

Анализ результатов по шкале «Инновационность» свидетельствует о том, что для женщин данное качество товара наиболее значимо, чем для мужчин, особенно для женщин феминного типа социального пола. Однако мужчины феминного типа также ценят эту характеристику при выборе товара. Мужчины маскулинного типа на такую характеристику, как инновационность, редко обращают внимание.

Заключение. Исследование гендерных аспектов потребительских предпочтений при выборе товара показало, что основными характеристиками-критериями «Качество», «Цена», «Стиль», «Бренд» и «Мода». При этом, при принятии решения о покупке, первые две характеристики оказываются более действенными в отношении мужчин. Женщины ценят модность товара вне зависимости от биологического и социального пола достаточно высоко. Исследование потребительского поведения, позволяет определить существенные характеристики потребительских предпочтений, что важно при прогнозировании и регулировании экономического поведения потребителей.

Список использованной литературы:

1. Позняков, В.П. Экономическая психология как отрасль психологической науки / В.П. Позняков // Проблемы экономической психологии; отв. ред. А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко. – М.: Изд-во «ИП РАН», 2004. – Т. 1. – С. 27–57.
2. Блэкуэлл, Р.Д. Поведение потребителей: [пер. с англ.] / Р.Д. Блэкуэлл, П. Миниард, Дж. Энджел. – СПб.: Питер: Лидер, 2010. – 943 с.
3. Посыпанова, О.С. Социально-психологические свойства потребительских предпочтений: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / О.С. Посыпанова. – М.: РГГУ, 2004.

Елисеева Л.А. (Научный руководитель – Абрамова Л.Н.,
канд. психол. наук, доцент)

Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ЗВЕНА В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Введение. Важную роль в создании эффективно работающей команды играют руководители среднего звена. Следует учитывать такие весьма серьезные аспекты, как ролевые и личностные предпочтения работающих в коллективе людей, особенно руководителей среднего звена, которые по роду своей деятельности могут создавать определенный психологический климат внутри коллектива и оказывать существенное влияние на управление им в целом.

Критериями оценки деятельности руководителей среднего звена могут быть компетентность в теоретических и практических вопросах, связанных с выполнением должностных обязанностей, умением подбирать и эффективно использовать работников в своем подразделении, целеустремленность и умение видеть перспективу и т.д.

Данные исследования проводились путем тестирования: изучения коммуникативных и организаторских способностей у руководителей среднего звена; склонность к определенному стилю руководства; исследовался стиль управления с точки зрения соотношения в нем демократических и формально-организационных факторов; и исследование на выявление ведущего поведения в конфликтной ситуации.

Теоретическая и практическая значимость работы, помогает решить ряд трудностей, для формирования благоприятной рабочей среды в трудовом коллективе.

Цель данного исследования заключалась в выявлении особенностей деятельности руководителей среднего звена и оценка их деятельности в трудовом коллективе.

Материал и методы. Производственный коллектив ООО «Древпром», в виде руководителей среднего звена. Протестировано 6 руководителей среднего звена, из них 5 мужчин и 1 женщина.

Использовались следующие диагностические методики и процедуры: методика Е.П. Ильина «Склонность к определенному стилю руководства» [1]; методика оценки коммуникативных и организаторских способностей (КОС-2) [4]; методика Томаса-Килманна на выявление ведущего поведения в конфликтной ситуации [2]; тест Рогова Е.И. «Стиль управления» [3].

Результаты и их обсуждение. 1. Методика оценки коммуникативных и организаторских способностей (КОС-2).

Опрошено 6 человек (5 мужчин и 1 женщина) – руководители среднего звена. На данный тест предоставлялось от 10 до 15 минут. Тест содержит 40 вопросов. Максимальное количество баллов отдельно по каждому параметру – 20. Подсчитываются баллы отдельно по коммуникативным и отдельно по организаторским склонностям с помощью ключа для обработки данных «КОС-2».

$K_k = K_k / 20$; $K_o = O_x / 20$.

После обработки методик получились следующие результаты.

Коммуникативные способности:

- у 2-х человек выявлены коммуникативные способности на высоком уровне (33%);

- у 4-х человек выявлены способности ниже среднего (67%).

На каждом бланке произведены подсчеты и составлено заключение.

Организаторские способности:

- у 2-х человек выявлены организаторские способности на высоком уровне (33%);

- у 1 –го организаторские способности на среднем уровне (17%);

- у 3-х человек выявлены способности ниже среднего (50%).

На каждом бланке произведены подсчеты и составлено заключение.

2. Методика Е.П. Ильина «Склонность к определенному стилю руководства»

Тест-опросник «Склонность к определенному стилю руководства».

Опрошено 6 человек (5 мужчин и 1 женщина) – руководители среднего звена.

На данный тест предоставлялось до 5 минут. Тест содержит 18 вопросов. Дальше данные обрабатывались. За каждый сделанный выбор проставляется по 1 балу.

Обработка и запись результатов описываются на каждом бланке.

Выявлено у 6 руководителей среднего звена следующие стили руководства:

- 3 руководителя – преобладает демократический стиль;

- 2 руководителя – преобладает автократический стиль руководства;

- у 1 руководителя – преобладает либерально-попустительский стиль.

3. Методика Томаса – Килманна на выявление ведущего поведения в конфликтной ситуации Авторы К. Томас, Р. Килманн (в адаптации Н.В. Гришиной).

Опрошено 6 человек (5 мужчин и 1 женщина) – руководители среднего звена. На данный тест предоставлялось до 10 минут. Тест содержит 30 вопросов. Обработка и интерпретация результатов теста: Количество баллов, набранных ис-

пытуемым по каждой шкале, дает представление о выраженности у испытуемых тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Обработка и запись результатов описываются на каждом бланке.

Выявлено у 6 руководителей среднего звена следующие формы поведения в конфликтных ситуациях:

- 3 руководителя – у них преобладает форма поведения – избегание;
- 2 руководителя – преобладает форма поведения приспособление и у одного из этих 2-х, еще и сотрудничество;
- 1 руководитель форма поведения – соперничество.

Просуммировав все балы по данным получилось:

- соперничество – 12%; – сотрудничество – 23%; – компромисс – 22%; – избегание – 25%;
- приспособление – 18%.

4. Тест Рогова Е.И. «Стиль управления».

Таблица 1 – Сводная таблица по результатам исследования

Испыт.	Методика коммуникативных и организаторских способностей	Методика склонность к определенному стилю руководства	Методика на выявление ведущего поведения в конфликтной ситуации	Стиль управления (достижение производственных целей и социально-психологического климата)
1.	Высокий уровень	Демократический стиль	Избегание	Высокие показатели
2.	Средний уровень	Демократический стиль	Избегание	Высокие показатели
3.	Ниже среднего уровня	Автократический стиль	Приспособление	Средние показатели
4.	Высокий уровень	Демократический стиль	Избегание	Высокие показатели
5.	Ниже среднего уровня	Либерально-попустительский стиль	Приспособление и соперничество	Средние показатели
6.	Ниже среднего уровня	Автократический стиль	Соперничество	Высокие показатели

Опрошено 6 человек (5 мужчин и 1 женщина) – руководители среднего звена. На данный тест предоставлялось до 15 минут. Тест содержит 40 вопросов.

Обработка и запись результатов описываются на каждом бланке. Значение Л отражает ориентированность в процессе руководства на формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, на «человеческие отношения», на людей. Значение П отражает ориентированность на достижение производственных целей.

Выявлено у 6 руководителей среднего звена следующие данные по стилю управления:

- у 4-х руководителей – высокие показатели по достижения цели в производстве и создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

- у 2-х руководителей – средние результаты по достижению целей в производстве и создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Полученные данные для наглядности представлены в виде таблицы (таблица 1).

Заключение. Можно подвести следующие итоги по результатам исследования показателей руководителей среднего звена. Из 6 человек, только у двух высокий уровень коммуникативных и организаторских склонностей. На предприятии преобладает демократический стиль руководства. Половина руководителей предпочли поведение – избегания в конфликтных ситуациях. Все руководители среднего звена больше внимания уделяют для достижения целей производства и меньше внимания для создания благоприятных социально-психологических условий в коллективе.

Качество и количество выпускаемой продукции во многом зависят от компетентности руководителей среднего звена. Выход продукции на данном предприятии приблизительно 850 полотен. На экспорт уходит приблизительно 55% выпускаемой продукции. Это страны: Россия; Америка; Эстония; Литва; Латвия; Польша; Азербайджан.

Теоретическая и практическая значимость данной работы в том, что она помогает решить ряд трудностей в формировании благоприятной рабочей среды в трудовом коллективе. Чтобы работа коллектива была продуктивной, необходим благоприятный морально-психологический климат в трудовом коллективе.

Список использованной литературы:

1. Ильин, Е.П. Психология общения и межличностных отношений / Е.П. Ильин. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2015. – 592 с.
2. Истратова, О.Н. Психодиагностика. Коллекция лучших тестов / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – РнД.: Феникс, 2006. – 364 с.
3. Рогов, Е.И. Настольная книга практического психолога / Е.И. Рогов. – 2-е изд. Перераб. и доп. – М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 1999. – 470 с.
4. Чернова, Г.Р. Психология общения: Учебное пособие / Г.Р. Чернова, Т.В. Слотина. – СПб.: Питер, 2017. – 240 с.

Жингель В.Н. (Научный руководитель – Богомаз С.Л.,
канд. психол. наук, доцент)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОПТИМИЗМА И ПЕССИМИЗМА У ЛИЦ, ПРОЖИВАЮЩИХ В УСЛОВИЯХ ИНТЕРНАТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПОЛА РЕСПОНДЕНТОВ

Введение. Поступление в дом-интернат, изменение привычной жизнедеятельности является критическим моментом в жизни человека. Непредвиденные ситуации, новые люди, непривычная обстановка, неясность социального статуса – эти жизненные обстоятельства заставляют его не только приспосабливаться к внешнему окружению, но и реагировать на изменения, происходящие в нем самом.

Особую актуальность в настоящее время приобретает изучение субъективного благополучия людей, проживающих в условиях дома-интерната. Их эмоциональное состояние является не только переживанием, отражающим степень удо-