



НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
«СИНЕРГИЯ»

Факультет Электронного обучения

Направление/специальность подготовки: 37.04.01 Психология

Профиль/специализация: Организационная психология

Форма обучения: Заочная

ОТЧЕТ  
ПО УЧЕБНОЙ ПРАКТИКЕ  
Научно-исследовательская работа

4

(семестр)

Обучающийся

ПИСАРЕВА ОЛЬГА ВАЛЕРЬЕВНА  
(ФИО)

  
(подпись)

Руководитель практики  
от Университета

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Москва 2022 г.

## 2. Краткий отчет о практике Содержание

Введение .....	3
1. Обоснование актуальности темы .....	4
2. Аннотированный список литературы .....	7
3. Доклад для выступления на конференции.....	11
Заключение .....	14
Список используемой литературы .....	16

## Введение

Цель практики: развитие навыков самостоятельной научно-исследовательской деятельности; формирование навыков профессионального экспертно-аналитического подхода к разрабатываемым проектам, стратегиям, прикладным исследованиям и программам развития образовательных организаций в соответствии с профилем магистерской программы «Управление образованием».

Задачами прохождения практики являются:

- Изучение нормативных, статистических источников и научной литературы по теме исследования (в том числе используя информационные технологии и программные продукты) и проведение исследования по избранной теме;
- Написание доклада (с наличием актуальности, проблемной части, основной части, выводов, списка источников и литературы) по одной из актуальных тем «Система государственного и муниципального управления» для выступления на конференции (круглом столе, семинаре).
- Выступление с докладом на конференции (круглом столе, семинаре); принять участие в обсуждении (дискуссии) по докладу, ответив на вопросы и учтя замечания и рекомендации слушателей.

## 1. Обоснование актуальности темы

**Тема научного исследования:** «Профессиональный я-образ руководителей мужчин и руководителей женщин».

**Обоснование актуальности темы научного исследования:** Современный этап развития общества формирует новые требования к человеку, формализует потребности в развитии его лидерского и духовного потенциала. Кроме того, на сегодняшний день неуклонно растет спрос на одаренного индивида, который может нестандартно мыслить, обладает высокой работоспособностью и сильными волевыми качествами. Анализ специализированной литературы позволяет прийти к выводу, что из всех видов возможных талантов, лидерство, которое на практике находит свое проявление в занятии руководящих должностей, управлении людьми и целыми структурами, является наименее изученным психологическим феноменом.

В данном контексте особое значение приобретает изучение Я-образа, который формируется в соответствии с профессиональной специализацией, требованиями и запросами общества.

На сегодняшний день не подлежит сомнению тот факт, что Я-образ является основой достижения высокого уровня профессионализма и важным личностным ресурсом в становлении квалифицированных специалистов, руководителей, в том числе, и среди представителей тех профессий, которые связаны с особыми условиями и характеризуются влиянием значительного количества стрессогенных факторов. К числу таких профессий относятся профессии, принадлежащие к силовым структурам,

Кроме того, рассматривая профессиональный Я-образ руководителей, необходимо обратить внимание на гендерный аспект, особенно в силовых структурах, поскольку в современном обществе постепенно меняются стереотипы, которые формировались в течение долгого времени о месте женщины в социуме. До недавнего времени считалось, что руководителями в

органах, которые занимаются охраной правопорядка, как правило, являются мужчины. Это связано с тем, что наше общество традиционно видело предназначение женщине в охране домашнего очага, воспитании детей. Однако, сегодня все больше женщин занимают руководящие должности в силовых структурах, несмотря на все препятствия, стоящие перед ними. Решая поставленные задачи и формируя свой профессиональный Я-образ, руководители выбирают разные пути достижения конечного результата в зависимости от того, это мужчина или женщина.

Таким образом, с учетом вышеизложенного, изучение всего, что связано с профессиональным Я-образом через призму гендерных аспектов занятия руководящих должностей в силовых структурах обусловлено существующим противоречиями между сложившимися стереотипами о моделях лидерского поведения женщин и мужчин и существующими запросами относительно построения карьеры лидеров обоих полов, что в целом имеет важное научное значение для понимания человеческого поведения, причин успехов и неудач в профессиональном росте.

**Степень научной разработанности проблемы.** Проблему взаимосвязи «Я» и «профессии» в контексте исследования профессионального самосознания личности ученые решают в различных вариантах, наиболее известные подходы сформулировали Ложкина Н.В., Нагорная Л.А., Moradi V. Yoder J.D., Stewart R.; Hill K.

Психологические исследования Я-концепции и Я-образа детально прорабатывают Адаськова С.Б., Бадаев А.Г., Усачева И.В., Аникеева Н.В., Kanagawa C., Cross S., Thomas E. Heinzen, Liz Bell.

Однако разноплановость научных подходов порождает определенную концептуальную неопределенность феномена «профессиональный Я-образ», его видов и базовых показателей, а также недостаточную осознанность влияния данного феномена на эффективность профессионального становления и профессиональной деятельности специалиста в зависимости от его пола.

**Целью исследования** является анализ особенностей профессионального Я-образа руководителей мужчин и руководителей женщин.

Для достижения этой цели поставлены следующие задачи:

- 1) исследовать, проанализировать научную литературу по проблеме феноменологии Я в психологии личности;
- 2) сформировать теоретические и методологические основы исследования;
- 3) организовать эмпирическую часть исследования и провести анализ полученных результатов;
- 4) на основе методов экспертного анализа и опроса исследовать основные психологические характеристики образа Я руководителя в различных образовательных системах; провести их типологическую систематизацию;
- 5) выявить мотивационно-нравственную направленность образов Я личности руководителя образовательного учреждения;
- 6) исследовать личностно-адаптационные ресурсы руководителя образовательного учреждения, определить их типологические характеристики;
- 7) провести опытное испытание типологических образов Я личности в форме лонгитюдного эксперимента по психологическому сопровождению руководителя образовательного учреждения;

## 2. Аннотированный список литературы

**Аннотированный список литературы на тему:** «Профессиональный Я-образ руководителей мужчин и руководителей женщин».

### **Монографии:**

Психология управления : учебник / [под ред. В. В. Вахниной]. М. : Академия управления МВД России, 2020. 284 с

В учебнике отражены современное состояние и перспективы развития одной из составляющих стратегической триады полицейского менеджмента (право-управление-человек) – управления психологическими ресурсами. Наряду с анализом обеспечивающей функции психологических ресурсов авторский коллектив представил позицию развивающей концепции управления на основе социально-психологической ответственности менеджмента как нравственного стержня его управленческой политики.

Речевое манипулирование [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Г.А. Копнина. – 4-е изд., испр. – М. : ФЛИНТА, 2012. – 170 с.

В книге даётся общее представление о речевом манипулировании как разновидности психологического воздействия. Рассматриваются спорные вопросы манипуляции: соотношение понятий «манипулятивная тактика» и «манипулятивный приём», проблема терминологического обозначения манипулятивных приёмов и некоторые другие.

### **Статьи:**

Мубаракова А.Н. Профессиональный Я-образ руководителей мужчин и руководителей женщин // Universum: психология и образование : электрон. научн. журн. 2021. 9(87).

В статье рассмотрены особенности и отличительные черты формирования на современном этапе профессионального Я-образа руководителей мужчин и руководителей женщин на примере работы в силовых структурах. В процессе исследования обозначены общие и отличительные черты продвижения по карьерной лестнице представителей

обоих полов. Также выделены мотивы и ценностные установки, представлено описание идеального профессионального Я-образа женщины-руководителя силового министерства или ведомства. Особый акцент сделан на препятствиях, которые мешают женщине достигать успехов в лидерстве.

Турсуналиева Н.Д. Образ «я» как предмет исследования в Российской психологии // Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. 2019. № 11. С. 134-138.

В статье дан анализ теоретических и методологических аспектов изучения «образа Я» в отечественной и зарубежной психологической науке. Описываются различные подходы к определению понятий «образ Я», «самосознание», «Я-концепция» в различных психологических теориях.

Барышникова Г.В., Дубинина И.И. Метафорическое создание политического образа руководителя России в западных СМИ (на материале англо-американской и французской прессы) // Известия вгпу. филологические науки. 2019 с. 179-185

В статье анализируются метафоры, описывающие российского президента В.В. Путина в политическом англоязычном и франкоязычном массмедийном пространстве. В результате рассмотрения 50 статей (в равном соотношении на английском и французском языках) были описаны основные виды метафор, используемых для создания политического портрета руководителя России за рубежом, среди которых лидирующую позицию занимает метафора «властного хозяина». Выявлены цели и функции метафорических средств создания политического образа российского руководителя в западном медиадискурсе.

Сопетина Д.Н. Современные технологии формирования имиджа руководителя органов государственной и муниципальной власти // Международный научный журнал «Инновационная наука» № 6-2 / 2022. С. 122-124

Статья рассматривает формирование имиджа руководителя органов государственной и муниципальной власти. Эффективность воздействия



имиджа на людей определяется совокупностью характеристик. Образ государственного гражданского служащего состоит из трех неразрывно связанных между собой характеристик: персональных, социальных и символических. Технология формирования имиджа представляет собой четко регламентированный процесс. Только работа во всех трех направлениях позволяет сформировать благоприятный имидж руководителя органов государственной и муниципальной власти. Актуальность данной статьи обуславливается необходимостью формирования позитивного имиджа руководителя органов государственной и муниципальной власти. Это является необходимым условием эффективного функционирования и развития данного социального института

Кузнецова В.С. «Роль медиаимиджа для образовательной организации» // Вестник магистратуры. 2022. № 1-2 (124) с. 72-74

В статье выведено определение медиаимиджа образовательной организации, рассмотрена его роль для учреждения образования, а также его основные составляющие.

Рынок образовательных услуг по состоянию на 2022 год в нашей стране более чем насыщен предложениями и здоровой конкурентной борьбой за внимание и финансы потенциального клиента. В таких условиях образовательные организации должны использовать современные методы доведения своего имиджа в медиaprостранстве до высот необходимых для безоблачного ведения своей деятельности на рынке. Что такое медиаимидж, для чего он нужен образовательной организации, как с его помощью добиться позиций лидера в образовательном пространстве? Расскажем в нашей статье.

Медийный имидж имеет большое значение для образовательной организации. Следует отметить, что современная школа, колледж, вуз, организация сферы дополнительного образования выступают как открытая социально-педагогическая система, имеющая тесную связь с другими общественными институтами. Достижения, проблемы, достоинства и недостатки - словом, всё очень быстро и масштабно распространяется. А так

как в современных реалиях образовательные организации большей частью представлены в медиасреде, то медиаимидж становится очень актуальным.

Королева С.В., Курпеева Ю.А. Разработка модели прогнозирования надежности деятельности сотрудников женщин в системе МЧС России // Современные проблемы гражданской защиты. 1(38) / 2021. с. 5-11

В статье представлены результаты анализа психофизиологических параметров адаптации специалистов-женщин в системе МЧС России на примере ЦУКС ГУ МЧС России по Московской области. Увеличение числа женщин на ключевых постах в подразделениях МЧС России и удлинение сроков их нахождения на службе — вызов системе оценки психофизиологических параметров данного контингента, во многом определяющих эффективность организационных систем. В то же время, все имеющиеся способы оценки параметров адаптации ориентированы, главным образом, на показатели, разработанные для мужчин. В статье предложен анализ психофизиологических копинг-портретов женщин в зависимости от продолжительности стажа и состояния адаптации к физическим нагрузкам, обоснованы критические периоды профессиональной адаптации, и предложена модель прогнозирования надежности и эффективности деятельности. Предложенный алгоритм позволяет усовершенствовать систему профотбора и сопровождения сотрудников МЧС России женского пола.

Абдуллин А.Г., Тумбасова Е.Р. «Образ я» как предмет исследования в зарубежной и отечественной психологии» // Вестник ЮУрГУ, № 6, 2019. С. 4-10

Дан анализ теоретических и методологических аспектов изучения «образа Я» в отечественной и зарубежной психологической науке. Описываются различные подходы к определению понятий «образ Я», «самосознание», «Яконцепция» в различных психологических теориях

### 3. Доклад для выступления на конференции

Формируемый на основе Я-концепции профессиональный Я-образ органично отражает интеграцию профессионального общения и опыта, позволяет комбинировать самосознание и деятельностные факторы личности, стимулирует успешное обновление профессиональных умений и навыков, способствует развитию личностно-профессиональных качеств и характеристик.

Исследования, посвященные вопросам тендерного равенства в силовых структурах, доказывают тот факт, что разительных отличий между женщинами и мужчинами с точки зрения эффективности руководства нет.

Отличие профессионального Я-образа руководителей женщин в органах внутренних дел от образа мужчин, прежде всего, заключается в том, что женщина вынуждена постоянно доказывать, как себе, так и окружающим, что в этой профессии и сфере деятельности она также может достигнуть успеха и быть эффективным руководителем. Кроме того, ей неизменно необходимо объединять роль руководителя на работе и исполнителя в домашнем хозяйстве.

Идеальный профессиональный Я-образ женщины-руководителя силового министерства или ведомства - это яркая личность, которая не утратила женственности, строгая и настойчивая, физически и интеллектуально активна, все решения принимает лично. Женщина-руководитель готова рисковать достойно реагирует на критику, целенаправленная и убеждена в собственных силах. В управлении женщинам присущ преимущественно демократический стиль, в то время как мужчинам - авторитарный. С целью реализации принятых решений для женщин-руководителей характерным является четкое распределение функций исполнения, умение оказывать помощь.

Особого внимания в процессе исследования заслуживает типология руководителей силовых ведомств в зависимости от сформированного

профессионального Я-образа.

Так, для мужчин, которые занимают высокие посты в правоохранительных органах, характерным является высокая самооценка и высока сложность Я-образа. Они воспринимают изменение ситуации, которая их касается, без угрозы для собственной Я-концепции, не реагируют на мнения других, кроме того, их поведение и познавательные процессы очень жесткие, а самооценка чрезвычайно стабильна.

В свою очередь для женщин-руководителей больше присущ прагматический Я-образ. В рамках данной концепции профессионального развития у женщин формируется не такая высокая самооценка как у мужчин, при этом Я-образ становится гораздо более сложным, чем у мужчин. Женщины с таким восприятием себя реагируют на широкий круг социальных детерминант, они стараются прислушиваться к мнениям окружающих их людей и трансформируют стратегию своего поведения с учетом обратной связи.

Собственно, данный тип профессионального Я-образа обуславливает причины, которые мешают женщине достигать успехов в лидерстве: женщины быстро теряют независимость, инициативность, в среднем гораздо позже, чем мужчины, начинают заботиться о личной карьере; кроме того, они более эмоциональны и не всегда могут управлять собой.

Одинаковым у мужчин и женщин-руководителей является ключевой мотив занятия ведущих позиций в силовых органах - это материальные блага, но если женщине нравится иметь свой заработок, который делает ее независимой, то мужчина, преследуя денежные интересы на должности, в свою очередь доказывает себе и обществу, что он в состоянии много зарабатывать и быть обеспеченным человеком. При этом женщина воспринимает карьеру в «мужской» сфере правоохранительных органов, как личный рост, а мужчина занятие им руководящей

должности рассматривает в качестве средства обеспечения карьерного роста.

Таким образом, формирование профессионального Я-образа руководителей мужчин и женщин в силовых структурах имеет схожие и в тоже время отличительные черты. При этом женщины демонстрируют значительный прогресс в развитии личных качеств и установок, эффективно разрушают стереотипы «мужских профессий», что позволяет им становиться успешными руководителями в любых силовых структурах.

## Заключение

В результате прохождения практики была достигнута цель практики: развиты навыки самостоятельной научно-исследовательской деятельности; сформированы навыки профессионального экспертно-аналитического подхода к разрабатываемым проектам, стратегиям, прикладным исследованиям и программам развития образовательных организаций в соответствии с профилем программы.

Были решены задачи практики:

а) в области научно-исследовательской деятельности – освоены: умение планировать, организовывать и проводить научные исследования; осуществлять сбор и первичную обработку эмпирической информации с привлечением широкого круга источников на основе использования современных методов и технологий обработки данных, средств вычислительной техники и коммуникаций;

б) в области информационно-аналитической деятельности – освоены: приобретение навыка поиска, мониторинга, оценки и обработки источников информации (в том числе на иностранных языках) для обеспечения аналитической деятельности в сфере государственного и муниципального управления;

в) в области организационно-управленческой деятельности – освоены: умение формировать организационную структуру управления в сфере образования, осуществлять стратегическое, тактическое и операционное планирование и управление образовательной организацией;

г) в области консультационной и информационно-аналитической деятельности – освоены: умение организовать и администрировать консультационные услуги в сфере государственного управления; применять информационно-коммуникационные технологии в целях информационного обеспечения государственного и муниципального управления образовательными системами;

д) в области проектной деятельности – освоены: разрабатывать программы развития образовательной организации, образовательной системы регионального и местного уровня; – проводить анализ исполнения социальных и экономических программ с использованием методов проектного анализа;

е) в области педагогической деятельности – освоены: уметь подготавливать и апробировать отдельные образовательные программы и курсы, презентовать результаты исследований для других специалистов; подготавливать и редактировать учебно-методические и научно-методические материалы, проводить различные формы контроля качества усвоения пройденного материала и оценивания знаний обучающихся.

А также освоены профессиональные и общие компетенции:

ОК-7, ОПК-6, ПК-4: Инструктаж по технике безопасности в период прохождения практики, ознакомление: с целями и задачами предстоящей практики, с требованиями, которые предъявляются к студентам со стороны руководителя практики; с заданием на практику и указаниями по его выполнению; со сроками представления отчетной документации и проведения зачета.

ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОПК-2, ОПК-5, ОПК6, ПК-4: Выполнение индивидуального задания по всем пунктам, в том числе: изучение нормативной базы, должностных инструкций, ознакомление с практикой делового этикета и этикой, изучение правил и норм консультирования, номенклатуры и характеристики документов, составление примера запроса от граждан и ответа на него. Изучение сайта учреждения, представленных документов,

ОК-5, ПК-1, ПК-11: Оформление и защита отчета практики

## Список используемой литературы

1. Абдуллин А.Г., Тумбасова Е.Р. «Образ я» как предмет исследования в зарубежной и отечественной психологии // Вестник ЮУрГУ, № 6, 2019. С. 4-10
2. Касьяник, Е.Л. Психологическая диагностика самосознания личности / Е.Л. Касьяник, Е.С. Макеева. - Мозырь: Содействие, 2007 - 224 с.
3. Мальцева, Ю. А. Психология управления : учеб. пособие / Ю. А. Мальцева, О. Ю. Яценко.— Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2016.— 92 с
4. Мубаракова А.Н. Профессиональный Я-образ руководителей мужчин и руководителей женщин // Universum: психология и образование : электрон. научн. журн. 2021. 9(87).
5. Психология управления : учебник / [под ред. В. В. Вахниной]. М. : Академия управления МВД России, 2020. 284 с
6. Хьелл, Л., Зиглер, Д. Теории личности / Л. Хьелл, Зиглер Д. - 3-е изд. - СПб.: Питер, 2009. - 607 с.

Писарева Ольга Валерьевна



подпись ФИО студента