

9

09 - 2

3214

На правах рукописи



ЗАГУЗОВА Татьяна Александровна

**ГЕНДЕРНЫЕ, ВОЗРАСТНЫЕ И ИНДИВИДУАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ
РАЗЛИЧИЯ В ПРОЦЕССАХ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ**

Специальность 19.00.01 – общая психология, психология личности,
история психологии

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Москва – 2009

Работа выполнена на кафедре социальной психологии
Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина

Научный руководитель:

доктор психологических наук, доктор экономических наук,
профессор **Грошев Игорь Васильевич**

Официальные оппоненты:

доктор психологических наук, профессор **Асеев Владимир Георгиевич**
*Российская академия государственной службы при Президенте
Российской Федерации*

кандидат психологических наук, доцент **Московский Вячеслав Вячеславович**
*Международный научно-исследовательский учебно-консультационный центр
прикладной акмеологии и метаинформации*

Ведущая организация:

Международный славянский институт.

Защита диссертации состоится 24 апреля 2009 г. в 10.00 часов
на заседании диссертационного совета Д 212.203.22
при Российском университете дружбы народов
по адресу: 117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д. 6, зал № 1.

С диссертацией можно ознакомиться в Учебно-научном информационном
библиотечном центре (Научной библиотеке) Российского университета
дружбы народов.

Автореферат диссертации размещен на сайте www.rudn.ru.

Автореферат диссертации разослан 23 марта 2009 г.

Учсный секретарь
диссертационного совета
кандидат педагогических наук,
доцент



В.Б. Куриленко

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В настоящее время возрастает значение профессий, связанных с управлением и контролем в профессиональной и общественной сферах. Как показал психологический анализ деятельности, к числу профессионалов – лиц, принимающих решения, – относятся операторы, диспетчеры и руководители различных уровней. Наиболее важным представляется рассмотрение процессов принятия решения (ППР) в деятельности руководителей, для которых ППР является профессионально значимой функцией, основным звеном их многогранной деятельности, которая присутствует при реализации всех остальных управленческих функций, центральным моментом управления, во многом определяющим процессуальные и результативные характеристики управленческой деятельности. Кроме того, ППР, сопровождаясь переживанием за последствия, страхом совершить ошибку, сделать неправильный выбор, становятся одним из основных стрессорных факторов деятельности руководителя, оказывающим непосредственное влияние на ее эффективность.

Актуальность проблемы исследования психических, поведенческих и деятельностных особенностей мужчин и женщин-руководителей в ППР связана не только с теоретическими, но и с прикладными аспектами психологии и определяется следующими причинами. Во-первых, тем значением, которое приобретают сегодня исследования субъектных детерминант поведения личности, в том числе и руководителя, как фактора влияния на ситуацию принятия решений в организационно-производственной среде. Во-вторых, значимость этих проблем в настоящее время возрастает в связи с увеличением количества женщин в управленческих структурах различных уровней, растет число принимаемых ими решений в политике, экономике, общественной жизни, что порождает потребность в знаниях их личностных особенностей в регуляции поведения и профессиональной деятельности. В-третьих, нельзя не сказать о чисто практической значимости и интересе в различных сферах профессиональной деятельности, в том числе и управленческой, к гендерным и половозрастным аспектам поведения человека (включая и ППР), детерминирующим ее эффективность. В связи с этим значительно повышается актуальность изучения процессов принятия руководителями решений, опосредованных индивидуально-личностными, гендерными и половозрастными различиями.

Состояние и степень разработанности проблемы исследования. Психологическим проблемам ППР, в том числе и в деятельности руководителя, посвящено довольно большое число исследований (В.А. Абчук, А.Г. Венделин, В.В. Голубинов, В.В. Григолава, Д.Н. Завалишина, А.Н. Иванова, А.В. Карпов, Ю. Козелецкий, Т.В. Корнилова, В.В. Кочетков, И. Кхол, О.И. Ларичев, Б.Ф. Ломов, Е.В. Маркова, В.Ф. Рубахин, И.Г. Скотникова, Л.Н. Сумароков, А.В. Филиппов и мн. др.), которые подтверждают, что принятие решения (связанного и не связанного с риском) зависит не только от ситуационного контекста, но также и от индивидуально-личностных факторов. Вместе с тем, несмотря на значительное количество работ и широкий круг подходов к рассмотрению ППР, проблемы, касающиеся половых и гендерных различий, а также возрастных и индивидуально-личностных особенностей лица, принимающего решения, исследованы не достаточно. Можно упомянуть лишь несколько работ такого рода (И.В. Грошев, А.В. Карпов, К.В. Коростелина, В.В. Кочетков, Е.В. Маркова, И.Г. Скотникова, N. Kogan, K.P. Krishna, S. Kumar, M.A. Wallach и др.). Однако необходимо признать, что описание особенностей поведения

мужчин и женщин-руководителей в ППР несколько расплывчато и затрагивает в основном стиливые особенности принятия решений в условиях риска. Между тем это весьма важная и актуальная проблема современной практической психологии, требующая более подробного изучения.

В контексте вышесказанного неразработанность вопросов влияния гендерных, половозрастных и индивидуально-личностных особенностей руководителей на ППР, как в теоретическом, так и в практическом плане определила выбор темы диссертационного исследования и ее актуальность.

Цель исследования – раскрытие поведенческих особенностей руководителей в ППР с учетом влияния индивидуально-личностных, половозрастных и гендерных различий, опосредованных сферой управленческой деятельности.

Объектом исследования являются процессы принятия решений в профессиональной деятельности, детерминированные комплексом индивидуально-личностных составляющих мужчин и женщин-руководителей разных управленческих уровней предприятий/фирм/организаций.

Предмет исследования – гендерные, индивидуально-личностные и половозрастные факторы, определяющие эффективность ППР в деятельности руководителя.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что:

– индивидуально-личностные, гендерные и половозрастные различия относятся к числу основных факторов, влияющих на характер поведения руководителей в процессах принятия решений;

– изучение стойких индивидуально-личностных, гендерных, возрастных и половых различий в комплексе составляющих ППР и их учет в поведенческих и деятельностных актах повышают продуктивность и эффективность управленческой деятельности.

Для достижения указанной цели и проверки гипотезы диссертационного исследования решались следующие задачи:

1. Изучить состояние проблемы процесса принятия решения в современной научной отечественной и зарубежной психологической литературе.

2. Исследовать различные классификации и подходы к изучению детерминант, опосредующих поведение руководителя в управленческой деятельности.

3. Выявить стиливые, половозрастные, типологические и гендерные особенности руководителей, влияющие на процесс принятия управленческих решений.

4. Проанализировать модели поведения в ППР мужчин и женщин-руководителей.

5. Провести экспериментальное исследование влияния комплекса личностных составляющих, включая индивидуальные, гендерные, возрастные, половые и другие факторы, опосредующие процесс принятия решения и формирование намерения его принятия.

Методологической и теоретической основой исследования выступили:

– общенаучные методологические принципы развития, целостности, детерминизма, единства сознания и деятельности (Б.Г. Ананьев, Л.И. Анцыферова, Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн и др.);

– комплексный, системный и деятельностный подходы (Б.Г. Ананьев, А.И. Крупнов, Б.Ф. Ломов и др.);

– принцип целостно-системного подхода к исследованию личности (К.А. Абульханова-Славская, А.А. Бодалева, А.В. Брушлинский, В.А. Петровский, Е.В. Шорохова и др.);

- концепции личности руководителя (Т.Ю. Базаров, А.А. Деркач, Е.А. Климов, В.А. Спивак и др.);
- подходы к психологии принятия решений (П.К. Анохин, А.В. Карпов, Ю. Козелецкий, Т.В. Корнилова, D. Kahneman, A. Nversky и др.);
- достижения в области гендерных и половых исследований (Т.В. Бендас, Ш. Берн, И.В. Грошев, В.Е. Каган, И.С. Клецина, И.С. Кон и др.).

Методы и методики исследования. Для реализации поставленных задач в диссертационной работе использован комплекс дополняющих друг друга методик, направленных на разностороннее изучение ППР, типов и стилевых особенностей данного процесса. Выбор методов исследования определялся не только перечисленными целями и задачами, но и возможностями их адаптивного применения в выявлении предполагаемых гендерных, личностных и половых различий в ППР. Предпочтение было отдано взаимодополняющим самооценочным методикам, которые содержательно наиболее близки поставленным в исследовании задачам: метод анкетного опроса руководителей, состоящий из 12 Дилемм Выбора; методика многофакторного исследования личности Р. Кэттелла (Форма А и С); просктивная методика изучения осознанности структуры мотива принятия решения Е.П. Ильина и А.В. Ермолина; экспериментальная версия методики Й. Кюля «Контроль за действиями после успеха-неуспеха и при планировании»; анкетный опросник определения локуса контроля и самоконтроля поведения – Уровень субъективного контроля – методика определения локуса (уровня субъективного) контроля поведения Дж. Роттера; метод экспертных оценок; методика диагностики стиля ПУР («Стиль принятия управленческих решений») А.В. Карпова; методы математической статистики.

Научная новизна работы заключается в следующем:

- определено, что совокупность личностных свойств мужчин и женщин-руководителей, влияющих на ППР и формирование намерения его принятия, детерминирует выбор компонентов структуры мотива стиля принятия решения;
- выявлены разные предпочтения мужчин и женщин-руководителей в выборе «диспозиционного» и «ситуативного» управления, детерминированные возрастными особенностями и определяющие, с точки зрения свойств личности, соответствие экстернальному и интернальному локусу контроля;
- выделены индивидуально-типические и стилевые особенности процесса принятия решения мужчинами и женщинами-руководителями в условиях риска;
- обнаружены и описаны взаимосвязи типа поиска решения с возрастом, образованием и половыми различиями руководителей;
- раскрыта обусловленность эффективности стилей принятия управленческих решений степенью организованности структуры личностных качеств мужчин и женщин-руководителей, а не количественной выраженностью их отдельных личностных характеристик;
- установлены и проанализированы индивидуально-личностные, гендерные и половозрастные различия в принятии решений с риском в различных областях риска;
- выявлена роль структуры личностных качеств, стоящей за тем или иным мотиватором типа принятия управленческого решения, обладающей качественным своеобразием и различающейся по степени их организованности, когерентности и дивергентности;
- получены данные о частоте использования мужчинами и женщинами-руководителями стилей принятия управленческого решения и стратегии в ситуации принятия решения.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что впервые было проведено сравнительное исследование индивидуально-личностных, гендерных и половозрастных различий в ИПР руководителей. На основе данных, полученных в результате эмпирического исследования, выделены и описаны особенности поведенческих и деятельностных актов мужчин и женщин-руководителей в ИПР и формировании намерения его принятия, что вносит вклад в системные исследования личности, а также в исследования, осуществляемые в социальной, экономической, инженерной психологии, психологии управления и труда. Раскрыта гендерно-психологическая специфика в стилевых особенностях принятия управленческих решений, выявлена роль возраста и стажа профессиональной деятельности в ИПР, связанных с риском, которые необходимо учитывать при разработке обучающих программ переподготовки управленческих кадров.

Практическая значимость исследования обеспечивается возможностью использования его результатов специалистами разного профиля (психологами, педагогами, управленцами) при составлении программ обучения студентов; для изучения процесса профессиональной подготовки руководителей всех рангов, организации более эффективной деятельности; в процессе обучения мужчин и женщин-руководителей правильному принятию решений, что может повысить продуктивность и эффективность управленческой деятельности.

Содержание материалов диссертации может послужить научно-методической основой для разработки учебных и методических пособий не только в вузовской практике, но и для сопровождения практической деятельности в соответствующих ей сферах.

Материалы исследования стали основой для разработки автором учебной программы и курса лекций по дисциплине «Принятие решений в бизнесе», а также для составления лекционного спецкурса «Гендерные аспекты управления».

Исследование проводилось поэтапно.

Экспериментальное исследование проходило в период с 2004 по 2008 год.

На первом этапе (2004–2005 гг.) осуществлялся анализ, обобщение и систематизация литературных данных по проблеме исследования, обосновывалась цель, определялись задачи, разрабатывались гипотеза исследования, методологический аппарат и программа эмпирического исследования.

На втором этапе (2006–2007 гг.) проводилось эмпирическое исследование: изучались особенности процессов принятия решений в деятельности руководителей различного управленческого уровня, опосредованные комплексом индивидуально-личностных, половозрастных и гендерных различий.

На третьем этапе (2008 г.) выполнялась статистическая обработка полученных в результате исследования данных (корреляционный и факторный анализ) и их качественная интерпретация.

На четвертом этапе (2008–2009 гг.) анализировались и обобщались полученные результаты, формулировались основные выводы диссертации.

Положения, выносимые на защиту:

1. Процессы принятия решений во многом определяют индивидуальный стиль управленческой деятельности руководителя, ее процессуальные и результативные характеристики. Принятие решения (связанного и не связанного с риском) зависит не только от ситуационного контекста, внешних (объективных), но и внутренних, индивидуальных (субъективных) факторов, оказывает влияние на эффективность деятельности.

2. Мотив ППР при его формировании, осознании и вербализации представляет собой некую систему, которая, актуализируясь у мужчин и женщин-руководителей с разными личностными особенностями, может быть различной не только по содержанию, но и по компонентному составу, относящемуся либо к потребностному блоку, либо к блоку «внутреннего фильтра», либо к целевому блоку:

- при определении причин, относящихся к структуре мотива принятия того или иного решения, женщины-руководители чаще ссылаются на потребностный блок, а мужчины-руководители – на блок «внутреннего фильтра»;

- мужчины-руководители чаще, чем женщины-руководители используют мотиватор ППР «оценка возможностей», а вторые чаще используют мотиватор ППР «внешнее предпочтение», а также «нравственный контроль».

3. Континуум существующих различий между мужчинами и женщинами-руководителями определяет усиление или уменьшение склонности руководителя принимать решения в условиях риска, специфика связи типа поиска решения с возрастом, образованием и стажем профессиональной деятельности, а также стилевые особенности ППР:

- с возрастом принятие рискованных решений отличается в различных областях рисков: молодые руководители, как мужчины, так и женщины, принимают более рискованные решения в социальной области риска, руководители старшего возраста и большего стажа профессиональной деятельности более склонны к рискованным решениям в области физического риска;

- женщины-руководители старшего возраста являются более смелыми и принимают более рискованные решения, чем руководители молодого и среднего возраста;

- чем выше уровень образования, как мужчин, так и женщин-руководителей, тем более уравновешенным оказывается соотношение между процессом выдвижения гипотез решения и критичностью их оценок. Для мужчин и женщин-руководителей с высоким уровнем образования характерны не только уравновешенные, но и осторожные, а также рискованные решения.

4. Возрастные и личностные характеристики мужчин и женщин-руководителей опосредуют стиль принятия решений, вариативную связь выбора мотиватора при принятии решения с их основными личностными свойствами. С возрастом смещаются акценты в отношении значимости мотиваторов в ППР:

- у мужчин во всех возрастных группах объяснение мотива принятия решения несколько чаще базируется на внешней детерминации, в отличие от женщин;

- с увеличением возраста у мужчин и женщин-руководителей значительно возрастает использование таких мотиваторов ППР, как «предпочтение» и «антиципация последствий», а также изменяется соотношение между мотиваторами «потребность/долженствование»: у лиц мужского пола увеличивается, а у лиц женского пола – снижается;

- изменение с возрастом соотношения между компонентами целевого блока свидетельствует о смещении мотивации при принятии решения мужчинами и женщинами-руководителями по мере взросления в сторону более четкого осознания предмета потребности ППР. В то же время уменьшается число случаев, когда называемая причина вообще не входит в структуру мотива принимаемого решения, то есть реже актуализируется в сознании внешняя детерминация ППР.

5. Индивидуально-личностные, гендерные, возрастные и половые различия лиц, принимающих решения, существенным образом сказываются на особенностях поведенческих паттернов в процессе принятия решений.

Эмпирическая база исследования. Исследование проводилось на базе кафедры социальной психологии Института психологии Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина. В нем приняли участие 135 респондентов разного пола, возраста, образования и стажа профессиональной деятельности, а именно: 85 мужчин-руководителей и 50 женщин-руководителей в возрасте от 23 до 64 лет (средний возраст – 32,47 года).

Обоснованность и достоверность полученных результатов обеспечены исходными методологическими позициями и реализацией теоретико-методологических принципов; опорой на современные теории психологии; подбором и использованием методов исследования, адекватных теоретико-методологическим основаниям работы, ее целям и задачам; сопоставительным анализом теоретического материала и выводами исследования, сделанными на основании качественного и количественного анализа полученных данных; корректным применением современных методов статистической обработки экспериментальных данных, включая количественные и качественные методы.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные теоретические положения, результаты и выводы диссертации изложены на 4-й Международной научной конференции «Фундаментальные и прикладные исследования в системе образования» (Тамбов, 2006 г.), Международной научно-практической конференции «Проблемы социально-экономического развития России: интеграция в мировое сообщество» (Тамбов, 2006 г.), 12-й ежегодной общероссийской научной конференции «Державинские чтения» (Тамбов, 2007 г.); обсуждались на заседаниях кафедр общей и социальной психологии Института психологии, кафедры менеджмента и маркетинга Академии управления и сервиса Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина, на аспирантских семинарах и семинарах молодых ученых (2005–2008 гг.) и были опубликованы в научных и научно-методических изданиях.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 251 наименование, и приложений. Работа иллюстрирована схемами, рисунками, таблицами и гистограммами. Общий объем диссертации составляет 234 страницы.

По теме диссертации опубликовано 15 работ.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во Введении обосновываются актуальность выбранной темы и научная новизна исследования, раскрывается степень разработанности проблемы, определяются цель и задачи исследования, объект и предмет, излагаются теоретическая и методологическая основа исследования, информационная база, теоретическая и практическая значимость работы, а также положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Анализ основных аспектов процесса принятия решений в современной психологии» представлен теоретико-методологический анализ исследований, посвященных теории принятия решений, гендерных особенностей поведения личности в управленческой деятельности и детерминант модели поведения руководителя в процессе принятия решения, включая индивидуально-личностные, стилевые, половые, типологические и гендерные особенности ППР, в том числе и в условиях риска.

В литературе можно встретить различные трактовки термина «решение». Решение понимается и как процесс, и как акт выбора, и как результат выбора.

Неоднозначность трактовки, по-нашему мнению, объясняется тем, что каждый раз в данное понятие вкладывается смысл, соответствующий конкретной направленности исследований. Решение как процесс характеризуется тем, что этот процесс осуществляется в несколько этапов: подготовка, принятие и реализация решения. Решение как результат выбора представляет собой предписание к действию. Выделяя существенные черты понятия «решение», его можно определить как процесс и результат выбора цели и способа ее достижения. Проведенный анализ отечественных и зарубежных исследований, посвященных проблемам ППР, позволил представить взгляды исследователей на природу и сущность ППР (В.А. Абчук, А.Г. Венделин, В.В. Голубинов, В.В. Григолава, Д.Н. Завалишина, А.Н. Иванова, А.В. Карпов, Ю. Козелецкий, Т.В. Корнилова, В.В. Кочетков, И. Кхол, О.И. Ларичев, Б.Ф. Ломов, Е.В. Маркова, В.Ф. Рубахин, И.Г. Скотникова, Л.Н. Сумароков, А.В. Филиппов и мн. др.), дать классификацию основных типов решений (см. рис. 1), осуществить терминологическое уточнение понятия «принятия решения», выделить ключевые аспекты изучения ППР в деятельности руководителей.

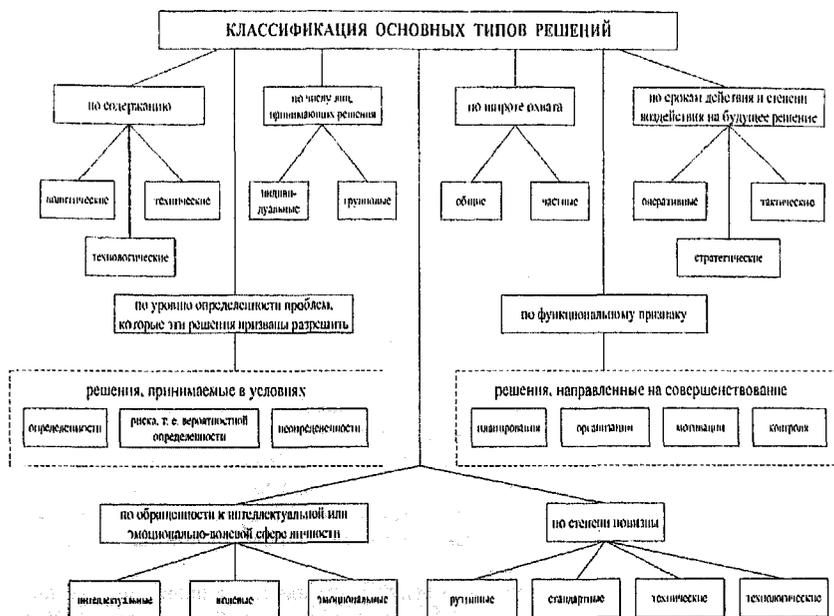


Рис. 1. Классификационная схема типологии решений

Принятие решения – психологический процесс, который является мыслительным актом, предполагающим предварительное осознание цели и способа действий, проработку различных вариантов. Важнейшую особенность этого процесса составляет его волевой характер. В принятии решений интегрируются знания, интересы, мировоззрение человека. По самой своей сущности процесс принятия решений включается в структуру деятельности там и тогда, где и когда возникают затруднения ее привычного, а часто и стереотипизированного осуществления.

Именно с подобными затруднениями и сталкивается руководитель максимально часто. Ситуации принятия решения возникают при реализации практически всех управленческих функций. Поэтому схема анализа подходов к исследованию процессов принятия решений, направленная на выявление половозрастной и гендерно-индивидуально-стилевой специфики процесса принятия управленческого решения, является в некоторой степени примером для создания индивидуально-типологических моделей стилевой реализации, преломляемых через призму половых, возрастных, гендерных различий.

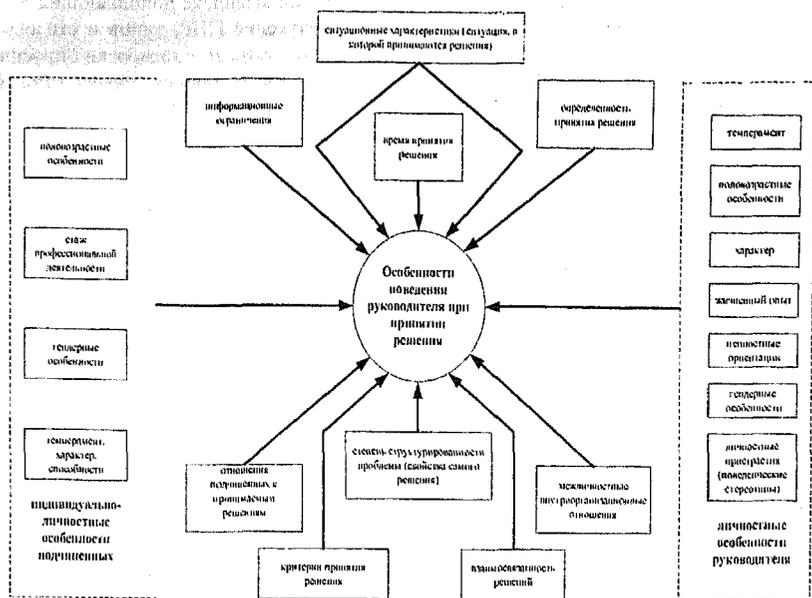
Анализ психологических особенностей управленческих процессов, когда активными субъектами являются мужчина и женщина, требует выделения особенностей женского и мужского управления в качестве самостоятельного исследовательского поля, в том числе и включая процессы принятия решений. В целях осуществления конкретизации проблемы исследования был проведен анализ гендерных особенностей поведения личности в управленческой деятельности (А.В. Карпов, О.Н. Кричевская, Г.В. Турецкая, А.Е. Чирикова, J.W. Atkinson, D.C. McClelland, N.S. Feather, R.E. Frederick, W.M. Hoffman, M. Horner, M. Henning, A. Jardin и др.) с выделением работ, затрагивающих гендерно-половую проблематику ГППР (И.В. Грошев, К.В. Коростелина, В.В. Кочетков, Е.В. Маркова, И.Г. Скотникова, N. Kogan, K.P. Krishna, S. Kumar, M.A. Wallach и др.).

Среди работ, направленных на выделение специфических характеристик стиля ГППР, свойственных женщине или мужчине-руководителю, следует вычлнить два принципиальных подхода. Сторонники первого утверждают, что можно говорить об особом управленческом стиле, присущем только женщинам (M. Henning, W.M. Hoffman). Их оппоненты такую специфику отрицают (P. Айслер, О.Н. Кричевская, А.Е. Чирикова, M. Henning, A. Jardin, J.D. Rosener).

На выбор поведения руководителя при принятии решений влияет целый ряд факторов, представленных на рисунке 2.

Проведенный теоретический анализ литературы показал, что в отечественной и зарубежной психологии по-разному рассматривают детерминанты ГППР. Из многообразия факторов наиболее подробно исследуется спектр составляющих индивидуально-психологических черт личности, которые определяют результативность и поведенческий репертуар руководителя в ГППР. Показано, что существует необходимость более детальной проработки проблемы изучения корреляционных зависимостей гендерных, индивидуально-личностных, возрастных и половых особенностей руководителей с индивидуально-типическими переменными ГППР, стилевыми характеристиками данного процесса, особенно в рамках управленческой деятельности.

В классической теории принятия решений разграничивают принятие решений в условиях определенности, неопределенности и риска (Ю. Козелецкий, И. Кхол, О.И. Ларичев, W. Kickert). Различные авторы в течение нескольких десятилетий исследовали факторы, влияющие на решения, связанные с риском, однако все еще нет всеобъемлющей теоретической модели, которая могла бы объяснить все разнообразие рискованного поведения. Особенно часто в научной психологической литературе встречаются противоречивые данные относительно роли возраста и пола для принятия решений, связанных с риском (A. Pablo, M.R. Rolison). Подавляющее



ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ

Рис. 2. Модель факторов, влияющих на ППР руководителем

большинство исследований посвящены области факторов среды, которые имеют большое значение в процессе принятия решения, содержащего риск. Однако в проанализированных нами трудах довольно часто не учитывается важность индивидуально-личностных и возрастных факторов. Более того, результаты некоторых научных работ неоднозначны, что находит свое подтверждение в выводах ряда исследователей (M.R. Rolison, S. Williams, Y. Wong Wee Voon).

Таким образом, ППР мужчин-руководителей и женщин-руководителей недостаточно изучены, информация в области принятия решения, связанного с риском, неоднозначна и противоречива, а проблема – актуальна. В связи с этим мы исследовали особенности принятия решений именно у этого контингента в различных условиях. Понятна и важность такой работы для практики: изучив специфику важнейшей профессиональной функции руководителей мужчин и руководителей женщин, можно ее диагностировать, обучать ей и осуществлять коррекцию. Кроме того, анализ индивидуально-типических особенностей мыслительной деятельности мужчин и женщин позволит установить связи между типом принятия решения, образованием, возрастом и гендерными различиями.

Вторая глава «Методические и организационные основы эмпирического исследования гендерных и индивидуально-личностных различий поведенческих паттернов в процессах принятия решений» воспроизводит логику и хронологию построения эксперимента, методы и этапы его проведения.

Для получения данных в исследовании использован комплекс дополняющих друг друга методик, направленных на разностороннее изучение ППР, типов и стилевых особенностей данного процесса: для анализа ППР был выбран и доработан опросник В.В. Кочеткова и И.Г. Скотниковой, метод анкетного опроса руководителей, состоящий из 12 Дилемм Выбора; для выявления связи индивидуальных особенностей мужчин и женщин-руководителей с импульсивностью и склонностью принимать решения в условиях разной степени риска использовался опросник PEN (личностный опросник Г. и С. Айзенка (форма В); для определения подструктуры характерологических особенностей лиц, принимающих решения, оказывающих серьезное влияние на выбор типа и стиля ППР, была выбрана методика многофакторного исследования личности Р. Кэттелла (форма А и С) в модификации Н.И. Кошхова; для исследования влияния многих личностных составляющих на процесс принятия решения и формирование намерения (мотива) принятия того или иного решения использовалась прогностическая методика изучения осознанности структуры мотива принятия решения Е.П. Ильина и А.В. Ермолина; для определения характера связи поведенческих паттернов, детерминированных гендерными, индивидуально-личностными, возрастными и половыми особенностями руководителей с индивидуально-типическими переменными ППР, респондентам предлагалась задача из математической лингвистики на перекодирование (задача «Суахили»), выбор которой связан с тем, что в процессе ее решения очень рельефно проступают все варианты ответов респондентов, легко фиксируются смена гипотез и способы их проверки и респонденты оперируют преимущественно словесными знаковыми кодами, вследствие чего отпадает необходимость специально фиксировать моторные и зрительные компоненты поисковой деятельности.

Для оценки различных уровней индивидуальности, отдельных характеристик личностной организации деятельности мужчин и женщин-руководителей применялись методики: экспериментальная версия методики Й. Кюля «Контроль за действиями после успеха-неуспеха и при планировании», с помощью которой могут диагностироваться разные виды центрации; анкетный опросник определения локуса контроля и самоконтроля поведения – Уровень Субъективного Контроля – методика определения локуса (уровня субъективного) контроля поведения Дж. Роттера, диагностирующая общую и предметную интернальность-экстернальность респондентов. Кроме того, с целью определения локуса контроля и диагностики интернальности-экстернальности в исследовании был задействован анкетный опросник определения локуса контроля и самоконтроля поведения, разработанный Е.Ф. Бажиным, Е.А. Голынкиной, А.М. Эткиндом. Опросник измеряет индивидуальные особенности субъективного контроля над разнообразными жизненными ситуациями. Для диагностики субъективных стратегий организации взаимодействия с другими людьми использовался опросник межличностных отношений, предложенный А.А. Рукавишниковым. Для оценки эффективности деятельности руководителя в ППР и возглавляемого им коллектива применялись рейтинговые оценки, полученные от руководителей того же уровня; для выявления конструктивности способов принятия решений использовался метод экспертных оценок; для определения индивидуально-типического стиля принятия управленческого решения была задействована методика диагностики стиля ПУР опросного типа («Стиль принятия управленческих решений»), предложенная А.В. Карповым.

Достоверность полученных результатов обеспечивалась комплексным использованием различных методов математической статистики, что позволило

выявить качественную специфику поведения менеджеров в ИПР, в том числе и в условиях риска, детерминированного личностными, гендерными и половыми различиями, а также связи между возрастом и принятием решения, содержащего риск.

В третьей главе «Поведенческие особенности руководителей в процессах принятия решений с учетом индивидуально-личностных, гендерных и половых различий» проанализированы результаты эмпирического исследования, на основе которых определены пути повышения эффективности управленческой деятельности.

Качественный анализ представленности в сознании мотиваторов у мужчин и женщин-руководителей с совпадающими с основными личностными типическими свойствами позволил выявить некоторые мотивационные тенденции:

- лица с *высоким нейротизмом и низкой самооценкой* чаще на поверхности сознания при объяснении побудительных причин того или иного типа принятия решений обнаруживают мотиваторы «долженствование», «внутреннее предпочтение», «потребностная цель» (по всем перечисленным мотиваторам достоверные различия отсутствуют, что свидетельствует о неслучайности выбора этих мотиваторов лицами с данными типическими особенностями). Лицам с высоким нейротизмом присуща неуверенность в себе, низкая самооценка своих возможностей. К ним относятся 26,4% мужчин-руководителей и 43,7% женщин-руководителей;

- лица с *низким нейротизмом и высокой самооценкой* чаще актуализируют при принятии решения мотиваторы «потребность», «внешнее предпочтение», «предвидение последствий», «опредмеченное действие» (достоверные различия отсутствуют). Данный тип личностей был выявлен у 41,2% женщин и 17,8% мужчин-руководителей;

- лица *интровертированного типа с внутренним локусом контроля* чаще используют в ИПР мотиваторы «предвидение последствий», «потребностная цель» (достоверные различия отсутствуют), что подтверждает такую поведенческую характеристику интровертов, как обращенность внутрь себя. Данный личностный тип демонстрируют в основном мужчины-руководители – 78,6%, женщины-руководители – 33,2%;

- лица с *низкой потребностью в достижениях и тенденцией к избеганию неудач* чаще обращаются при принятии решений к мотиватору «оценка возможностей» (достоверные различия отсутствуют); очевидно, именно установка на избегание неудач приводит к тому, что и потребность в достижениях у этих лиц невысокая. Данный личностный тип чаще выявляется у женщин-руководителей (38,4%) в сравнении с мужчинами-руководителями (12,2%);

- лица с *высокой потребностью в достижениях и стремлением к успеху* чаще предъявляют в ИПР мотиватор «долженствования» (достоверные различия отсутствуют). Наиболее часто такой тип личностей обнаруживается у мужчин-руководителей – 94,6%, у женщин-руководителей – 48,9%.

Полученные результаты позволяют сделать предположение о существовании определенной устойчивой стратегии поиска оснований, влияющих на ИПР, и формирования намерения принятия того или иного решения. Более того, это доказывает, что мотив ИПР при его формировании, осознании и вербализации действительно представляет некую систему, которая у лиц с разными личностными особенностями может быть различной не только по содержанию, но и по компонентному составу.

ИПР у мужчин и у женщин-руководителей сопровождается страхом за последствия принятого решения и страхом совершить ошибку. Большинство респондентов отметили тот факт, что сделать выбор, принять какое-либо решение

бывает очень трудно. Особенно часто подобная тенденция отмечается женщинами-руководителями. Данное обстоятельство, по-нашему мнению, объясняется степенью ответственности личности, подтверждением чего служат результаты проведенного К. Муздыбаевым исследования.

В ситуациях, требующих наказания подчиненных, руководители-женщины чаще прибегают к мерам морального и психологического воздействия, а мужчины-руководители – к административным. Ответы женщин-руководителей характеризуются более «подробным», внимательным отношением к людям, более полным описанием диалогов с подчиненными. При этом ответы мужчин-руководителей довольно общие, состоят из обобщенных фраз. Женщины-руководители чаще оправдывают своих подчиненных, в том числе и коллег-персонажей, чем мужчины-руководители. Женщины-руководители склонны к более подробному обоснованию, мотивированию своих вариантов принятия решений и поступков, связанных с ППР. Они перебирают больше вариантов принимаемых решений, чаще ссылаясь при этом на свою интуицию, чем мужчины-руководители. Решения женщин-руководителей почти всегда допускают мирный исход конфликта. Женщины-руководители склонны к колебаниям при принятии решений в отличие от мужчин-руководителей. Мужчины-руководители больше опираются на собственные мысли и чувства и ориентируются на свое состояние в ППР, а женщины-руководители через эмпатию – на мысли и чувства окружающих людей, в том числе и своих подчиненных, а также на восприятие себя со стороны. Кроме того, женщины-руководители чаще мужчин-руководителей при принятии решения включают в собственные суждения другие точки зрения. При этом в ППР нравственный контроль у женщин-руководителей в целом выражен в большей степени, чем у мужчин-руководителей. Мужчины-руководители в ППР используют и чаще опираются на «диспозиционное» управление, а женщины-руководители – на «ситуативное» управление. Мужчины-руководители активнее и в большем объеме перерабатывают информацию по сравнению с женщинами-руководителями, более решительны и уверены в себе, последовательны и настойчивы в достижении поставленной цели, а женщины-руководители стремятся отложить реализацию своих намерений на неопределенный срок. С увеличением возраста у мужчин-руководителей locus контроля меняется от внешнего к внутреннему, а у женщин-руководителей такой тенденции не выявлено. Различие в локусе контроля у мужчин и женщин отражается в их реальном поведении. Женщины чаще ссылаются на судьбу для объяснения своих жизненных успехов и неудач. Мужчины в отличие от них предпочитают деятельность, требующую навыка, мастерства. В целом для руководителей мужчин характерно лучшее решение одних задач управления, а для женщин – других. Более того, некоторые важные для управления личностные качества: доминантность, активность, агрессивность – являются факторами, «сцепленными с полом» в силу как биологически, так и социально обусловленных детерминант, и в значительной степени влияют на большую успешность выполнения управленческих функций именно мужчинами, а не женщинами.

Мужчины-руководители более рискованны при принятии решений, чем женщины-руководители. У мужчин-руководителей риск положительно коррелирует с социальной и эмоциональной стабильностью и значимо отрицательно – с экстраверсией, ответственностью, стремлением к доминированию и властью, у них готовность к риску оказалась положительно связанной с социальным догматизмом, а независимость – с большей осторожностью. Тревожность связана с осторожностью только у мужчин, а ригидность – и у мужчин, и у женщин.

Отмечается очень высокая отрицательная корреляция между проявляемой тревогой и социальной желательностью у мужчин. Для женщин-руководителей такой закономерности не отмечено. У них готовность к риску реализуется при более определенных условиях, чем у мужчин-руководителей, и положительно связаны рациональность и конформизм, а также готовность к риску и конформизм. С ростом нервного напряжения, в условиях стресса и при переживании чувства фрустрации растет готовность к риску при принятии решений, особенно у женщин-руководителей. У них риск положительно коррелирует с самоуспешностью, а отрицательно – с ответственностью. При этом у женщин-руководителей значимым был отрицательный коэффициент корреляции стремления к активности с рациональностью ($r = -0,63$), то есть чем выше склонность к мысленному опосредованию своих решений, тем труднее у женщин оказывается переход к совершению поступка, связанного с принятием решения. У более опытных руководителей (имеющих стаж работы в должности руководителя более 10 лет), и мужчин, и женщин, готовность к принятию решения в условиях риска ниже, чем у руководителей с меньшим стажем работы.

Дальнейшая обработка полученных результатов позволила выявить следующее. Мужчины-руководители более директивны по отношению к подчиненным и активнее в ситуации принятия решения, в ее продуцировании по сравнению с руководителями-женщинами. У мужчин-руководителей независимость при принятии решения связана с большей осторожностью. С возрастом у мужчин-руководителей готовность принимать решения в условиях риска снижается. Для женщин-руководителей такой закономерности не отмечено. Импульсивность значимо связана с экстраверсией как для женщин-руководителей, так и для мужчин-руководителей. Кроме того, импульсивность у мужчин-руководителей значимо связана с психотизмом, а также со склонностью к риску. И эта зависимость в большей степени выражена у мужчин-руководителей, чем у женщин-руководителей. У мужчин-руководителей чаще по сравнению с женщинами-руководителями встречаются «импульсивные» решения и «решения с риском» (64,7%) и реже – «осторожные» и «инертные» (35,3%). У женщин-руководителей преобладают «уравновешенные», а также «осторожные» и «инертные» решения (72,7%), далее следуют «импульсивные» и «рискованные» решения (27,3%). Распределение типов решений в разных возрастных периодах представлено в таблице 1.

Таблица 1

Распределение типов решений в разных возрастных периодах у мужчин и женщин-руководителей

Возраст, лет	Типы решений									
	А » К		А > К		А = К		А < К		А « К	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
23–29	7	5	4	2	13	9	4	2	3	1
30–39	8	3	1	7	17	8	3	2	1	1
40–49	2	1	1	-	4	3	2	2	1	-
50–64	-	-	2	-	2	2	1	1	-	-
Средний % по всем возрастам	14,1	6	31,7	14	23,6	36	20,1	36	10,5	8

Как видно из приведенной таблицы, имеет место некоторая тенденция к сокращению крайних решений («импульсивных» и «замедленных») и к относительному возрастанию решений «уравновешенных», особенно у мужчин-руководителей. Следовательно, жизненный опыт, приобретаемый с возрастом, содействует преодолению крайностей в типах решения. У женщин-руководителей на всем возрастном диапазоне независимо от конкретного возраста преобладают «осторожные» и «уравновешенные» решения, то есть тип принятия решения у женщин-руководителей характеризуется ригидностью и незначительно зависит от возраста, в отличие от мужчин-руководителей. Таким образом, можно видеть, что полученные результаты в определенной степени опровергают расхожее мнение о повышенной импульсивности женщин. Данный факт находит свое подтверждение и в ряде других работ. Оценивая практическое значение приведенных выше обобщений, нужно иметь в виду, что в них речь идет о преобладающих тенденциях. Если женщинам-руководителям в профессиональной деятельности осторожность и инертность свойственны чаще, чем мужчинам-руководителям, так же как и повышенное внимание к верификации и оценке идей, отсюда вовсе не следует, будто это характерно для каждой конкретной женщины, в том числе и руководителя. Более того, как показали результаты исследования, 27% женщин-руководителей «думают по-мужски» – рискованно и импульсивно.

При сравнении по уровню образования мужчин и женщин-руководителей было выявлено следующее (см. табл. 2).

Таблица 2

Распределение разных типов решений у мужчин и женщин-руководителей разного уровня образования

Уровень образования руководителей	Типы решений									
	A » K		A > K		A = K		A < K		A « K	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Среднее техническое	1	1	3	2	6	3	-	1	-	-
Среднее специальное	1	-	2	2	7	4	2	2	1	-
Высшее	3	2	7	4	37	19	9	6	3	2
Степень кандидата и доктора наук	-	-	-	-	2	2	1	-	-	-

Чем выше уровень образования, как у мужчин-руководителей, так и у женщин-руководителей, тем более уравновешенным оказывается соотношение между процессом выдвижения гипотез решения и критичностью их оценок. Явных половых различий по данному вопросу не выявлено. Для мужчин и женщин-руководителей с высоким уровнем образования характерны не только уравновешенные, но и осторожные, а также рискованные решения. Крайние типы решений составляют незначительный процент.

Результаты, представленные на рисунке 3, демонстрируют, что усредненные вероятности рискованных решений среди женщин-руководителей с возрастом увеличиваются. Это означает, что рискованность их решений уменьшается. Аналогичные тенденции наблюдаются и среди мужчин-руководителей. Кроме того, тенденция принимать менее рискованные решения с возрастом отличалась в различных областях риска. Полученные нами результаты показывают, что

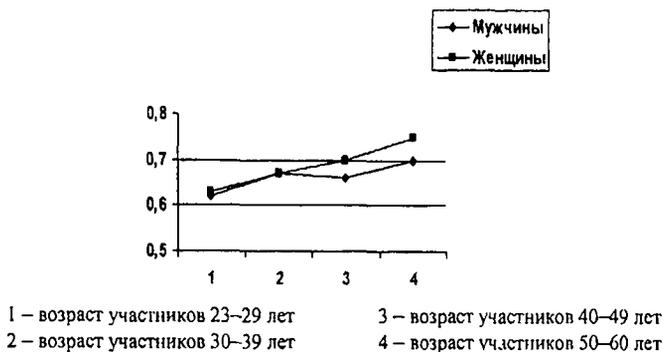


Рис. 3. Рискованность в процессах принимаемых решений согласно возрасту мужчин и женщин-руководителей

наименьшее количество различий в рискованных решениях согласно возрасту встречается в области физического риска ($F(3,599) = 1,44; p > 0,01$). Рискованность решений значительно понижается с возрастом в областях финансового риска ($F(3,598) = 5,45; p < 0,01$), социального риска ($F(3,598) = 6,35; p < 0,01$) и этического риска ($F(3,598) = 9,83; p < 0,01$). Молодые руководители принимают более рискованные решения в социальной области риска, руководители второй и третьей возрастной группы (возраст 30–39 лет и 40–49 лет) были более склонны принимать рискованные решения в области физического риска.

Сравнение содержания и значений личностных характеристик мужчин и женщин-руководителей показало, что для каждого стиля принятия управленческих решений (ситуационного, авторитарного, маргинального, реализаторского и попустительского, по А.В. Карпову) интегрирующей основой его формирования выступают различные качества. В тех же случаях, когда базовым является одно качество, различия наблюдаются в количественном значении данного фактора. Анализ стилевых предпочтений мужчин и женщин-руководителей также подтверждает гендерную детерминированность стиля принятия управленческих решений (см. табл. 3).

Таблица 3

Процентное соотношение стилевых предпочтений ППР в группах мужчин и женщин-руководителей

Стиль	Ситуационный	Авторитарный	Маргинальный	Реализаторский	Попустительский
Всего от выборки (%)	14,4	8,6	11,2	9,7	7,3
Мужчины (%)	39,12	86,4	52,1	33,3	44,4
Женщины (%)	61,2	12,7	48,3	66,6	55,5

Итак, результаты проведенного исследования показывают, что индивидуально-личностные, гендерные, возрастные и половые особенности руководителей наряду с другими ситуационно-объективными составляющими детерминируют ППР, определяя эффективность управленческой деятельности. Данный факт подтверждает

значимость и актуальность исследований комплекса индивидуальных составляющих мужчин и женщин-руководителей в процессах принятия решений.

В **Заключении** диссертационной работы сформулированы основные выводы, подтверждающие гипотезу и положения, выносимые на защиту:

1. Мотив принятия решения в процессе его формирования и вербализации представляет некую систему, которая у лиц с разными личностными особенностями может быть различной не только по содержанию, но и по компонентному составу. Структуры личностных качеств, стоящие за тем или иным мотиватором принимаемого решения, обладают качественным своеобразием и различаются по степени их организованности, когерентности и дивергентности. Существуют мотивационные тенденции и определенные устойчивые стратегии поиска оснований, влияющие на формирование намерения принятия решения и непосредственно ППР. Это означает, что при принятии решения в сознании преимущественно актуализируется тот или иной компонент структуры мотива, обусловленный многими функционально близкими друг другу личностными свойствами, в том числе и определенными их сочетаниями.

2. Для объяснения мотива стиля принятия того или иного решения в управленческой ситуации в сознании мужчин и женщин-руководителей актуализируется, как правило, один из компонентов мотива, относящийся либо к потребностному блоку, либо к блоку «внутреннего фильтра», либо к целевому блоку.

3. Склонность к рискованным решениям уменьшается с возрастом, но отличается в различных областях рисков. Молодые руководители, как мужчины, так и женщины, принимают более рискованные решения в социальной области риска, руководители старшего возраста и большего стажа профессиональной деятельности более склонны к рискованным решениям в области физического риска, что подтверждает вывод о том, что на поздних возрастных стадиях жизни область физического риска является более важной. У мужчин-руководителей независимость при принятии решения связана с большей осторожностью и с возрастом готовность принимать решения в условиях риска снижается. Для женщин-руководителей такой закономерности не отмечено, а готовность к риску реализуется при более определенных условиях, чем у мужчин-руководителей. С ростом нервного напряжения, в условиях стресса и при переживании чувства фрустрации растет готовность к риску при принятии решений, особенно у женщин-руководителей, у которых риск положительно коррелирует с самоуспешностью, а отрицательно – с ответственностью. У более опытных руководителей (имеющих стаж работы в должности руководителя более 10 лет), и мужчин, и женщин, готовность к принятию решения в условиях риска ниже, чем у руководителей с меньшим стажем работы. Готовность к риску при принятии решений проявляется сильнее в условиях группы (диада, триада руководителей и заместителей) в большей степени у женщин-руководителей.

4. Женщины-руководители склонны к более подробному обоснованию, мотивированию своих вариантов принятия решений и поступков, связанных с ППР. Они перебирают больше вариантов принимаемых решений, чаще ссылаясь при этом на свою интуицию, чем мужчины-руководители, и склонны к колебаниям при принятии решений в отличие от мужчин-руководителей. При принятии решения в одной и той же ситуации лица мужского пола больше ориентируются на свое собственное состояние, а лица женского пола – на восприятие себя со стороны. При этом в ППР нравственный контроль у женщин-руководителей в целом выражен в большей степени, чем у мужчин-руководителей. В ситуациях, требующих наказания подчиненных, руководители-женщины чаще прибегают к мерам морального и

психологического воздействия, а мужчины-руководители – к административным. С увеличением возраста руководителя наблюдается тенденция снижения директивности и склонности к более либеральным отношениям с подчиненными, а также некоторое снижение активности в ситуации принятия решения. Женщины-руководители чаще оправдывают своих подчиненных, чем мужчины-руководители, которые более директивны по отношению к подчиненным и более активны в ситуации принятия решения, в ее продуцировании по сравнению с руководителями-женщинами.

5. У мужчин-руководителей чаще встречаются «импульсивные» решения и «решения с риском» по сравнению с женщинами-руководителями и реже «осторожные» и «инертные». У женщин-руководителей преобладают «уравновешенные», а также «осторожные» и «инертные» решения, далее следуют «импульсивные» и «рискованные» решения, то есть тип принятия решения у женщин-руководителей характеризуется ригидностью и незначительно зависит от возраста, в отличие от мужчин-руководителей.

Основное содержание диссертационного исследования отражено в следующих публикациях автора:

1. Загузова, Т.А. Взаимосвязь стиля руководства, процессов принятия управленческих решений, организационного климата и организационной структуры в системе предпринимательских структур / Т.А. Загузова, И.В. Грошев, О.В. Корольва // Вестник Тамбовского университета. – Серия: Гуманитарные науки. – 2007. – Вып. 10 (54). – С. 215–222.

2. Загузова, Т.А. Гендерные различия в стилях принятия решений руководителем / Т.А. Загузова // Вестник Тамбовского университета. – Серия: Гуманитарные науки. – 2008. – Вып. 2 (58). – С. 403–407.

3. Загузова, Т.А. Особенности выбора компонентов структуры мотива при принятии решения от совокупности личностных свойств мужчин и женщин-руководителей / Т.А. Загузова, И.В. Грошев // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2009. – № 1 (15). – С. 33–39.

4. Загузова, Т.А. Половые и гендерные различия руководителей в процессах принятия решения / Т.А. Загузова, // Международный журнал. Социально-экономические явления и процессы. – 2006. – № 1–2. – С. 99–105.

5. Загузова, Т.А. Корреляты половых различий эмоциональной сферы личности / Т.А. Загузова, Ю.А. Давыдова, И.В. Грошев // Международный журнал. Социально-экономические явления и процессы. – 2006. – № 1–2. – С. 106–111.

6. Загузова, Т.А. Специфика организационной культуры, процессов принятия решений и особенности управления учреждением дополнительного профессионального образования женщиной-руководителем / Т.А. Загузова // Образование в регионе. Научно-методический журнал Тамбовского областного Института повышения квалификации работников образования. – Тамбов: Изд-во ТОИПКРО, 2006. – № 1. – Вып. 17. – С. 92–97.

7. Загузова, Т.А. Гендерный и половой концепт конфликтологической компетентности руководителя как способность принятия эффективных решений в процессе взаимодействия с персоналом / Т.А. Загузова, И.В. Грошев, Ю.А. Давыдова // Национальная экономика России: актуальные проблемы и перспективы развития: Сб. науч. тр. кафедры национальной экономики и статистики: Вып. 2. / Федеральное агентство по образованию; Тамб. гос. ун-т им. Г.Р. Державина. – Тамбов: Изд-во Першина Р.В., 2006. – С. 361–369.

8. Загузова, Т.А. Мужская и женская интеллектуальность: особенности – критерии – оценки / Т.А. Загузова, И.В. Грошев, Ю.А. Давыдова // Научный вестник. Вып. 3 / Министерство образования и науки РФ; ТГУ им. Г.Р. Державина; Академия искусств, сервиса и рекламы; отв. ред. В.М. Юрьев; науч. ред. И.В. Грошев, Ю.А. Кармышев. – Тамбов: Изд-во Першина Р.В., 2006. – С. 14–32.

9. Загузова, Т.А. Индивидуально-личностные и социальные факторы поведения в конфликте и особенности принятия решения / Т.А. Загузова // Фундаментальные и прикладные исследования в системе образования: Материалы 4-й Международной научной конференции / Отв. ред. Н.Н. Болдырев. – Тамбов: Изд-во Першина Р.В., 2006. – С. 163–164.

10. Загузова, Т.А. Индивидуально-типологический стиль принятия управленческих решений как характеристика культуры организации / Т.А. Загузова // Проблемы социально-экономического развития России: интеграция в мировое сообщество: Материалы междунар. науч.-практ. конф. 23–24 ноября 2006 года / Отв. ред. Ю.А. Кармышев; Федеральное агентство по образованию, Тамб. гос. ун-т им. Г.Р. Державина. – Тамбов: Изд-во ТГУ им. Г.Р. Державина, 2006. – С. 308–318.

11. Загузова, Т.А. Особенности взаимосвязи организационной культуры и стилевых характеристик принятия решений руководителем в управленческой деятельности (сообщение I) / Т.А. Загузова // Научный вестник Академии управления и сервиса: Межвузовский сборник научных трудов: Вып. 1 / Федеральное агентство по образованию; Тамб. гос. ун-т им. Г.Р. Державина; Академия управления и сервиса; Центр координации методологической деятельности. – Тамбов: Изд-во Першина Р.В., 2007. – С. 164–173.

12. Загузова, Т.А. Структура личностных паттернов стиля принятия решений руководителем как отражение особенностей организационной культуры / Т.А. Загузова // Державинские чтения: Ежегодная 12-я общероссийская научная конференция: Специальный выпуск: Материалы кафедры мировой и национальной экономики ТГУ им. Г.Р. Державина / Отв. ред. Кацук О.А. – Тамбов: Изд-во Першина Р.В., 2007. – С. 24–34.

13. Загузова, Т.А. Половые различия темпераментальных свойств личности / Т.А. Загузова, // Международный журнал. Социально-экономические явления и процессы. – 2007. – № 4. – С. 23–31.

14. Загузова, Т.А. Особенности взаимосвязи организационной культуры и стилевых характеристик принятия решений руководителем в управленческой деятельности (сообщение II) / Т.А. Загузова, И.В. Грошев // Научный вестник Академии управления и сервиса: Межвузовский сборник научных трудов. Вып. 2 / Федеральное агентство по образованию; Тамб. гос. ун-т им. Г.Р. Державина; Академия управления и сервиса; гл. ред. В.М. Юрьев; науч. ред. Ю.А. Кармышев, И.В. Грошев. – Тамбов: Изд-во Першина Р.В., 2008. – С. 180–186.

15. Загузова, Т.А. Анализ социально-культурных концепций и теорий половой дифференциации / Т.А. Загузова, И.В. Грошев // Научный вестник Академии управления и сервиса: Межвузовский сборник научных трудов. Вып. 2 / Федеральное агентство по образованию; Тамб. гос. ун-т им. Г.Р. Державина; Академия управления и сервиса; гл. ред. В.М. Юрьев; науч. ред. Ю.А. Кармышев, И.В. Грошев. – Тамбов: Изд-во Першина Р.В., 2008. – С. 280–285.

Загузова Татьяна Александровна
(Россия)

**Гендерные, возрастные и индивидуально-личностные различия
в процессах принятия решений**

Диссертация посвящена вопросам анализа поведенческих паттернов в процессах принятия решений через призму индивидуально-личностных, гендерных и половозрастных различий. В работе рассматриваются половые, типологические и гендерные различия в стилях принятия решений, в том числе в условиях риска, динамика стилевых характеристик процесса принятия управленческих решений мужчинами и женщинами-руководителями в зависимости от возраста и стажа профессиональной деятельности. Показываются влияние многих личностных составляющих на процесс формирования намерения (мотива) принятия того или иного решения. Отмечаются особенности проявления индивидуально-личностных и гендерных различий в процессах принятия решения, в том числе в различных областях риска в зависимости от сферы управленческой деятельности и значимости последствий принятого решения для человека и эффективности работы организации.

Результаты работы показывают наличие существенных гендерных, индивидуально-личностных и половых различий в важной для менеджмента сфере принятия решений, которые необходимо учитывать в бизнесе для повышения его эффективности.

Диссертация опирается на собранный в процессе практической деятельности материал. Результаты исследования могут быть использованы при разработке учебных программ и лекционных курсов.

Tatyana A. Zaguzova
(Russia)

***Gender, Age and Individual-Personal Differences
in Decision-Making Processes***

The thesis dwells on the issues of the behavior patterns analysis in the decision-making processes through personality-individual, gender and sexual differences. The thesis deals with sexual, typological and gender differences in the manner of decision-making, decision-making under risk, the dynamics of style characteristics of male and female management decision-making process subject to their age and professional experience. The influence of many personality constituents on a decision-making process and forming the intention (motive) of making this or that decision is shown. The thesis emphasizes the peculiarities of demonstrating individual-personal and gender differences in a decision-making process, especially in different risk areas depending on the field of management activities and significance of consequences of the decision made for a person and work efficiency of an organization.

The results of the work show that there are significant gender, individual-personality and sexual differences in the important for management decision-making sphere which are to be taken into account while doing business to improve its efficiency.

The thesis is based on the data collected in the course of practical activities. The research results may be used in teaching the following academic disciplines.

Подписано в печать: 20.03.2009

Заказ № 1768 Тираж - 100 экз.

Печать трафаретная.

Типография «11-й ФОРМАТ»

ИНН 7726330900

115230, Москва, Варшавское ш., 36

(499) 788-78-56

www.autoreferat.ru