

В статье представлены материалы, раскрывающие специфику влияния фактора пола на функциональную организацию метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности. Установлены различия в показателях индексов структурной организации как на уровне отдельных компонентов метакогнитивного плана, так и на уровне метакогнитивных подсистем для выборок, дифференцированных по признаку пола. Показана сравнительная функциональная роль основных метакогнитивных подсистем в их общей структуре для мужчин-руководителей и женщин-руководителей.

Ключевые слова: метакогнитивная сфера личности; управленческая деятельность; функциональные закономерности; структурная организация; половые различия; метакогнитивные подсистемы

The article presents the materials that reveal the specifics of the influence of sex factor on the functional organization of the metacognitive sphere of personality in management activity. The differences in the indices of structural organization at the level of individual components of the metacognitive plan, and at the level of metacognitive subsystems for samples differentiated by sex are established. The comparative functional role of the main metacognitive subsystems in their general structure for men-leaders and women-leaders is shown.

К e y w o r d s : metacognitive sphere of the personality; management activity; functional regularities; structural organization; sex differences; metacognitive subsystems

А. А. Карпов

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова

E-mail: karpov.sander2016@yandex.ru

Фактор пола как детерминанта функциональной организации метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности

Научная статья

А. А. Карпов

P. G. Demidov Yaroslavl State University

The Factor Of Sex As A Determinant Of The Functional Organization Of Metacognitive Sphere Of Personality In Management Activity

Scientific article

Постановка проблемы. Общеизвестно, что широко и традиционно обсуждаемым вопросом психологии управления и теории (и, в особенности, практики) менеджмента является проблема *половых различий* управленческих способностей. Она имеет целый ряд аспектов и формулировок, а главное ее содержание может быть охарактеризовано следующим «проблемным комплексом». Действительно ли мужчины-руководители характеризуются в целом значимо более высоким уровнем их развития? Если да, то в чем причины этого? Существуют ли так называемые «специфически мужские» и «специфически женские» виды управленческой деятельности (а также их стили)? В чем состоят сильные и слабые стороны личности мужчин и женщин – руководителей? Доминирующая точка зрения по данной проблеме в целом однозначно свидетельствует о выраженных преимуще-

ствах мужчин-руководителей, о более высоком уровне развития у них управленческих способностей. Еще более очевидно в пользу этого же свидетельствует реальная практика управления.

Вместе с тем подобные вопросы нашли свое отражение в отдельном крупном направлении под общим названием «*гендерный менеджмент*» [1–4]. Необходимо отметить, что он, по существу, является одной из наиболее актуальных тенденций в современной психологии менеджмента и теории управления, располагается «на переднем крае» развития этих дисциплин, хотя тем не менее значительное число вопросов либо остаются слабо изученными, либо находятся пока лишь на этапе постановки проблемы.

Наряду с этим, одним из основных и даже определяющим среди такого рода аспектов является, разумеется, вопрос о главных *детерминантах* половых

различий, о тех *индивидуальных качествах*, которые лежат в их основе. В такой постановке данная проблема является частным, хотя и очень важным случаем общего вопроса о дифференциации систем *профессионально-важных качеств, о профессиональных способностях*. В то же время она, будучи именно такой – «классической», обретает по отношению к сфере управленческого труда и менеджмента выраженную специфичность и особую актуальность. По отношению к реалиям современной России она усиливается еще и тем, что по некоторым данным наша страна является лидером по процентному соотношению женщин-руководителей – их доля составляет приблизительно 47 %. В связи со всеми этими и многими иными важными обстоятельствами данный вопрос был нами подвергнут самостоятельному исследованию, однако взят не в целом, а был детализирован до вопроса о выявлении и интерпретации *факторов метакогнитивного* плана как одного из классов субъектных детерминант управленческой деятельности.

а наш взгляд, проблема исследования должна быть сформулирована следующим образом. Как существующие в настоящее время представления о соотношении аналитической и структурной детерминации управленческой деятельности со стороны индивидуальных качеств могут быть эксплицированы по отношению к такой их специфической категории, как качества (и иные факторы) метакогнитивного плана? Каковы в целом закономерности обусловленности половых различий реализации управленческой деятельности факторами метакогнитивного плана и как они могут быть объяснены, исходя из несомненной специфичности самих этих факторов?

Методы исследования. Проводимое исследование было организовано следующим образом. Вначале формировалась выборка, уравниваемая по половому признаку как основному; она включала 70 человек – по 35 каждого пола. Далее по отношению к ним была реализована комплексная процедура психодиагностического обследования по ряду основных параметров метакогнитивного плана. Диагностировалось 12 следующих основных параметров (с указанием конкретных методик их диагностики): «метакогнитивная включенность в деятельность» (посредством методики «Metacognitive Awareness Inventory» – MAI) [5]; «ретроспективная рефлексия», а также «рефлексия настоящего», «рефлексия будущего» и интегральный показатель развития рефлексивности (по методике диагностики рефлексивности А. В. Карпова и В. В. Пономаревой [6]); «уровень выраженности

и направленности рефлексии» по субшкалам диагностики ауторефлексии и социорефлексии по методике М. Гранта [5, 6]; «самооценка метакогнитивного поведения» по методике Д. Ла Коста (по [5, 6]); уровень развития метамышления по разработанной нами в предыдущих работах методике [7], а также уровень развития метапамяти (А. В. Карпов, И. М. Скитяева [6]); мера и характер метакогнитивного мониторинга в части двух его разновидностей – «планирование действий» и «самопроверка» посредством субшкал методики Д. Эверсон (по [5, 6]); рефлексивность как фактор обучаемости (субшкала «активность – рефлексивность» из методики Р. Фелдер и А. Саломон).

Далее была реализована разработанная нами в предыдущих исследованиях [7] методика «Комплексный опросник метакогнитивного потенциала» (КОМП), что в итоге позволило определять общую степень выраженности метакогнитивного потенциала в целом, а также индивидуальную меру выраженности восьми основных подсистем метакогнитивного плана, выделенных нами в работах [7]. К их составу относятся метакогнитивная, метарегулятивная, метакоммуникативная, метаэмоциональная, процедуральная, мониторинговая, ингибиторная и интеракционная подсистемы.

Анализ результатов исследования. Вначале был реализован *аналитический* этап исследования, смысл которого состоит в сравнительном изучении индивидуальной меры выраженности отдельных основных метакогнитивных параметров и основных метакогнитивных подсистем у мужчин и женщин – руководителей. Основной полученный в данном случае результат заключается в следующем. Полученные психологические профили умеренно различны. Так, по отношению к отдельным параметрам значимые различия обнаруживаются лишь по 4 из 12 параметров, то есть лишь в их трети. По отношению к основным подсистемам они обнаруживаются в 2 случаях из 8, то есть еще в менее выраженном виде – в четверти от всех возможных случаев. Своего рода результативным эффектом – обобщенным следствием этого – является то, что различия в степени выраженности общего метакогнитивного потенциала (по методике КОМП) оказались не только статистически незначимыми, но и вообще представленными в очень умеренном виде. Таким образом, может быть выявлен тот факт, что степень этих различий явно непропорциональна тем достаточно существенным различиям, которые были обнаружены между этими двумя частями выборки по результатам использования метода экспертной оценки. Другими словами, обнаруживаемые разли-

чия в индивидуальной мере развития исследованных качеств отнюдь не таковы, чтобы ими можно было объяснить различия в значениях «внешнего критерия» (меры эффективности деятельности).

Далее были определены матрицы интеркорреляций факторов метакогнитивного плана по отношению как к отдельным параметрам, так и к основным ее подсистемам. На основе этих матриц были построены структурограммы значимо коррелирующих параметров, с одной стороны, и основных подсистем – с другой. Был реализован метод определения индексов структурной организации [7], а также метод экспресс- χ^2 для определения степени «гомогенности – гетерогенности» матриц [7]. Анализ результатов позволяет сделать следующие основные заключения. Во-первых, пожалуй, наиболее явным и в то же время наиболее важным результатом выступает наличие достаточно выраженных и значимых в статистическом отношении различий между выборками, дифференцированными по половому признаку, в степени структурированности – общей организованности исследованных факторов как на уровне отдельных компонентов метакогнитивного плана, так и на уровне основных подсистем. Эти различия в наиболее отчетливой форме проявляются по отношению к сравнительным значениям главного индекса – индекса общей организованности (ИОО). Они в существенно большей степени обусловлены различиями именно величины индекса когерентности (ИКС), а не индекса дивергентности (ИДС). Следовательно, главную роль в степени выраженности «организационных» эффектов, приводящих к разной степени структурированности, играют средства и механизмы собственно интегративного плана.

Во-вторых, сравнение найденных матриц факторов метакогнитивного плана (как на уровне отдельных компонентов, так и на уровне основных подсистем) для мужчин и женщин – руководителей на предмет «гомогенности-гетерогенности» по критерию экспресс- χ^2 показало их статистически достоверную (при $p = 0,10$) разнородности. Это означает, что сами матрицы и, соответственно, структуры метакогнитивных детерминант в этих группах различаются не количественно, а качественно: это разные структуры, а не модификации одной и той же инвариантной по отношению к фактору пола структуры.

Общая степень выраженности метакогнитивного потенциала в двух частях выборки (у мужчин и женщин) оказалась, как уже отмечалась, весьма сходной, очень близкой в количественном выражении, а статистически она является незначимой. Следовательно,

можно сделать вывод, что ведущую детерминирующую роль по отношению к обеспечению «внешнего критерия» (эффективности деятельности) выполняет не столько общая величина метакогнитивного потенциала, сколько то, каким образом он структурно организован. Действительно, на фоне сходства или даже практической идентичности абсолютных значений этого потенциала именно мужчины-руководители характеризуются сравнительно большими значениями «внешнего критерия». Вместе с тем структуры метакогнитивных детерминант у мужчин и женщин являются различными. Следовательно, сами различия во «внешнем критерии» могут быть объяснены именно различиями в структурной организации метакогнитивных детерминант, а не различиями в общем уровне метакогнитивного потенциала (поскольку их нет в принципе).

Данный вывод находит свое дополнительное и более детализированное подтверждение в ранговом распределении подсистем по структурным «весам» основных метакогнитивных подсистем. Оно наглядно демонстрирует сравнительную функциональную роль основных подсистем в их общей структуре. Те подсистемы, которые играют определяющую роль в их общей структуре, являются различными для мужчин и женщин – руководителей. Для мужской половины выборки это процедуральная, ингибиторная, метакогнитивная и мониторинговая подсистемы, а для женской половины – интеракционная, метакоммуникативная и метаэмоциональная подсистемы. Обращает на себя внимание и тот факт, что у мужской половины выборки относительно выше функциональная роль тех подсистем, которые формируются под влиянием специфически деятельностной детерминации и которые наиболее непосредственно и при этом позитивно влияют на эффективность деятельности [7]. По отношению к женской выборке более выражена функциональная роль тех подсистем, которые имеют в большей степени субъектную детерминацию.

В-третьих, не только при интерпретации конкретных результатов, в том числе и представленных здесь, но и при попытках корректного осмысления роли факторов метакогнитивного плана как детерминант деятельности в целом – в их общем и принципиальном виде – необходимо, по нашему мнению, обязательно учитывать еще одно крайне важное положение. Оно, однако, носит не вполне очевидный и в целом относительно сложный для осмысления характер, а его сущность заключается в следующем. Тот вариант интерпретации полученных результатов, который представлен выше, приводит

к необходимости выявления функциональной роли факторов собственно метакогнитивного плана как достаточно важной, а их «вклада» в общую субъектную детерминацию – как весьма существенного. Вместе с тем здесь-то и возникает вопрос: в какой мере данное заключение действительно является обоснованным, поскольку, как известно, наряду с факторами метакогнитивного плана, существует еще целая совокупность иных и с очевидностью *более* сильных детерминант такого рода? Дело в том, что, по всей видимости, одной из наиболее характерных и очень специфических особенностей детерминационной роли факторов именно метакогнитивного плана является *двуединый* характер их влияния. С одной стороны, они оказывают детерминационное влияние на что-либо (в частности, на параметры деятельности) в их автономной функционально-детерминационной роли. Однако, с другой стороны, еще более важно то, что они выступают и «каналами», т. е. «проводниками», влияния на деятельность очень многих иных субъектных детерминант. Именно *через* них, т. е. опосредствованно, на нее влияют практически все иные субъектные детерминанты. Причем объясняется это весьма просто: дело в том, что все образования и процессы, структуры и феномены метакогнитивного плана являются, как известно, парциальными проявлениями рефлексии и, следовательно, «носителями» осознаваемой, произвольной регуляции. Поэтому их детерминационное влияние фактически выступает конкретной по содержанию, но предельно общей по смыслу формой реализации произвольной, осознаваемой регуляции как таковой. В связи с этим можно сказать так: истинная «сила» их детерминационной роли состоит не только и даже не столько в их собственном автономном воздействии. Она состоит в том, что *через* них и «в них» реализуется детерминационное влияние практически всех иных субъектных детерминант, в том числе и наиболее сильных (с которыми обычно и принято сопоставлять саму силу их автономного влияния и делать выбор не в пользу метакогнитивных факторов). Тем самым раскрывается хотя и более сложная, но в большей мере и с большей корректностью описывающая реальность картина субъектных детерминант деятельности в целом и действительной роли в них факторов метакогнитивного плана.

Выводы:

1. Установлено, что индивидуальная мера выраженности отдельных метакогнитивных парамет-

ров и основных метакогнитивных подсистем выше у мужчин-руководителей, нежели у женщин-руководителей;

2. Выявлены различия в показателях индексов структурной организации компонентов метакогнитивного плана и отдельных метакогнитивных подсистем для двух частей общей выборки. Значения указанного в работе «внешнего критерия» оказались существенно выше для тех структур, в которых выше степень общей организованности и которые определены на мужской половине выборки;

3. Показано, что наибольшей функциональной ролью в общей структуре метакогнитивных подсистем для мужской половины выборки являются процедуральная, ингибиторная, метакогнитивная и мониторинговая подсистемы, для женской половины – интеракционная, метакоммуникативная, и метаэмоциональная подсистемы;

4. Установлен специфический «двуединый» характер влияния факторов метакогнитивного плана: с одной стороны, в контексте собственной автономной функционально-детерминационной роли, с другой – на деятельность многих иных субъектных детерминант управленческой деятельности.

Ссылки

1. Комаров Е. И., Жукова В. Ф. Гендерный менеджмент: учебник. М.: ИНФРА-М, 2012. 186 с.
2. Резник С. Д., Макарова С. Н. Гендерный менеджмент. Женщины в управлении: учебное пособие для вузов. М.: Финансы и статистика, 2009. 415 с.
3. Никифоров Г. С. Психология менеджмента: учебник. 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Питер, 2004. 639 с.
4. Карпов А. В., Маркова Е. В. Пол руководителя как фактор стиля принятия управленческих решений // XXXII Мерлинские чтения: Способности. Одаренность. Индивидуальность: материалы Всероссийской научно-практической конференции. Пермь, 2017. С. 98–101.
5. Карпов А. В., Скитяева И. М. Психология метакогнитивных процессов личности: монография. М.: ИП РАН, 2005. 352 с.
6. Карпов А. А., Карпов А. В. Введение в метакогнитивную психологию: учебное пособие. М.: МПСУ, 2015. 512 с.
7. Карпов А. А. Структура метакогнитивной регуляции управленческой деятельности: монография. Ярославль, 2018. 784 с.