

7. Философский энциклопедический словарь. — М.: Советская энциклопедия. Гл. редакция: Л. Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. 1983.

8. Фромм Э. Духовная сущность человека. Способность к добру и злу. — М., 1988. 3

9. Шадриков В. Д. Происхождение человечности: Учебное пособие для высших учебных заведений — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Логос, 2004.

УДК 159.99

КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧНОСТИ В СТРУКТУРЕ ЛИЧНОСТНЫХ СВОЙСТВ ЖЕНЩИН-МЕНЕДЖЕРОВ

Халфиева Алиса Рамилевна

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Россия, г.Казань

alice-k88@yandex.ru

Аннотация

В статье приводятся данные диагностики качеств человечности женщин-менеджеров различного уровня профессиональной карьеры. Данные показывают, что выявлена положительная динамика качеств человечности в процессе карьерного роста женщин-менеджеров.

Ключевые слова: человечность, уровень профессиональной карьеры, менеджер, фемининность, интернальность в области межличностных отношений.

Анализу человечности как базовой категории природы человека посвящён ряд работ отечественных исследователей гуманизма. Г.И.Добротворская полагает, что сущность человечности заключена в родовой функции этого феномена, человечность есть призма нравственной формы сознания, критерий нравственной оценки. Она проявляется как в регулировании

общественного сознания, так и в регулировании самих межлических отношений, поскольку реализация этой функции происходит через поступки и характер деятельности людей [1]. Это моральное качество, выражающее принцип гуманизма применительно к повседневным взаимоотношениям людей. Также, данное понятие включает в себя ряд более частных качеств, таких как, уважение к людям благожелательность, сочувствие и доверие к ним, великодушие, самопожертвование ради интересов других, скромность, искренность, честность. Следует отметить тот факт, что человечность воспитывается и способна проявляться в практических взаимоотношениях людей в зависимости от характера общественных отношений, уровня профессиональной карьеры и пола [2].

В исследовании, которое проводилось на женщинах-руководителях различного уровня управления (операционные управляющие, менеджеры среднего звена и топ-менеджеры), исследовались различные показатели, приводящие их к профессиональной успешности. В структуре личности женщин-менеджеров были выделены показатели, которые определённым образом связаны с таким качеством как человечность. Это показатели: «Коммуникативные склонности» [3], «Фемининность» [5], «Положительные отношения с другими» [4], «Шкала интернальности в области межличностных отношений» [3]. Выяснилось, насколько данные показатели изменяются с уровнем карьерного роста у женщин-менеджеров.

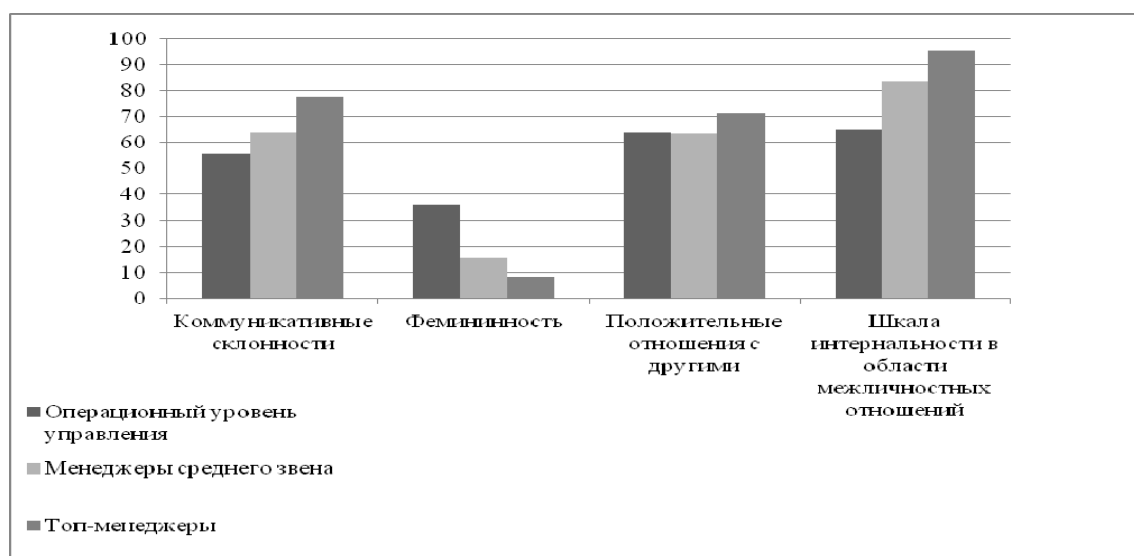


Рисунок 1. Сравнение средних значений исследуемых показателей выборок женщин-менеджеров операционного уровня управления, среднего звена и топ-менеджеров

На рисунке 1 представлены результаты сравнения средних значений исследуемых показателей. Поскольку исследуемые показатели выделены из различных методик, их значения переведены в 100-балльную шкалу.

На рисунке 1 наглядно видно, что показатель «Коммуникативные склонности» на разных этапах карьерного роста значительно увеличивается. Это означает, что чем более высокий пост занимает женщина-менеджер, тем лучше она ориентируется в новой обстановке, быстро находит друзей, постоянно стремится расширить круг своих знакомых, занимается общественной деятельностью, проявляет, такое человеческое качество как, помощь близким, друзьям, проявляет инициативу в общении. Все это женщина-руководитель делает не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

Показатель «Фемининность», как можно увидеть на рисунке 1, наоборот, больше выражен у женщин операционного уровня управления и снижается с каждым уровнем карьерного роста женщины-менеджера. Это говорит о том, что чем ниже пост занимает женщина на работе, тем характернее для неё такие типично женские, человеческие черты, как уступчивость, мягкость, чувствительность, застенчивость, нежность, сердечность, способность к сочувствию, сопереживанию и др. Такие женщины-руководители меньше акцентируются на успешности деловой карьеры, но при этом уделяют значительное внимание эмоциональным аспектам в профессиональной деятельности.

Следующий показатель в структуре личности женщины-менеджера, который также можно связать с таким качеством как человечность, «Положительные отношения с другими». В данном случае можно увидеть, что наиболее ярко данный показатель проявляется у женщин топ-менеджеров. Следовательно, представители выборки топ-менеджеров имеют более

удовлетворительные, доверительные отношения с окружающими; заботятся о благополучии других; способны сопереживать, допускают привязанности и близкие отношения; понимает, что человеческие отношения строятся на взаимных уступках.

На рисунке 1 наглядно видно, что «Шкала интернальности в области межличностных отношений» также наиболее ярко проявляется у представителей женщин-менеджеров высшего звена управления. Это означает, что женщины топ-менеджеры считают себя способными контролировать свои неформальные отношения с другими людьми, вызывать к себе уважение и симпатию.

Таким образом, подводя итог всему вышесказанному, можно сделать вывод, что у исследуемой в данной работе выборке женщин-менеджеров разного уровня профессиональной карьеры (операционный уровень, менеджеры среднего звена и топ-менеджеры), такое качество личности как человечность, проявляющееся в показателях коммуникативных склонностей, фемининности, положительных отношений с другими и интернальности в межличностных отношениях и усиливается с переходом менеджера с одного уровня профессиональной карьеры на другой. Соответственно, чем более высокий пост занимает женщина-менеджер, тем больше ей необходимо обладать таким качеством, как человечность, так как у неё увеличивается количество контактов, в подчинении становится больше людей. Единственный показатель, который снижается по мере перехода от низового уровня управления к высшему – это показатель фемининности. Данный факт свидетельствует о том, что топ-менеджерам, чтобы добиваться результативности и эффективности в работе, более необходимы мужские черты характера, чем женские. Проведённое исследование позволяет выявить положительную динамику качеств человечности в процессе карьерного роста женщин-менеджеров.

Литература:

1. Добротворская Г.И. Мера человечности // Человек – мера всех вещей, с. 59.
2. Словарь по этике. — М.: Политиздат. Под ред. И.Кона. 1981.
3. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П.Фетискин, В.В.Козлов, Г.М.Мануйлов. – М.: 2002. – С.263-265
4. C.Ryff, C.Keyes, The structure of psychological well-being revisited. Journal of Personality and Social Psychology, 69 (1995) 719–727.
5. S.L. Bem, The measurement of psychological androgyny. J Consult Clin Psychol 42, 1974,155-162

УДК 159.9.072.432

ДИНАМИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЭТИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ И ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ТРУДА У СТУДЕНТОВ

*Шевелёва Анна Максимилиановна, Еловская Анастасия Валерьевна
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Россия, г. Ростов-на-Дону
amsheveleva@sfedu.ru, nastenaloveelovskaya@mail.ru*

Аннотация

В статье описаны результаты исследования представлений студентов-педагогов разных курсов. Выявлено, что в процессе обучения у студентов расширяются и конкретизируются представления о профессиональной этике. Повышается осознание позитивных образцов профессиональной этики, ориентация на интересы профессионального сообщества и учащихся, опора на правовые и культурные нормы. Изменяется значимость разных факторов привлекательности труда: растёт ориентация на самореализацию и развитие личности в профессии.

Ключевые слова: профессиональные представления; профессиональная этика;