

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ УСПЕШНЫХ ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Поцелуева В.А., студентка гр. Изб-181, I курс

Леонтьева К.А., студентка гр. Изб-181, I курс

Научный руководитель: Степанова Т.В., к.т.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

В настоящее время достаточно часто встречаются женщины-руководители в различных сферах деятельности. Для того чтобы понять как таким удаётся получать и удерживать руководящие должности, необходимо уделить особое внимание личным качествам каждой из них. У таких представительниц прекрасного пола особенный склад ума, они имеют сильных характер, целеустремленность, они умеют влиять на людей. Не все женщины обладают этими качествами от природы, многие воспитывают их в себе сами.

Целью данной работы является изучение личностных качеств успешных женщин-руководителей, выделение социально-психологических особенностей их личности и поведения.

В настоящее время количество успешных женщин неуклонно растет. В 1996 году из 200 крупных предприятий бизнеса только в четверти компаний руководящие посты занимали женщины, а сейчас средний менеджмент в России на 60-65% представлен женщинами.

Значительных успехов женщины добиваются в отраслях, еще недавно считавшихся сугубо мужской профессией. Резко увеличился приток женщин в сферы деятельности, как юриспруденция, бизнес, инжиниринг, области наукоемких технологий. На рубеже 90-х годов доля женщин среди юристов достигала 20%, среди администраторов, менеджеров и чиновников — 33%, среди счетных работников — более 44%. С середины 80-х годов практика назначения женщин на самые престижные государственные посты постепенно набирает силу.

1 и 2 марта 2019 года в Новокузнецке проходил Международный женский форум. Его организаторами выступали Совет Федерации ФС РФ, Правительство Кемеровской области и Министерство промышленности и торговли РФ.

В форуме принимали участие женщины-лидеры из 39 субъектов Российской Федерации и 16 стран мира, представители крупных международных организаций. В ходе мероприятия демонстрировались лучшие региональные и международные практики участия женщин в предпринимательской деятельности и промышленной сфере.

Важнейшими темами Форума были вопросы о расширения возможностей женщин и их роли в развитии промышленных регионов.

Последние данные социологов говорят, что вклад женщин в развитие мировой экономики не соответствует их потенциальным возможностям. Вме-

сте с тем, количество активных женщин, вовлеченных в управление, растет гораздо быстрее, чем число мужчин. Женщины обладают высокой работоспособностью, они от природы наделены, гибкостью интуицией, терпением и стрессоустойчивостью.

Психологи отдают предпочтение руководителям-женщинам, обосновывая это тем, что:

А) из женщин получаются лучшие руководители, потому что они умеют думать сразу о нескольких делах и, одновременно, составлять планы на будущее, тогда как мужчины способны сконцентрироваться на одном вопросе, предпочитая решать вопросы последовательно.

Б) женщины более организованы и способны действовать эффективно и брать на себя ответственность, потому что они матери.

В) женщины целеустремленней и последовательнее мужчины, лучше подмечают, анализируют и учитывают нюансы в работе.

Г) женщины более коммуникабельны, лучше используют возможности решать вопросы обратной связи, им свойственно доверительное поведение, чем мужчинам. Они лучше выполняют организационные и плановые [функции](#), быстрее приспосабливаются к изменению условий.

Однако существуют проблемы, препятствующие росту количества женщин-руководителей. Проблема изучения потенциала женщин-лидеров и особенностей их личностной структуры всегда была актуальной для зарубежных, так и для российских исследователей.

Влияние семейного воспитания на становление женщин, достигших позднее серьезного успеха в бизнесе, отмечено в работе М. Хеннинг и А. Жардем. Особое внимание было отведено вопросу влияния воспитания в детстве и юности на формирование лидерских черт. Все опрошенные участницы были единственными или старшими детьми в семьях среднего класса. Отцы занимали менеджерские позиции в различных областях, матери в основном были домохозяйками, но с уровнем образования не ниже, чем у отцов.

Их родители придерживались демократического стиля в воспитании, поощряя развитие таких качеств характера, как независимость, личностная автономия, склонность к риску, нонконформизм и пр. Отец исполнял роль активной харизматической личности, мать — роль традиционной женщины.

При взрослении гендерная отличность участницы выбиралась в пользу роли отца. Все девочки были лидерами в классе. Они участвовали в деятельности различных школьных организаций, что давало им практику лидерства, организаторские навыки. Любимыми развлечениями у них были командные игры соревновательного характера. В школу эти девушки пришли с воспитанной отцом установкой — все попробовать, во всем быть лучшей. Их поведение в детстве можно назвать поведением вызова, что сформировало в них необходимые качества для того, чтобы позже они бросили вызов мужскому миру менеджмента. Это дало опыт, способный поддерживать у них чувство уверенности в себе в трудные периоды карьеры.

Все участницы серьезно относились к обучению в вузе, были лучшими на факультете и вели активную общественную жизнь. Общая для них модель развития — планирование, постановка целей, расстановка приоритетов и промежуточных целей и постоянное соотнесение настоящего положения со своим жизненным планом.

Около 70% женщин-россиянок также уверены в том, что их лидерский характер сложился в детстве и юности.

Женщины-предприниматели в 30% случаев отмечают решающее влияние отца в их жизни при формировании лидерских черт.

Более 40% респонденток воспитывались в многодетных семьях и были старшими детьми в семье, что определило у них раннее формирование ответственности «за тех, кто рядом». Часто позиция старших в семье дополняется высоким уровнем активности в школьные и юношеские годы.

Итак, анализ воспоминаний о своем детстве и юности женщин-предпринимателей показывает, какую существенную роль в сегодняшних успехах в бизнесе играют сформированный потенциал лидерства и поддержка семьи. В первую очередь, со стороны отца, который позволяет женщине отходить от сложившихся поло ролевых стереотипов, столь сильных пока в российском обществе.

Материалы исследования, позволяют утверждать, что успех в бизнесе — это не просто счастливая случайность или «подарок судьбы», а закономерный результат развития комплекса лидерских черт.

Для того чтобы убедиться, что помогает женщинам добиться своих целей, послушаем известных женщин-руководителей.

Сайт журнала Forbes статья « Как правильно ставить карьерные цели. Советы женщин-руководителей»(11)

Елена Младова, собственник REMEDI, бывший генеральный директор «Мать и дитя»

Чтобы строить карьеру, нужно понять, кто вы на самом деле и чего вы хотите. В какой-то момент своей карьеры я разрывалась между управлением компанией и медицинской практикой, тогда я задумалась, что мне действительно интересно. И я поняла, что хочу заниматься конкретными медицинскими технологиями экстракорпорального оплодотворения. Я спокойно отношусь к тому, чтобы работать по 12 часов в день. Залог успеха — это амбиции плюс любовь к своему делу.

Елена Латышева, собственник группы компаний ТРИО, председатель правления группы медицинских компаний «Эксперт»

Существуют факторы, которые помогают строить бизнес. Во-первых, нужно уметь принимать решения и нести ответственность. Во-вторых, быть способным мечтать и верить, что вселенная на твоей стороне. В-третьих, важно ставить амбициозные цели. Руководителю не дано знать правду, что думают о них подчиненные, поэтому он должен постоянно задавать себе честный вопрос «А как я им? Кто я для них?»

Многие зарубежные исследования не обнаруживают различий между мужчинами и женщинами в эффективности руководства, но выявляют различие — в одних ситуациях и ролях более эффективны мужчины, в других — женщины.

Традиционный взгляд состоит в том, что женщины предпочитают ориентированное на отношения руководство, поскольку по природе более эмоциональны, женщинам больше свойственно стиль в руководстве, основанный на вознаграждающих и эмпатийных. А мужчины показывают ориентацию на задачу, т. к. чаще характеризуются настойчивостью и целеустремленностью. Они сторонники принуждающего и экспертного стилей. Эффективные менеджеры неосознанно пытаются реализовать именно комбинированные стратегии лидерства.

Научные данных о половых различиях в психологической сфере не так уж много. У женщин лучше развиты вербальные навыки, а у мужчин — математические и зрительно-пространственные способности, по усредненным показателям интеллектуального развития мужчины и женщины не отличаются друг от друга. Изучение мотивационной сферы показало, что у мужчин ведущим типом мотивации является ориентация на успех, а у женщин преобладает мотив избегания неудачи. Кроме того, у мужчин значительно выше мотив соревнования. Исследования данных различий указывают на то, что ведущими факторами в их формировании являются не биологические, а социально-культурные.

Для экспериментальной проверки показанного теоретического анализа были проведены изучение психологических особенностей женщин-руководителей банковской сферы. В ходе исследования была предпринята попытка определить, имеются ли различия в эмоционально-волевой сфере женщин-руководителей и мужчин-руководителей в банковской сфере деятельности.

В исследовании принимали участие руководители подразделений Сбербанка г. Отрадного. Для исследования руководителей разделили на две группы. Одну группу представляли мужчины-руководители (9 человек), а вторую — женщины-руководители (11 человек). Все руководители были с высшим образованием, возраст — от 30 до 50 лет, а стаж их профессиональной деятельности составлял от трех и более лет. Для исследования использовались 78 вопросов. Анкета позволяет определить уровень волевых качеств личности, которые включают в себя: инициативность, ответственность, самостоятельность, решительность. А другой опросник, включающий в себя 39 вопросов, который определяет два параметра: тип эмоциональной реакции и характер стимулов. Так, полученные результаты указывают, что женщины-руководители отличаются от мужчин-руководителей высоким уровнем выдержки и энергичности.

Мы исследовали студентов по тесту Кэттела и проанализировали некоторые факторы. Эмоциональная устойчивость у студентов и студенток оказалась одинаковая, и тех и других темперамент влияет на эмоциональную

устойчивость. Социальная ответственность, организованность у юношей и девушек ярко выражена. У них высокий уровень самоконтроля, они точны и аккуратны в делах, любят порядок во всем, сознательны. Уживчивость в коллективе показатель был у всех студентов одинаковый. Они обладают комплексом свойств, которые позволяют им поддерживать нормальные взаимоотношения в коллективе: доброжелательны к людям, независимы, уступчивы, заботливы в меру. Показатель уверенности в себе был различный. Большинство парней ответили что они уверены в своих возможностях, живо откликаетесь на все происходящие события, в обществе чувствуете себя уверенно. У девушек доминирует тревожность. Они склонны к самоупрекам, в обществе чувствуете себя неуютно, держитесь излишне скромно и замкнуто. У большинства студентов самооценка оказалась правильной.

Общий краткий вывод, по результатам теоретического и экспериментального анализа, заключается в том, что психологические особенности женщин-руководителей реально отражаются на их профессиональной деятельности, определяя «женскую модель» управления. Эти особенности должны учитываться не только при их профессиональной подготовке и профессиональном подборе на руководящие должности, но и для оптимизации самого процесса управленческой деятельности женщин - руководителей.

Настоящее исследование было посвящено изучению личностных особенностей успешных женщин - руководителей. Результаты исследования позволяют говорить о том, что успешные женщины - руководители являются амбициозными, ответственными, трудолюбивыми и умеющие принимать решение. Они готовы рисковать, целеустремленны и уверены в себе. Наукой недостаточно изучается проблема факторов, создающих условия для выдвижения женщины на пост руководителя. Учитывается, как правило, только производственная сторона, и, к сожалению, мало социологических исследований посвященных изучению личностных особенностей женщин. Но каждая женщина может развить в себе лидерские качества для достижения своих целей и построение карьеры.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гендерное равенство в России. Доклад. Министерство труда и социального развития РФ. М., 2001.
2. Грошев И. В. Как принимают решения женщины и мужчины-руководители // ЭКО. 1996. ц 4. С. 16—23.
3. Журавлев А. Л, Хащенко В. А, Хащенко Н. Н. Влияние фактора пола на стиль руководства производственным коллективом // Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива. М. : ИПАН, 1989. С. 41—47.
4. Корель Л. В. Бизнес-леди. Новые возможности или новые ограничения? // ЭКО. 1998. ц 7. С. 32—35.
5. Ревина М. А. Гендерная идентификация в управленческой деятельности : автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2001.
6. Силласте Г. Социально-психологический облик россиянок // Мужчина и женщина: меняющиеся образы и роли : Третья Международная гендерная конференция(14-16 октября 1997 г.). М., 1997.
7. Тураецкая Г. В. Социально-психологические типы деловой активности женщин : автореф. дис. . канд. психол. наук. М., 1999.
8. Хеннинг М., Жарден А. Леди-босс. М. : Дело, 2001.
9. Чирикова А. Е. Женское предпринимательство в современной России // Альманах «Знаменитые женщины России. Год 2002». АСМО-пресс, 2002. С. 12—19.
10. Чирикова А. Е. Женщина во главе фирмы М., 1998.
11. Чирикова А. Е. Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний // Социологические исследования. 2003. ц 1. С. 22—32.

The psychological features of women-heads

N. Yarushkin, N. Satonina

In clause are considered the basic psychological features of professional work of women-heads. Distinctions in structure of personal potential of women-heads and men-heads are established.

Key words: the person of the woman-head, psychological features, professional work.

КиберЛенинка: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-zhenschin-rukovoditeley-1>