

- The competences included in the “composition” of information literacy should be acquired within the context of the overall process of the individual’s growth, i.e. from early age;

- Information literacy should be integrated into the educational programs.

Already there is a clear understanding in educational spheres in Bulgaria about the need of special training of children, schoolchildren and University students directed at developing an overall system of knowledge, skills and habits for search, evaluation and processing of information.

Furthermore, adolescents should form skills to identify information needs, towards critical information awareness, creative recreation and distribution of information through various means and technologies. Although not creating information in a significant public context, children and minors are extremely inquisitive and have growing information needs. The role of adults here is to assist the children in learning the respective mechanisms and means of adequately meeting these needs, and formulating the basis of their information culture. Today, perfect computer skills, fluent foreign language knowledge, flexible communication skills, and information culture are just as important personal “certifications” as are politeness, personal hygiene, correctness...

References

1. ALA, 1989. American Library Association, Presidential Committee on Information Literacy, Final Report, January 10.
2. NFIL, 2005. The Alexandria Proclamation on Information Literacy and Lifelong Learning. [Online] Adopted on 9 Nov. 2005 in Alexandria, Egypt at the Bibliotheca Alexandrina. Available at: <http://www.infolit.org/International_Colloquium/index.htm> [Accessed 8 July 2013]

УДК 651.012.4 + 658.3 - 057.17

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ ЛИЧНОСТНЫХ СВОЙСТВ УСПЕШНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ – МУЖЧИН И ЖЕНЩИН

Г.Ш.Габдреева., А.Р.Халфиева

Аннотация

В статье рассматривается проблема половых различий в структуре показателей личности руководителей. В ходе дивергентного анализа было выявлено большое количество различий между руководителями мужского и женского пола, что свидетельствует о необходимости дифференцированного подхода к исследованиям психологических проблем профессионального роста менеджеров

Ключевые слова: руководитель, структура и системообразующие свойства личности руководителя; дивергентный анализ

Abstract

The article considers the problem of gender differences in the structure of indicators of individual managers. Divergent analysis revealed a lot of differences between male and female managers, which indicates the need for a differentiated approach to the research of psychological problems of managers professional development

Keywords: manager, structure and system property of the personality of the Manager, divergent analysis

Вопросы, связанные с особенностями пола человека и его психологическими различиями, в последнее время часто входят в число наиболее активно обсуждаемых в обществе, так как роль мужчины и женщины в общественной среде сегодня претерпевает значительные изменения. Большинство исследователей не обнаруживают различий между мужчинами и женщинами в эффективности руководства, но выявляют ситуационную специфику его проявлений – в одних ситуациях и ролях более эффективны мужчины, в других – женщины [1]. Традиционный взгляд состоит в том, что женщинам свойственно ориентированное на отношения руководство, поскольку по природе более эмоциональны, а мужчины демонстрируют ориентацию на задачу, т.к. чаще характеризуются настойчивостью и целеустремленностью [4].

Анализ источников по исследуемой теме показывает, что мужской стиль более эффективен либо в структурированных ситуациях и при решении простых задач, либо в ситуациях с высокой степенью неопределенности, а женский стиль дает наибольшую эффективность в рутинных условиях. Имеет значение также уровень руководства: на высших уровнях предпочтение отдается мужчинам, на средних и младших – женщинам [3]. В результате обобщения исследований возникает уверенность в необходимости дифференцированного подхода к исследованию психологических проблем мужчин и женщин-менеджеров. Для доказательства этой необходимости предпринято исследование, в котором принимали участие менеджеры различного уровня управления: операционные управляющие; middle менеджеры и топ-менеджеры. В качестве методов диагностики были использованы: опросник «Коммуникативные и организаторские способности», шкала «Экспресс-диагностика личностной конкурентоспособности», методика диагностики творческого

потенциала личности «ЯДРО», методика оценки «Маскулинности-фемининности» С.Бэм, «Шкала психологического благополучия» К.Рифф, методика «Уровень личностной готовности к риску «PSK» А.М.Шуберта, «СМОЛ» (сокращенный многофакторный опросник личности), «ОПУС» (опросник психологической устойчивости к стрессу) Е.В.Распопина, методика диагностики мотивации успеха и боязнь неудачи, методика диагностики волевых особенностей личности М.В.Чумакова и опросник Рейзаса, выявляющий степень уверенности в себе. Всего в работе анализировались 56 показателей.

В качестве математического метода статистической обработки был использован дивергентный анализ, позволяющий выявить достоверные различия между сравниваемыми структурами мужской и женской выборок. Данные дивергентного анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1

Попарные сравнения корреляционных матриц

	Мужчины	Женщины	X-Y	Коэффициент ТФ		Мужчины	Женщины	X-Y	Коэффициент ТФ
1	0,79**	-0,43**	1-6	4,244***	47	-0,76**	0,69***	11-48	-5,107***
2	0,95***	0,03	1-47	4,998***	48	-0,89***	0,16	11-54	-4,487***
3	-0,52	0,61***	2-11	-3,605***	49	0,92***	-0,11	12-32	4,828***
4	0,80**	-0,19	2-20	3,585***	50	0,95***	-0,19	12-35	5,719***
5	0,93***	-0,04	2-22	4,693***	51	-0,69**	0,59***	12-40	-4,250***
6	0,94***	-0,19	2-24	5,397***	52	-0,39	0,79***	12-48	-4,112***
7	0,96***	-0,10	2,25	5,560***	53	-0,87***	0,29	12-52	-4,584***
8	-0,59*	0,53***	2-40	-3,505***	54	-0,76**	0,29	13-23	-3,627***
9	0,93***	0,29	3-23	3,830***	55	0,93***	-0,12	13-30	4,909***
10	-0,55	0,60***	3,33	-3,641***	56	-0,58*	0,59***	13-36	-3,746***
11	0,82***	-0,19	3-36	3,747***	57	0,89***	-0,06	16-29	4,076***
12	-0,66*	0,51***	3-40	-3,796***	58	0,78**	-0,22	16-39	3,565***
13	-0,75**	0,43**	3-52	-3,987***	59	-0,89***	0,22	16-50	-4,598***
14	-0,95***	-0,27	4-20	-4,347***	60	0,97***	0,18	17-43	5,372***
15	0,87***	-0,14	4-40	4,158***	61	0,91***	0,08	17-44	3,967***
16	0,93***	0,30	5-18	3,733***	62	0,88***	-0,04	17-47	3,927***
17	0,90***	-0,34*	5-35	5,091***	63	0,96***	0,05	17-48	5,431***
18	-0,88***	0,14	5-38	-4,220***	64	-0,85***	0,16	18-30	-4,005***
19	0,89***	0,02	6-12	3,877***	65	-0,80**	0,38*	19-29	-4,202***
20	-0,41	0,70	6-30	-3,660***	66	-0,94***	0,19	19-49	-5,314***
21	0,90***	-0,15	6-34	4,604***	67	0,87***	-0,01	19-50	3,733***
22	-0,77**	0,66***	6-38	-5,073***	68	-0,93***	-0,14	20-40	-4,290***
23	-0,91***	0,18	6-52	-4,739***	69	-0,82***	0,24	20-53	-3,916***
24	0,87***	0,02	7-16	3,632***	70	0,97***	-0,18	21-51	6,333***
25	-0,94***	0,23	7-19	-5,401***	71	-0,92***	-0,04	21-53	-4,354***
26	-0,71**	0,62***	7-30	-4,479***	72	0,95***	0,19	22-44	4,548***
27	-0,65*	0,59***	7-38	-4,030***	73	-0,93***	-0,10	22-49	-4,313***
28	-0,63*	0,57***	7-44	-3,900***	74	-0,86***	-0,03	24-49	-3,536***
29	0,99***	0,22	8-12	6,373***	75	0,97***	0,19	25-44	5,463***
30	0,90***	0,09	8-32	3,849***	76	-0,90***	-0,07	25-49	-3,948***

31	0,96***	-0,08	8-35	5,700***	77	0,95***	0,23	26-44	4,432***
32	-0,80**	0,17	8-38	-3,568***	78	-0,88***	0,30	26-49	-4,729***
33	-0,90***	-0,18	8-52	-3,609***	79	-0,83***	0,07	28-44	-3,513***
34	-0,83***	0,52***	9-30	-4,923***	80	-0,82***	0,44**	30-41	-4,555***
35	0,89***	0,12	9-35	3,554***	81	-0,63*	0,48**	32-44	-3,527***
36	-0,94***	0,42**	9-38	-6,159***	82	-0,86***	0,08	33-42	-3,837***
37	-0,83***	0,21	10-13	-3,878***	83	0,97***	-0,14	34-41	5,988***
38	0,90***	0,05	10-18	4,018***	84	0,96***	-0,23	36-41	6,078***
39	-0,98***	0,77***	10-30	-8,987***	85	-0,75**	0,48**	37-54	-4,190***
40	-0,82***	0,78***	10-38	-6,160***	86	-0,93***	0,44**	38-41	-5,975***
41	0,77**	-0,25	10-55	3,547***	87	-0,80**	0,24	38-51	-3,737***
42	-0,94***	0,39*	11-26	-6,053***	88	-0,89***	0,19	40-51	-4,465***
43	0,87***	-0,17	11-28	4,204***	89	0,91***	0,20	40-52	3,677***
44	0,91***	-0,14	11-32	4,672***	90	0,98***	-0,42**	42-55	7,868***
45	-0,65*	0,72***	11-43	-4,711***	91	0,55	-0,42**	49-53	2,981***
46	-0,80**	0,16	11-44	-3,518***	92	-0,93***	0,44**	51-52	-5,862***

Примечание: В таблицу внесены пары показателей, критические значения коэффициентов корреляции которых находятся на уровнях значимости $p \leq 0,001$ (***) – 3,491.

Дивергентный анализ показал, что между структурами показателей свойств личности руководителей есть большое количество различий проявляющихся на уровне $p \leq 0,5$ (*) – 2,008 $p \leq 0,01$ (**) – 2,676 и $p \leq 0,001$ (***) – 3,491. В данной статье рассмотрены пары показателей, по которым выявлены наиболее значимые различия в структуре личности руководителей мужского и женского пола. Так, данные таблицы 1 показывают, что наибольшее количество различий между структурообразующими показателями мужчин и женщин – руководителей выявлены в показателях «Коммуникативные склонности» (21), «Положительные отношения с другими» (18), «Любознательность» (18) и «Открытость новому» (18). Анализ этих данных свидетельствует о том, что, в отличие от женщин, чем выше у мужчин-руководителей уровень коммуникативных склонностей, тем ниже у них показатели «Положительные отношения с другими», «Любознательность» и тем выше у них такие показатели как «Шкала депрессии», «Шкала эмоциональной психопатии», «Шкала психастении» и «Шкала шизофрении». Это означает, что чем больше мужчина-руководитель общается, тем хуже у него отношения с окружающими людьми, он менее заинтересован в чём-либо новом. Ему также присущи: склонность к волнениям, застенчивости, неудовлетворенности собой, напористости, сензитивности, совестливости, высокой интуитивности, а также он обладает гибкостью ума, изобретательностью и оригинальностью суждений. Возможно, это связано с тем, что

мужчины-руководители, обладающие коммуникативными склонностями строят свою деятельность на основании контактов, разговоров.

Что касается женщин-руководителей, характер взаимосвязи между показателями иной, чем у мужчин. Здесь можно сказать, что чем выше у женщин показатель «Коммуникативные склонности», тем, наоборот, выше показатель «Любознательность». Остальные взаимосвязи показателей выявленные в выборке мужчин-руководителей, у женщин-руководителей не проявились. Это означает, что чем больше женщина-руководитель проявляет коммуникативные качества, тем более она открыта новому, проявляет большой интерес к новациям. Возможно, это связано с тем, что развитые коммуникативные качества женщины-руководителя помогают ей в выполнении поставленных задач и достижении карьерной успешности, в то время как для мужчин коммуникативные склонности в некотором роде мешают профессиональной деятельности.

Анализ взаимосвязей показателя «Положительные отношения с другими» выявил, что, чем лучше у мужчины-руководителя складываются отношения с окружением, тем ниже у него показатель «Неожиданность стрессора», в то время как в структуре системообразующих показателей женщин-руководителей данная взаимосвязь является незначительной. Также следует отметить, что, чем лучше у мужчины-руководителя отношения с окружающими, тем более он уверен в себе, стремится к доминированию, хорошо контролирует свои эмоции и более склонен к изоляции (одиночеству). Что касается женщин, то у них, наоборот, при повышении показателя «Положительные отношения с другими» снижается показатель «Изоляция». Это означает, что развитые положительные отношения с другими для мужчин-руководителей способствуют готовности к возможным стрессорам и способствуют их обособленности и изолированности, в то время как женщины, наоборот, становятся более контактными, стремящимися к общению, компании.

Одним из структурообразующих показателей личности руководителя, определяющего большое количество различий между руководителями мужского и женского пола является также показатель «Любознательности». Чем выше данный показатель проявляется у мужчин-руководителей, тем ниже у них показатели «Шкала гипомании», «Инициативность», «Решительность», «Энергичность» и семейного

положения, тем выше показатель «Негативная социальная оценка», «Информационная перегрузка». Что касается женщин руководителей, то здесь, наоборот, чем выше у них «любопытность», тем выше «Инициативность» и «Энергичность» и показатель «Шкала гипомании». Остальные взаимосвязи выборки женщин, в отличие от мужчин, проявлены незначительно. Анализ данных свидетельствует о том, что, чем больше мужчина-руководитель интересуется новым, тем он меньше проявляет инициативность, решительность и энергичность в своей профессиональной деятельности, а также менее разговорчив, самоуверен, склонен к риску, с меньшим стремлением быть в центре общества и не женат. Противоположная тенденция обнаруживается у женщин-руководителей: они более инициативны, энергичны, склонны к риску, и это не сказывается на их семейном положении.

Следующий показатель, имеющий большое количество структурообразующих связей – «Открытость новому». Выявилось, что чем выше данный показатель у мужчин-руководителей, тем выше показатели «Информационные перегрузки», «Изоляция (Одиночество)» и ниже уровень профессиональной карьеры руководителя. Что касается женщин-руководителей, то чем выше показатель «Открытость новому», тем выше показатель «Энергичность». Это означает, что открытость новому увеличивает количество информационных перегрузок у мужчин-руководителей, способствует к стремлению к изоляции. Также выявлено, что данный показатель имеет отрицательную сильную взаимосвязь с уровнем профессиональной карьеры руководителя. Совсем другие показатели у выборки женщин-руководителей. У них, наоборот, открытость новому способствует проявлению таких качеств, как энергичность, деятельность, а остальные показатели являются незначительными, в отличие от мужчин.

Таким образом, большое количество различий, между показателями структур личности карьерно-успешных руководителей мужского и женского полов требует отдельного анализа данных выборок. Поэтому, для дальнейших исследований приемлемо будет рассматривать и анализировать каждую из представленных выборок отдельно. Использование дифференцированного по полу подхода в

процессе подготовки будущих менеджеров в вузах, а также при управлении персоналом актуально, целесообразно и имеет практическую значимость.

Литература

1. Дегтярь Л.С. Женщины и процесс социально-экономического развития в России и других странах СНГ / Л.С.Дегтярь // Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. – 2000., №10. – 84 с.
2. Самарцева О. Гендерные особенности менеджмента в сфере бизнеса / О.Самарцева, Т.Фомина // Российское предпринимательство: стратегия, власть, менеджмент. – М.: ИСПАН, 2000. – С.162-175.
3. Хохлова Т.П. Выявление гендерных аспектов менеджмента – фактор повышения эффективности управления / Т.П. Хохлова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001, №2. – С.67-74.
4. Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы (проблемы становления женского предпринимательства в России) / А.Е.Чирикова // Вопросы экономики. – 2000, №3. – С. 94-102.

УДК 159.992.5

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ СКРЫТОЙ НАЦИОНАЛЬНОЙ АГРЕССИИ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ

В.Ф.Габдулхаков

Аннотация

Основы толерантности, уважения другой культуры, интереса к межкультурному диалогу, основы продуктивного двуязычия закладываются не в школе или университете, а в детском саду (в 3-5 лет). В этом возрасте особую роль играют семья (родители) и воспитатели. Однако именно в детском саду часто происходит отрицательное влияние на детей. Технология предупреждения скрытой национальной агрессии должна предоставлять студентам (будущим педагогам) возможность участвовать в целеполагании, планировании своей педагогической деятельности и ее контроле; обеспечивать прогнозирование ими межкультурного содержания, видов и результатов деловой или имитационной игры; при разработке приемов организации структурных этапов игры необходимо учитывать взаимосвязь регулятивных, когнитивных и коммуникативных компонентов антиципации. Технология должна строиться на поликультурном содержании. В этом содержании должны раскрываться ценности двух культур, двух языков, проигрываться положительные ситуации межкультурного диалога.

Ключевые слова: толерантность, дошкольное образование, технология предупреждения национальной агрессии.

Abstract

The tolerance, respect for other cultures, of interest to inter-cultural dialogue, the foundations of productive bilingualism laid not in school or University, and in kindergarten (3-5 years). At this age, the special role played by the family (parents and educators. However, it was in kindergarten often happens negative influence on children. Technology warnings national hidden aggression must provide students with the opportunity to participate in goal-setting, planning her pedagogical activities and their control; to ensure their forecasting cross-cultural content, types and results of the business or simulation games; when developing methods of organization of stages in the game it is necessary to consider the relationship regulatory, cognitive and communicative components anticipate. Technology should be based on multicultural content. This content should be disclosed to the value of two cultures, two languages, played a positive situation of intercultural dialogue.

Keywords: tolerance, early childhood education, technology warnings national aggression.