



Metacognitive determinants of gender differences in management activity in the conditions of remote forms of its implementation

A. A. Karpov¹

¹P. G. Demidov Yaroslavl State University, 14 Sovetskaya str., Yaroslavl 150003, Russian Federation

DOI: 10.18255/1996-5648-2022-2-326-333

Research article
Full text in Russian

The article presents materials that reveal the specifics of the influence of the gender factor on the organization of the metacognitive sphere of personality in management activity. Differences in the indices of the structural organization of the components of the metacognitive plan for samples differentiated by gender have been established. The provisions are formulated according to which remote forms of implementation of management activity act as a means of enhancing metacognitive potential, on the one hand, and reducing the role of the gender of managers, on the other.

Keywords: metacognitive sphere of personality; management activity; subject-information class; virtual leadership; structural organization; metacognitive potential; gender differences

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Karpov, Alexander A. | E-mail: karpov.sander2016@yandex.ru
Doctor Sc. (Psychology), Associate Professor

Funding: Russian science foundation, project 21-18-00039.



Метакогнитивные детерминанты половых различий в управленческой деятельности в условиях дистанционных форм ее реализации

А. А. Карпов¹

¹Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, ул. Советская, 14, Ярославль, 150003, Российская Федерация

DOI: 10.18255/1996-5648-2022-2-326-333
УДК 159.9

Научная статья
Полный текст на русском языке

В статье представлены материалы, раскрывающие специфику влияния фактора пола на организацию метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности. Установлены различия в показателях индексов структурной организации компонентов метакогнитивного плана для выборок, дифференцированных по признаку пола. Сформулированы положения, согласно которым дистанционные формы реализации деятельности управленческого типа выступают в качестве средств усиления метакогнитивного потенциала и снижения роли половой принадлежности руководителей.

Ключевые слова: метакогнитивная сфера личности; управленческая деятельность; субъектно-информационный класс; «виртуальное руководство (лидерство)»; структурная организация; метакогнитивный потенциал; половые различия

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Карпов, Александр Анатольевич | E-mail: karpov.sander2016@yandex.ru
| Доктор психологических наук, доцент

Финансирование: Российский научный фонд, проект № 21-18-00039.

Постановка проблемы

Как известно, проблематика управленческой деятельности характеризуется сочетанием ярко выраженной фундаментальной теоретической значимости с не менее очевидной практической ценностью. Она является одной из наиболее сложных и «психологически насыщенных» содержанием видов профессиональной деятельности и поэтому максимально полно воплощает в себе главный атрибут всей психологической теории деятельности – ее предмет. Вместе с тем значимость данной проблематики определяется и причинами еще более общего плана, связанными с современной ситуацией исследовательской практики.

© Карпов А. А., 2022

Статья открытого доступа под лицензией CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Во-первых, к настоящему моменту в современной психологии сложились два очень крупных и во многом определяющих направления – психологическая теория деятельности [1–2] и метакогнитивизм (и шире – «метакогнитивная психология») [3–5]. При этом объективно складывающаяся *внедеятельностная* парадигма развития метакогнитивизма порождает его главную теоретическую трудность – проблему *экологической валидности*. Практически нераскрытыми остаются многие метакогнитивные процессы, которые лежат в основе осознаваемой произвольной регуляции деятельности. В связи с этим возникает объективная необходимость реализации исследований именно «на стыке» данных направлений, что может в значительной степени способствовать преодолению указанных выше негативных особенностей, а в конечном итоге – и развитию как психологии управления, так и метакогнитивной психологии.

Во-вторых, известно, что традиционно обсуждаемым вопросом психологии управления и теории (и, в особенности, практики) менеджмента является проблема *половых различий* уровня выраженности управленческих способностей. Она нашла свое отражение в отдельном крупном направлении под общим названием «*гендерный менеджмент*» [6–7]. Вместе с тем определяющим среди многообразия подобных аспектов является, разумеется, вопрос о главных *детерминантах* половых различий, о тех *индивидуальных качествах*, которые лежат в их основе. В этом случае данная проблема является частным случаем общего вопроса о дифференциации систем *профессионально важных качеств*. В связи с этим в наших предыдущих работах [8] этот вопрос был подвергнут самостоятельному исследованию и заключался в выявлении и интерпретации *факторов метакогнитивного* плана как одного из классов субъектных детерминант управленческой деятельности. В то же время в текущей работе была предпринята попытка дополнения этих результатов ввиду некоторых принципиальных обстоятельств, оказывающих весьма существенное влияние на организацию управленческой деятельности, что отражено далее.

В-третьих, следует констатировать, что многообразие «мира профессий» на современном этапе его развития чрезвычайно велико. Это с очевидностью приводит к усилению эволюции форм трудовой деятельности – появлению, помимо ставших уже традиционными субъект-объектного и субъект-субъектного классов, нового *субъектно-информационного* класса. При этом важно подчеркнуть, что важнейшей отличительной характеристикой субъектно-информационного класса является то, что в нем имеет место фактически та же самая трансформация, которая привела в свое время к необходимости дифференциации субъект-объектного и субъект-субъектного классов. Это трансформация основного атрибута деятельности – ее *предмета*. В субъектно-информационных видах деятельности им выступает уже не объект, но и не субъект, а совершенно иная и предельно специфическая сущность – *информация*. Подобные радикальные перемены в «филогенезе деятельности», разумеется, не могли не отразиться и на менеджменте. В настоящее время многие специалисты, используя механизмы дистанционных

коммуникаций, могут выполнять работу, не покидая дома или находясь в отдаленных местах, что способствует постановке определенных новых исследовательских задач перед психологией управления, а само по себе такое явление можно охарактеризовать как «*виртуальное руководство (лидерство)*». Вместе с тем, наряду с широким спектром открытых вопросов, невыясненной остается и роль подобных условий реализации управленческой деятельности в контексте фактора пола как детерминанты организации метакогнитивной сферы личности в менеджменте.

Методы исследования

Проводимое исследование было организовано следующим образом. Вначале формировалась выборка, выравненная по половому признаку как основному; она включала 100 человек. В число испытуемых входили руководители высшего и среднего управленческих звеньев коммерческих и некоммерческих учреждений и организаций, муниципальных органов власти, производственных предприятий промышленности, лесного, сельского хозяйства, ИТ-сферы. Все испытуемые в течение практически всего рабочего времени в период исследования применяли средства дистанционной работы. Далее была реализована комплексная процедура психодиагностического обследования по ряду основных параметров метакогнитивного плана (с указанием конкретных методик их диагностики): «Метакогнитивная включенность в деятельность» (посредством методики «Metacognitive Awareness Inventory» – МАИ) [9]; «Ретроспективная рефлексия», а также «рефлексия настоящего», «рефлексия будущего» и интегральный показатель развития рефлексивности (по методике диагностики рефлексивности А. В. Карпова и В. В. Пономаревой [9]); «уровень выраженности и направленности рефлексии» по субшкалам диагностики ауторефлексии и социорефлексии по методике М. Гранта [9]; «Самооценка метакогнитивного поведения» по методике Д. ЛаКоста (по [5, 9]), а также индивидуальный уровень выраженности процессов метамышления (А. А. Карпов [7]); мера и характер метакогнитивного мониторинга в части двух его разновидностей – «планирование действий» и «самопроверка» посредством субшкал методики Д. Эверсон (по [5]). В качестве методов обработки и интерпретации результатов были использованы как статистические методы аналитического плана, так и те, которые принадлежат к группе методов структурно-психологического анализа.

Анализ результатов исследования

На *аналитическом* этапе исследования было установлено, что совокупные количественные показатели метакогнитивных параметров личности у мужчин и женщин руководителей отличаются, однако количественно расположены очень близко друг к другу (по методу параллельных профилей). Эти результаты были подтверждены далее благодаря расчету U-критерия Манна–Уитни. Согласно данным, полученным в ходе его применения, оказалось, что эмпирические значения находятся в зоне незначимости.

Аналитический этап был дополнен структурным уровнем исследования –вычислением матриц интеркорреляций по уже полученным данным.

Каждая из матриц вычислялась отдельно для каждой из групп испытуемых, разделенных по признаку пола. В результате для каждой из двух групп испытуемых соответствует своя матрица интеркорреляций метакогнитивных параметров. По результатам построения данных матриц был выполнен подсчет индексов когерентности структур (ИКС), отражающих степень интегрированности (согласованности) структурных элементов, дивергентности (отражает степень расхождения структурных элементов) и организованности структур метакогнитивных параметров (ИКС, ИДС и ИОС) на основании полученных значимых связей [5, 8].

Таблица 1

Индексы структурной организации метакогнитивных параметров в группах испытуемых руководителей – мужчин и женщин

Индексы	Группы	
	Мужчины	Женщины
ИКС	28	40
ИДС	0	0
ИОС	28	40

Анализ показателей индексов структурной организации основных исследуемых параметров позволил получить следующие результаты.

Во-первых, структуры метакогнитивных детерминант у руководителей-мужчин и руководителей-женщин являются различными. Этот результат не вполне согласуется с полученными ранее при реализации аналитического этапа исследования данными, установленными в ходе применения метода параллельных профилей и U-критерия Манна–Уитни. Подобная ситуация не является редкой, а, напротив, допустима и состоит в том, что результаты аналитического этапа исследования могут и должны быть дополнены и уточнены более «чувствительными» методами, которые включены в состав структурного этапа исследования и которые обладают большей «разрешающей способностью». Полагаем, наиболее явный и в то же время важный результат состоит в наличии достаточно выраженных и значимых в статистическом отношении различий между выборками, дифференцированными по половому признаку, в степени структурированности – общей организованности исследованных факторов на уровне их структурной организации.

Во-вторых, общая степень структурной организации метакогнитивных параметров в группе испытуемых-женщин оказалась выше, чем у испытуемых-мужчин, что отразилось в значениях индекса когерентности структуры (ИКС), и индекса общей организованности (ИОС) При этом обращает на себя внимание и очевидно значительное увеличение ИКС и ИОС в группе руководителей-женщин. Это свидетельствует о явных изменениях в организации метакогнитивной сферы личности у таких управленцев. Таким образом, можно видеть, что сами эти различия в существенной мере обусловлены различиями именно величины ИКС, а не ИДС. Вследствие этого главную роль

в различной мере выраженности «структурных» эффектов, приводящих к разной степени организации, играют именно средства и механизмы собственно интегративного плана.

В-третьих, очевидно, что в группе руководителей-женщин важное значение имеют не отдельно взятые метакогнитивные параметры (и их высокий и выше среднего уровень выраженности), но, напротив, общая мера организации всей метакогнитивной сферы. Между компонентами структуры (метакогнитивными характеристиками) имеют место отношения интегративного плана, эффекты синергии и «супераддитивности». Иначе говоря, высокий уровень выраженности каждого из них фасилитирует потенциал структуры, действует «во благо общего дела» – усиления (обеспечения) роли метакогнитивной сферы в управленческой деятельности.

В-четвертых, по всей видимости, по отношению к выборке женщин-руководителей выявлено преимущественно относительно более выраженное развитие вполне конкретных метакогнитивных параметров, таких как метакогнитивная включенность в деятельность и метамышление. Примечательно и то, что в группе мужчин-руководителей также наблюдаются специфически «мужские качества». Это, вероятно, выступает одним из факторов, обуславливающим различия в эффективности управленческого труда у женщин и мужчин руководителей. В то же время, как указывается в [8], это же свидетельствует и о том, что развитие метакогнитивной сферы как системного образования во многом обусловлено фактором пола. Специфически «мужские» или «женские» качества метакогнитивного плана могут быть определены за счет установления базовых качеств в каждой из исследуемых структур.

Наряду с этим, в качестве дополнительного метода, позволяющего оценить меру различий между исследуемыми структурами, был применен метод χ^2 (в своем экспресс-варианте) для определения степени гомогенности-гетерогенности матриц интеркорреляций. Согласно содержанию метода экспресс- χ^2 в нашем исследовании ранжируются структурные «веса» всех элементов каждой из групп испытуемых в отдельности. После присвоения рангов проводится корреляционный анализ каждой из структур друг с другом. Таким образом, в случае получения значимых корреляций между группами испытуемых можно говорить лишь о количественных различиях структур. И, наоборот, незначимые различия будут свидетельствовать о качественных изменениях внутри рассматриваемых структур [5, 8]. Результаты расчета экспресс- χ^2 представлены в таблице 2.

Таблица 2

**Результаты реализации метода экспресс- χ^2
для групп испытуемых руководителей – мужчин и женщин**

Пол	Пол	
	Мужчины	Женщины
Мужчины	1,00	0,41
Женщины	0,41	1,00

Из полученных результатов видно, что различия между структурами метакогнитивных параметров являются значимыми. Исходя из этого можно сделать вывод, что в данном случае имеют место лишь количественные перестройки структур. Иначе говоря, структуры метакогнитивных параметров испытуемых, принадлежащих к двум исследуемым группам, при их сопоставлении друг с другом (посредством вычисления коэффициента ранговой корреляции Спирмена) оказались принципиально гомогенными; между ними наблюдаются количественные различия. Это свидетельствует о том, что данные структуры являются подобными – гомогенными. Можно предположить, что этот результат является вполне закономерным, поскольку отражает общий интегративный характер метакогнитивного потенциала независимо от пола испытуемых руководителей. Другими словами, практически все метакогнитивные параметры функционируют единым образом в целях достижения общего результата – повышения эффективности управленческой деятельности. Этот результат также вполне согласуется с ранее полученными данными реализации U-критерия Манна–Уитни. И у мужчин и у женщин руководителей метакогнитивный потенциал выступает важным ресурсом усиления эффективности управленческой деятельности, однако у женщин-руководителей структура метакогнитивных параметров, несмотря на такие общие тенденции, является все же более организованной, что и стало предметом интерпретации полученных результатов.

Вместе с тем вполне логичным представляется вопрос о влиянии условий дистанционных форм реализации деятельности управленческого типа на ее результативные параметры. Для ответа на него, полагаем, целесообразно обратиться к результатам исследований осуществленных нами ранее [8]. Согласно им эксплицируются очевидные и значимые различия в показателях индексов структурной организации компонентов метакогнитивного плана и отдельных метакогнитивных подсистем для мужской и женской частей общей выборки. Более того, соответствующие им структуры метакогнитивных параметров оказались принципиально гетерогенными. В ходе текущего исследования было показано, что, несмотря на установление специфически «мужских» и «женских» качеств и их разной функциональной роли в исследуемых структурах, показатели меры общей организованности оказались весьма высоки для обеих частей выборки, в то время как дезинтегративные тенденции, выражающиеся в отрицательных связях между отдельными метакогнитивными параметрами, вообще отсутствуют. Вследствие этого, можно сделать предварительное заключение о конструктивной роли дистанционных форм реализации управленческой деятельности относительно эффективности применения совокупности метакогнитивных стратегий, навыков и др. (то есть организации метакогнитивной сферы в целом). Кроме того, различия между мужской и женской частями выборки руководителей очевидно «сглаживаются», а метакогнитивный потенциал характеризуется общей направленностью – усилением меры эффективности деятельности. Нельзя также, на наш взгляд, исключать и высокой роли факторов метакогнитивного плана в субъектно-информационных видах деятельности, к кото-

рым, как известно, в последнее время стало целесообразно относить и управленческую деятельность.

Выводы

Во-первых, выявлены различия в показателях индексов структурной организации основных метакогнитивных параметров для мужчин и женщин руководителей. Общая степень структурной организации метакогнитивных параметров в группе испытуемых-женщин оказалась выше, чем у испытуемых-мужчин. При этом на фоне высоких показателей индекса когерентности и индекса общей организованности значения индекса дивергентности не были установлены, что свидетельствует об отсутствии дезинтегративных тенденций в исследуемых структурах и, напротив, об усилении метакогнитивного потенциала в каждой из них.

Во-вторых, установлено, что метакогнитивный потенциал обладает интегративными свойствами независимо от пола испытуемых-руководителей. Метакогнитивные параметры функционируют единым образом в целях достижения общего результата – повышения эффективности управленческой деятельности. Это обуславливает относительное снижение меры различий между структурами метакогнитивных параметров в группе руководителей – мужчин и женщин, что выразилось, в частности, в данных сравнения структур на предмет их гомогенности–гетерогенности.

В-третьих, показано, что дистанционные формы реализации деятельности управленческого типа, а также использование технологических средств информационно-коммуникативного плана оказывают конструктивное влияние на раскрытие метакогнитивного потенциала опять-таки независимо от половой принадлежности руководителей.

Ссылки

1. Карпов А. В., Карпов А. А., Маркова Е. В. Психология принятия решения в управленческой деятельности. Метасистемный подход. Ярославль: ЯрГУ; М.: РАО, 2016. 644 с.
2. Шадриков В. Д. Психология деятельности человека. М.: Институт психологии РАН, 2013. 419 с.
3. Metcalfe J. Evolution of metacognition. New York: Psychology Press, 2008. 46 p.
4. Perfect T. J., Schwartz B. L. Applied Metacognition. Cambridge: Cambridge University Press, 2002. 220 p.
5. Карпов А. А. Структура метакогнитивной регуляции управленческой деятельности. Ярославль: ЯрГУ, 2018. 784 с.
6. Комаров Е. И., Жукова В. Ф. Гендерный менеджмент: учебник. М.: ИНФРА-М, 2012. 186 с.
7. Резник С. Д., Макарова С. Н. Гендерный менеджмент. Женщины в управлении: учебное пособие для вузов. М.: Финансы и статистика, 2009. 415 с.
8. Карпов А. А. Фактор пола как детерминанта функциональной организации метакогнитивной сферы личности в деятельности управленческого типа // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. 2019. № 2. С. 89–92.
9. Карпов А. В., Скитяева И. М. Психология метакогнитивных процессов личности. М.: ИП РАН, 2005. 352 с.