

Психология и педагогика

С. Г. Добротворская, Е. В. Муравьева, Л. Н. Горина
Особенности личностных и профессионально
важных качеств мужчин и женщин-руководителей
общеобразовательных учреждений

Введение. Актуальность исследования обусловлена тем, что изучать гендерные особенности мужчин и женщин-управленцев необходимо для разработки путей формирования общепрофессиональных свойств личности, а также для составления программ повышения квалификации руководителей. Процесс развития личностных и профессиональных качеств особенно важен для руководителя в системе образования, так как он влияет на эффективность менеджмента в образовании. При этом гендерные особенности руководителей из системы среднего образования изучены недостаточно.

Цель исследования. Выявить структуру и гендерные особенности профессионально-важных качеств женщин и мужчин-руководителей системы среднего образования.

Материалы и методы. Ведущими методами к исследованию данной проблемы являлись: теоретический анализ литературы, тестирование, методы статистического анализа (t-критерий Стьюдента и коэффициент корреляции Пирсона), позволившие комплексно изучить гендерные особенности руководителей системы среднего образования.

Результаты исследования. В исследовании выявлено, что руководители в системе среднего образования могут правильно выстраивать свое поведение на основе системы ценностных ориентаций, быстро отвечать на изменения, возникающие в окружающей обстановке, гибко адаптироваться в ситуации стресса. Обнаружено, что существуют различия между женщинами и мужчинами-управленцами в оценке ими личностных и деловых качеств, способствующих успеху в профессиональной деятельности. Показано, что уровни самоактуализации мужчин и женщин-управленцев не различаются, но при этом женщины-управленцы избирательно воспринимают отношение окружающих к себе, мужчины-руководители воспринимают себя принятыми людьми из окружения.

Заключение. Материалы статьи представляют практическую ценность для руководителей в системе среднего образования. Полученные результаты обогатят теоретический материал по проблеме профессионально-важных качеств женщин и мужчин-руководителей в целом. При этом результаты данного исследования могут способствовать повышению качества переподготовки руководителей в системе повышения квалификации. Они будут способствовать подбору, найму и расстановке кадров не только системе среднего, но высшего образования. Результаты исследования также помогут мужчине или женщине-руководителю справиться с теми недостатками менеджмента в образовании, которые связаны с его гендерной принадлежностью.

Ключевые слова: образование, руководитель, управление, гендерные различия.

S. G. Dobrotvorskaya, E. V. Muravyeva, L. N. Gorina

The influence of gender personal and professional qualities of heads of general educational institutions on the effectiveness of management

Introduction. The relevance of the study is due to the fact, that it is necessary to study the gender characteristics of male and female managers in order to develop ways to form general professional personality traits, as well as to compile programs for advanced training of managers. The process of developing personal and professional qualities is especially important for a leader in the education system, as it affects the effectiveness of management in education. At the same time, the gender characteristics of managers from the secondary education system have not, been studied enough.

The purpose of the study. To identify the structure and gender characteristics of professionally important qualities of women and men-heads of the secondary education system.

Materials and methods. The leading methods for the study of this problem were: theoretical analysis of literature, testing, methods of statistical analysis (Student's t-test and Pearson correlation coefficient), which allowed to study comprehensively the gender characteristics of the leaders of the secondary education system.

The results of the study. The study revealed that managers in the secondary education system can correctly build their behavior based on a system of value orientations, quickly respond to changes in the environment, flexibly adapt to stress situations. It was found that there are differences between women and male managers in their assessment of personal and business qualities that contribute to success in professional activities. It is shown that the levels of self-actualization of men and women managers do not differ, women managers selectively perceive the attitude of others to themselves, male managers perceive themselves as accepted people from the environment.

Conclusion. The materials of the article are of practical value for managers in the secondary education system. The results obtained will enrich the theoretical material on the problem of professionally important qualities of women and male managers. At the same time, the results of this study can contribute to improving the quality of retraining of managers in the professional development system. They will contribute to the selection, hiring and placement of personnel not only in the secondary, but also in higher education. The results of the study will also help a male or female executive to cope with the shortcomings of management in education that are related to gender.

Key words: education, manager, management, gender differences.

Введение

Актуальность исследования связана с тем, что изучение гендерных особенностей мужчин и женщин-управленцев необходимо для разработки путей формирования общепрофессиональных свойств личности, а также для составления программ повышения квалификации руководителей, при этом процесс развития личностных и профессиональных качеств особенно важен для руководителя в системе образования, так как он влияет на эффективность менеджмента в образовании. Однако гендерные особенности руководителей из системы среднего образования изучены недостаточно.

Цель исследования: изучить психологические особенности руководителей в целом, а также гендерные особенности руководителей в системе среднего образования.

В качестве основных задач были обозначены следующие:

1) Выявить на основе анализа отечественных и зарубежных литературных источников особенности профессиональной деятельности руководителей.

2) Определить критерии и показатели эффективности управленческой деятельности.

3) Выявить личностные и профессионально-значимые качества эффективных руководителей мужчин и женщин.

4) Показать особенности гендерных качеств руководителей системы среднего образования.

5) Предложить рекомендации к развитию личностных и профессионально-важных качеств руководителей мужчин и женщин в системе повышения квалификации.

Гипотеза исследования: формирование общепрофессиональных свойств личности руководителя и составление программ развития в системе повышения квалификации будет эффективным, если будут изучены и учтены психологические особенности руководителей в целом, а также гендерные особенности руководителей в системе среднего образования.

Обзор литературы

Современные подходы к исследованию личностных и профессиональных качеств руководителя представлены в ряде работ российских авторов. Так, в работе К.А. Балдыковой исследуются различия «психологического пола» руководителей [1]. Российские исследователи Я.А. Чернышев [2], Н.А. Заиченко [3] и др. показали, что управленец осуществляет деятельность, которая определяется как умственная, квалифицированная, творческая, сложная, с высокой индивидуальной ответственностью, с длительным сроком профессиональной подготовки.

Авторы Г.Ш. Габдреева, А.Р. Халфиева [3] представили результаты исследования психологических характеристик менеджеров, успешных в своей карьере. Были выявлены некоторые частные аспекты взаимосвязей личностных качеств и их корреляции. Данные авторы продемонстрировали особую природу

гендерных структур, что указывает на необходимость дифференцированного подхода к изучению психологических проблем, связанных с профессиональным продвижением у мужчин и женщин-менеджеров.

Управленец в системе образования также осуществляет сложную деятельность. Особенностью руководящей деятельности является то, что проблемные вопросы решаются во взаимосвязи с проблемами управления и показателями социально-экономической эффективности деятельности образовательной организации: дисциплиной сотрудников, удовлетворенностью работой, производительностью, текучестью кадров. При этом руководитель в системе образования сталкивается с огромным количеством проблем. В решении проблем руководства значение имеют разные факторы, в том числе и фактор пола. Этот фактор оказывает влияние, как на качество, так и на профессионально-управленческие предпочтения руководителя организации. Н.А. Заиченко, Е.А. Савельева обнаружили, что есть критерии и показатели эффективности любой управленческой деятельности и в частности, в системе образования [4]. При этом характерно то, что профиль предпринимательства женщин во всем мире похож: косметические услуги, медицина, учебная деятельность, консультативная, ремесла и промыслы, легкая промышленность. Однако можно отметить то, что современная психология управления - это «психология мужчин-руководителей», хотя женщины-руководители в последнее время также привлекают внимание исследователей.

Автором Ливак Н.С. [5] продемонстрировано, что в целом для руководителей-мужчин свойственно лучшее решение одних задач в управлении, а для женщин - других. А.А. Реан, Н.В. Бордовская, С.И. Розум [6] и др. показали также, что ролевые и социальные стереотипы поведения и воспитания влияют на эффективность деятельности, реализуемой мужчинами и женщинами-руководителями. С.Ю. Пиньковецкая подтвердила, что количество женщин-управленцев значительно меньше мужчин-руководителей [7]. При этом некоторые личностные, имеющие значение в управлении, такие, как агрессия, стремление доминировать и социальная активность более характерны для мужчин-руководителей. Итак, мужчины-руководители имеют некоторые преимущества.

Автором Е.Л. Доценко [8] выявлено, что у женщин по значимости для руководителя имеются определенные качества. Мужчины-руководители считают ценными для руководителей иные качества. Продемонстрировано, что женщины-лидеры чаще проявляют уверенность в себе, но при этом способны идти на компромисс, они больше рассчитывают на собственные силы, быстро приспосабливаются к изменившейся ситуации. Мужчины же склонны проявлять доминирование, опираются на лидерские способности, в ситуации риска и неопределенности эффективно используют умения окружающих людей с целью достижения собственных целей. Характерно и то, что мужчины больше чем женщины в деле руководства ориентированы на «демонстративные качества», тогда как женщинам менее свойственна «самопредентация». Существуют различия между женщинами и мужчинами в том, как они оценивают деловые и личностные качества, которые способны привести к успеху в управленческой

деятельности. Мужчина-руководитель - более азартный «игрок» в сравнении с женщиной, он чаще стремится к достижению цели «не смотря, ни на что». Женщина-управленец опирается на другие качества. Она правильно использует материальные средства, способна оперативно переключаться с одного дела на другое, более склонна жить сегодняшним днем, идет на уступки, уверена в своей миссии, принимает позицию другого человека.

Исследователи В.М. Николаенко, Т.А. Ханагян [9] показали, что женщины все же находят преимущества, реализовав которые, могут стать отличным руководителем. Женщина имеет тонкий социальный интеллект, она умеет прогнозировать и правильно оценивать поведение окружающих, ощущает многие нюансы межличностных отношений. Но её больше подстерегают эмоции. Женщина обладает большей практичностью мышления, она контактна. Если мужчина более склонен строить долговременные планы, то женщина предпочитает гарантированные результаты. Женщина лучше мужчины отслеживает свои и чужие ошибки, понятнее выражает идеи и формулирует свои мысли. Она меньше, чем мужчина-руководитель реагирует на сексуальные притязания в деловых отношениях. У мужчин чаще присутствуют в сравнении с женщинами такие факторы мотивации достижения социального успеха, как соперничество и высокое стремление к достижению результата. У женщин в сравнении с мужчинами почти в два раза более выражен интерес к работе. Но одно из главных препятствий на пути развития карьеры деловой женщины - недостаток глобального взгляда на проблемы, консерватизм, тенденция погрязать в эмоциях и мелочах.

В РФ имеет место предубеждение против женщин. Так, Т.В. Михайлова, И.В. Балашкевич [10] продемонстрировали, что мужчины-управленцы отдают предпочтение в 88 % случаев мужчинам как работникам и лишь 12 % женщинам. Женщины наоборот больше хотят сотрудничать с женщинами и производить именно на женщин хорошее впечатление, а не на мужчин. Согласно их мнению хороший руководитель – это человек с высоким интеллектом и без страстей. Однако эти качества не связывают с женским поведением. Если женщина становится хорошим управленцем, она подавляет в себе женские качества. Но обычно этот процесс приостанавливается и получается некий полуначальник. Работу своих подчиненных женщина оценивает так, как подсказывают ей ее чувства, а не по рейтингу деловой активности. К тому же женщины относятся к подчиненным скорее, как к детям.

Н.П. Фетискин [11] считал, что подобное отношение в обществе к возможности женщин стать руководителем заставляет их использовать защитные стратегии: а) проводить переговоры на основе женских способов (принижение своих способностей и кокетство); б) затрачивать больше усилий и находиться на работе больше времени; в) скрывать свою личную жизнь и эмоции. Однако такое поведение может вредить здоровью. При этом было показано, что мужчины оказываются более успешными, если они: а) руководят мужчинами; б) в решении задач; в) на низших уровнях управления, где необходимы технические способности; в) в военных и спортивных организациях. Женщины более эффективны в других сферах: а) при

установлении межличностных контактов; б) в некоторых сферах бизнеса, в образовании, на социальной службе, в) на среднем уровне управленческой деятельности, там, где необходимо установление социальных контактов. Для женщин-управленцев характерно возникновение конфликта между гендерной и руководящей ролями, так как вторая требует маскулинного поведения. Устранению данного конфликта будут способствовать: высокие достижения в работе, выбор должности в той организации, где руководящие роли не слишком мужские (к примеру, руководитель образовательного учреждения); демонстрация демократического, ориентированного на отношения стиля поведения.

Исследователь С.М. Юсупова [12], доказала, что женщины приходят к успеху именно с помощью своих «женских» качеств. Руководители мужского пола свою работу могут воспринимать как цепочку дел со своими подчиненными, с наградой за определенные оказанные услуги либо как наказание за плохо выполненную работу. Мужчины чаще женщин используют свою должностную власть. Женщинам более свойственно такое руководство, при котором подчиненные преобразуют свои потребности с учетом коллективных ценностей, им свойственно ставить большие цели. Свою власть женщины-управленцы больше связывают с такими личностными качествами, как: способность много работать и общаться, обаяние, умение контактировать, а не с занимаемой ими должностью.

Российскими авторами показано, что существуют значимые различия между мужчинами и женщинами-руководителями в оценке ими личностных и деловых качеств, благоприятствующих успеху профессиональной деятельности. Этот стиль руководства считается демократическим. Подчиненные видят, что руководитель доверяет им, как результат - возрастает преданность делу, что особенно важно в образовательной организации. Женщины-руководители имеют ряд преимуществ по сравнению с мужчинами именно в сфере образования. Женщины довольно хорошо применяют свое умение общаться и руководят иначе, чем мужчины. Отечественными учеными были также предложены особые подходы к реализации образовательного процесса. Такие подходы М.А. Медяева отнесла к гендерным, рассмотрев его особенности [13].

Итак, в Российском обществе к женщинам-руководителям существует довольно предвзятое отношение, поэтому было изучено отношение к руководителям женщинам и мужчинам за рубежом.

Зарубежные исследователи также доказывают, что менеджмент – это очень сложный вид деятельности. Ими изучены качества хорошего менеджера, проанализированы различные стили управления, используемые мужчинами и женщинами, а также их влияние на сплоченность группы.

Так, С. Мамаду [14] показал, что менеджмент - это набор управленческих или административных методов, которые могут направлять, координировать и контролировать ресурсы (человеческие и материальные), производительность внутри организации для достижения одной или нескольких целей. Это действие, искусство или способ руководить организацией, направлять ее, планировать ее развитие и контролировать ее.

Ученый Т. Санталайнен [15] разработал критерии и показатели эффективности управленческой деятельности. Автор Э. Ли [16] проанализировал современные подходы к лидерству, он показал то, как лидеры могут влиять на социальные изменения.

Исследователи Д. Бабуто, Г. Райан [17] рассмотрели три поколения людей, сделав акцент на молодежи, поскольку с 2020 года эта когорта составляет более 50% рабочей силы. Было сделано заключение о том, что, если организации хотят конкурировать за молодые таланты и удерживать их, они должны сделать себя привлекательными для молодежи. Это потребует, чтобы организации воспитали своих лидеров, подходящих для того, чтобы руководить молодежью. Авторы предположили, что демократический стиль руководства является оптимальным стилем руководства как для развития человеческого капитала в организации, так и для превращения организации в предпочтительное рабочее место для молодежи.

Ученые А. Фохт, М. Понтон [18] выявили более 12 характеристик демократического стиля управления. Эти характеристики включают в себя: умение ценить людей, смирение, умение слушать, доверие, заботу, честность, служение и др.

Исследователи К. Уолтерс, Д. Диаб [19] изучали взаимосвязь между скромностью лидера, психологической безопасностью и вовлеченностью подчиненных в работу. Результаты показали, что связь между скромным лидерством и вовлеченностью сотрудников была опосредована психологической безопасностью. Лидеры могут создать среду, в которой подчиненные будут работать, не опасаясь негативных последствий, при этом они могут участвовать в управлении.

Зарубежные авторы обнаружили разницу между лидерами крупных и не очень больших организаций. Так, Л. Бусениц [20] выявил различия в процессах принятия решений, используемых менеджерами организаций, отличающихся размерами. Было сделано предположение о том, что в условиях неопределенности и сложности ситуации такое качество как новаторство у руководителя крупной организации может быть эффективным средством принятия решений. Руководители мелких организации более склонны к консерватизму при принятии решений в сложной ситуации.

Зарубежные исследователи отмечают, что доля и роль женщин в руководстве организациями гораздо ниже в сравнении с мужчинами. Отношение к женщинам-руководителям в зарубежном обществе так же предвзято. Так, К. Корабик [21] показал, что во многих исследованиях либо игнорировали женщин, либо фокусировались на половых различиях, что пагубно для развития лидерской карьеры женщин. Данным автором проведен обзор исследований, связывающих андрогинность со стилем лидерства и управленческой эффективностью. Автор предположил, что принятие андрогинного стиля управления может помочь женщинам преодолеть негативные последствия гендерных стереотипов на рабочем месте. Однако Э. Ли [16] показано, что женщины-начальницы часто воспринимаются окружающими недостаточно компетентными, и особенно если подчиненные считают, что лидерская роль

маскулинна. Этот взгляд характерен прежде всего мужчинам. Д. Бабуто, К. Райан К. [17] показано, что мужчины-руководители, в сравнении с женщинами-руководителями пользуются большей симпатией членов коллектива и соответственно получают лучшую поддержку от подчиненных. Женщины-руководители часто слишком эмоциональны, даже если пытаются это скрыть.

Ряд зарубежных авторов рассмотрели принятие гендерных особенностей в различных культурах. А. Буллоу, Ю. Гелич, Т. Манолова и др. [22] рассматривали различные аспекты взаимодействия между гендером и культурой в формировании женского предпринимательства. Это исследование динамичных и сложных взаимодействий в различных экономических и социальных системах и в разных географических регионах.

Вопросы формирования лидерских качеств у руководителей из системы образования так же рассматривались зарубежными авторами.

Целью исследования являлась разработка теоретических основ, методологии и психолого-педагогических условий формирования профессиональной компетентности менеджеров в системе образования и др.

Зарубежные исследователи изучали и то, как современные кризисные явления повлияли на руководителей системы образования. С. Ганон-Шилон, И. Финкельштейн, Р. Села-Шайовиц и др. [23] изучали, как кризис COVID-19 повлиял на роль директоров в содействии процессам принятия решений в школах во время их реформ, а З. Ю [24] гендерные различия этих ролей.

В исследованиях зарубежных авторов отмечена тенденция ориентации на рынок у эффективных руководителей системы образования. Т. Фигейра, Р. Родригес [25] показали взаимосвязь между предпринимательской ориентацией, ориентацией на рынок и эффективностью педагогов. Была предложена концептуальная модель, представляющая взаимосвязь между этими переменными. Было также изучено влияния личности руководителя и его характера на результат.

Еще одно направление исследований связано с изучением того, как семья влияет на отношение к работе женщин и мужчин. К. Шокли, В. Шен, М. Де Нунцио и др. [26] проанализировали идею о том, что управление взаимодействием между работой и семьей является более сложной задачей для женщин, чем для мужчин. Результаты их исследования продемонстрировали, что это не совсем так и влияют разные факторы.

Итак, в зарубежном сообществе так же существует предвзято отношение к женщинам вообще и к женщинам-руководителям в частности. Необходимо отметить, что как российскими, так и зарубежными авторами недостаточно изучено влияние самоотношения и ряда профессионально-важных качеств на формирование лидерских качеств у мужчин и женщин-руководителей в системе среднего образования.

Материалы и методы

Для того, чтобы проверить выдвинутую гипотезу был подобран комплекс методов.

- Теоретические методы: анализ результатов исследований психологов и педагогов.

- Эмпирические методы: тестирование.

- Статистические методы: t-критерий Стьюдента и коэффициент корреляции Пирсона.

Сбор эмпирических данных осуществлялся с применением трех методик.

1. Применялась методика исследования самоотношения руководителей в системе среднего образования автора С.Р. Пантелеева [27]. Данный тест можно использовать с целью определения самоотношения личности, а также для выявления степени выраженности отдельных компонентов самоотношения: саморуководства, самоуверенности, закрытости самооценности, внутренней конфликтности, самообвинения, самопривязанности, отраженного самоотношения, самоуверенности.

Самоотношение при этом понималось в контексте представлений человека о смысле «Я», как выражении смысла «Я» и как обобщенном чувстве в адрес собственного «Я». В основе такого понимания самоотношения личности лежит концепция самосознания В.В. Столина [28], который дифференцировал три измерения самоотношения: уважение, симпатию и близость.

Для обработки полученных в исследовании результатов применялся специальный «ключ». Совпадение ответов респондента с «ключом» оценивалось как один балл, после чего подсчитывались совпадения ответов испытуемых по признаку «согласен», а затем по признаку «не согласен», потом результаты тестирования суммировались. Далее результаты по каждой из шкал при помощи специальной таблицы переводились в баллы. Баллы служили основанием для дальнейшей интерпретации результатов. Регистрировались следующие показатели: самоуверенность, саморуководство, закрытость, отраженное самоотношение, самопринятие, самооценность, самопривязанность, внутренняя конфликтность, самообвинение.

2. Самоактуализационный тест (САТ) был создан психологами Ю.Е. Алешинной, Л.Я. Гозманом и М.В. Крзозном [29] на базе опросника личностных ориентаций (РОИ), созданного Э. Шостромом в 1963 году. САТ состоит из 126 пунктов, каждый из которых имеет два суждения ценностного или поведенческого характера. При этом суждения не обязательно являются полярными, но тем не менее, респонденту предлагается выбрать то из них, которое в большей степени соответствует его представлениям или привычному способу поведения. САТ измеряет самоактуализацию по двум основным и двенадцати дополнительным шкалам, разбитыми на шесть блоков – по два в каждом.

3. Методика Р. Кеттелла [30] 16-ти факторного исследования личности. Данный опросник был применен для диагностики шестнадцати факторов личности и предоставлял информацию о личностных качествах, которые называют конституционными факторами. Он включал 187 вопросов. Респонденту было предложено занести в специальный бланк один из вариантов ответа на вопрос «да», «нет», «не знаю» (или «а», «в», «с»). Обработка полученных результатов проводилась с помощью специального «ключа».

Совпадение ответов респондента с «ключом» оценивалось в два балла для ответов «а» и «с», совпадение ответа «в» - в один балл. Сумма баллов по каждой группе вопросов составляла в итоге значение исследуемого фактора. Исключением является фактор «В» - здесь любое совпадение ответа с «ключом» составляло 1 балл. Полученное значение каждого их факторов переводилось в баллы с помощью специальных таблиц в зависимости от возраста и пола испытуемого.

С целью сравнения выборочных средних величин, принадлежащих к двум совокупностям данных, а также для решения вопроса о том, отличаются ли средние значения друг от друга статистически достоверно, применялся t-критерий Стьюдента (1):

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2 + \sigma_2^2}{n_1 + n_2}}} \quad (1)$$

где \bar{x}_1 – среднее значение переменной по одной выборке данных; \bar{x}_2 – среднее значение переменной по другой выборке данных; n_1 – число частных значений переменной по первой выборке; n_2 – число частных значений переменной по второй выборке.

В исследовании также осуществлялся корреляционный анализ. Он проводился с применением коэффициента корреляции Пирсона. Данный коэффициент характеризует наличие только линейной связи между признаками, обозначаемыми символами X и Y (2).

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^N (x_i - M_x)(y_i - M_y)}{(N-1)\sigma_x\sigma_y} \quad (2)$$

Формула вычисления коэффициента корреляции построена так, что, если связи между показателями будут иметь линейный характер, коэффициент корреляции позволит выявить близость данных связей и достоверность связей.

Исследование проводилось на базе Регионального центра внешкольной работы г. Казань. В данном центре проходят повышение квалификации по разным программам педагоги и руководители системы среднего образования республики Татарстан Российской Федерации.

В качестве объектов исследования в работе были выбраны директора и завучи средних школ, а также методисты и инспекторы районных отделов образования республики Татарстан Российской Федерации. Исследовалась выборка из 120 руководителей мужчин и женщин (по 30 чел. в каждой группе). Возраст испытуемых составил от 35 до 65 лет. Стаж работы был не менее 3-х лет. Исследование проводилось в 2018-2023 гг.

Исследование проводилось в три этапа.

На первом этапе (2018-2019 гг.) создавались исследовательские площадки на базе Регионального центра внешкольной работы Республики Татарстан, проводилось наблюдение над процессом переподготовки руководителей мужчин

и женщин, формами работы педагогов центра с обучающимися на курсах регионального центра. Совершенствовалась методика исследования. На этом этапе было проведено анкетирование руководителей.

На втором этапе (2020-2021 гг.) уточнялась и подвергалась коррекции концепция исследования, проводилось тестирование руководителей системы среднего образования Республики Татарстан.

На третьем этапе (2022-2023 гг.) осуществлялся анализ, систематизация и обобщение полученных результатов, проводилась статистическая обработка данных, реализовалась проверка гипотезы исследования, были сделаны выводы и даны рекомендации. Апробация темы осуществлялась автором на научных конференциях.

Оценочные критерии: (компоненты самоотношения руководителей):

1. Закрытость.
2. Самоуверенность.
3. Саморуководство.
4. Отражение самоотношения.
5. Самоценность.
6. Самопринятие.
7. Самопривязанность.
8. Внутренняя конфликтность.
9. Самообвинение.

Профессионально-важные качества руководителей:

1. С (Слабость Я – Сила Я).
2. Е (Конформность – Доминантность).
3. G (Низкое супер-эго – Высокое супер-эго).
4. М (Практичность - Мечтательность).
5. N (Прямолинейность – Дипломатичность).
6. Q4 (Расслабленность - Собранность).

Для изучения психологических особенностей руководителей в системе среднего образования было определено место и время, было также обеспечено необходимое техническое оснащение. Был заранее подготовлен топик-гайд (порядок задаваемых вопросов) на специальных бланках. Определились с методиками и подготовили материалы для использования испытуемыми на момент диагностики. Длительность одного тестирования респондентов составила 20 минут. Для диагностики руководителей применялся самоактуализационный тест (САТ), разработанный отечественными учеными Л.Я. Гозманом и М.В. Крозоном [30], а также тест самоотношения Пантелеева С.Р. [27]. Всех обучающихся на курсах повышения квалификации руководителей протестировали на выявление компонентов самоотношения и уровня самоактуализации личности. В результате чего были получены ответы респондентов по 2-м основным шкалам и 12-ти дополнительным параметрам самоактуализации. По результатам проведенного тестирования были получены «сырые» баллы, которые были переведены в Т-баллы по специальной схеме. Перевод «сырых» баллов в Т-баллы необходим для определения уровня самоактуализации. Также, были выявлены «сырые» баллы по 8-ми компонентам

самоотношения испытуемых. Далее ответы испытуемых поделили по половому признаку: мужчин и женщин. С помощью t-критерия Стьюдента сравнили результаты диагностики уровня самоактуализации и компонентов самоотношения, а также качеств личности мужчин и женщин между собой. Такая процедура была необходима для того, чтобы выявить, существуют ли значимые различия в компонентах самоотношения и по уровню самоактуализации и ее параметров, а также качеств личности между женщинами и мужчинами-руководителями. С применением коэффициента корреляции Пирсона была изучена связь компонентов самоотношения с составляющими самоактуализации руководителей обоего пола. Выявление структуры самоотношения у мужчин и женщин-управленцев из системы среднего образования, а также степень выраженности компонентов их самоотношения: саморуководства, самоуверенности, самооценности, закрытости, отраженного самоотношения, самопривязанности, внутренней личностной конфликтности и самообвинения у руководителей проводилось при помощи методики С.Р. Пантелеева [27].

Результаты исследования

У женщин-руководителей из системы среднего образования были получены высокие значения самоуверенности ($X_{ср.}=7,4$) и саморуководства ($X_{ср.}=8,6$). С низким значением компонентов самоотношения женщин выявлено не было. У мужчин-руководителей были обнаружены высокие значения по самоуверенности ($X_{ср.}=7,2$), саморуководства ($X_{ср.}=8,3$) и отражения самоотношения ($X_{ср.}=8,3$).

Статистический анализ значимости различий выборочных средних компонентов самоотношения между женщинами и мужчинами-руководителями осуществлялся методом t-критерием Стьюдента. Он представлен в таблице 1.

Из таблицы 1 следует, что имеют место значимые различия между мужчинами женщинами-руководителями в системе среднего образования по шкале отражения самоотношения ($t_{эм.}=3,16$) при уровне значимости $p \geq 0,01$. Для мужчин-управленцев были более характерны высокие значения по шкале отражения самоотношения ($X_{ср.}=8,3$), а для женщин - средние значения ($X_{ср.}=5,4$). Это говорит о том, что женщины-управленцы могут более избирательно воспринимать отношение подчиненных к себе в сравнении с мужчинами-руководителями. Однако их положительное отношение распространяется лишь на некоторые поступки и качества коллег; другие личностные проявления могут вызывать у женщин-руководителей неприятие или даже агрессию. Мужчины-управленцы в системе среднего образования воспринимают себя чаще принятыми педагогами-сотрудниками. Они уверены, что их любят и ценят подчиненные за духовные и личностные качества, за совершаемые действия и поступки, за приверженность групповым правилам и нормам. Мужчины-руководители считают себя достаточно общительными, эмоционально открытыми для взаимодействия с членами коллектива, легко устанавливающими личные и деловые контакты.

Таким образом, самоотношение руководителей включает самоуверенность, смелость в общении, отсутствие внутреннего напряжения, принятие себя окружающими людьми, приверженность групповым правилам, контроль эмоций. Структура самоотношения руководителей в системе среднего образования характеризуется: доброжелательностью, сочувствием, сопереживанием, интересом к людям, которые сочетаются с эмоциональной устойчивостью, выдержкой, умением владеть собственными чувствами. Однако работа управленцев сопряжена с высоким нервно-психическим напряжением, что требует развитых коммуникативных и эмоционально-волевых качеств. Самые высокие баллы у мужчин и женщин были получены по шкале самоуважения. У мужчин по сравнению с женщинами в большей степени выражены шкалы: компетентности во времени, гибкости поведения и представлений о природе человека. У женщин в сравнении с мужчинами большей степени выраженности показателей самоактуализации не наблюдается. Мужчины и женщины характеризуются высоким уровнем самоактуализации. Сравнительный анализ уровня самоактуализации между женщинами и мужчинами осуществлялся с помощью t-критерия Стьюдента. $t_{кр.} = 2,048$ при уровне значимости 0,05 и степени свободы $k=28$.

Таблица 1

Достоверность различий по самоотношению руководителей разного пола в системе среднего образования

Компоненты самоотношения	Мужчины (X ср.)	Женщины (X ср.)	tэм.
Закрытость	4,0	4,2	0,66
Самоуверенность	7,2	7,4	0,69
Саморуководство	8,3	8,6	0,81
Отражение самоотношения	8,3	5,4	3,16*
Самоценность	4,1	4,8	0,50
Самопринятие	4,8	5,1	0,65
Самопривязанность	5,7	4,9	0,65
Внутренняя конфликтность	3,8	4,2	1,33
Самообвинение	5,1	5,4	0,38

Примечание: * различия значимы при уровне значимости $p \geq 0,01$.

По результатам статистического анализа по всем шкалам самоактуализации у мужчин и женщин-управленцев были выявлены незначимые различия. Следовательно, и женщины, и мужчины-руководители системы среднего образования способны жить «настоящим». Они могут воспринимать свою жизнь довольно целостной. Как раз именно такое мировоззрение свидетельствует о высокой личностной самоактуализации. Руководители обоего пола относительно независимы в своих поступках, которая выражается в

независимости ценностей и поведения от воздействий извне. Мужчины и женщины в равной степени понимают свои потребности и чувства, способны быстро реагировать на изменяющиеся факторы ситуации, гибки в реализации своих ценностей. Женщины и мужчины в равной степени могут спонтанно проявлять свои чувства; принимают себя такими как они есть, независимо от самооценки достоинств и недостатков; они могут высоко ценить свои достоинства. При этом мужчины и женщины примерно одинаково воспринимают природу окружающих людей как положительную и не склонны к полярности во взглядах на мужественность-женственность, эмоциональность-рациональность и др. Хорошие руководители целостно воспринимают реальность, понимают связь противоположностей, таких как работа и игра, духовное и телесное и т.д. Они считают, что проявление гнева и агрессии вполне естественны. При этом руководители хорошо устанавливают контакты с окружающими людьми, готовы к субъект-субъектному общению и имеют выраженное стремление к получению знаний об окружающем мире. Управленцы из системы среднего образования в равной степени характеризуются высокой степенью выраженности творческой направленности личности.

Статистический анализ показал незначимые различия по уровню самоактуализации между женщинами и мужчинами. Пол не влияет на уровень проявления самоактуализации. Причиной этого может быть и то, что возраст испытуемых варьировал от 35 до 65 лет и имел большой интервал. По периодизации Эриксона в такой возрастной промежуток входят несколько возрастных этапов, каждый со своими особенностями. Не исключено, что возраст влияет на уровень проявления самоактуализации и ее параметров. Но это утверждение требует дополнительного исследования, поскольку сформировалось несколько групп испытуемых по возрастному признаку: зрелый возраст, старость и т.д.

Анализируя средние оценки уровня самоактуализации и ее параметров между женщинами и мужчинами, было выявлено, что у мужчин по сравнению с женщинами более выражены шкалы: компетентности во времени, гибкости поведения и представлений о природе человека. У женщин в сравнении с мужчинами в большей степени выраженности показателей шкал самоактуализации не наблюдалось. Статистический анализ показал незначимые различия, т.е. изучение уровня самоактуализации личности мужчин и женщин необходимо исследовать дополнительно, увеличив объем выборки.

Далее методом математической статистики коэффициентом корреляции Пирсона у руководителей выявлялась взаимосвязь самоотношения и самоактуализации. На рисунке 1 представлена корреляционная плеяда наиболее тесных связей самоотношения и самоактуализации руководителей в системе среднего образования.

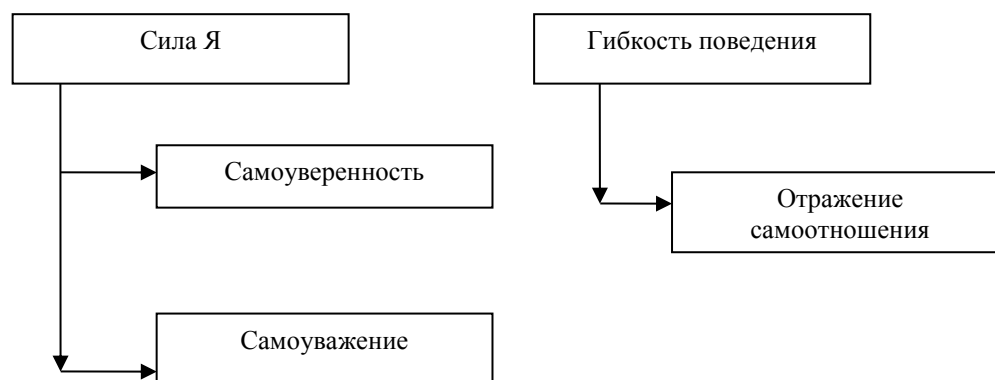


Рисунок 1 Корреляционная плеяда связей самооотношения и самоактуализации руководителей в системе среднего образования

Полученные результаты показали, что имеет место взаимосвязь самоактуализации управленцев (женщин и мужчин): самоуверенности ($r=-0,57$ $r=-0,63$; $p<0,01$) с самоуважением ($r=-0,61$ $r=-0,58$; $p<0,01$), которые продемонстрировали отрицательную корреляцию с силой «Я». Гибкость поведения руководителей коррелирует с отражением самооотношения ($r=-0,47$ $r=-0,49$; $p<0,01$). Итак, мы видим, что чем выше самоуважение и самоуверенность, тем ниже оказываются оценки руководителей из системы среднего образования по силе «Я», то есть, тем сильнее у них выражено такое качество, как сила «Я». Чем выше гибкость поведения руководителя, тем ниже у него оценки по отражению самооотношения, то есть тем менее для него характерно ситуационное напряжение в процессе общения с подчиненными. В целом можно отметить, что руководитель из системы среднего образования (как мужчина, так и женщина) может правильно выстраивать свое поведение на основе системы ценностных ориентаций, быстро отвечать на изменения, возникающие в окружающей обстановке, гибко адаптироваться в ситуации стресса. Самоуважение и самоуверенность руководителей мужчин и женщин способствуют достижению значимых целей и выраженной силе «Я».

По тесту Кеттелла у руководителей исследовали профиль личности. Было выявлено, что женщины-руководители получили высокие баллы по следующим свойствам личности: высокий интеллект (фактор В), сила Я (фактор С), дипломатичность (фактор N). При этом в группе обследованных женщин-руководителей не было выявлено больше 8 баллов по каждому фактору. У женщин-руководителей самые высокие показатели по факторам «Пармия», «Дипломатичность», «Высокий интеллект» и «Сила Я». Таким образом, женщины-руководители в системе среднего образования характеризуются пронизательностью в общении с партнерами и сотрудниками. Они умеют вести себя в обществе, т.е. эмоционально сдержанны в общении, искусно ведут переговоры, что характеризует их как людей, которые осторожно «срезают углы». Для женщин-руководителей характерны такие качества как: собранность и сообразительность в делах, творческий подход к управлению. Мужчины-руководители получили высокие баллы по следующим свойствам личности: высокий интеллект (фактор В), дипломатичность (фактор N). Итак, мужчины-руководители характеризуются

проницательностью в общении с сотрудниками. Их можно назвать опытными и разумными. Они умеют вести себя в обществе, т.е. эмоционально сдержанны в общении, искусно ведут переговоры, что характеризует их как людей, которые также осторожно «срезают углы». Мужчины-руководители имеют такие качества как: собранность и сообразительность в делах, творческий подход к управлению. Они быстро схватывают и приспосабливаются к изменениям политических и экономических ситуаций в стране. Они реально оценивают обстановку в образовательной организации, хорошо владеют ситуацией (Таблица 2).

Таблица 2

Профессионально-важные качества руководителей в системе среднего образования

№	Свойства личности	Руководители		tэм.
		Мужчины	Женщины	
1	A (Замкнутый - Общительный)	4,28	2,94	1,45
2	B (Низкий - Высокий интеллект)	8,68	7,26	1,53
3	C (Слабость Я – Сила Я)	8,27	5,76	2,62*
4	E (Конформность – Доминантность)	5,38	3,18	2,31*
5	F (Молчаливый - Жизнерадостный)	4,81	4,49	0,43
6	G (Низкое – Высокое супер-эго)	5,67	3,53	2,25*
7	H (Робость- Смелость)	6,62	5,66	1,07
8	I (Суровость - Чувствительность)	3,85	5,11	1,14
9	L (Доверчивость - Подозрительность)	4,68	4,21	0,58
10	M (Практичность - Мечтательность)	3,06	5,34	2,17*
11	N (Прямолинейность – Дипломатичность)	9,13	4,26	4,98**
12	O (Самоуверенность - Дипрессивность)	3,41	4,39	0,87
13	Q (Консерватизм – Экспериментатор)	4,87	4,31	0,68
14	Q2 (Зависимость от группы – Самодостаточность)	5,07	3,89	1,29
15	Q3 (Низкое самомнение – Высокое самомнение)	5,76	5,42	0,55
16	Q4 (Расслабленный - Собранный)	5,61	3,57	2,14*

Примечание: *- различия значимы при $p < 0,05$; ** - различия значимы при $p < 0,01$.

Статистический анализ значимости различий выборочных средних качеств личности между мужчинами и женщинами-руководителями показал значимые различия по следующим факторам:

1. C (Слабость Я – Сила Я) - (tэм.=2,62 при $p < 0,05$);
2. E (Конформность – Доминантность) - (tэм.=2,31 при $p < 0,05$);
3. G (Низкое супер-эго – Высокое супер-эго) - (tэм.=2,25 при $p < 0,05$);
4. M (Практичность - Мечтательность) - (tэм.=2,17 при $p < 0,05$);

5. N (Прямолинейность – Дипломатичность) - ($t_{эм.}=4,98$ при $p<0,01$);

6. Q4 (Расслабленность - Собранность) - ($t_{эм.}=2,14$ при $p<0,05$).

Следовательно, женщинам-руководителям в системе среднего образования более свойственны: практичность, конформность, высокий интеллект. Мужчинам-руководителям более присущи: высокий интеллект, сила Я, высокое супер-эго, дипломатичность, собранность. Таким образом, женщины-руководители менее дипломатичны, собраны, с высоким супер-эго, при этом у них высокий интеллект, сила Я. Мужчины-руководители менее практичны и конформны, чем женщины руководители. Конформность и практичность отличает женщин-руководителей от управленцев противоположного пола.

Обсуждение результатов

В работе проводилось исследование психологических особенностей руководителей системы среднего образования. Осуществлен сравнительный анализ показателей самоактуализации и компонентов самоотношения, личностных качеств мужчин и женщин-управленцев. Проведен корреляционный анализ связи уровня самоактуализации и компонентов самоотношения руководителей. Оказалось, что уровни самоактуализации мужчин и женщин-руководителей системы среднего образования не различаются. Мужчины и женщины характеризуются высоким уровнем самоактуализации. Но существуют значимые различия между женщинами и мужчинами-руководителями по шкале отражения самоотношения. Мужчинам-руководителям более свойственны высокие значения отражения самоотношения, а женщинам - средние. Женщины-управленцы менее дипломатичны, собраны, с высоким супер-эго, при этом у них высокий интеллект и сила Я. Мужчины-руководители менее практичны и конформны. Конформность и практичность отличает женщин-руководителей.

Корреляционный анализ связи самоотношения и самоактуализации руководителей мужчин и женщин показал, что существует взаимосвязь самоотношения и самоактуализации руководителей: самоуверенность и самоуважение дает отрицательную корреляцию с силой «Я», отражение самоотношения положительно коррелирует с гибкостью поведения, то есть, чем выше их самоуважение и самоуверенность, тем более выражена сила «Я», чем более гибко поведение, тем ниже оценка по отражению самоотношения, а значит, тем меньше выражено ситуационное напряжение в социальном и межличностном взаимодействии.

Исследование показало, что руководителям обоего пола свойственны высокие уровни самоактуализации. Компоненты самоотношения мужчин и женщин-руководителей системы среднего образования различаются. Компоненты самоотношения связаны с показателями самоактуализации руководителей. Самоуверенность и самоуважение руководителей приводят к выраженной силе «Я», к способности добиваться своего. Женщины и мужчины-руководители способны жить «настоящим», способны видеть собственную жизнь целостной, что свидетельствует о высокой личностной самоактуализации. И женщины, и мужчины-руководители в системе среднего образования

независимы в своих поступках, что выражается в независимости ценностей и поведения от воздействий извне. Руководители хорошо представляют свои потребности и чувства. Мужчины и женщины ценят свои достоинства, целостно воспринимают мир, принимают себя, считают свою агрессивность естественным проявлением человеческой природы, способны к экстренному установлению крепких контактов с окружающими людьми или к качественному субъект-субъектному общению. При этом женщины-управленцы могут довольно избирательно воспринимать отношение коллег по отношению к себе. Хорошее отношение они могут распространять только на определенные поступки и качества; другие же личностные проявления часто не нравятся женщинам-руководителям. Мужчины-руководители чаще чувствуют себя принятыми окружающими людьми. Они считают, что их ценят и любят за личностные качества и определенные поступки, за приверженность к определенным ценностям и групповым нормам. Они эмоционально открыты для взаимодействия с подчиненными и деловыми партнерами, чувствуют себя общительными, легко устанавливающими контакты.

Психологическими особенностями руководителей в системе среднего образования обоего пола является то, что руководитель может правильно выстраивать свое поведение на основе системы ценностных ориентаций, быстро отвечать на изменения, возникающие в окружающей обстановке, гибко адаптироваться в ситуации стресса, а такие качества, как самоуважение и самоуверенность приводят руководителей к возможности добиваться поставленной цели и выраженной силе «Я». Подчиненным сложно работать руководителем с такими качествами как, тревога, беспокойство, неуверенность в себе, низким контролем эмоций, склонностью подчиняться средовым воздействиям в новых ситуациях, избирательностью в отношениях с подчиненными. Эти качества характерны для профессионально-непригодных руководителей.

Выводы

Итак, чтобы стать хорошим руководителем в системе среднего образования мужчине или женщине необходимо понять, какие качества, связанные с гендерной принадлежностью, являются сильными и способствуют управлению коллективом, а какие тормозят данный процесс. Полученные в данном исследовании результаты могут быть учтены при профессиональной переподготовке руководителей, ориентированных на решение проблем, связанных с повышением эффективности их трудовой деятельности в системе среднего образования. Результаты данного исследования могут быть также реализованы в вопросах мотивации персонала в образовательных организациях. Результаты исследования специфики профессионально-важных качеств женщин-руководителей можно применять при разработке программ, направленных на коррекцию самооотношения и стиля руководства.

Рекомендации:

1. При составлении программ повышения квалификации руководителей

следует учитывать гендерные особенности.

2. В процессе подготовки руководителей следует применять систему мониторинга личностных и профессиональных качеств, значимых для руководителей.

3. Результаты обучения следует корректировать в соответствии с полученными данными мониторинга.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балдыкова К.А. Гендерные различия личностных особенностей руководителя: ВКР. Екатеринбург. 2019. 266 с.
URL: <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/13132/2/Balduykova.pdf>
2. Чернышев, Я.А. Профессиональная позиция личности в карьере. результаты системно-психологического исследования // Мир психологии. 2015. № 1 (81). С. 261-271.
3. Gabdreeva G.S, Khalfieva A.R. (2016) A Structural Analysis of the Complex of Professionally Important Qualities of Male and Female Managers. International Journal of Environmental and Science Education. 1916. Vol. 11, no. 3, pp. 339-347. DOI: 10.12973/ijese.2016.320a
4. Заиченко Н.А., Савельева Е.А. Дискурс гендера в представлениях участников образовательных отношений в пространстве петербургской школы. Интеракция. Интервью. Интерпретация. 2020. Т. 12, № 3. С. 50-74.
DOI: 10.19181/inter.2020.12.3.3
5. Ливак Н.С. Личностные особенности женщин-руководителей // Электронный научно-образовательный вестник «Здоровье и образование в XXI веке». ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Ре-шетнева», г. Красноярск, 2018. Т. 20 (10).
URL:
<https://www.elibrary.ru/item.asp?ysclid=leo413eaxu880039548&id=36387439>
6. Реан А.А., Бордовская Н.В., Розум С.И. Психология и педагогика. СПб.: Питер. 2002. 432 с.
7. Пиньковецкая Ю.С. Гендерные различия в предпринимательстве сферы сервиса национальных экономик. Экономика. Информатика. 2021. Т. 48, № 2, С. 264–273. DOI: 10.52575/2687-0932-2021-48-2-264-273
8. Доценко Е. Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. М.: ЧеРо, Издательство МГУ. 1997. 344 с.
9. Николаенко В.М., Ханагян Т.А. Гендерные проблемы построения карьеры будущего специалиста // Вестник СГУПС: гуманитарные исследования. 2021. 2021. № 2 (10). С. 20-26. DOI: 10.52170/2618-7949_2021_10_20 УДК 316.6
10. Михайлова Т.В., Балашкевич И.В. Исследования гендерных аспектов в управленческой деятельности. Евразийский Союз Ученых. Т.6. № 75. С. 62-65. 2020. DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2020.3.75.836
11. Фетискин Н.П. О научном направлении «акмеопсихология управления в образовательных и социальных сферах деятельности» // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2013. Т.19. № 5. С. 207-211.

12. Юсупова С.М. Кластерный анализ удовлетворенности работой по группам занятий в РФ в гендерном аспекте // Вектор экономики. 2020. Т. 11, № 53, С. 22-29.
13. Медяева М.А. Особенности Гендерного подхода к реализации образовательного процесса в военных вузах России // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. Т. 5-2 № 32. 2019. С. 46-48. DOI: 10.24411/2500-1000-2019-10911.
14. Mamadou S. Are Women better Leaders than Men? Gender Differences in Management Styles // International Journal of Management Science and Business Administration. Vol. 5, no. 3, 2019. pp. 7-9. DOI: 10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.53.1001
15. Управление по результатам: Пер. с фин. / Т. Санталайнен, Э. Воутилайнен, П. Поренне, Й. Х. Ниссинен; Общ. ред. и предисл. Я. А. Лейманна. Москва: Прогресс. 1988. 318 с.
16. Leigh E.F. Judith Butler and Leadership: Reimagining Intelligibility, Social Change, and Leadership Discourse // Journal of Leadership Studies Vol. 10, no. 2, 2016. pp. 69-81. DOI:10.1002/jls.21466
17. Barbuto, J., Ryan G. Human Capital, the Millennial's Reign, and the Need For Servant Leadership // Journal of Leadership Studies. 2016. Vol. 10, no. 2, pp. 59–63. DOI: 10.1002/jls.21474
18. Focht, A., Ponton M. Identifying Primary Characteristics of Servant Leadership: Del Phi Study // International Journal of Leadership Studies. Vol. 9, no 1, 2015. pp. 44-61.
URL:<https://rickconlow.com/wp-content/uploads/2022/01/characteristics-of-servant-leaders.pdf>
19. Walters K.N., Diab D.L. Humble Leadership: Implications for Psychological Safety and Follower Engagement // Journal of Leadership Studies. Vol. 10, no. 2, 2016. pp. 7-18. DOI:10.1002/jls.21434
20. Busenitz, L. BARNEY J.B. Differences Between Entrepreneurs and Managers in Large Organizations: Biases and Heuristics in Strategic Decision Making // Journal of Business. No. 12. pp. 9-30.
URL:https://www.researchgate.net/publication/288676252_Differences_between_entrepreneurs_and_managers_in_large_organizations_Biases_and_heuristics_in_strategic_decision-making
21. Korabik, K. Androgyny and Leadership Style // Journal of Business Ethics. 1990. Vol. 9, no 4, pp. 283-292. DOI:10.1007/BF00380328
22. Bullough A., Guelich U., Manolova T. & Schjoedt L. Women's entrepreneurship and culture: gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment // Small Business Economics. 2022. Vol. 58, no. 5, pp. 985–996. DOI:10.1007/s11187-020-00429-6
23. Ganon-Shilon S., Finkelstein I., Sela-Shayovitz R., Schechter C. Inclusive Leadership in Times of COVID-19 Crisis: The Role of District and School Leaders in Fostering School Sense-Making Processes within a National Inclusion and Integration Reform // Leadership and Policy in Schools. 2022. pp. 985–996. DOI:10.1080/15700763.2022.2052907

24. Yu Z. A Meta-Analysis of Facebook-Assisted Learning Outcomes and Their Gender Differences // *International Journal of Mobile and Blended Learning*. 2021 Vol. 13, no. 4, pp. 63-82. DOI: 10.4018/IJMBL.2021100104
25. Felgueiraa T, Rodriguesb R. Entrepreneurial Orientation, Market Orientation and Performance of Teachers and Researchers in Public Higher Education Institutions // *Journal of Leadership Studies*. Vol. 11, no. 4, 2012. pp. 703–718.
26. Shockley K., Shen W., DeNunzio M., Arvan M. Disentangling the Relationship Between Gender and Work–Family Conflict: An Integration of Theoretical Perspectives Using Meta-Analytic Methods // *Journal of Applied Psychology*, 2017 American Psychological Association 2017, Vol. 102, no. 12, pp. 1601–1635 URL:<http://dx.doi.org/10.1037/apl0000246>
27. Пантелеев С.Р. Методика исследования самооотношения. М.: «СМЫСЛ». 1993. 32 с.
28. Концепция В.В. Столина. Самоотношение в контексте самосознания. Содержательные характеристики самооотношения. URL: <https://infopedia.su/22хаееb.html?ysclid=ld3ik377b865933338>
29. Алешина Ю.Е., Гозман Л.Я., Дубовская Е.М. Социально-психологические методы исследования супружеских отношений: спецпрактикум по социальной психологии. Москва: Изд-во МГУ. 1987. 120 с.
30. Выбойщик И.В., Шакурова З.А. Личностный многофакторный опросник Р. Кэттелла: Учебное пособие. Челябинск: Изд. ЮУрГУ. 2000. 54 с.

REFERENCES

1. Baldykova K.A. Gender differences of personal characteristics of the head: WRC. Yekaterinburg. 2019. 266 p. URL: <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/13132/2/Balduykova.pdf>
2. Chernyshev, Y.A. Professional position of the personality in career. Results of systemic-psychological research. *World of Psychology*. 2015. Vol. 1 no. 81, pp. 261-271.
3. Gabdreeva G.S, Khalfieva A.R. (2016) A Structural Analysis of the Complex of Professionally Important Qualities of Male and Female Managers. *International Journal of Environmental and Science Education*. Vol. 11, no. 3, pp. 339-347. DOI: 10.12973/ijese.2016.320a
4. Zaichenko N.A., Savelieva E.A. Discourse of gender in representations of participants of educational relations in the space of St. Petersburg school. *Interaction. Interview. Interpretation*. 2020. Vol. 12, no 3, pp. 50-74. DOI: 10.19181/inter.2020.12.3.3
5. Livak N.S. Personality features of female leaders. *Electronic Scientific and Educational Newsletter "Health and Education in the XXI Century"*. FGBOU VPO «Siberian State University of Science and Technology named after Academician M. F. Re-shetnev», Krasnoyarsk. 2018. Vol. 20, no. 10. URL:<https://www.elibrary.ru/item.asp?ysclid=leo413eaxu880039548&id=36387439>

6. Rean A.A., Bordovskaya N.V., Rozum S.I. Psychology and Pedagogy. SPb: Peter, 2002. 432 p.
7. Pinkovetskaya Yu.S. Gender differences in entrepreneurship in the service sector of national economies. Economy. Computer science. 2021. Vol. 48, no. 2, pp. 264-273. DOI: 10.52575/2687-0932-2021-48-2-264-273
8. Dotsenko E. L. Psychology of manipulation: phenomena, mechanisms and protection. Moscow: CheRo, Moscow State University Press. 2007. 244 p.
9. Nikolaenko V.M., Khanagyan T.A. Gender problems of future specialist's career building. Vestnik SGUPS: Humanitarian Studies. 2021. Vol. 2, no. 10, pp. 20-26. DOI: 10.52170/2618-7949_2021_10_20 UDC 316.6
10. Mikhailova T.V., Balashkevich I.V. Studies of gender aspects in management activities. Eurasian Union of Scientists. Vol. 6, no. 75, pp. 62-65. 2020. DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2020.3.75.836
11. Fetiskin N.P. About scientific direction «acmeopsychology of management in educational and social spheres of activity» //Vestnik of Kostroma State University named after N.A. Nekrasov. 2013. Vol. 19, no. 5, pp. 207-211.
12. Yusupova S.M. Cluster analysis of job satisfaction by occupational groups in the Russian Federation in the gender aspect. Vector of Economics. 2020. Vol. 11, no. 53. pp. 22-29.
13. Medyaeva M.A. Features of the Gender Approach to the Implementation of the Educational Process in Russian Military Universities // International Journal of the Humanities and Natural Sciences. T. 5-2 No. 32. 2019. S. 46-48. DOI: 10.24411/2500-1000-2019-10911.
14. Mamadou S. Are Women better Leaders than Men? Gender Differences in Management Styles //International Journal of Management Science and Business Administration. Vol. 5, no. 3, 2019. pp. 7-9. DOI: 10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.53.1001
15. Management by results: Trans. with fin / T. Santalainen, E. Voutilainen, P. Porenne, J. H. Nissinen; General ed. and foreword by Ya. A. Leymann. Moscow: Progress. 1988. 318 p.
16. Leigh E.F. Judith Butler and Leadership: Reimagining Intelligibility, Social Change, and Leadership Discourse // Journal of Leadership Studies Vol. 10, no. 2, 2016. pp. 69-81. DOI:10.1002/jls.21466
17. Barbuto, J., Ryan G. Human Capital, the Millennial's Reign, and the Need For Servant Leadership // Journal of Leadership Studies. 2016. Vol. 10, no. 2, pp. 59–63. DOI: 10.1002/jls.21474
18. Focht, A., Ponton M. Identifying Primary Characteristics of Servant Leadership: Del Phi Study // International Journal of Leadership Studies. Vol. 9, no 1, 2015. pp. 44-61.
URL:<https://rickconlow.com/wp-content/uploads/2022/01/characteristics-of-servant-leaders.pdf>
19. Walters K.N., Diab D.L. Humble Leadership: Implications for Psychological Safety and Follower Engagement //Journal of Leadership Studies. Vol. 10, no. 2, 2016. pp. 7-18. DOI:10.1002/jls.21434

20. Busenitz, L. BARNEY J.B. Differences Between Entrepreneurs and Managers in Large Organizations: Biases and Heuristics in Strategic Decision Making // Journal of Business. No. 12. pp. 9-30.
URL: https://www.researchgate.net/publication/288676252_Differences_between_entrepreneurs_and_managers_in_large_organizations_Biases_and_heuristics_in_strategic_decision-making
21. Korabik, K. Androgyny and Leadership Style // Journal of Business Ethics. 1990. Vol. 9, no 4, pp. 283-292. DOI:10.1007/BF00380328
22. Bullough A., Guelich U., Manolova T. & Schjoedt L. Women's entrepreneurship and culture: gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment // Small Business Economics. 2022. Vol. 58, no. 5, pp. 985–996. DOI:10.1007/s11187-020-00429-6
23. Ganon-Shilon S., Finkelstein I., Sela-Shayovitz R., Schechter C. Inclusive Leadership in Times of COVID-19 Crisis: The Role of District and School Leaders in Fostering School Sense-Making Processes within a National Inclusion and Integration Reform // Leadership and Policy in Schools. 2022. pp. 985–996. DOI:10.1080/15700763.2022.2052907
24. Yu Z. A Meta-Analysis of Facebook-Assisted Learning Outcomes and Their Gender Differences // International Journal of Mobile and Blended Learning. 2021 Vol. 13, no. 4, pp. 63-82. DOI: 10.4018/IJMBL.2021100104
25. Felgueiraa T, Rodriguesb R. Entrepreneurial Orientation, Market Orientation and Performance of Teachers and Researchers in Public Higher Education Institutions // Journal of Leadership Studies. Vol. 11, no. 4, 2012. pp. 703–718.
26. Shockley K. , Shen W. , DeNunzio M., Arvan M. Disentangling the Relationship Between Gender and Work–Family Conflict: An Integration of Theoretical Perspectives Using Meta-Analytic Methods // Journal of Applied Psychology. 2017, Vol. 102 , no. 12, pp. 1601–1635
URL: <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000246>
27. Panteleev S.R. Methodology for the Study of Self-Relationship. Moscow, DC: The Meaning. 1993. 32 P.
28. The concept of V.V. Stolin. Self-attitude in the context of self-consciousness. Content characteristics of self-attitude.
URL: <https://infopedia.su/22xaeeb.html?ysclid=ld3ik377b865933338>
29. Aleshina Yu.E., Gozman L.Y., Dubovskaya E.M. Socio-psychological methods of research of conjugal relations. Practical training in social psychology. Moscow: State University Publisher. 1987. pp. 9-114.
30. Vybyshchik I.V., Shakurova Z.A. The Kettell Personality Multifactor Questionnaire R. Cattell: Study guide. Chelyabinsk. Publishing house: YUrGU Press. 2000. 54 P.

Информация об авторах

Информация об авторах

Добротворская Светлана Георгиевна

(Россия, Казань)

Профессор, доктор педагогических наук

Профессор кафедры педагогики

Институт психологии и образования

Казанский (Приволжский) федеральный университет

E-mail: sveta_dobro@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-3566-8356

Scopus Author ID: 56203515500

Муравьева Елена Викторовна

(Россия, Казань)

Профессор, доктор педагогических наук

Заведующая кафедрой промышленной и

экологической безопасности

Казанский национальный исследовательский

технический университет им. А.Н.Туполева

E-mail: elena-kzn@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-0547-6417

Горина Лариса Николаевна

(Россия, Тольятти)

Профессор, доктор педагогических наук

Директор

Институт инженерной и экологической безопасности

Тольяттинский государственный университет

E-mail: Gorinalarisa@yandex.ru

ORCID ID: 0000-0002-4276-1516

Information about the authors

Information about the authors

Svetlana G. Dobrotvorskaya

(Russia, Kazan)

Professor, Dr. Sci. (Educ.),

Professor department of Pedagogy

Institute of Psychology and Education

Kazan (Volga Region) Federal University

E-mail: sveta_dobro@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-3566-8356

Scopus Author ID: 56203515500

Elena V. Muravyeva

(Russia, Kazan)

*Professor, Dr. Sci. (Educ.), Sciences Head of the
Department of Industrial and Environmental Safety
Kazan National Research Technical University named
after A.N. Tupolev*

E-mail: elena-kzn@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-0547-6417

Larisa N. Gorina

(Russia, Togliatti)

Professor, Dr. Sci. (Educ.), Director

Institute of Engineering and Environmental Safety

Togliatti State University

E-mail: Gorinalarisa@yandex.ru

ORCID ID: 0000-0002-4276-1516