

*Гызханум Низамеддин гызы Гахраманова*

СТУДЕНТТИК КОЛЛЕКТИВДЕ ГЕНДЕРДИК ИДЕЯЛДАРДЫ ЖЕТЕКТӨӨНУ  
ИШКЕ АШЫРУУНУ ОКУП-ҮЙРӨНҮҮ

*Гызханум Низамеддин гызы Гахраманова*

ИЗУЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ РУКОВОДСТВА ГЕНДЕРНЫХ ИДЕАЛОВ  
В СТУДЕНЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

*Gizkhanum Nizameddin qizi Gakhramanova*

LEARNING IMPLEMENTATION GUIDANCE GENDER IDEALS  
IN THE STUDENTS' TEAM

УДК: 378.14

*Макалада нормативдик контексттеги аракеттерди жана аттитюддарды, белгилүү жыныстагы категорияга тиешелүү болгон нерселерди, учурдагы коомдо патриархалдык стереотиптерди, реалдуу гендердик мамилени, инсандар аралык карама-каршылыктар болгондугуна байланыштуу ички пикир келишпестиктерге алып келген жагдайларды ачуучу жүрүм-турум кырдаалдарды уюштуруу болуп саналат.*

**Негизги сөздөр:** гендердик идеалдар, жыныс, жетекчи инсан, башкаруучу ишмердүүлүк.

*В статье рассматривается проблема по организации ситуации поведения в контексте нормативных представлений о действиях и аттитюдах, соответствующих категории принадлежности к определенному полу, так как патриархальные стереотипы все чаще вступают в противоречие с реальными трансформациями гендерных отношений в современном обществе и препятствуют проявлениям равноправия полов, раскрытию индивидуальностей, что в итоге приводит к внутриличностным конфликтам.*

**Ключевые слова:** гендерные идеалы, пол, личность руководителя, административная деятельность

*The article deals with the problem on the organization of the situation of conduct in the context of normative ideas about the actions and attitudes corresponding to the category of belonging to a particular gender, as patriarchal stereotypes are increasingly at odds with the real transformation of gender relations in modern society and prevent manifestations of gender equality, the disclosure of individuals, which ultimately leads to intrapersonal conflicts.*

**Key words:** gender ideals, gender, identity of the director, administrative activity

Гендерные измерения в последние десятилетия становятся актуальными в оценке основных детерминант процессов личностного и профессионального развития [1, 58-67]. В педагогической науке до сих пор отсутствует ракурс изучения гендерной идентичности, особенностей ее становления в процессе социализации личности, несмотря на безусловную важность данного явления для полноценного личностного развития.

В рамках полоролевого подхода приветствуется воспитание юноши -мужественного, маскулинного, а девушки – женственной, феминной. Даже в учебном заведении полоролевая социализация девушки

заключается в формировании в ней значимых характеристик матери, жены, хозяйки, а юноши - как добытчика, защитника [2, 34].

В рамках негендерного, традиционного образования существенное влияние на воспитание и обучение студентов оказывают сложившиеся поло-ролевые стереотипы. Так в исследованиях Р. Холла и Б. Сэндлера показано, что вербальные и невербальные коммуникации опираются на маскулинные способы общения. Л.В. Попова также отмечает, что организация образовательного процесса поощряет юношей быть активными, а девушек побуждает оставаться в тени, отходить на второй план [3, 124]. Проявляется это в уделении юношам больше преподавательского времени, чем девушкам, от девушек в основном требуют аккуратности и послушания, а не инициативы. Мелкие нарушения дисциплины легче прощаются юношам, чем девушкам.

Для реализации поставленной задачи при изучении реализации руководством в студенческом коллективе гендерных идеалов, использовалась методика В. Алмера «Распределение свободы и влияния в коллективе». Она была создана для определения сбалансированности авторитета руководителя, с одной стороны, и свободы (автономности) действию студентов, с другой. С помощью методики утверждается, что такая сбалансированность – важный компонент социально-психологического климата, характеризующего межличностные отношения в коллективе.

Правильное распределение влияния между уровнями, между руководителями и студентами:

- создает чувство ответственности за общую социальную задачу во всем коллективе;
- стимулирует творческие возможности молодежи для решения проблем и вынесения решений на своем уровне;
- способствует возникновению индивидуальной гордости, самореализации и доверия;
- освобождает старшее руководство от ненужных повседневных дел, тем самым создавая для них возможность решения общих стратегических задач;
- создает основу для децентрализации действий, которые необходимы для организационного успеха в

сложной, меняющейся среде.

Опросник состоит из 21 утверждения, которые объединены в три группы по 7 утверждений каждая. При этом каждое утверждение теста сопровождается неформальным комментарием, который включен для лучшего понимания содержания вопроса.

Каждое утверждение испытуемому предлагается оценить дважды. Первый раз – с точки зрения того, в какой степени данное утверждение соответствует реальной ситуации в коллективе (параметр «согласие»). Второй – с точки зрения, того, насколько, по его мнению, важно утверждение и насколько оно способствует общему микроклимату коллектива (параметр «важность»).

Утверждения оцениваются по 5-балльной шкале. При этом утверждения соответствуют: 1 - «совершенно согласен» и «наибольшая важность», 2 - «согласен» и «очень важно», 3 - «не знаю» и «важно», 4 - «не согласен» и «не очень важно», 5 - «совершенно не согласен» и «не важно».

Вопросы методики разделены на три блока по 7 вопросов в каждом. Часть 1 - усиление коллективного видения (общность взглядов, доверия и ценностей); часть 2 - развитие и уважение правовых полномочий на низших уровнях коллектива; часть 3 - обеспечение открытых и удобных каналов для общения в коллективе.

Таким образом, данная методика позволяет:

- охарактеризовать личностную значимость для юношей студентов и девушек студенток межличностных отношений в коллективе - по параметру «важность»;

- оценить реальные и предпочитаемые особенности коммуникации, делегирование полномочий коллективом, и коллективные ценности и ряд других - на основе сравнения данных по параметрам «важность» и «согласие».

Используя метод факторного анализа ответов юношей студентов и студенток, выявить личностные представления, которые служат основой при оценке реальных и идеальных межличностных отношений в коллективе и сформированы под влиянием гендерных идеалов.

Обработка данных по методике «*Распределение свободы и ответственности в коллективе*» включала создание общегрупповой матрицы данных на основе индивидуальных протоколов респондентов.

Эта матрица была подвергнута процедуре факторного анализа с подпрограммой поворота факторных осей по принципу "varimax" В результате обработки данных, касающихся представлений респондентов о *реальной ситуации* - параметр "согласие" - в организации выделено 7 факторов по женской – (студенток) и 7 - по мужской (студентов) выборке, объясняющих соответственно 74,2 и 77,8 % общей дисперсии.

Обработка данных, полученных в результате анализа представлений об *идеальной структуре*

коллектива - параметр "важность" - выявила 6 факторов по мужской (студентов) и 7 - по женской (студенток) выборкам (78,2 и 77,8 % общей дисперсии соответственно) (таблицы 1 и 2). Ответы испытуемых на вопросы методики В. Алмера «Распределение свободы и ответственности в коллективе» были обработаны методом факторного анализа. При этом отдельно обрабатывались ответы студентов – юношей и девушек, а также ответы по двум параметрам: «согласие» - ответы, отражающие представления о реальном состоянии коллектива; «важность» - отражающие представления об идеальной схеме функционирования коллектива. В результате выделены четыре группы факторов:

1. Параметр «согласие», мужская выборка (студентов) - 6 факторов

2. Параметр «важность», мужская выборка (студентов) - 7 факторов

3. Параметр «согласие», женская выборка (студенток) - 7 факторов

4. Параметр «важность», женская выборка (студенток) - 7 факторов

1. Факторы, выделенные на мужской выборке (юношей) и женской выборке (девушек) по параметру «согласие»: представления о реальном состоянии организации.

Первый фактор (18,3% дисперсии) включал следующие шкалы-характеристики:

1. В вашем коллективе относятся серьезно к честности и принципиальности. (Мы просто не выносим ни с чьей стороны никакого обмана, независимо от его целей).

2. Повышение профессиональной квалификации серьезно воспринимается в нашем коллективе.

3. Системы отчета и оценки эффективности коллектива открыты для конструктивных перемен.

4. Наш коллектив восприимчив к новым идеям (В нашем коллективе приветствуются и выслушиваются новые идеи).

В первом факторе объединены утверждения, касающиеся открытости для перемен (3 и 4) и утверждения, показывающие пути, по которым будут осуществляться эти перемены (а именно - интеллектуальный рост студентов и, как необходимое условие самосовершенствования и безопасности - механизм блокирования недостоверной информации). Таким образом, первый фактор может быть определен как *"Готовность к дальнейшему развитию" (открытость для новой информации, гибкость реагирования)*.

Второй фактор (14,8% дисперсии) включал следующие шкалы-характеристики;

1. Наши руководители доверяют студентам и ожидают от них тщательно продуманных действий

2. Мы регулярно советуемся с руководителем прежде, чем изменять что-то в своей деятельности.

Суждения второго фактора характеризуют распределение ответственности и включают контроль и

регулирование степени делегирования студентов. Данный фактор может быть сформулирован как *"Делегирование руководством необходимых полномочий; контроль и регулирование этого процесса"*.

Третий фактор (13% дисперсии) включал следующие шкалы-характеристики:

1. Мы разделяем хорошие идеи, что если что-то поможет одной части коллектива, то может помочь и другой, а иногда и всему коллективу. *Отрицательный полюс фактора*.

2. Руководители обычно все изменения объясняют первыми и являются самыми надежными источниками информации. *Положительный полюс фактора*.

В данном случае речь идет о том, какой информации больше доверяют студенты; той, которую он получает от сверстников или от руководства. Поэтому утверждения, стоящие на полюсах фактора, позволяет интерпретировать его как: *"Приоритет достоверности принадлежит либо информации высшего уровня управления, либо "своего" уровня управления"*.

Четвертый фактор (9,7% дисперсии) включал следующие шкалы-характеристики:

1. Наше руководство является примером тех ценностей, которые поддерживаются в нашем коллективе (Руководство действительно показывает пример не только на словах, но и на деле).

2. Наши руководители понимают, что устранение ненужных правил и ограничений поможет увеличить интеллектуальный и творческий потенциал студентов

Как видно из утверждений этого фактора, он отражает, во-первых, -регулирование неформальных отношений; во-вторых - регулирование формальных критериев оценки эффективности. Объединение в один фактор межличностных и организационных аспектов регулирования, очевидно связано со спецификой осуществления данной функции на фоне взаимодействия различных уровней управления, необходимых для успешного ее осуществления, т.е. речь идет о гибкости управленческой позиции, когда руководство либо активно осуществляет регуляцию социально-психологическими средствами (личный пример), либо использует формально-организационные механизмы. Таким образом четвертый фактор может быть определен как: *"Руководство является источником формальных и неформальных норм и правил"*.

Пятый фактор (8,3% дисперсии) включал следующие шкалы-характеристики:

1. Наши руководители проявляют полное понимание необходимости дать возможность студентам решать проблемы самим на их практическом уровне

2. Мы разделяем хорошие идеи, что если что-то поможет одной части коллектива, то может помочь и другой, а иногда и всему коллективу

3. Наши итоговые и анализирующие собрания дают возможность для обучения умению решать проблемы, т.е. это не банальные указания как действовать (На наших итоговых собраниях мы анализируем результаты учебы, статистические данные, но выводы сохраняем для будущего).

Данный фактор описывает аспект распределения ответственности. Это проявляется прежде всего в том, предоставляет ли руководство студентам возможность принимать решения при решении текущих задач. Это позволяет интерпретировать данный фактор как: *"Предоставление руководством возможности принимать на себя ответственность при решении текущих задач"*.

Шестой фактор (7,2% дисперсий) включал следующие шкалы-характеристики:

1. У нас есть полномочия самостоятельно действовать на нашем уровне и наши руководители не часто нарушают эти полномочия *Отрицательный полюс фактора*.

2. С помощью подходящих методик в нашем коллективе регулярно изучается: качество организационного климата (Мы используем относительные экспертизы и другие способы для выяснения отношений, которые ставят уместные вопросы и мы получаем обратную связь по этим результатам). *Положительный полюс фактора*

Данный биполярный фактор описывает две противоположные позиции руководства, которое может либо игнорировать проблемы более низких уровней управления, либо активно участвовать в их разрешении. При этом активной позиции руководства соответствуют также косвенный контроль и объективность, противопоставленные прямому контролю и необъективности. Таким образом, данный фактор может быть сформулирован как *"Устранения руководства от решения проблем более низкого уровня управления, необъективность и прямой контроль - Активного участия руководства в решении проблем более низких уровней управления, объективность, косвенный контроль"*.

Седьмой фактор (6,4% дисперсии) включал следующие шкалы-характеристики:

1. Климат нашего коллектива рациональный, положительный и оказывающий поддержку (Все у нас имеет смысл, молодежь довольна собой и своей учебой).

2. У нас ясные цели в учебе

Данный фактор может быть сформулирован как: *"Сформированность, определенность целей и путей их достижения"*.

2. Факторы, выделенные на мужской выборке (студентов) по параметру «важность»; представление об идеальной структуре коллектива по тем же шкалам характеристикам, относятся, с одной стороны, к аспекту организационной структуры, ее гибкости, адекватности поставленным задачам, с другой – отражают коммуникационный аспект управ-

ленческих отношений, важность достоверности информации.

Таким образом, содержание суждений, формирующих данный фактор позволяет интерпретировать его как фактор: *"Стремление к совершенствованию организации через создание гибкой формальной структуры распределения ответственности и делегирование значительной части полномочий на нижние уровни управления. При этом большое значение уделяется достоверности информации"*.

Второй фактор (10,8% дисперсии) может быть определен как - *"Мобилизация организации, объединения ее ресурсов с помощью формирования неформального (ценности) и формального (профессионализм) эталонов поведения"*.

1. Третий фактор (10,6% дисперсии) связаны, с одной стороны - с необходимостью предоставления частичной автономии различным уровням управления, а с другой - касаются проблем контроля этих "автономных" уровней коммуникационными средствами. При этом контроль коммуникационных каналов осуществляется за счет создания специальных "фильтров" достоверности информации. Это позволяет предоставлять большую ответственность подчиненным, т.к. руководство контролирует информационные потоки в организации.

Это позволяет определить третий фактор как *"Предоставление различным уровням управления автономности с сохранением контроля путем формирования "фильтров достоверности информации" каналов коммуникации"*.

Четвертый фактор (8,8% дисперсии) отражают необходимость использовать в качестве критерия: оценки деятельности реальные, выполнимые нормы. Смысловый инвариант суждений позволяет интерпретировать его как фактор: *"Повышения эффективности функционирования с помощью создания точных критериев оценки работы"*.

Пятый фактор (6,9% дисперсии) позволяет интерпретировать его как фактор: *"Осмысленное использование "стандартных" ритуалов, правил поведения, всесторонняя концентрация, минимизация "излишних" расходов сил, энергии, власти в целях развития организации"*.

Шестой фактор (5,4 % дисперсии) позволяет интерпретировать его как фактор: *"Стремление направить все усилия на достижение цели"*.

3. Факторы, выделенные на женской выборке по параметру «согласие»: представление о реальном состоянии организации

Первый фактор (32,4% дисперсии) задано перечнем суждений, описывающих две противоположные тенденции: с одной стороны - концентрация власти на иерархически более высоких уровнях управления (2 и 3), с другой стороны - усиление иерархически более низких уровнях управления через участие в формировании критериев оценки эффективности), поощрение профессионального роста

(1), получение обратной связи как по горизонтали, так и по вертикали (5).

Таким образом данный фактор представляется возможным интерпретировать как *"Гибкость регулирование организационной среды, внутриличностных отношений"*.

Второй фактор (9,6% дисперсии) они отражают процесс усиления формальной структуры (..) на фоне формирования готовности к нововведениям (5) и обеспечения средств ДЛИ включения их в стратегические планы развития.

Исходя из этого, фактор может быть определен как *"Усиления контроля "сверху" как средства влияния и поддержки инициативных подчиненных"*.

Третий фактор (8,0% дисперсии) позволяет интерпретировать его как фактор: *"Адекватное разделение ответственности"*.

Четвертый фактор (7,5% дисперсии) Объединение в один фактор суждений, связанных с развитием профессионального уровня и с расширением возможности принятия практических решений, позволяет предположить, что четвертый фактор описывает использование профессионального роста как средства расширения властных полномочий. Другими словами этот фактор можно определить, как: *"Профессиональный рост как стимул роста должностного"*

Пятый фактор (6,3% дисперсии) позволяет интерпретировать его как фактор: *"Наличие структуры стратегических целей, важность стратегического планирования"*.

Шестой фактор (5,4% дисперсии) позволяет интерпретировать его как фактор: *"Делегирование полномочий"*.

Седьмой фактор (5,0% дисперсии) отражают две противоположные тенденции. *Первая* – стремление избежать любой нестабильности в учебном процессе через искоренение любых ошибок, вторая - допущение ошибок как элемента допустимой нормы стремление "не застаиваться на месте". Смысловый инвариант суждений, стоящих на полюсах фактора, позволяет интерпретировать его как фактор: *"Допущение просчетов в учебном процессе - избегание ошибок любой ценой"*,

4. Факторы, выделенные на женской выборке по параметру «важность»: представление об идеальной схеме функционирования организации.

Первый фактор (31,3% дисперсии) может быть определен как: *"Руководство стремится активно формировать мобильные, "энергичные" средний и НИЗКИЙ уровни управления"*.

Второй фактор (14,0% дисперсии) отражают установку "на развитие", включающую в себя значимость «дальних», стратегических целей. Смысловый инвариант суждений позволяет же интерпретировать его как фактор: *"Формирование структуры стратегических целей; использование и опора на стратегические цели, требующие: объединения"*

усилий, роста профессионального уровня, доступности профессиональной информации».

Третий фактор (8,7% дисперсии) позволяет интерпретировать его как фактор: «Доминирование установки "на задачу": основная цель - решение профессиональных задач».

Четвертый фактор (7,2% дисперсии) позволяет интерпретировать его как фактор: "Стремление совершенствовать систему формальных норм и регулировать межличностные отношения, поддержка атмосферы открытости и партнерства".

Пятый фактор (6,2% дисперсии) позволяет интерпретировать его как фактор: "Стимулирование студентов через предоставление им определенной свободы действий".

Шестой фактор (5,7% дисперсии) позволяет интерпретировать его как фактор: «Стремление планировать учебный процесс с учетом издержек: включение нововведений в качестве самостоятельного компонента в процесс планирования».

Седьмой фактор (4,8% дисперсии) позволяет интерпретировать его как фактор: "Взаимодействие и координация усилий между уровнями управления; концентрация информации у руководства".

Обобщенные результаты первого этапа эксперимента представлены в таблицах 1 и 2.

Таблица 1. Факторы, выделенные на мужской выборке

Оценка реальной ситуации в организации Параметр «согласие»	Оценка идеальной схемы функционирования организации Параметр «важность»
1. Готовность к дальнейшему развитию (открытость новой информации, гибкость реагирования). 18,3%	1. Стремление к совершенствованию организации через создание гибкой формальной структуры распределения ответственности и делегирование значительной части полномочий на нижние уровни управления. При этом большое значение уделяется достоверности информации. 35,7%
2. Делегирование руководством необходимых полномочий: контроль и регулирование этого процесса. 14,8%	2. Мобилизация организации, объединение ее ресурсов с помощью формирования неформального (ценности) и формального (профессионализм) эталонов поведения. 10,8%
3. Приоритет достоверности принадлежит либо информации вышестоящего уровня управления, либо «своего» уровня управления) 13,1%	3. Предоставление различным уровням управления автономности с сохранением контроля путем формирования «фильтров достоверности» информации коммуникативных каналов. 10,6%

4. Руководство является источником формальных и неформальных норм и правил, 9,7%	4. Формирование гибкой (жизнеспособной) системы формальных норм (Руководство старается использовать реальные, выполнимые нормы в качестве критерия) – Нормативное регулирование повышения эффективности за счет формирования более точных критериев оценки работы. 8,8%
5. Предоставление руководством возможности принимать на себя ответственность при решении текущих задач 8,3%	5. Осмысленное использование «стандартных» ритуалов в целях развития организации (всесторонняя концентрация, минимизация «лишних» расходов сил, энергии, власти. 6,9%
6. Устранение руководства от решения проблем более низкого уровня управления, необъективность и прямой контроль - Активное участие руководства в решении проблем более низких уровней управления, объективность, косвенный контроль. 7,2%	6. Стремление направить все усилия (и осуществить все действия) на достижение цели. 5,4%
7. Сформированность, определенность целей и путей их достижения. 6,4%	

Таблица 2. Факторы, выделенные на женской выборке

Оценка реальной ситуации в организации Параметр «согласие»	Оценка идеальной схемы функционирования организации Параметр «важность»
1. Гибкость регулирования организационной среды, внутри коллективных отношений. 32,4%	1. Руководство стремится активно формировать мобильные, «энергичные» средний и нижний уровни управления. 31,3%
2. Усиление контроля «сверху» как средства контроля и поддержка инициативных подчиненных. 9,6%	2. Формирование структуры стратегических целей; использование и опора на эти цели* требующие: • объединений усилий • роста профессионального уровня • доступности профессиональной информации. 14,0%
3. Адекватное разделение ответственности 8,0%	3. Доминирование установки на задачу»: основная цель - решение профессиональных задач, 9,7%
4. Профессиональный рост как стимул роста должностного. 7,5%	4. Стремление совершенствовать систему формальных норм и регулировать межличностные отношения, поддержка атмосферы открытости и партнерства, 6,1%

5. Наличие структуры стратегических целей, важность стратегического планирования. 6,3%	5. Стимулирование сотрудников через предоставление им определенной свободы действий. 6,2%.
6. Делегирование полномочий 5,4%	6. Стремление планировать работу с учетом издержек: включение нововведений в качестве самостоятельного компонента в процесс планирования. 5,7%
7. Допущение просчетов в работе - Избегание ошибок любой ценой. 5,0%	7. Взаимодействие и координация усилий между уровнями управления концентрация информации у руководства, 4,3%

Таким образом, обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод, что на протяжении всего периода обучения в вузе у студентов не только не устраняются уже имеющиеся внутренние конфликты, но и, напротив, актуализируются процессы их углубления, возникают новые противоречия. При обсуждении специфики внутриличностных противоречий основное внимание ученых сосредоточено на выявлении факторов, обуславливающих внутриличностные конфликты на этапе адаптации к обучению в

вузе, в меньшей степени - на всех этапах профессионального обучения.

**Литература:**

1. Штылева Л.В. Педагогика и гендер: развитие гендерных подходов в образовании // Гендерный подход в дошкольной педагогике: теории и практика. - Мурманск, 2001.
2. Ключко О.И. Мужчина и женщина: проблемы современной социализации. - Саранск, 2002.
3. Попова Л.В. Гендерные аспекты самореализации личности. - М., 1996.
4. Григорьева Н.Н. Гендерные особенности проявления лидерства у студентов: дис. ... канд. психол. наук. - М., 2006.
5. Попова Л.В. Психологические исследования и гендерный подход // Женщина. Гендер. Культура. М., 1999.
6. Ярская-Смирнова Е.Р. Неравенство или мультикультурализм // Высшее образование в России. - 2001, №4.
7. Клена И.С. Гендерная социализация: Учебное пособие. - СПб., 1998.
8. Ёрина СИ. Ролевой конфликт и его диагностика в деятельности руководителя. - Ярославль, 2000.

**Рецензент: к.психол.н., доцент Эфендиева У.А.**