

УДК 316.473

**ХУДЯКОВА В. І.**

*Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського*

## **ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕРЦЕПЦІЇ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ**

*У статті подано аналіз гендерних стандартів та критеріїв соціального оцінювання, узгодженості у побудові перцептивного образу. Розглянуто гендерні особливості динамічних та змістових характеристик міжособистісного сприймання, представлено результати вивчення гендерних особливостей диференційованості, точності, гнучкості, повноти соціальної перцепції, атрибуції особистісних якостей, динаміки розвитку соціально-перцептивних властивостей керівників закладів освіти у процесі управлінської діяльності з урахуванням віку і стажу роботи. Досліджено гендерні особливості прояву механізмів соціальної перцепції (стереотипізації, проєкції, каузальної атрибуції), рольових сподівань, «Я-образу», самоперцепції керівників закладів освіти.*

*Ключові слова: гендер, гендерні особливості соціальної перцепції, гендерний суб'єктивізм, узгодженість у побудові образу, суб'єктивна адекватність, рольові сподівання, гендерні особливості прояву механізмів стереотипізації, ідентифікації, проєкції.*

**Постановка проблеми.** На сьогодні наука розглядає управління як специфічну галузь діяльності з-за складності системи взаємодії керівника і підлеглих. За змістом управлінська діяльність – складна і різнобічна, тому вимагає як вагомих особистісних зусиль, так і значних затрат часу. У процесі здійснення управлінських функцій керівник спрямовує свої зусилля як на виробництво, так і на персонал. Згідно цього, показниками його ефективності є результати діяльності організації та соціально-психологічний клімат у ній. Управління закладами освіти – це специфічний вид діяльності, зумовлений особливістю цілей організації та її учасників, тому ця проблема має прикладний характер. Аналіз труднощів у діяльності керівників закладів освіти показує, що значна кількість проблем зумовлена їх недостатньою психологічною підготовкою, невмінням ефективно використовувати психологічні резерви управлінської діяльності. З-за соціально-психологічної варіативності учасників навчально-

виховного процесу доцільно виявити гендерні особливості соціальної перцепції керівників закладів освіти з метою їх урахування для підвищення ефективності управлінської діяльності.

Проблема управлінської проникливості, що розглядається у межах дослідження, полягає в аналізі гендерних стандартів та критеріїв соціального оцінювання, узгодженості у побудові перцептивного образу підлеглого. Актуальним є вивчення гендерних особливостей динамічних та змістових характеристик міжособистісного сприймання, диференційованості, точності, гнучкості, повноти соціальної перцепції, атрибуції особистісних якостей, особливостей прояву механізмів соціальної перцепції та рольових сподівань.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Соціальна перцепція відіграє одну з провідних ролей у життєдіяльності людини та у її професійній діяльності зокрема. Значення соціальної перцепції в управлінській діяльності висвітлено працях вітчизняних і зарубіжних дослідників. Чисельні дослідження (А. Гусєва, О. Бондарчук, Л. Карамушка, А. Ковальов) свідчать про тісний взаємозв'язок ефективності управління зі здатністю керівника адекватно оцінювати та інтерпретувати зовнішність, дії й у цілому поведінку підлеглих, тобто з рівнем розвитку його соціально-перцептивних здібностей. Дослідниками вивчалися соціально-перцептивні характеристики спільної діяльності, механізми соціальної перцепції (К. Данілін, А. Ковальов, В. Дигос); проблеми підвищення точності міжособистісного сприймання, розвитку соціально-перцептивних властивостей (Т. Данильченко, К. Девіс, Г. Келлі); особливості міжособистісного сприймання у різних сферах життєдіяльності, спілкування і взаємодії (О. Бондарчук, Л. Коломінський, Л. Карамушка), зокрема, в управлінні науковими і виробничими колективами, у педагогічному процесі. На думку Н. Л. Коломінського, Л. М. Карамушки, О. Б. Бондарчук, роль соціальної перцепції обумовлена як специфічною метою діяльності керівника, так і змістом його роботи, функціональними обов'язками [2; 8; 10].

Соціальна (соціально-психологічна, за Я. Л. Коломінським) перцепція впливає як на формування першого враження про людину, так і на постійну оцінку соціальних об'єктів у процесі життєдіяльності. На думку Т. Данильченко, процес формування

першого враження безпосередньо включений у систему соціальної взаємодії. Образ партнера, який створюється під час знайомства, це – регулятор подальшої поведінки перцепієнта, необхідний для правильного (адекватного) й ефективного спілкування у конкретній ситуації. Сприймання іншої людини відбувається в умовах спільної діяльності, яка здебільшого й обумовлює акценти побудови образу [5]. Адекватність, повнота і точність першого враження необхідна керівнику під час прийому співробітників на роботу, оскільки провідна контролююча функція здійснюється саме під час підбору кадрів, які будуть забезпечувати освітню діяльність. Однак дослідження соціальної перцепції керівників закладів освіти у реальних групах полягає у вивченні функціонування уявлень, що вже склалися про своїх колег по спільній діяльності, тому, як правило, вивчаються регулятивні функції системи образів інших; когнітивні системи особистості досліджуються як орієнтувальна основа побудови низки поведінкових актів у груповому контексті.

**Мета статті** визначити гендерні особливості соціальної перцепції в управлінській діяльності керівників закладів освіти та їх вплив на професійну успішність. Згідно мети, визначено такі **завдання**:

1. Проаналізувати гендерні стандарти і критерії соціального оцінювання: узгодженість у побудові перцептивного образу, статевий суб'єктивізм, інгруповий фаворитизм керівників закладів освіти у процесі управлінської діяльності.
2. Дослідити гендерні особливості прояву механізмів соціальної перцепції (стереотипізація, проекція, каузальна атрибуція), змістових та динамічних характеристик, рольових сподівань, «Я-образу», самоперцепції керівників закладів освіти у процесі управлінської діяльності.
3. Визначити динаміку розвитку соціально-перцептивних властивостей керівників закладів освіти з урахуванням віку і стажу роботи.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Гендер, на думку С. Іванченко, як культурний конструкт, є багатовимірним і має біологічний, психологічний та соціальний рівні. Гендерна ідентичність розглядається як сукупність множини чинників (гендерних настанов, інтересів, звичок, фізичних атрибутів), які

у цілому визначають саме гендерну ідентичність індивіда [7]. Ми дослідили гендерні особливості соціальної перцепції керівників та динаміку розвитку їх соціально-перцептивних якостей (за 2 роки), щоб одержати більш цілісну картину формування керівниками образу підлеглих та пов'язати дослідження соціальної перцепції з дослідженням характеристик внутрішньогрупової взаємодії. Згідно мети дослідження, використано опитувальник Т. Лірі, а також методики: «Методика вивчення гендерних стереотипів» (за Д. Вільямсом та Д. Бестом), «Особистісний диференціал», «Методика діагностики психологічної статі (BSRI)». Отримані результати оброблені якісно та кількісно: емпіричний матеріал піддавався стандартній процедурі математико-статистичного аналізу: використовувались статистичні програми «ОСА» та «SPSS 9.0 for Windows», здійснювався кореляційний аналіз.

За опитувальником Т. Лірі отримано перший ряд даних - уявлення про об'єкт перцепції. Другий ряд даних (інформація про об'єкт) визначився шляхом усереднення показників самоописів підлеглого й експертної оцінки, що проводилися за октантами опитувальника Т. Лірі. Ступінь узгодженості двох шерг даних було визначено за коефіцієнтом рангової кореляції Спірмена і пов'язано з його кількісною величиною. У якості критичного у нашому дослідженні прийнятий 5% рівень значущості. Здійснено порівняння «образу Я» підлеглого з характеристиками, які надали про нього керівники. Порівняння рядів даних дало можливість виявити точність самоперцепції. Керівникам також пропонувалось указати, як, на їх думку, сприймає себе підлеглий. Це дало змогу визначити, чи важко керівникам побачити відмінності між собою та іншими. Міра диференційованості при цьому обернено пропорційна кількості особистісних рис, що однаково чиним позначалися керівником у самоописі і в описі з точки зору підлеглого. Під час побудови образу іншої людини проступає й уявлення про самого себе [1; 6; 13].

Результати дослідження показали, що значна кількість характеристик – як керівником, так і самоопис підлеглого – мали однаковий зміст (79%): «чуттєвий», «довірливий», «замкнений», «активний», «відповідальний», «незалежний», «самостійний», «щирий». З'ясувалося, що під час сприймання колеги-жінки як жінки-керівники, так і чоловіки-керівники використовували

однакові критерії і риси (когнітивні схеми) співробітниці; образ чоловіка-колеги мав ширше коло своєрідних оцінок. При цьому, керівникам обох статей було простіше описувати жінку і надавати їй відповідну характеристику. Очевидно, що жінка – більш відкрита, відверта, краще репрезентує себе у товаристві. Респондентам було важче побудувати цілісний образ чоловіка – він видався більш закритим та «таємничим». Як жінки, так і чоловіки більше звертають увагу на наявність як гендерних ознак об'єкта перцепції, так і товариськості, відповідальне ставлення до роботи.

Гендерні особливості гнучкості соціально-перцептивного процесу керівників ми визначали на основі методики А. Еткінда. Визначено різницю між кількістю якостей, віднесених до варіанту «залежить від ситуації» при описі себе і підлеглого з метою дослідження процесу, оскільки ще у дослідженнях Дж. Келлі [13] було показано, що сприймання себе – більш диференційоване, ніж сприймання інших. Керівники ставились до себе як до чогось більш складного, але й менш стабільного. Визначено, що керівники-жінки більш схильні давати оцінки і приписувати певні якості іншому. Вплив стереотипів при побудові образу колеги тієї ж статі є нижчим у керівників-чоловіків, ніж у керівників-жінок ( $r=0.536$ ;  $r=0.583$  відповідно).

Під час дослідження виявлено, що ставлення до підлеглих різної статі диференційоване: керівники краще ставляться до осіб протилежної статі; чоловіки краще характеризують підлеглих жінок, ніж чоловіків, і навпаки. Це стосувалося не лише професійних якостей, але й опису зовнішності та зросту. Очевидно, кожна стать використовує різні стандарти щодо фізичних властивостей, особисте ставлення залежить від статі як суб'єкта, так й об'єкта перцепції. Чоловікам приписували більше негативних якостей щодо стилю поведінки, агресивності та раціоналізму. Респонденти також по-різному інтерпретували риси, які традиційно відносяться до маскулінних чи фемінних («сміливий», «схильний до ризику», «рішучий», «агресивний»). Фемінні риси учасники дослідження краще визначали у чоловіків. Вважається, що маскулінні якості жінки більш прийнятні у професійному середовищі, ніж фемінні – для чоловіків. Жінки-керівники були точнішими в оцінках зовнішності та перенесенні зовнішніх ознак на особистісні характеристики.

Повнота відображуваних у процесі соціальної перцепції властивостей і характеристик інших вивчалася опосередковано, на основі методики вільного опису. Респондентам запропонували створити модель «зразкового», на їхню думку, підлеглого, описати «небажаного». Ця методика забезпечує можливість виявити гендерні особливості змістових характеристик соціальної перцепції (систему цінностей, очікувань, когнітивні й емоційні особливості тощо). Обробка методом контент-аналізу результатів дослідження, а також аналіз наукової літератури з цієї проблеми [2; 4; 6; 13] показали, що у якості одиниць аналізу доцільно взяти особистісні, ділові та комунікативні властивості, а також особливості зовнішнього вигляду об'єктів сприймання. Повнота відображуваних якостей у процесі соціальної перцепції керівником вираховувалася як усереднене значення кількості елементів, поданих в описах обох підлеглих - «найкращого» і «найгіршого». Крім того, було враховано кількість стверджувальних відповідей по кожній з виокремлених категорій якостей (ділові, особистісні, комунікативні), яка могла слугувати опосередкованим показником спрямованості соціальної перцепції керівників закладів освіти і, таким чином, перейти від визначення динамічних характеристик соціально-перцептивного процесу: точності, повноти диференційованості, гнучкості. При цьому було враховано ставлення керівників до об'єктів перцепції.

Процеси соціальної перцепції в організації опосередковані не лише безпосередніми міжособистісними стосунками, але й ставленням керівника до групи, з якою він тісно взаємодіє і є носієм її цінностей – фон перебігу соціальної перцепції. Тому (за Г. Андреевою, Л. М. Карамушкою) ми дослідили три типи сприймання керівником групи [4; 8] : прагматичний, партнерський та індивідуалістичний. Ми порівняли результати попереднього дослідження (2 роки тому) з останніми даними. За результатами дослідження (методика О. Мосейнова) до прагматичного типу можна віднести 31% респондентів (порівняно з попередніми показниками – 18%), індивідуалістичного – 42% (раніше 27%) та партнерського – 27% (попереднє значення – 55%). Як бачимо, збільшилася тенденція до прагматичного та індивідуалістичного типів сприймання. Дослідження також показало, що у цілому керівники обох статей сприймають себе як більш позитивних, добро-

зичливих і поступливих і, відповідно, менш агресивних, у той час, як за експертною оцінкою вони є більш агресивними, домінантними і підозрливими, неуважними до підлеглих.

Кількісний аналіз даних не виявив статистично значущих відмінностей у точності соціальної перцепції управлінців залежно від статі (загальний показник точності соціальної перцепції є недостатньо високим і складає 0.39 (при максимальному значенні 1), однак чоловіки більш точно, ніж жінки, оцінюють власну домінантність. На нашу думку, це може бути пов'язано з гендерними стереотипами, коли чоловікам легше сприйняти й оцінити наявність у себе тенденції до лідерства, тим часом, як жінки більш точно оцінюють тенденцію піклуватися про інших, поступливість і доброзичливість. Більш точно керівники обох статей оцінюють себе за тенденціями «приязність» (0.50), «підозрливість» (0.44), низькою є точність соціальної перцепції за тенденціями «вимогливість» і «повага до партнера» (0.34), «домінантність» (0.35). Певне переважання точності соціальної перцепції керівників-жінок (0.42 проти 0.37 у чоловіків) зумовлено, на нашу думку, тим, що жінки насамперед сприймають себе крізь призму людських стосунків і тому дещо краще, ніж чоловіки, інтерпретують реакції оточуючих. Зіставлення особливостей самосприймання керівника і сприймання ним підлеглого показало, що точність соціальної перцепції зменшується, коли керівник сприймає й інтерпретує не власні особливості ставлення до підлеглих, а тенденції, що виявляються у ставленні підлеглих до інших людей. Проте навіть й у цьому випадку точність соціальної перцепції жінок-керівників порівняно з чоловіками є дещо вищою (0.37 і 0.28 відповідно).

Дослідження динаміки точності соціальної перцепції залежно від віку керівників показали, що така динаміка існує. Найменша точність соціальної перцепції характерна для керівників до 34 років, ймовірно, це пов'язано з їх відносно невеликим життєвим і професійним досвідом. Точність соціальної перцепції збільшується з віком і набуває максимуму для керівників віком 45–54 років. Зменшення у середньому точності соціальної перцепції керівників 55 років і старше пов'язане, можливо, з більшою ригідністю установок, характерною для людей цієї вікової групи. Щодо динаміки точності соціальної перцепції керівників залеж-

но від стажу управлінської діяльності, то дослідження виявило, що існують відмінності у точності соціальної перцепції керівників зі стажем до 5 років і керівниками з більшим стажем управлінської діяльності ( $p < 0.05$ ). У той же час для трьох груп керівників, чий стаж перевищує 6 років, відмінностей у точності соціальної перцепції практично не виявлено. Отже, можна зробити висновок, що точність соціальної перцепції керівників закладів освіти більше пов'язана з віком, аніж зі стажем роботи.

Дослідження диференційованості соціальної перцепції керівників показало, що диференційованість є недостатньо високою (4.96): керівники більш диференційовано сприймають підлеглих за тенденціями «вимогливість» (5.55) й «упевненість у собі» (5.53). Керівникам важче диференціювати відмінності між собою та іншим за тенденціями «доброзичливість» (4.49) і «повага до партнера» (4.52). Кількісний аналіз даних свідчить про відсутність статистично значущих відмінностей у диференційованості соціальної перцепції керівників залежно від статі, однак керівникам чоловічої статі дещо важче диференціювати відмінності між собою та іншими за тенденціями «домінантність» (4.88) і «повага до партнера» (3.97), натомість жінкам – певною мірою важче, ніж чоловікам, диференціювати відмінності між собою та іншими за тенденцією «підозрливість» (4.96). Диференційованість соціальної перцепції збільшується з віком і набуває максимального значення для керівників 55 років і старше (5.52). Отже, керівникам цієї вікової групи певною мірою легше диференціювати відмінності між собою та іншими людьми. На нашу думку, зростання диференційованості соціальної перцепції у групі керівників зі значним стажем роботи пов'язане з утвердженням їх у ролі управлінця, у зв'язку з чим їм легше диференціювати відмінності між собою та іншими людьми. Отже, вік і стаж роботи керівників впливають на диференційованість соціальної перцепції.

Дослідження гендерних особливостей гнучкості соціальної перцепції дозволило виявити, що рівень цього показника у керівників є невисоким і складає у середньому 21.72% (при максимальному значенні 100%). При цьому, більш високий рівень гнучкості зустрічається серед жінок-керівників (23.81% проти 19.62%), хоча різниця показників гнучкості чоловіків і жінок не є

статистично значущою. Дослідження гнучкості соціальної перцепції залежно від віку виявило певні відмінності у показниках для управлінців різних вікових груп: максимальні значення показників гнучкості характерні для двох груп керівників: віком до 34 років (32.5%) і віком 35–44 років (30.4%). З віком показники гнучкості зменшуються і досягають мінімального значення у групі керівників віком 55 років і старше. На нашу думку, така динаміка гнучкості соціальної перцепції, можливо, пов'язана з певною усталеністю, а у деяких випадках – і ригідністю установок, характерних для людей старшого віку. Спостерігається певне зростання гнучкості соціальної перцепції у групі керівників зі стажем роботи 6–10 років (з 23.67% до 29.38%), після чого можна констатувати поступове зменшення гнучкості, яка у групі керівників зі стажем 20 років і більше набуває мінімального значення (12.00%).

Що ж до динамічної характеристики процесу соціальної перцепції – повноти відображуваних якостей об'єктів перцепції, слід відзначити, що у середньому для опису підлеглого керівники використовують до семи ознак. При цьому жінки-керівники відображують у своїх описах в середньому вісім якостей підлеглого, а чоловіки-керівники – лише шість. Отже, спостерігаються гендерні відмінності у повноті соціальної перцепції керівників ( $p < 0.01$ ). Крім того, дослідження показали, що за умови позитивного ставлення до об'єкта перцепції повнота відображуваного є значно вищою (у середньому 7.55 проти 6.14 у випадку негативного ставлення). Особливо чітко ця тенденція виявляється у чоловіків-керівників, для яких середня кількість відображуваних якостей підлеглого у випадку позитивного ставлення до нього складає 6–7 елементів у той час, як у разі негативного ставлення – 4–5 елементів ( $p < 0.05$ ). Перцепієнти краще оцінили такі якості, як «міжособистісна відстань» (відкритий, сором'язливий), «динамічні особливості» (активний) та «ставлення до роботи». В оцінці підлеглого керівники швидше звертають увагу на ділові та особистісні якості, однак деякі аспекти зумовлюються статтю: при сприйманні підлеглого своєї статі звертається увага на приємність і красу, а протилежної – на чарівність і привабливість.

**Висновки.** Отже, на основі емпіричного дослідження можна зробити такі висновки:

Гендерні особливості керівників закладів освіти суттєво не впливають на ефективність управлінської діяльності, їх показники статистично не значущі – успішність керівництва залежить від професійних й особистісних якостей керівника. Кожна стаття використовує різні фізичні стандарти соціального оцінювання – існує статевий суб'єктивізм при оцінці зросту та інших фізичних характеристик іншого. Інгруповий фаворитизм у чоловіків-керівників виражений краще.

Усі респонденти продемонстрували належну узгодженість при побудові образу, хоча краще інтерпретують образ іншого – жінки. Жінки-керівники виявляють більшу суб'єктивну адекватність при формуванні власного враження про партнера по спілкуванню та взаємодії. Оцінка колеги ґрунтується швидше на рольових сподіваннях з боку особи певної статі. Актуалізуються механізми стереотипізації та проекції. Гендерні стереотипи більше впливають на формування перцептивного образу при сприйманні особи протилежної статі, тому що є менше інформації про іншого. Частіше це проявляється, коли керівник-чоловік описує підлеглу-жінку. Під час опису особи своєї статі спрацьовує механізм проекції на власний досвід. Підлеглий своєї статі сприймається більш негативно.

Інформаційне навантаження та компоненти образу іншого у процесі взаємодії відрізняються у керівників-чоловіків та керівників-жінок. Під час сприймання чоловіка більше використовується інтегрована оцінка, жінки – більш диференційована, і є лише певним елементом, а не основою загального образу. Найбільші розбіжності між особами різної статі під час побудови перцептивного образу спостерігались при визначенні маскуліних та фемінних рис особистості. Жінки більш схильні використовувати стереотипи маскуліності для опису інших жінок, чоловіки при сприйманні жінки більш фемінно орієнтовані.

Виявлено різні акценти під час сприймання підлеглого: під час сприймання жінки-керівники давали загальну оцінку, керівники-чоловіки швидше оцінювали у партнера готовність до соціальної та професійної взаємодії. Чоловіки-перцептори формують більш повний та інтегрований образ іншої людини. Жінки проявили більшу проникливість, ніж чоловіки, у розумінні «Я-образу». Для всіх респондентів важливим виявилось ставлен-

ня до самого себе. У пріоритетах оцінки керівника-жінки є приязність, доброзичливість, розум, відкритість, дружелюбність; для керівника-чоловіка – відкритість, дружелюбність.

Під час сприймання особи жіночої статі як керівники-жінки, так і керівники-чоловіки використовували приблизно однакові критерії і риси у її образі. Під час ідентифікації образу жінки респонденти були більш упевнені у своїх оцінках. Що ж до пізнання колеги-чоловіка, то спектр оцінок дещо розширився, досліджувані вказували часто на неможливість побудови повноцінного образу. При цьому найважче було визначитися з характеристиками чоловіка-підлеглого самим чоловікам. За показниками дослідження, образ жінки у процесі спільної діяльності виявився більш простим об'єктом для діагностики та інтерпретації якостей, особливо для осіб жіночої статі.

Керівник закладу освіти має розвивати психологічну культуру та вдосконалювати важливі для управлінської діяльності якості: вміння розуміти людей, підтримувати сприятливий соціально-психологічний клімат в організації, адекватно сприймати учасників навчально-виховного процесу. Доброзичливість, емпатія, доступність, комунікабельність, лідерські якості роблять керівника установи освіти зрозумілим, товариським, привабливим, сприяють професійному зростанню. Тому подальші дослідження будуть присвячені розвитку соціально-перцептивних характеристик керівників закладів освіти у процесі спеціального організованого навчання.

### **Список використаних джерел**

1. Берн Ш. Гендерная психология: пер. с англ. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2001. – 320 с.
2. Бондарчук О. І. Психологічні умови становлення мотивації керівників загальноосвітніх шкіл до професійного вдосконалення / О. І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології. – Т.1. : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка АПН України, 2001. – випуск 1. – С. 111–114.
3. Гусева А. П. Особенности восприятия самого себя /А. П. Гусева // Теоретические и прикладные вопросы психологии познания людьми друг друга. – Краснодар: Изд-во Кубан. ун-та, 1975. – С. 177–179.
4. Данилин К. Е. Восприятие межличностных предпочтений в группе: автореф. дис. ... канд. психол. Наук / К. Е. Данилин. – М. : МГУ им. М. В. Ломоносова, 1984. – 21 с.

5. Данильченко Т. Особливості формування першого враження / Т. Данильченко // Соціальна психологія. Український науковий журнал. – 2004. – №3 – К. : УЦПМ. – 180 с.
6. Дигос В. П. Уверенность и адекватность в феномене социальной перцепции / В. П. Дигос // Вопросы психологии: Общение и познание людьми друг друга. – Краснодар: Изд-во Кубан. ун-та, 1975. – С. 64–68.
7. Іванченко С. Багатомірна модель гендера / С. Іванченко // Соціальна психологія. Український науковий журнал. – 2007. – №4(24). – К. : УЦПМ. – 196 с.
8. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія / Л. М. Карамушка – К. : Ніка-центр, 2000. – 332 с.
9. Ковалев А. Г. Психология познания людьми друг друга / А. Г. Ковалев // Вопросы психологии. – 1983. – №1. – С. 112–118.
10. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Монографія / Н. Л. Коломінський. – К. : МАУП, 2000. – 286 с.
11. Петюх В. М. Управління персоналом: Навч.-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 2000. – С. 18–32.
12. Чугуєва І. Є. Професійна успішність майбутніх фахівців в категоріях необхідного і достатнього / І. Є. Чугуєва // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського: збірник наукових праць / За ред. С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової. – Т. 2. – Вип. 9. – Миколаїв: МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2012. – 286 с. – (Серія «Психологічні науки»).
13. Kelly H. H. Attribution in social interaction / H. H. Kelly // Attribution: perceiving the causes of behavior. – NewYork: Morrinstown, GeneralLearningPress, 1971. – P.126.

### **Spysok vykorystanyh dzherel**

1. Bern Sh. Gendernaja psyhologija: per. s angl. – SPb. : Prajm-Evroznak, 2001. – 320 s.
2. Bondarchuk O. I. Psyhologichni umovy stanovlennja motyvacij kerivnykiv zagal'noosvitnih shkil do profesijnogov doskonalennja / O. I. Bondarchuk // Aktual'ni problem psyhologii'. – Т.1. : Social'na psyhologija. Psyhologija upravlinnja. Organizacijna psyhologija. – Kyi'v: Instytut psyhologii' imeni G. S. Kostjuka APN Ukraï'ny, 2001. – vypusk 1. – S. 111–114.
3. Guseva A. P. Osobennosty vospryjatja samogo sebja / A. P. Guseva // Teoretycheskye y prykladnye voprosy psyhology poznanija ljud'my drug druga. – Краснодар: Yzd-vo Kuban. un-ta, 1975. – S. 177–179.
4. Danylyn K. E. Vospryjatye mezhlychnostnyh predpochtenyj v gruppe: avtoref. Dys. ... kand. psyhol. nauk / K. E. Danylyn. – M. : MGU yn. M. V. Lomonosova, 1984. – 21 s.
5. Danyl'chenko T. Osoblyvosti formuvannja pershogo vrazhennja. // Social'na psyhologija. Ukraï'ns'kyj naukovyj zhurnal. – 2004. №3. – К. : UCPM. – 180 s.

6. Dygos V. P. Uverennost' y adekvatnost' v fenomene socyal'noj percepcyy / V. P. Dygos // *Voprosy psyhologyu: Obshchenye y poznanye ljud'my drug druga*. – Krasnodar: Yzd-vo Kuban. un-ta, 1975. – S. 64–68.
7. Ivanchenko S. Bagatovymirna model' gendera / S. Ivanchenko // *Social'na psyhologija. Ukraïns'kyj naukovyj zhurnal*. – 2007. – №4(24). K. : UCPM. – 196 s.
8. Karamushka L. M. Psyhologija upravlinnja zakladamy serednoi' osvity: Monografija / L. M. Karamushka – K. : Nika-centr, 2000. – 332 s.
9. Kovalev A. G. Psyhologija poznanya ljud'my drug druga / A. G. Kovalev // *Voprosy psyhologyu*. – 1983. -№1. – S. 112–118.
10. Kolomins'kyj N. L. Psyhologija menezhmentu v osviti (social'no-psyhologichnyj aspekt): Monografija. / N. L. Kolomins'kyj. – K. : MAUP, 2000. – 286 s.
11. Petjuh V. M. Upravlinnja personalom: Navch. -metodychnyj posibnyk dlja samostijnogo vyvchennja dyscypliny. / V. M. Petjuh – K. : KNEU, 2000. – С. 18–32.
12. Chugujeva I. Je. Profesijsna uspihnist' majbutnih fahivciv v kategorijah neobhidnogo i ostatn'ogo / I. Je. Chugujeva // *Naukovyj visnyk Mykolai'vs'kogo nacional'nogo universytetu imeni V. O. Suhomlyns'kogo: zbirnyk naukovyh prac' / Za red. S. D. Maksymenka, N. O. Jevdokymovoi'*. – Т. 2. – Вуп. 9. – Mykolai'v: MNU imeni V. O. Suhomlyns'kogo, 2012. – 286 s. – (Serija «Psyhologichni nauky»).
13. Kelly H. H. Attribution in social interaction / H. H. Kelly // *Attribution: perceiving the causes of behavior*. – NewYork: Morrilstown, GeneralLearningPress, 1971. – P. 126.

**ХУДЯКОВА В. И.**

### **ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

*В статье рассмотрены гендерные особенности динамических и содержательных характеристик межличностного восприятия: представлен анализ гендерных стандартов и критериев социального оценивания, согласованности в построении перцептивного образа, гендерный субъективизм, ингрупповой фаворитизм руководителей сферы образования в процессе управленческой деятельности. Изучены гендерные особенности проявления механизмов социальной перцепции (стереотипизации, идентификации, проекции). Представлены результаты изучения гендерных особенностей дифференцированности, гибкости, полноты социальной перцепции, атрибуции личностных качеств, динамики развития социально-перцептивных качеств руководителей с учётом от возраста и стажа работы.*

*Ключевые слова: гендер, гендерные особенности социальной перцепции, гендерный субъективизм, согласованность в построении образа, интерпретация образа другого человека, субъективная адекватность, ролевые ожидания, стереотипизация, идентификация, проекция.*

**KHUDYAKOVA V. I.**

**GENDER PECULIARITIES OF SOCIAL PERCEPTION  
IN ADMINISTRATIVE ACTIVITIES OF LEADERS  
IN THE SPHERE OF EDUCATION**

*The article is dedicated to researching of gender peculiarities of social perception of leaders in the sphere of education. In the article importance of study of gender peculiarities of social perception in administrative activities of leaders in the sphere of education is grounded. Gender peculiarities of characteristics, determinations and tendencies of the development of social perception of leaders in the sphere of education are determined. Gender peculiarities of substantial and dynamic qualities of social perception are researched. Analysis of researching data of the problem is presented: gender peculiarities of differentiation, flexibility, plantitude of social perception, attribution of personal characteristic traits, development of social – perceptual features of leaders in the sphere of education according to their age and record of service.*

*Methods of study of gender peculiarities of social perception of leaders in the sphere of education are tested. Gender standards and criteria of social appreciation: coordination in the making of perceptual image, gender subjectivism, ingroup preference of leaders in the sphere of education is laid. Gender peculiarities of meckanisms of social perception (stereotypisation, identification, projection), role expectations, self-perception of leaders in the sphere of education are laid.*

*The necessity and possibility of the development of social-perceptual qualities of leaders in the sphere of education during their administrative activities are grounded.*

*Keywords: gender, substantial and dynamic qualities of social perception, administrative activity, gender subjectivism, coordination in construction of image, other personality's image interpretation, subjective accordance, role expectations, stereotypisation, identification, projection, masculine and feminine personal's features, social – perceptual characteristic traits, regulative functions of a system of images, ingroup preference, cognitive systems.*

Стаття надійшла до редколегії 04.02.2015 року.