текущих моментах и проблемах, а умение развивать организацию в условиях меняющегося рынка, технологического прогресса. Для достижения положительного результата нужно много работать, при этом не забывать о подчиненных, создавая комфортную и гармоничную атмосферу для своих работников. Способность к обоснованному риску мы уже называли в личностных чертах эффективного руководителя, здесь мы также сталкиваемся с этой характеристикой. Умение четко формулировать цели и установки на наш взгляд пересекается с готовностью мотивировать себя и сотрудников, а также с готовностью использовать открытый способ управления. Действительно, руководитель, который может четко рассказать о планах, целях предприятия вселяет в своих сотрудников уверенность в завтрашнем дне, кроме этого, люди начинают себя ощущать причастными к общему делу, проявляется смысл общей деятельности.

***«Готовность выслушивать мнение других»*** и ***«готовность к близким социальным контактам»****.* Одной из основ руководства является умение общаться, с одной стороны, (о которой мы уже говорили), а с другой стороны – умение выслушивать и адекватно относиться к услышанному.

Следующей общей названной чертой является ***здоровье***. Хорошее общее физическое и психическое здоровье является еще одним важным пунктом в продуктивном руководстве.

***Беспристрастность, бескорыстие, лояльность*** – еще несколько качеств эффективного руководителя.

Приход нового начальника вызывает изменение в кадрах.

***Решительность***. По поводу этого необходимого хорошему управленцу качества хорошо сказал Л. Якокка. «Если бы мне пришлось одним словом охарактеризовать качества, необходимые хорошему менеджеру, я бы сказал, что все они сводятся к понятию «решительность». Вы можете использовать самые совершенные в мире компьютеры, можете собрать всевозможные схемы и цифровые данные, но в конечном счете вам придется свести всю информацию воедино, составить себе расписание работ и действовать».

Итак, мы обозначали довольно обширный перечень разнообразных личностных черт руководителя, способствующих эффективности его работы. Описать личность – задачи практически невыполнимая, точно так же, как и дать полноценное определение личности. Относительно перечня качеств, можно также сказать, что в настоящее время психологи пытаются свести весь невообразимо большой перечень качеств необходимых для эффективного руководства к некоторым основным качествам – факторам. То есть происходит поиск ключевых звеньев – показателей. Происходит это по тому же самому методу, что и формирование «big five», большой пятерки основных факторов, с помощью которых определяются основные свойства личности.

* 1. **Пятифакторная модель личностных черт**

Основная процедура исследования, в результате которого выделяются основные факторы заключается в том, что индивиды оценивают себя и других людей по широкому кругу разнообразных черт, которые тщательно выбираются из словаря. Полученные оценки подвергаются факторному анализу, с тем, чтобы найти какие черты варьируются совместно. Норманн, опираясь в своей работе на ранние исследования Олпорта, Кэттела и других, подверг факторному анализу оценки, полученные людьми от окружающих, и обнаружил пять базовых личностных факторов. Сходные пятифакторные решения постоянно обнаруживались во многих исследованиях, проведенных разными учеными на данных, полученных из самых разных источников, на разных выборках и с использованием разных инструментов измерения. Более того, было показано, что все пять факторов обладают значительной надежностью и валидностью и относительно стабильно сохраняются в течение жизни взрослого человека.

В 1981 году Голдберг наряду с результатами своих исследований проанализировал и чужие работы. Пораженный совпадением результатов, он предположил, что «любая модель структурирования индивидуальных различий так или иначе будет сводиться, на некотором уровне, к чему-то вроде «большой пятерки» параметров». Так факторы получили свое название – большая пятерка. Слово «большой» означало признание того, что каждый из пяти факторов включает в себя множество более конкретных черт. В личностной иерархии факторы Большой пятерки почти такие же широкие и абстрактные, как и «суперфакторы» Айзенка. Хотя названия черт в Большой пятерке слегка отличаются у разных авторов, все они сводятся приблизительно к следующим чертам: нейротизм, экстраверсия, открытость, доброжелательность, сознательность. Нейротизм противопоставляет эмоциональной стабильности широкий спектр отрицательных эмоций, включая тревожность, печаль, раздражительность, нервное напряжение. Открытость опыту означает широту, глубину и сложность мыслей и переживаний человека. Экстраверсия измеряет широту и интенсивность межличностных взаимодействий; уровень активности и способность радоваться жизни. Доброжелательность подразумевает под собой качество отношения человека к другим людям на всем континууме от сочувствия до враждебности в мыслях, чувствах и действиях. И последний параметр – сознательность – по преимуществу описывает целеустремленное и нацеленное на задачу поведение и социально требуемый контроль человека над собственными импульсами.

Итак, в теоретической части работы мы представили краткую характеристику подходов к пониманию личности в целом и личности современного менеджера в частности. На основе существующих материалов мы представили описательную характеристику личностных черт, необходимых руководителю для успешной и продуктивной работы. Таким образом, цель, поставленная нами при написании теоретической части была достигнута.

Анализируя научную литературу, мы отметили, что в большей части представленных исследований либо не прослежены гендерные различия испытуемых, либо исследование было проведено на выборке мужчин – руководителей. Описание особенностей личностных характеристик женщин – менеджеров в современных исследованиях не представлено.

Наше исследование призвано ликвидировать этот пробел в научной литературе. Целью работы является исследование совокупности личностных особенностей женщин – менеджеров. На основе полученных данных мы сможем в дальнейшем провести полноценное аналитическое сравнение особенностей личностных черт мужчин и женщин – менеджеров.

В рамках теоретического анализа научной литературы мы ознакомились, также, с одной из крупнейших методик изучения личностных черт, которую, в модифицированном варианте, мы используем в эмпирической части работы.

**3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТНЫХ ЧЕРТ ЖЕНЩИН-МЕНЕДЖЕРОВ**

**3.1.Актуальность темы, организация исследования.**

В России сейчас происходит развитие и формирование профессиональной управленческой культуры. В связи с этим наблюдается повышенный интерес к личности руководителя. Так как от его организаторских, интеллектуальных, коммуникативных, предпринимательских, и личных качеств зависит продуктивность, профессионализм сотрудников и микроклимат в организации. Совершенно закономерным является тот факт, что личность современного менеджера представляет интерес для психологов. Кроме того, само общество претерпевает значительные изменения, например, роль женщины теперь не сводится только к сидению дома и созданию семейного уюта. Женщины все чаще появляются на высокопоставленных должностях, в русский язык вошло новое слово «бизнеследи».

**Целью** практической части работы является эмпирическое исследование и описание личностных характеристик профессионально успешных женщин – менеджеров.

**Задачи практической части исследования:**

1. определить методики, позволяющие точно диагностировать основные личностные черты руководителя, с учетом особенностей выборки испытуемых;
2. провести эмпирическое исследование и составить перечень личностных особенностей женщин – менеджеров;
3. сравнив выраженность тех или иных личностных черт женщин-менеджеров с нормами, описать их «психологический портрет».

**Объект исследования:** личностные черты женщин - менеджеров высшего звена работающих в российском бизнесе, занимающихся предпринимательством.

**Предмет исследования:** особенности личностных черт профессионально успешных женщин – менеджеров высшего звена

**Выборку** составили 30 женщин – менеджеров высшего звена в возрасте от 27 до 60 лет. Средний возраст испытуемых составляет 34 года.

**Гипотеза:** у профессионально успешных женщин-менеджеров в числе ярко выраженных личностных черт будут наблюдаться высокие показатели по нейротизму и экстраверсии.

В качестве **методики** для опроса респондентов я использовала сокращенный вариант опросника «NEO-FFI», в основе которого лежит пятифакторная модель личностных характеристик. Подразумевается, что все многообразие индивидуальных различий в человеческих взаимодействиях можно свести к пяти основным параметрам - это *нейротизм, экстравесия, открытость опыту, доброжелательность, добросовестность (сознательность).*

Выбранный нами опросник содержит 60 утверждений, на которые респондент может дать пять вариантов ответа: абсолютно не согласен, не согласен, не могу решить, согласен с утверждением, полностью согласен. Каждый из предложенных вариантов ответов, получает некое количество баллов (от 1 до 5). Далее, путем сравнения со средними величинами и нормативами можно определить степень выраженности того или иного качества у одного испытуемого или по выборке в целом. Таким образом, определив наиболее ярко выраженные у данной выборки женщин – менеджеров качества, мы сможем определить те качества, которые влияют на профессиональную успешность менеджера.

Инструкция к опроснику звучит следующим образом:

«Этот опросник содержит 60 утверждений. Прочитайте внимательно каждое утверждение. Для каждого утверждения обведите ответ, который лучше всего отражает Ваше мнение. Пишите только на специальном бланке для ответов. Убедитесь, что Вы проставляете Ваш ответ в нужной клетке.

Обведите "ПНС", если Вы полностью не согласны или считаете утверждение определенно ложным (неверным).

Обведите "НС", если Вы не согласны или считаете утверждение скорее ложным (неверным).

Обведите "Б", если Вы безразличны к утверждению или не можете решить, верно это утверждение или нет.

Обведите "С", если Вы согласны или считаете утверждение истинным (верным).

Обведите "ПС", если Вы полностью согласны или считаете утверждение определенно истинным (верным).

Например, если Вы полностью не согласны с утверждением или считаете утверждение определенно ложным (неверным), Вам следует обвести ПНС.

Обратите внимание на то, что в бланке для ответов утверждения пронумерованы по строкам. Перед тем как отвечать на утверждения, напишите Ваше имя, фамилию, возраст, пол и дату заполнения бланка».

Обработка данный и присвоение баллов за тот или иной ответ происходит по совпадению с ключом.

Значение по шкале подсчитывается так, что ответы на прямые утверждения (от 0 до 4, при этом ПНС = 0, НС = 1, Б = 2, С = 3 и ПС = 4) просто суммируются, а ответы на обратные утверждения сначала перекодируются по схеме "0"="4", "1"="3", "2"="2", "3"="1", "4"="0", а потом тоже суммируются и прибавляются к сумме, полученной по прямым утверждениям. В таблице приведены средние (верхняя строка) и стандартные отклонения (нижняя строка) для пяти шкал.

**Нормативные данные**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Нейротизм | Экстраверсия | Открытость опыту | Доброжела-тельность | | Сознатель-ность |
| Среднее | 21,21461 | 28,0274 | 25,85845 | | 28,87215 | 28,65753 |
| SD | 6,821079 | 6,204406 | 5,594317 | | 5,819305 | 6,604598 |

В качестве вспомогательной методики мы использовали опросник «Шкала поведения на создание полезных контактов». По данным MacCall, руководитель затрачивает, в среднем, три четверти своего рабочего времени на общение, направленное на создание и поддержание профессионально полезных контактов. Поэтому, анализ этого опросника, наряду с оценкой иных факторов профессиональной успешности позволил нам отнести испытуемых к разряду успешных высокопрофессиональных менеджеров.

Инструкция к опроснику звучит так: «Опросник содержит 28 вопросов. Внимательно прочитайте. Ответом по каждому пункту методики является условный балл, цифра, которая обозначает один из возможных вариантов ответов. Выберите и обведите цифру соответствующую, на ваш взгляд, правильному ответу».

Обработка результатов достаточно проста. Чем большее количество баллов набрал испытуемый, тем более его поведение ориентировано на создание полезных контактов. Анализируя данные по группе, можно описать уровень направленности поведения на создание социально полезных контактов у успешных женщин менеджеров.

**Организация эмпирического исследования**

Как уже было отмечено выше, в исследовании приняли участие тридцать женщин – менеджеров высшего звена в возрасте от 27 до 60 лет. Все они профессионально успешны, имеют опыт работы свыше пяти лет, эффективно осуществляют руководящую деятельность.

Эмпирическое исследование было проведено в два этапа. На первом этапе мы провели диагностическое исследование. Диагностика была проведена на заседании клуба предпринимателей в индивидуальном режиме без ограничения испытуемых во времени, что позволяет получить максимально достоверные результаты. Средняя продолжительность диагностических процедур для одного испытуемого 45 – 60 минут. На основе результатов опросника «Шкала поведения на создание полезных контактов» мы выделили группу успешных менеджеров, которые затем, приняли участие в дальнейшем исследовании и заполнении опросника по пятифакторной модели личности ( NEO-FFI).

На втором, аналитическом, этапе мы проанализировали полученные результаты при помощи исчисления средних и стандартного отклонения по выборке и на основе анализа выделили и описали те личностные черты, которые наиболее выражены в выборке профессионально успешных женщин – менеджеров. На втором же этапе мы предоставили испытуемым комментарии и консультации по результатам их диагностики.

**3.2Описание результатов эмпирического исследования.**

На первом этапе эмпирического исследования мы провели диагностику по двум опросникам. Целью диагностики по первому опроснику «Шкала поведения на создание полезных социальных контактов» было определение показателей по которым, в том числе, можно диагностировать успешных менеджеров и характеристика группы испытуемых, основным критерием отбора которой явилась успешность профессиональной деятельности. По результатам исследования мы определили те черты личности, которые присущи профессионально успешным женщинам-менеджерам высшего звена. В таблице №1 представлены средние значения и стандартные отклонения по каждой из шкал для данной выборки.

Таблица 1

Результаты диагностики «Шкала поведения на создание

полезных контактов»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Шкалы опросника | Поддержание контактов | Общение | Вовлеченность в профессиональ-ную активность | Участие в жизни церкви и общества | Рост кругозора |
| Среднее значение | 19.296 | 18.481 | 20.604 | 17.611 | 16.373 |
| Стандартное отклонение | 4.312 | 4.445 | 6.643 | 7.906 | 7.653 |

Наиболее значимым параметром социально-полезных взаимодействий для успешных менеджеров является «вовлеченность в профессиональную активность», далее следуют «поддержание контактов» и «общение» и на последних по значимости местах находятся «участие в жизни церкви и общества» и «рост кругозора». Полученные данные говорят о том, что для успешных женщин-менеджеров наиболее характерна ориентация на профессию, на профессиональное общение в ущерб участию в жизни общества в целом и росту кругозора в сочетании с личностным ростом. Таким образом, в общении женщин – менеджеров присутствует, описанная MacCall жесткая ориентация на профессию с профессиональную активность.

Далее мы провели основную диагностику с использованием опросника по пятифакторной модели личности. Результаты по экспериментальной выборке женщин – менеджеров показаны в таблице №2. В таблице №3 представлены нормативные данные по опроснику, полученные Люсиным на выборке студентов. Мы представили обе таблицы с целью максимально полного сравнения и характеристики профессионально значимых личностных черт женщин – менеджеров. По социальным параметрам две выборки отличны, во-первых, возрастным статусом испытуемых, во-вторых, уровнем профессиональной активности, успешности и уровнем профессиональной самореализации. Следовательно, превышение значений нормы по тому или иному параметру опросника «Пятифакторная модель личности» может говорить о профессионально значимых личностных качествах. И, напротив, сохранение значений в пределах нормы говорит о их минимальной значимости с точки зрения профессиональной успешности.

Таблица 2

Результаты диагностики по опроснику «Пятифакторная модель личности»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Шкалы опросника | Нейротизм | Экстраверсия | Открытость опыту | Дружелюбие | Добросовест-ность |
| Среднее значение | 29.166 | 49.500 | 42.066 | 44.566 | 47.833 |
| Стандартное отклонение | 8.416 | 7.309 | 7.272 | 7.004 | 7.227 |

Таблица 3

Нормативные данные по опроснику «Пятифакторная модель личности»

(Д. Люсин 219 чел- выборка студентов и др.)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Шкалы опросника | Нейротизм | Экстраверсия | Открытость опыту | Дружелюбие | | Добросовест-ность |
| Среднее значение | 21,21461 | 28,0274 | 25,85845 | | 28,87215 | 28,65753 |
| Стандартное отклонение | 6,821079 | 6,204406 | 5,594317 | | 5,819305 | 6,604598 |

Проанализировав обе таблицы, мы пришли к выводу, что в группе женщин-менеджеров присутствует превышение значений нормы по каждому из параметров пятифакторной модели личности. Следовательно, речь во-первых, идет о ином уровне развития личностных черт, что может быть обусловлено как профессиональным, так и возрастным статусом испытуемых. Далее, в зависимости от степени превышения значениями определенных черт показателей нормы, мы определили пропорциональную представленность данных черт в структуре личности профессионально успешных женщин-менеджеров.

В порядке убывания личностные качества, характеризующие успешных женщин-менеджеров расположены следующим образом: экстраверсия, добросовестность, открытость опыту, дружелюбие и нейротизм. Причем, показатели нейротизма лишь ненамного превышают показатели нормы (на 7.952 балла). То есть, говорить о значимом превышении, характеризующем профессионально значимое качество нельзя. При анализе данного опросника мы не выделили возрастных подгрупп и подгрупп по параметру опыта работы, в связи с тем, что средние данные по каждому из пяти параметров у них значимо не различаются. Итак, основными личностными чертами, женщин-менеджеров, влияющими на успешность их профессиональной деятельности являются экстраверсия, добросовестность и открытость опыту. Большое значение имеет, также, дружелюбие.

Стоит отметить, также, превышение значениями стандартных отклонений в группе женщин-менеджеров значений стандартных отклонений для группы студентов, определяющих нормативные показатели в исследовании. Высокие показатели стандартных отклонений характеризуют больший разброс значений по группе, что говорит о большей степени индивидуализации и меньшей степени типизации личностных черт для успешных менеджеров вне зависимости от опыта работы и возрастного статуса. Таким образом, высокую степень индивидуальности также можно отнести к характерным личностным чертам женщин-менеджеров.

* 1. **Анализ результатов эмпирического исследования.**

Целью эмпирического исследования являлось описание личностных характеристик испытуемых женщин – менеджеров высшего звена, влияющих на эффективность их управленческой деятельности.В результате проделанной работы мы получили возможность составить определенный психологический портрет успешной женщины-менеджера.

В начале описания необходимо отметить, что данный портрет характерен для выборки в целом вне зависимости от возраста и опыта работы испытуемых. Таким образом, он обусловлен требованиями профессии «менеджер». Вторая ремарка, которая необходима в данном случае, это акцент на гендерные особенности. Речь идет именно о женщинах, высокопрофессиональных, успешно конкурирующих с мужчинами, но имеющих ряд гендерных особенностей, которые не могут не влиять на их профессиональную деятельность. Итак, речь идет о профессионально обусловленном психологическом портрете успешной женщины-менеджера.

Первое, что можно отметить, это жесткая ориентация на профессиональное общение и профессиональную активность. Требования к профессии менеджера и особенно менеджера высшего звена предполагают зачастую ненормированный рабочий день и максимум времени и усилий, посвящаемых профессии. Именно максимум времени и усилий, посвящаемых профессиональной деятельности становятся залогом профессиональной самореализации, успешности. Это ситуация, когда работа становится стилем жизни, а иные взаимодействия, в том числе участие в жизни церкви и общества в целом, уходят на второй план. Личностный и интеллектуальный рост осуществляется в большей части в рамках профессии. Рост кругозора в иных областях не столь значим. Социально полезные контакты устанавливаются и сохраняются в большей части в рамках профессиональной деятельности.

В ситуации, когда профессия становится стилем жизни, а сама жизнь зачастую посвящена работе, преимущественно развиваются те личностные черты, которые профессиональной же деятельности и способствуют.

Генеральной функциональной обязанностью менеджера является руководство, и руководство людьми в том числе. А оно предполагает высокий уровень коммуникабельности, ориентацию на окружающих, умение понимать людей, работать в команде, доброжелательность по отношению к окружающим. Огромное значение имеют, также, стрессоустойчивость и эмоциональная устойчивость (или психологическая неуязвимость).

Анализируя опросник «Пятифакторная модель личности», мы отметили преобладание значений именно по тем чертам, которые позволяют менеджеру успешно справляться со своими обязанностями. Это высокий уровень экстраверсии, предполагающий ориентацию на окружающих, учет их мнений в принятии решений, искренний интерес к их личности. Экстраверты хорошо работают в команде, они великолепные коммуникаторы. Далее, это высокая добросовестность и открытость опыту, предполагающая возможность эффективного обучения и развития. Но поскольку общение осуществляется преимущественно в профессиональном ключе, то речь идет о эффективности приобретения именно профессионального опыта.

Еще один значимый показатель, это низкий уровень нейротизма, предполагающий высокую устойчивость нервной системы к внешним воздействиям. Именно этот показатель определяет такие важнейшие качества успешного менеджера как стрессоустойчивость, эмоциональная устойчивость и уверенность, что позволяет ему обрабатывать огромный поток информации, успешно общаться со многими людьми.

Итак, психологический портрет успешной женщины-менеджера высшего звена представлен сочетанием следующих качеств: высокой экстраверсии, добросовестности, доброжелательности, высокой открытости профессиональному опыту в сочетании с низким нейротизмом, определяющем стрессо- и эмоциональную устойчивость и ориентацией в общении на профессиональные взаимодействия. Подобное сочетание личностных качеств позволяет максимально эффективно исполнять функции руководства и достигать высокой степени профессиональной успешности и самореализации.

**Заключение.**

Профессиональный менеджер, как и профессионал в любой другой области, понимает определенные принципы, выполняет определенные задачи и поддерживает определенные планки стандартов. Совокупность этих элементов и делает менеджера профессионалом. Высокий профессионализм, в свою очередь, зиждется на совокупности личностных черт, позволяющих менеджеру достичь максимального профессионального роста и профессиональной самореализации.

В связи с изменениями, происходящими в обществе и экономической жизни страны, в последние годы существенно возросло количество женщин – менеджеров и предпринимателей. Однако, несмотря на все возрастающее количество женщин - высокопрофессиональных менеджеров, их личностные характеристики, влияющие на эффективность профессиональной деятельности и уровень профессиональной самореализации, до сих пор не исследованы.

Таким образом, проведенное исследование особенностей личностных черт женщин-менеджеров, влияющих на уровень их профессиональной успешности является актуальным. В ходе исследования мы достигли своей цели – выделили и описала профессионально значимые черты женщин – менеджеров высшего звена. По результатам исследования можно сделать следующие выводы:

1. в психологической литературе широко представлены разнообразные исследования профессионально значимых особенностей и черт личности менеджеров - мужчин. Исследования личностных особенностей женщин менеджеров не представлены;
2. в качестве базы исследования мы определили тридцать успешных женщин-менеджеров высшего звена, что позволило описать особенности личностных черт, влияющих на профессиональную успешность;
3. «психологический портрет» успешной женщины – менеджера высшего звена представлен сочетанием следующих качеств: высокой экстраверсии, добросовестности, доброжелательности, высокой открытости профессиональному опыту в сочетании с низким нейротизмом, определяющем стрессо- и эмоциональную устойчивость и ориентацией в общении на профессиональные взаимодействия.

Таким образом, гипотеза, выдвинутая нами в начале исследования, подтвердилась лишь частично. Действительно, у женщин-менеджеров в числе профессионально значимых личностных качеств, присутствует высокий уровень экстраверсии. Уровень нейротизма ниже, чем уровень выраженности всех иных личностных черт, представленных в опроснике, что не соответствует традиционным гендерным ожиданиям, но позволяет женщинам-менеджерам быть стрессо- и эмоционально устойчивыми, что определяет во многом профессиональную успешность.

В общем, сочетание личностных черт успешных женщин – менеджеров максимально соответствует требованиям профессии и обуславливает высокий профессиональный рост и профессиональную самореализацию.

Полученные нами данные могут найти свое применение в профессиональном отборе на позиции менеджера или менеджера высшего звена, либо при организации и проведении ассессмент-центров для менеджеров. Полученные данные могут быть нормативными для аналогичных выборок. Данные нашего исследования восполняют определенный пробел в научной литературе и дают представление о личностных профессионально значимых особенностях женщин – менеджеров высшего звена.

**Список литературы**

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – Л., 1968.

2. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 1988.

3. Асмолов А.Г. Психология личности. – М., 2002.

4. Бодалев А.А. Личность и общение. – М., 1983.

5.Джеймс Л. Гибсон, Джон Иванцевич , Джеймс Х. Доннели – мл. Организации: поведение , структуры , процессы. М., 2000

6. Донцов А.И. Психология коллектива. – М., 1984.

7. Келли Г., Армстронг Р. Тренинг принятия решения. –- СПб., 2001.

8. Краткий психологический словарь / Ред.-сост. Карпенко Л.А. – Ростов., 1998.

9.Кричевский Р.Л. «Если вы руководитель» М.: Дело, 1996

10.Кричевский Р.Л. «Социальная психология малой группы» М., Аспект Пресс, 2001

11. Кузнецов И.Н., Савченко Е.А. Научное исследование. – Мн., 1998.

12.Линда Джуэлл. «Индустриально- организационная психология» С-П., 2001

13.Лоуренс А,Джон О., «Психология личности: теория и исследования» М. : Аспект пресс, 2000

14. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации. Ред. Кудряшов А.Ф. – Петрозаводск, 1992.

15. Основы психологии: практикум / Ред.-сост. Столяренко Л.Д. Ростов ., 1999.

16.Хьелл Л., Зиглер Д., «Теория личности» СПб: Питер ,2001

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

### ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**ТЕСТ**  NEO-FFI

## Инструкция

Пишите только на специальном бланке для ответов. Внимательно прочитайте инструкцию прежде, чем начать. Этот опросник содержит 60 утверждений. Прочитайте внимательно каждое утверждение. Для каждого утверждения обведите ответ, который лучше всего отражает Ваше мнение. Убедитесь, что Вы проставляете Ваш ответ в нужной клетке. Обведите **"ПНС**", если Вы полностью не согласны или считаете утверждение определенно ложным (неверным).

Обведите "**НС**", если Вы не согласны или считаете утверждение скорее ложным (неверным).

Обведите "**Б**", если Вы безразличны к утверждению или не можете решить, верно это утверждение или нет.

Обведите "**С**", если Вы согласны или считаете утверждение истинным (верным).

Обведите "**ПС**", если Вы полностью согласны или считаете утверждение определенно истинным (верным).

Например, если Вы полностью не согласны с утверждением или считаете утверждение определенно ложным (неверным), Вам следует обвести ПНС.

Обводите только один ответ для каждого утверждения. Ответьте на все утверждения, проверяя, что Вы даете верный ответ. НЕ СТИРАЙТЕ! Если Вам нужно изменить ответ, перечеркните неправильный ответ крестиком ("Х") и затем обведите правильный ответ.

Пример

ПНС НС Б С ПС

Обратите внимание на то, что в бланке для ответов утверждения пронумерованы по строкам. Перед тем как отвечать на утверждения, напишите Ваше имя, фамилию, возраст, пол и дату заполнения бланка.

Бланк теста NEO-FFI

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Утверждение** | **ПНС** | **НС** | **Б** | **С** | **ПС** |
| 1 | Я не тревожный человек | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Мне нравится, когда вокруг меня много людей. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Я не люблю проводить время, мечтая о чем-то | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | Я стараюсь быть дружелюбным с каждым, кого я встречаю | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Я содержу свои вещи в чистоте и порядке | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | Я часто чувствую, что я хуже других. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Мне легко рассмеяться | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | Я стараюсь всегда придерживаться одного и того же способа  делать что-то | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | Я часто ссорюсь с членами моей семьи и знакомыми | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | Я всегда могу задать себе хороший темп в моей работе | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | Я иногда чувствую, что "разваливаюсь на части", когда бываю в сильном напряжении | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | Я не считаю себя очень радостным человеком | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | Меня увлекают образы, которые я нахожу в искусстве или природе | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | Некоторые люди считают меня эгоистичным и себялюбивым | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | Я не являюсь дисциплинированным человеком | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | Я редко чувствую себя несчастным | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | Я действительно очень люблю разговаривать с людьми | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | Я думаю, что спорные высказывания лекторов могут только запутать и ввести в заблуждение учащихся | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | Я скорее буду сотрудничать с другими людьми, чем соперничать с ними | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | Я стараюсь выполнять все задания, которые мне дают, добросовестно | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21 | Я часто чувствую себя напряженным и очень нервозным | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | Мне нравится быть там, где что-то происходит | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23 | Поэзия на меня почти совсем или совсем не производит впечатления | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24 | В отношении намерений других людей я склонен быть циничным и скептичным | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25 | Я имею четкий набор целей и систематично работаю для их достижения | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26 | Иногда я ощущаю себя абсолютно ничего не стоящим человеком | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27 | Я обычно предпочитаю работать один | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28 | Я очень люблю пробовать необычные блюда | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29 | Я думаю, что большинство людей будет использовать человека, если это им выгодно | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30 | Я теряю много времени перед тем, как приняться за работу | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31 | Я редко испытываю страх или тревогу | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32 | Я часто чувствую, будто меня переполняет энергия | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **№** | **Утверждение** | **ПНС** | **НС** | **Б** | **С** | **ПС** |
| 33 | Я редко замечаю настроения или чувства, которые вызывает разная окружающая обстановка | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34 | Большинство моих знакомых любит меня | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35 | Я много работаю, чтобы достичь своих целей | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36 | Меня часто злит то, как люди обращаются со мной. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37 | Я веселый, живой человек | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38 | Я думаю, что для решения личных проблем иногда следует  обращаться к авторитетам | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39 | Некоторые люди считают меня холодным и расчетливым. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40 | Когда я беру на себя обязательство, то на меня определенно можно положиться | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 41 | Слишком часто, когда дела идут плохо, я падаю духом и бросаю начатое дело | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 42 | Я не являюсь жизнерадостным оптимистом | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 43 | Когда я читаю стихи или смотрю на произведение искусства, то иногда я чувствую дрожь или сильное волнение | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 44 | В своих взглядах я практичен и холоден | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 45 | Иногда я бываю не таким исполнительным и надежным, каким следовало бы быть | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 46 | Я редко бываю грустным или подавленным | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 47 | У моей жизни быстрый темп | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 48 | У меня слабый интерес к рассуждениям о природе мира или состоянии человечества. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 49 | Я обычно стараюсь быть заботливым и внимательным. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 50 | Я работоспособный человек, который всегда справляется со своей работой | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 51 | Я часто чувствую себя беспомощным и хочу, чтобы мои проблемы решил кто-то другой. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 52 | Я очень активный человек | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 53 | Большинство моих знакомых считают меня очень любознательным человеком | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 54 | Если мне не нравятся люди, я даю им это понять | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 55 | Мне кажется, я никогда не смогу стать организованным человеком | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 56 | Мне часто бывало стыдно | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 57 | Я скорее один пойду своим путем, чем буду вести других людей | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 58 | Я часто наслаждаюсь игрой с теориями и абстрактными идеями | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 59 | Если мне необходимо, я готов манипулировать людьми, чтобы получить то, что хочу | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 60 | Я стремлюсь к совершенству во всем, что я делаю | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

#### ОБРАБОТКА ДАННЫХ

**КЛЮЧ для русской версии теста «Нео – Пять факторов»**

Neuroticism

1(-) 6 11 16(-) 21 26 31(-) 36 41 46(-) 51 56

Extraversion

2 7 12(-) 17 22 27(-) 32 37 42(-) 47 52 57(-)

Openness

3(-) 8(-) 13 18(-) 23(-) 28 33(-) 38(-) 43 48(-) 53 58

Agreeableness

4 9(-) 14(-) 19 24(-) 29(-) 34 39(-) 44(-) 49 54(-) 59(-)

Conscientiousness

5 10 15(-) 20 25 30(-) 35 40 45(-) 50 55(-) 60

Scale value = Sum(+) + Sum(-)(recoded: "0"="4", "1"="3", etc.)

Значение по шкале подсчитывается так, что ответы на прямые утверждения (от 0 до 4, при этом **ПНС = 0, НС = 1, Б = 2, С = 3 и ПС = 4**) просто суммируются, а ответы на обратные утверждения сначала перекодируются по схеме "0"="4", "1"="3", "2"="2", "3"="1", "4"="0", а потом тоже суммируются и прибавляются к сумме, полученной по прямым утверждениям.

В таблице приводятся средние (верхняя строка) и стандартные отклонения (нижняя строка) для пяти шкал (порядок столбцов соответствует порядку шкал в файле с ключами).

  НОРМАТИВНЫЕ ДАННЫЕ (Д. Люсин – 219 человек, студенты и др.)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Невротизм** | **Экстраверсия** | **Открытость опыту** | **Готовность к согласию** | **Сознатель-ность** |
| **Среднее** | 21,21461 | 28,0274 | 25,85845 | 28,87215 | 28,65753 |
| **SD** | 6,821079 | 6,204406 | 5,594317 | 5,819305 | 6,604598 |

На основании этой информации можно переводить сырые баллы в нужные Вам шкалы.

### ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**ТЕСТ « ШКАЛА ПОВЕДЕНИЯ НА СОЗДАНИЕ ПОЛЕЗНЫХ КОНТАКТОВ»**

Инструкция : этот опросник содержит 28 вопросов. Внимательно прочитайте. Ответом по каждому пункту методики является условный балл, цифра, которая обозначает один из возможных вариантов ответов. Выберите и обведите цифру соответствующую, на ваш взгляд, правильному ответу.

**1**.Как часто в течение последнего года Вы, посещали ли собрания в связанных с бизнесом организациях?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год;

4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**2**.Как часто в течение последнего года Вы, посещали ли местные собрания, участвовали ли в собраниях каких-либо социально-направленных групп, в клубах и т.д.?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год;

4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**3**.Как часто в течение последнего года Вы, поддерживали ли контакты с друзьями по университету?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год;

4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**4**.Как часто в течение последнего года Вы, раздавали свои визитки?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год;

4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**5**.Как часто в течение последнего года Вы, обедали с людьми не из Вашей компании?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год;

4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**6**.Как часто в течение последнего года Вы, обедали ли со своим начальником?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год;

4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**7**.Как часто в течение последнего года Вы, поддерживали ли социальные программы в Вашей компании?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год;

4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**8**.Как часто в течение последнего года Вы, ходили в бар с коллегами после работы?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год;

4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**9**.Как часто в течение последнего года Вы, собирались ли с коллегами не только для совместного похода в бар?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год;

4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**10**.Как часто в течение последнего года Вы, играли ли в гольф, теннис и т.д. с коллегами и клиентами?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год;

4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**11**.Как часто в течение последнего года Вы, состояли ли в спонсируемых компанией баскетбольных (футбольных?) командах, боулинг-командах и т.д.?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год;

4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**12**.Как часто в течение последнего года Вы, говорили ли о спорте на работе?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год;

4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**13**.Как часто в течение последнего года Вы, останавливались ли для того, чтобы поздороваться с другими вышестоящими лицами?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год;

4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**14**.Как часто в течение последнего года Вы, звонили ли бизнес-партнерам, просто чтобы быть в контакте?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год;

4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**15**.Как часто в течение последнего года Вы, посылали открытки, факсы, подшивки газет или мэйлы, чтобы не терять контактов?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год; 4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**16**.Как часто в течение последнего года Вы, посылали ли короткие благодарности, делали ли подарки тем, кто помог Вам по работе или в Вашей карьере?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год;

4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**17**.Как часто в течение последнего года Вы, посещали ли конференции или шоу по своей профессии?

1 – ни разу; 2 – один раз; 3 – два или три раза; 4 – четыре или пять раз;

5 – шесть или семь раз; 6 – восемь или более раз.

**18**.Как часто в течение последнего года Вы, посещали ли профессиональные семинары и мастерские?

1 – ни разу; 2 – один раз; 3 – два или три раза; 4 – четыре или пять раз;

5 – шесть или семь раз; 6 – восемь или более раз.

**19**.Как часто в течение последнего года Вы, проводили ли профессиональные семинары или мастерские?

1 – ни разу; 2 – один раз; 3 – два или три раза; 4 – четыре или пять раз;

5 – шесть или семь раз; 6 – восемь или более раз.

**20**.Как часто в течение последнего года Вы, участвовали ли в общественных проектах?

1 – ни разу; 2 – один раз; 3 – два или три раза; 4 – четыре или пять раз;

5 – шесть или семь раз; 6 – восемь или более раз.

**21**.Как часто в течение последнего года Вы, участвовали ли в проектах, организуемых Церковью?

1 – ни разу; 2 – один раз; 3 – два или три раза; 4 – четыре или пять раз;

5 – шесть или семь раз; 6 – восемь или более раз.

**22**.Как часто в течение последнего года Вы, участвовали ли в социальной активности Церкви?

1 – ни разу; 2 – один раз; 3 – два или три раза; 4 – четыре или пять раз;

5 – шесть или семь раз; 6 – восемь или более раз.

**23**.Как часто в течение последнего года Вы, комментировали ли газеты, журналы или ток-шоу?

1 – ни разу; 2 – один раз; 3 – два или три раза; 4 – четыре или пять раз;

5 – шесть или семь раз; 6 – восемь или более раз.

**24**.Как часто в течение последнего года Вы, преподавали ли какой-либо курс?

1 – ни разу; 2 – один раз; 3 – два или три раза; 4 – четыре или пять раз;

5 – шесть или семь раз; 6 – восемь или более раз.

**25**.Как часто в течение последнего года Вы, принимали ли предложения выступить с речью?

1 – ни разу; 2 – один раз; 3 – два или три раза; 4 – четыре или пять раз;

5 – шесть или семь раз; 6 – восемь или более раз.

**26**.Как часто в течение последнего года Вы, привлекались ли в авангардные группы для выполнения каких-либо заданий, состояли ли в каких-либо комитетах на работе?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год;

4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**27**.Как часто в течение последнего года Вы, принимали ли новые назначения и предписания по работе?

1 – никогда; 2 - редко, раз или два в год; 3 – от случая к случаю, несколько раз в год;

4 – достаточно часто, каждые несколько недель; 5 – часто, почти каждую неделю;

6 – очень часто, почти каждый день.

**28**.Как часто в течение последнего года Вы, публиковали ли статьи во внутренней прессе компании, профессиональных журналах, были ли публикации в своей профессиональной области?

1 – ни разу; 2 – один раз; 3 – два или три раза; 4 – четыре или пять раз;

5 – шесть или семь раз; 6 – восемь или более раз.

### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

ДАННЫЕ ДИАГНОСТИКИ ПО ТЕСТУ NEO-FFI

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Возраст | ФИО | Нейротизм | Экстра-  Версия | Открытость  опыту | Дружелюбие | Добросовест-  ность |
| 1 | 30 | Ханенко И.В. | 32 | 47 | 38 | 35 | 41 |
| 2 | 38 | Лебедь К.А | 32 | 46 | 43 | 49 | 32 |
| 3 | 35 | Малахова Л.В. | 27 | 60 | 44 | 42 | 50 |
| 4 | 43 | Волклва Г.В. | 29 | 32 | 33 | 44 | 44 |
| 5 | 65 | Шатилова Н.В. | 32 | 43 | 38 | 42 | 46 |
| 6 | 43 | Нурманбетова С.О. | 34 | 51 | 38 | 51 | 52 |
| 7 | 47 | Селичук Н.И. | 21 | 58 | 44 | 51 | 47 |
| 8 | 45 | Серова Г.П. | 19 | 49 | 35 | 38 | 56 |
| 9 | 27 | Трехова Н.Н. | 30 | 49 | 43 | 43 | 50 |
| 10 | 26 | Утяева А.Х. | 35 | 47 | 48 | 34 | 44 |
| 11 | 27 | Митрофанова С.А. | 21 | 50 | 48 | 41 | 49 |
| 12 | 55 | Селезнева Е.А. | 27 | 47 | 43 | 41 | 43 |
| 13 | 34 | Покровская | 13 | 50 | 32 | 60 | 60 |
| 14 | 42 | Дорошевич | 25 | 54 | 38 | 50 | 54 |
| 15 | 29 | Рассказова | 17 | 57 | 33 | 49 | 50 |
| 16 | 32 | Семенюк | 19 | 58 | 58 | 52 | 45 |
| 17 | 45 | Шнейдер | 44 | 45 | 36 | 46 | 39 |
| 18 | 34 | Стяжкина | 23 | 60 | 46 | 50 | 52 |
| 19 | 39 | Носкина | 29 | 25 | 36 | 47 | 42 |
| 20 | 43 | Рубанова | 31 | 53 | 35 | 49 | 56 |
| 21 | 48 | Маршавина | 51 | 49 | 36 | 36 | 42 |
| 22 | 37 | Тюнина | 30 | 50 | 51 | 48 | 37 |
| 23 | 42 | Иванова | 24 | 52 | 45 | 31 | 59 |
| 24 | 37 | Гусейнова | 33 | 50 | 34 | 40 | 45 |
| 25 | 34 | Вострикова И.К. | 26 | 47 | 43 | 41 | 47 |
| 26 | 37 | Дронова И.П. | 47 | 55 | 57 | 53 | 59 |
| 27 | 41 | Афонина Я.В. | 37 | 56 | 58 | 43 | 45 |
| 28 | 35 | Костюк Е.А. | 32 | 49 | 41 | 37 | 43 |
| 29 | 38 | Кузницова Н.Н. | 25 | 49 | 43 | 51 | 55 |
| 30 | 43 | Семенова Е.А. | 30 | 47 | 45 | 43 | 51 |
|  |  | среднее | 29.166 | 49.500 | 42.066 | 44.566 | 47.833 |
|  |  | стандартное отклонение | 8.416 | 7.309 | 7.272 | 7.004 | 7.227 |

### ПРИЛОЖЕНИЕ 4

ДАННЫЕ ДИАГНОСТИКИ ПО ТЕСТУ

«ШКАЛА ПОВЕДЕНИЯ НА СОЗДАНИЕ ПОЛЕЗНЫХ КОНТАКТОВ»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО | Поддержа-ние контактов | Общение | Вовлеченность в профессиональную активность | Участие в жизни церкви и общества | Рост кругозора внутреннее развитие |
| 1 | Трехова Н.Н. | 15 | 19 | 14 | 6 | 11 |
| 2 | Утяева АХ | 26 | 16 | 37 | 5 | 15 |
| 3 | Серова Г П | 16 | 17 | 25 | 6 | 13 |
| 4 | Селычук | 17 | 23 | 31 | 6 | 13 |
| 5 | Нуримбетова С Б | 9 | 10 | 8 | 4 | 7 |
| 6 | Шатилова Н В | 14 | 10 | 33 | 4 | 5 |
| 7 | Волкова Г В | 23 | 16 | 32 | 10 | 9 |
| 8 | Малахова Л В | 16 | 17 | 15 | 5 | 6 |
| 9 | Лебедь К | 22 | 22 | 20 | 7 | 11 |
| 10 | Ханенко И | 18 | 24 | 26 | 9 | 13 |
| 11 | Иванова Ю Н | 24 | 22 | 36 | 11 | 18 |
| 12 | Тюнина Н А | 18 | 15 | 31 | 7 | 8 |
| 13 | Маршавина Е Н | 14 | 21 | 16 | 6 | 12 |
| 14 | Рубанова Н В | 18 | 8 | 18 | 6 | 14 |
| 15 | Носкина Г Н | 20 | 18 | 12 | 10 | 15 |
| 16 | Стяжкина Т Н | 24 | 22 | 28 | 12 | 16 |
| 17 | Шнейдер И В | 24 | 20 | 25 | 9 | 11 |
| 18 | Покровская И Н | 23 | 14 | 27 | 13 | 9 |
| 19 | Дорошевич М Е | 21 | 14 | 32 | 12 | 14 |
| 20 | Фулсаказова О Н | 20 | 19 | 10 | 12 | 11 |
| 21 | Семонюк Т А | 18 | 25 | 32 | 9 | 11 |
| 22 | Вострикова И.К. | 14 | 23 | 27 | 11 | 12 |
| 23 | Дронова И.П. | 23 | 16 | 31 | 15 | 9 |
| 24 | Афонина Я.В. | 17 | 15 | 25 | 10 | 8 |
| 25 | Костюк Е.А. | 24 | 14 | 27 | 14 | 9 |
| 26 | Кузницова Н.Н. | 26 | 22 | 33 | 7 | 12 |
| 27 | Семенова Е.А. | 17 | 15 | 20 | 7 |  |
| 28 | Среднее значение | 19.296 | 18.481 | 20.604 | 17.611 | 16.373 |
| 29 | Стандартное отклонение | 4.312 | 4.445 | 6.643 | 7.906 | 7.653 |

1. Джеймс Л. Гибсон, Джон Иванцевич, Джеймс Х. Доннели – мл. Организации: поведение, структуры, процессы. М., 2000, глава 5 [↑](#footnote-ref-1)
2. Джеймс Л. Гибсон, Джон Иванцевич, Джеймс Х. Доннели – мл. Организации: поведение, структуры, процессы. М., 2000, глава 6 [↑](#footnote-ref-2)
3. Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. Социальная психология малой группы. М., 2001, стр. 241-244 [↑](#footnote-ref-3)
4. См. подробнее Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. Социальная психология малой группы. М., 2001, глава 5 [↑](#footnote-ref-4)