

УДК 331.105.22-055.2: 159.9

## **ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**Ю.Ю. Чех<sup>1,2</sup>, С.И. Филиппченкова<sup>2</sup>, Е.В. Балакшина<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Психологический центр Юлии Чех, Тверь

<sup>2</sup>Тверской государственной технический университет

Изучены психологические особенности проявления профессионального творческого потенциала, а также стилей мышления в реализации управленческой деятельности у женщин-руководителей на примере коммерческих и государственных организаций Тверского региона. Посредством применения опросника Э.Ф. Зеера, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова выявлены особенности проявления творческой активности и инициативности в процессе принятия управленческих решений женщинами-руководителями. Методикой А. Алексеева, Л. Громова были определены предпочитаемые индивидуальные стили мышления, посредством которых респонденты анализируют различные ситуации, иннервируют варианты принятия решений, синтезируют детали, факты, связанные с проблемными ситуациями. Анализ полученных в ходе психодиагностического исследования результатов особенностей мыслительной деятельности у женщин-руководителей показал, что наиболее предпочтительными стилями мышления у испытуемых являются аналитический и реалистический. Женщины-руководители творчески активны, самостоятельны при принятии решений и всегда опираются на собственный эмпирический опыт.

**Ключевые слова:** *инициативность, руководитель, стили мышления, творческий потенциал, управленец, управленческая деятельность.*

Главным вопросом сравнительных исследований в гендерной психологии лидерства на протяжении последних десятилетий является вопрос о соотношении мужских и женских качеств и черт в управлении, позволяющих сделать этот процесс управления успешным [3; 5]. На вопросы, существуют ли специфические психологические черты и качества личности, позволяющие женщине стать успешным управленцем, и в какой мере эти черты и качества присущи мужчинам и женщинам, большинство исследований дают утвердительные ответы. Исследователи фиксируют, что повышенная, в сравнении с мужской, женская эмоциональность выступает, скорее, негативным фактором эффективного руководства, но ее преодоление способствует значительному повышению эффективности женского руководства в сравнении с мужским [8, с. 94]. На основе анализа ряда исследований М.В. Капранова и С.С. Костыря отмечают, что в целом женщины-руководители более реалистичны и по-деловому настроены, им

свойственны креативность, высокая мотивация достижения, стрессоустойчивость и готовность много работать. Реализовав эти преимущества, женщина-лидер часто становится успешным руководителем [8, с. 95]. Я.Щепаньский фиксирует, что женщина становится более успешным руководителем за счет наличия у нее интуиции, более тонкого, в сравнении с мужчинами, социального интеллекта и чуткости в отношениях с подчиненными и партнерами [12, с. 101]. Результаты исследований психолога Хорнера подтверждают приведенные выше данные: женщины имеют больший потенциал творчества и лидерства в сравнении с мужчинами [12]. Исследователи Дж. Зенгер и Дж. Фолкман провели сравнительный анализ природы женского и мужского лидерства (2011). Они выявили ряд компетенций, наличие которых позволяет значительно повысить эффективность лидерства как у мужчин, так и у женщин; определены наиболее важные качества, которые дают конкурентные преимущества женщинам. Среди таких качеств инициативность, саморазвитие, креативность, ориентация на результат и другие, менее характерные для мужчин в сравнении с женщинами [13; 14]. Эти исследования подтвердили результаты исследований Хорнера, хотя выделенные качества традиционно считаются сильными сторонами мужчин как руководителей. Мужчины же превосходили женщин в такой управленческой компетенции, как способность развивать стратегическое мышление [13; 14]. Схожие результаты получены в исследовании О.В. Котомановой: мужчинам-руководителям в большей степени свойственно развивать стратегическое мышление, женщинам-руководителям – тактическое и интуитивное, но от этого женский стиль руководства не становится менее эффективным, он лишь является другим [9, с. 243–246].

В российской психологии личностные особенности женщин-руководителей изучаются в основном в русле зарубежных теорий и часто просто дублируют результаты зарубежных исследований. Отечественными авторами предпринята попытка создать психофизиологический и социально-психологический портреты женщины-руководителя [4; 10]. Так, Ж.А. Аппоева на основе анализа отдельных исследований делает вывод о наличии существенных психофизиологических преимуществ руководителя-женщины перед руководителем-мужчиной, что обусловлено большей степенью стрессоустойчивости женщин, возможностями личностной мобилизации [1, с. 226]. В исследовании, проведенном А.Е. Чириковой [11, с. 142–162], анализируются деловые и личностные качества женщин-руководителей, их «Я-концепция» в сравнении с мужчинами-руководителями в динамике. Так, проведенное исследование (1998) показало, что женщины становятся руководителями как благодаря наличию «мужских» качеств, так и благодаря качествам, традиционно считающимся женскими, таким

как сензитивность, эмоциональность и способности к творчеству [11, с. 143].

Цель проведенного нами психодиагностического исследования – выявление психологических особенностей реализации творческого потенциала в профессиональной деятельности женщин-руководителей, а также предпочитаемого стиля мышления как индикатора выбора способов решения возникающих в процессе трудовой деятельности проблем.

Психодиагностический комплекс составили следующие психодиагностические методики: 1. Опросник «Каков Ваш творческий потенциал?». Инструментарий методики позволяет определить заложенный профессионально-творческий потенциал сотрудника организации, его уровень (Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова) [6]. 2. Методика «Индивидуальные стили мышления» (А. Алексеева, Л. Громова). Посредством применения методики определяется предпочитаемый способ мышления, общая манера задавать вопросы и принимать решения [1].

База исследования: коммерческие организации Тверского региона (ООО «Волжский терминал», компания «Звезда групп», ООО «Текос», частная компания «Бренд-бюро Статус», Тверской холдинг «Афанасий» и государственные (Министерство туризма Тверской области). Экспериментальная выборка составила 37 человек (женщины в возрасте от 25 до 55 лет) со средним стажем работы 20 лет.

Так, исследование особенностей развития профессионально-творческого потенциала показало, что для 11 % (4 чел.) выборки характерен высокий уровень его выраженности. Полученные результаты характеризуют респондентов как творческих, инициативных и склонных принимать нестандартные решения в профессиональной управленческой деятельности. Данное качество в современных условиях реализации деятельности, связанной с управлением, можно считать одним из ведущих – особенно в контексте эффективности производства (рис. 1).

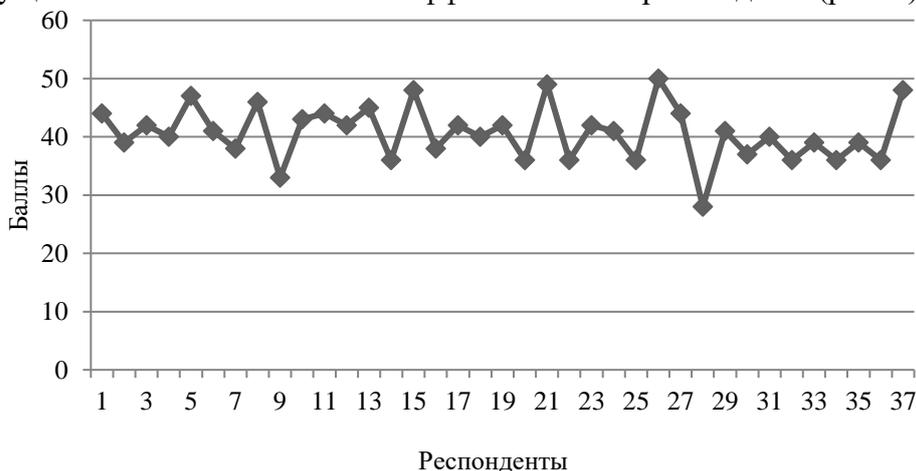


Рис. 1. Диаграмма распределения индивидуальных показателей уровня развития профессионально-творческого потенциала женщин-руководителей.

89 % (33 чел.) демонстрируют средний уровень выраженности этого качества. Проявление творческих инициатив происходит только при необходимости или при желании, что ни в коей мере не отражается на результативности и успешности выполняемой деятельности.

Результаты проведенного дескриптивного анализа показали, что среднее статистическое значение по шкале «Профессиональный творческий потенциал» (общий показатель) по группе женщин-руководителей составило 29,9 балла, что соответствует норме выраженности качества. Так, решение каждодневных задач женщиной-руководителем, связанных с социально-экономической сферой, а также необходимость мобилизации персонала на достижение высших результатов в постоянно меняющихся условиях становятся возможными не только благодаря директивным методам управления, но и проявления им активности, гибкости и креативности мышления.

Результаты исследования ведущего стиля мышления (синтетический, идеалистический, прагматический, аналитический, реалистический) позволили выявить ряд следующих закономерностей. Так, например, было установлено, что по шкале «Синтетический стиль мышления» среднее статистическое значение составило 42,2 балла, что свидетельствует о том, что респонденты в любых обстоятельствах не применяют данный стиль (рис. 2).

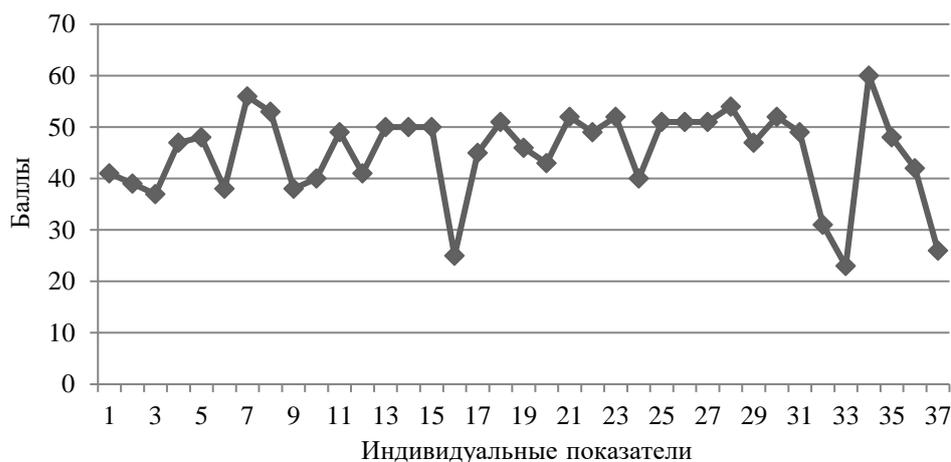


Рис. 2. Диаграмма распределения индивидуальных показателей уровня выраженности синтетического стиля мышления у женщин-руководителей.

Данные дескриптивного анализа по шкале «Идеалистический стиль мышления» выявили следующую особенность: среднее статистическое значение по группе составило 46,9 балла. Результаты свидетельствуют о том, что в проблемных ситуациях женщины-руководители по возможности избегают данного стиля.

Выявленная особенность также характерна и для шкалы «Прагматический стиль мышления», средний статистический показатель составил 48,7 балла. Респонденты в профессиональной деятельности и при решении жизненных ситуаций не отдают данному стилю предпочтение.

По шкале «Аналитический стиль мышления» среднее статистическое по группе составило 62,2 балла. Женщины-руководители отдают умеренное предпочтение и предрасположенность данному стилю (рис. 3).

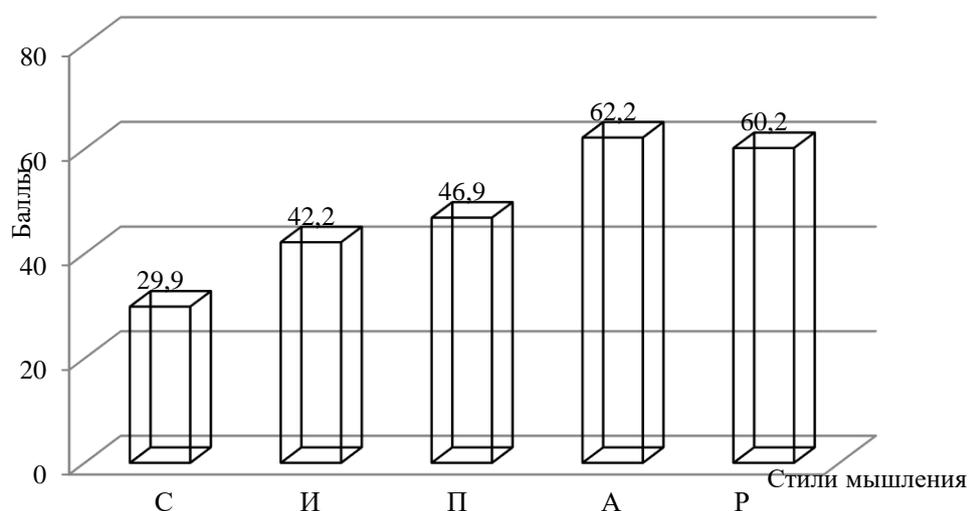


Рис. 3. Диаграмма распределения индивидуальных показателей уровня выраженности стилей мышления у женщин-руководителей: С – синтетический; И – идеалистический; П – прагматический; А – аналитический; Р – реалистический.

По шкале «Реалистический стиль мышления» нами был выявлен средний уровень выраженности качества (умеренная предрасположенность), то есть при решении стратегических, организационных задач в процессе руководства предприятием и коллективом женщины-руководители ориентируются на личный опыт, возможность самостоятельно разобраться в ситуации, увидеть, услышать все факты. Главная установка в деятельности – это желание все исправить, корректировать для достижения более высокого результата в деятельности, что нередко не встречает понимания у оппонентов.

Анализируя полученные данные, необходимо выделить следующие характеристики мышления женщин руководителей:

- 1) наиболее эффективным видом мышления в профессиональной управленческой деятельности является практическое, которое включает в себя реалистический, аналитический и прагматический стили (оно позволяет обобщенно отражать специфическое содержание и условия его реализации);
- 2) главная задача практического мышления (синтетического типа)

– поступательно решать проблемы не только практической деятельности, но и проводить стратегическое планирование (умение правильно ставить задачи, вычленять их);

3) выделенные в ходе исследования особенности стиля мышления женщин-руководителей, заключающиеся в его практической направленности, становятся важными для управленческой деятельности в Тверском регионе, так как одной из главных функций женщины-руководителя является постановка задач для подчиненных.

### **Список литературы**

1. Алексеев А.А., Громова Л.А. Поймите меня правильно, или Книга о том, как найти свой стиль мышления, эффективно использовать интеллектуальные ресурсы и обрести взаимопонимание с людьми. СПб.: Экономическая школа, 1993. С. 29–41, 316–328.
2. Аппоева Ж.А. Женщина-руководитель – закономерность в развитии бизнеса // Актуальные вопросы экономических наук. 2011. № 22–1. С. 226.
3. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: практ. руководство. М.: Дело. 2005, 496 с.
4. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л.: Наука. 1988. 467 с.
5. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер. 2010, 203 с.
6. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и практика: учеб. пособие для высшей школы. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2004. 192 с.
7. Лукин Е.Ф. Конфликтология: управление конфликтами. М.: Академический проект. 2007. 799 с.
8. Капранова М.В., Костыря С.С. Психологические особенности профессиональной карьеры женщин-руководителей бизнес-структур // Современная социальная психология: Теоретические подходы и прикладные исследования. 2011. № 3. С. 94.
9. Котоманова О.В. Женщины в российском обществе: проблемы гендерного неравенства // Вестн. Бурят. гос. ун-та. 2011. Вып. 5. С. 243–246.
10. Столяренко Л.Д. Основы психологии. Практикум. 7-е изд. М.: 2006. 704 с.
11. Чирикова А.Е. Женщина-руководитель во власти и бизнесе: социально-психологический портрет // Политическая экспертиза: Политэкс. 2011. Т. 7. № 1. С. 142–162.
12. Щепаньский Я. Женщины-руководители в современном мире. М., 2009. 248 с.
13. Выявление лидерских качеств у женщин // Женщина-лидер. URL: <http://www.effecton.ru/745.html> (дата обращения: 21.12.2016).
14. Правда ли, что женщины-руководители лучше мужчин // Harvard Business Review. URL: <http://hbr-russia.ru/blogs/98/3577> (дата обращения: 15.02.2017).

## **FEATURES OF REALIZATION OF CREATIVE POTENTIAL IN PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE FEMALE HEADS**

**Yu.Yu. Cech<sup>1,2</sup>, S.I. Filippchenkova<sup>2</sup>, E.V. Balakshina<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Psychological Center of Julia Cech, Tver

<sup>2</sup>Tver State Technical University

Psychological features of manifestation of professional creative potential and also styles of thinking in realization of administrative activity at female heads on the example of commercial and state the organizations are studied. By means of application of the questionnaire of Zeer E.F., Pavlova A.M., Sadovnikova N.O. are revealed features of manifestation of creative activity and initiative in the course of adoption of administrative decisions by women by heads. Alekseev A. technique, Gromova by L has defined the preferred individual styles of thinking by means of which respondents analyze various situations, decision-making options innervate, synthesize details, the facts about problem situations. The analysis of the results of features of cogitative activity received during psychodiagnostic testing at women of heads has shown that the most preferable styles of thinking at examinees are analytical and realistic. Female heads are creatively active, independent *at decision-making and always rely on own empirical experience.*

**Keywords:** *initiative; head; styles of thinking, creative potential, manager, administrative activity.*

*Об авторах:*

ФИЛИППЧЕНКОВА Светлана Игоревна – доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет» (170100, г.Тверь, ул. А. Никитина, 22), e-mail: sfilippchenkova@mail.ru

БАЛАКШИНА Елена Владимировна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет» (170100, г. Тверь, ул. А. Никитина, 22), e-mail: balakshina79@mail.ru

ЧЕХ Юлия Юрьевна – руководитель компании «Психологический центр Юлии Чех», аспирант кафедры психологии и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет» (170100, г. Тверь, Радищева бульвар, 21, офис 42), e-mail: pif1997@mail.ru