Саратовский Государственный Технический Университет

Институт Бизнеса и Делового Администрирования

Кафедра ММЛ

**Курсовая работа**

По дисциплине: «Управление персоналом»

На тему: «Женщина, как руководитель, особенности стиля управления персоналом»

Выполнила: студентка группы МНЖ-45

Каленюк О.С.

Проверила: Гришунина И.Н.

Саратов 2008 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Глава 1. Женщина-руководитель (мифы и реальность)

§ 1. В чем отличие мужского и женского стиля руководства?

§ 2. Восприятие руководителя мужчинами и женщинами

Глава 2. Секрет успешной Женщины

§ 1. Особенности женского мышления

§ 2. Как женщине стать руководителем

Глава 3. Формирование деловой женщины

§1. Женщина-руководитель на работе и дома

§2. Быть или не быть?.

Заключение

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

**Введение**

Данная работа посвящена анализу повседневной деятельности руководителя-женщины. В ней рассматриваются основные приемы и методы работы менеджера. Работа имеет особую актуальность в данный момент, так как сейчас особое внимание стало уделяться вопросам наиболее эффективного взаимодействия руководителя с подчиненными и в особенности руководителя-женщины.

В настоящее время для многих стран характерна тенденция к продвижению женщин практически во всех сферах человеческой деятельности. Однако такое явление, как использование женского труда в управлении, фактически остается для российских условий по-прежнему непривычным и новым. На протяжении последних двух-трех поколений в развитых странах женщина получила одинаковые права с мужчиной. В силу этого равноправия к ее неизменной роли хранительницы домашнего очага и продолжательницы рода прибавилась другая роль, не менее важная и трудоемкая — работающей жены и матери.

В России принцип равноправия и равных возможностей закреплен в п.З ст. 19 Конституции РФ: «Мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». К сожалению, это положение зачастую не подкреплено практикой: сегодня неравенство проявляется и в занятости женщин, и в оплате их труда, и в управлении делами отдельных организаций и государства в целом.

Сферы приложения активности женщин исторически были весьма ограничены, вековой опыт руководства домашними делами укрепил понимание «женщины-менеджера» только на уровне семейной экономики. Поэтому проблемы женского руководства до недавнего времени не привлекали должного внимания со стороны науки — управления, социальной психологии, социологии и др. Так, например, в области руководства персоналом исследования традиционно ориентировались на мужчину-руководителя. Это считалось своего рода стандартом, поскольку именно мужчины во все времена доминировали среди руководителей, как в государственной службе, так и в бизнесе.

В последние десятилетия влияние тендерных различий на трудовую деятельность и карьеру, прежде всего особенности поведения женщин в организации, стало объектом специальных исследований. Проблемы труда женщин, в том числе и руководителей, периодически освещаются в работах российских и зарубежных ученых.

Данная область исследований является столь обширной и разнообразной, что некоторые теоретические и практические вопросы еще не получили достаточно полного освещения. Больше всего хотелось бы понять: верно ли утверждение, что бизнес — это мужской мир и женщина, вошедшая туда на первых ролях, обязательно должна жертвовать чем-то важным? Может ли она быть хорошей женой, хозяйкой дома, матерью и одновременно руководителем? Сохраняется ли семья, если традиционные роли мужа и жены начинают меняться, если рабочий день длится слишком долго и времени на личное не остается совсем? Смогут ли современные женщины вынести на своих плечах все тяготы управления организацией? Стоит ли женщине подражать мужчине в решении вопросов управления персоналом? Имеет ли женский стиль управления свои особенности? Что мешает женщине реализовываться в сфере лидерства и управления? Каков портрет женщины-руководителя XXI века? Все эти вопросы для нашей страны являются сегодня актуальными, поскольку многие из них остаются без ответа в плане их теоретической и практической проработки.

Становление рыночной экономики может быть успешным, если в полной мере будут приведены в действие резервы, заключающиеся в трудовом потенциале работников и, в частности, руководителей-женщин. А глубокие социально-экономические преобразования, которые происходят в России, делают необходимым анализ механизмов формирования и развития трудового потенциала руководителей-женщин в системе управления на основе выявления и учета новых факторов, детерминирующих его состояние и перспективы использования.

Основными задачами при выполнении курсовой работы являются:

1. Выявление отличий мужского и женского стилей руководства;

2. Анализ восприятия руководителя мужчинами и женщинами;

3. Выявление особенностей женского стиля мышления;

4. Выявление возможностей реализации трудового потенциала женщин и рассмотрение возможностей стать руководителем;

5. Анализ сложностей на работе и дома;

6. Выявление особенностей женского стиля управления.

Сегодня женщина все в большей степени может выбирать наиболее импонирующую ей ориентацию на семью, профессиональную или общественную деятельность. Однако все это еще не снимает унаследованных от прошлого трудно решаемых женских проблем. Поэтому данная работа — это попытка обозначить и решить несколько из них. А исследования деловой активности женщин в области управления в социальных и экономических системах должны и будут продвигаться по мере того, как все большее количество женщин с образованием и современным типом мышления вступит на рынок труда России.

Изучение личности работника в организации, в частности роли женщины-руководителя, анализ влияния организации на социально-психологическую структуру и развитие коллектива - всё это и многое другое составляют актуальность данной курсовой работы подтолкнувшие меня к более тщательному изучению психологии управления.

**Глава 1. Женщина-руководитель (мифы и реальность)**

**§ 1. В чем отличие мужского и женского стиля руководства?**

Мир изменился, во многих отраслях жесткое иерархическое управление оказывается менее эффективным по сравнению с управлением, построенным на влиянии, убеждении и мотивации.

В отличие от мужчин-руководителей, которые пытаются любую структуру выстроить в виде вертикальной властной пирамиды, женщины предпочитают более тонкие инструменты управления, построенные на внимании к личности. Иными словами, в терминах социологии женщины управляют при помощи инструментов влияния, основанных на горизонтальных связях (убеждение и мотивация), а мужчины — на основе инструментов власти (принуждение и иерархия). Именно поэтому мальчики постоянно соревнуются, а девочки договариваются, пытаются решить задачу, мотивируя исполнителей на личностном уровне.

Женщина обладает большей контактностью и практичностью мышления. Если мужчина склонен строить долгосрочные планы, рассчитывать на долгосрочную перспективу, то женщина предпочитает конкретно гарантированный результат, «здесь и сейчас». Женщина лучше мужчины контролирует свои и чужие ошибки; она, как правило, лучше формулирует свои мысли и выражает идеи. Замечено, что она меньше, чем мужчины реагирует на ухаживания и сексуальные притязания в деловых отношениях. Она чётко различает дело и развлечения.

Один из главных подводных камней на пути развития карьеры деловой женщины - нехватка глобального, обзорного взгляда на проблему, более развитый консерватизм, тенденция погрязать в мелочах и эмоциях, вязнуть в системе человеческих отношений. Эти «демоны» могут сыграть злую шутку с деловой женщиной. Поэтому всегда желателен совет мужчины.

Управление, построенное на основе влияния, может привести к некоторой анархии. Женщины-руководители часто не могут эффективно выстроить отношения с мужчинами-подчиненными.

Многие мужчины, привыкшие к иерархическим отношениям власти «начальник — подчиненный», считают проявлением слабости попытку руководителя-женщины управлять в системе партнерского взаимодействия. Что касается управления женщинами, привыкшими к мужскому стилю начальствования, то появление женщины-руководителя часто влечет за собою расцвет интриг и подсиживания.

Женщина не способна качественно управлять в иерархической системе, она будет делать это хуже мужчины-руководителя. Но условия бизнеса в наши дни меняются все чаще и чаще, компании вынуждены делать организационные структуры все более адаптивными и руководить сотрудниками приходится с помощью не властных, а мотивационных инструментов, поэтому будет расти востребованность женщин-руководителей.

Всегда будут женщины, успешные в бизнесе. Но успешных мужчин, прежде всего на руководящих постах, всегда больше. Это связано с генетикой полов, от которой, что бы ни придумывали, мы никуда не денемся. Женщины ориентированы на стабильность, а природа бизнеса требует склонности к риску, к инновациям, в чем гораздо сильнее мужчины. Есть профессии, где требуется умение не столько рисковать, сколько выстраивать систему, поддерживать ее стабильность, предвидеть заранее грядущие изменения. На этих полянах в качестве более эффективных управленцев, вполне возможно, будут преобладать женщины.

Бытует мнение, что женщинам сложно управлять мужчинами-подчиненными.

Мужчине проще управлять мужчинами, так как они достаточно легко выстраиваются в иерархическую властную пирамиду. Срабатывает стереотип «мужской культуры», свойственный России. Наших мальчиков долгое время воспитывали в убеждении, что женщины не способны к руководящей работе.

В это уверовали и многие женщины, которые еще долгое время нипочем не выберут в президенты женщину. Женщине-руководителю, действительно, тяжелее совмещать работу и дом. Мужчины, имеющие семью, более свободны от домашних забот и детей, чем женщина — даже при наличии в доме помощниц по хозяйству.

Если женщина занимает руководящую позицию, ей приходится конкурировать по мужским правилам, которых в управлении гораздо больше: защищать свою территорию, отстаивать право на свою точку зрения и право влиять на развитие компании.

Бывают мужчины, для которых в принципе невозможна даже сама идея партнерского взаимодействия с женщиной. Нормальное партнерство складывается, когда взаимодействие идет на уровне «взрослый — взрослый». Проблемы возникают, если женщина-руководитель начинает вести себя с подчиненными либо с позиции «ребенок — родитель», либо, что еще хуже, «родитель — ребенок».

Забота и мелочная опека — разные вещи. Проявлять человеческие качества по отношению к подчиненным, уважать личность, не топтаться на самолюбии — это не то же самое, что превращаться в мамочку и бесконечно досаждать коллегам нравоучениями.

Если женщина сама не является владельцем бизнеса, завоевать авторитет среди коллег-руководителей она может только, если они мужчины, которые способны воспринимать партнерские отношения, могут и готовы работать с любым партнером вне зависимости от пола в системе «взрослый — взрослый». Если коллега-менеджер — самодур по жизни или «приниженная роль» женщины заложена в религии, которую он исповедует и которую он впитал с молоком матери, то добровольно, без принуждения со стороны высшего руководства, он никогда не смирится с тем, что женщина может занимать равную с ним позицию. В этом случае конфликты неизбежны.

Считается, что женщине, чтобы эффективно руководить, нужны два качества — мужской склад ума и стервозность.

По поводу мужского склада ума у женщин — это еще один миф. Нет женщин с мужским складом ума. То, что называют мужским складом ума, — логика, жесткость, прямолинейность — присуще обоим полам. Просто мужчины спокойно воспринимают эти качества в себе подобных, а женщин, применяющих их в управлении, называют стервами.

На самом деле качество управления зависит от интеллекта, интуиции, логики, способности работать с людьми, а эти качества свойственны как мужчинам, так и женщинам.

Когда женщина-руководитель проявляет жесткость и требовательность, необходимую для выполнения какой-либо работы в срок, на эмоциональном уровне подчиненными это может восприниматься как проявление «неженских качеств», так как от женщины (и в том числе от женщины-руководителя) исторически ожидают мягкости и уступчивости. Мужчинам часто прощают крики и разносы, женщинам-руководителям такого типа поведения не прощают никогда.

Я не согласна с тем, что женщине сложно управлять мужчинами-подчиненными. Женщина-руководитель не нуждается в дополнительном самоутверждении, а поэтому, управляя компанией, может позволить себе руководствоваться исключительно профессионализмом подчиненных. Выполнив же свою первостепенную, на мой взгляд, в области работы с персоналом задачу — определения профессионального соответствия сотрудников занимаемым должностям, женщина-руководитель как раз и может обезопасить себя от стереотипа пресловутой сложности работы с мужчинами-подчиненными.

Для руководителя необходимы умение обобщать, хорошие логические способности, интуиция и умение брать на себя риски. Эти качества обычно считаются «мужскими», так что в некоторой степени их можно охарактеризовать как «мужской склад ума». Что касается стервозности, то для управления коллективом людей нужен определенный уровень агрессивности: менеджеру приходится увольнять людей, наказывать, принимать непопулярные решения (типа урезания бюджета или снижения премий). Неважно, идет ли речь о женщине или о мужчине. По этой причине абсолютно кроткого человека сложно представить себе в роли руководителя.

Для того чтобы человек стал хорошим руководителем, он, вне зависимости от пола, должен обладать особыми качествами. Сильный характер, личная ответственность за результат, деловое чутье, высокая трудоспособность, активность, умение воодушевлять и вести за собой коллектив — все то, что называют задатками лидера. В современном мире эти свойства присущи как мужчинам, так и женщинам, хотя и не укладываются в традиционный стереотип женщины-хозяйки, хранительницы очага.

Тем не менее между мужским и женским стилями руководства есть и отличия. В управлении коллективом женщина-руководитель реже прибегает к авторитарным методам, вместо прямого принуждения использует методы убеждения, стремится мотивировать, а не заставлять персонал выполнять поставленные задачи. В ходе переговоров женщина реже идет на конфликт, ищет компромиссные варианты, старается не прибегать к необоснованным решениям, идущим вразрез с мнением окружающих; в бизнесе придерживается сбалансированных, обдуманных решений с оправданным риском. Женщинам проще выстраивать и отлаживать рутинные бизнес-процессы, они уделяют больше внимания мелочам и даже после нескольких лет работы на одном месте не устают совершенствовать любимое дело.

При этом не нужно думать, что женщина-руководитель склонна к чрезмерной опеке подчиненных, неспособна отстаивать свои интересы или принимать жесткие решения. Исторически бизнес — это мужская сфера, конкурировать в которой приходится по мужским правилам. Поэтому преуспевают здесь только те женщины, которые превратили свои особенности в преимущества и развили качества хорошего руководителя. Их не так много, и каждая — на виду. Но если менеджер талантлив и его бизнес демонстрирует хорошие результаты, то не стоит акцентировать внимание на том, какого он пола.

**§ 2. Восприятие руководителя мужчинами и женщинами**

У каждого человека своё индивидуальное восприятие конкретного руководителя. Но многие мнения в сумме создают обобщенный образ руководителя того и другого пола со своим набором качеств.   
На первое место мужчины в женщине-руководителе ставят женственность, хорошую внешность, обаяние. Мужчинам не нравится в женщине вообще и в женщине-руководителе неряшливость, неопрятность, безвкусица в одежде, безмерная косметика и украшения.

Вторая группа наиболее ценимых качеств у женщины-руководителя – компетентность (знание дела) и деловитость. Под деловитостью понимаются целеустремленность, практичность, организованность, доведение начатого до конца, единство слова и дела, точность, обязательность и работоспособность.

Мужчины с различными оговорками оценивают деловитость женщин-руководителей. Если сухость, лаконичность и даже жесткость делового общения считается более или менее нормальным у руководителей-мужчин, то аналогичное со стороны женщины воспринимается ими как чёрствость. Женщинам же от начальницы нужна мягко-душевная, милосердная деловитость, лишенная металлических конструкций и звучаний.

Если обобщить мнения мужчин и женщин, то женский стиль руководства выступает как сочетание таких неоднородных качеств, как доброта и строгость, женственность и деловитость, спокойствие и требовательность, мягкость и воля.

Специфика мужской и женской деловитости накладывает отпечаток на взаимоотношения с работниками. От руководителя-мужчины ждут решения вопросов при их понимании, а от руководителя-женщины – сначала понимания, а затем и решения.

Третья группа качеств – умение общаться с людьми.   
Представители сильного пола терпеть не могут, когда руководитель-женщина, копируя далеко не лучшие "образчики", грубит, кричит, стучит кулаком по столу, бранится. Самое приемлемое – оставаться собой, не терять то хорошее, что дано природой.

Особое качество руководителей-женщин – эмоциональность. Мужчины понимают, что без эмоций нет женщины. Но чисто эмоциональные методы руководства они не воспринимают или "воспринимают" с резкими оценками.

И еще одно из отмеченных качеств. В представлении женщин (в большей степени, чем у мужчин) руководитель наделен властью и, следовательно, обязан решать соответствующий круг вопросов.

Следует отметить, что оценки женщин применительно к руководителю-женщине имеют свою женскую специфику, окраску.

Их также привлекают женственность, обаяние, хороший внешний вид. Причём женщинам свойственно видеть технологию и финансовую сторону создания привлекательности, отмечать индивидуально-выигрышные и проигрышные моменты. Если руководитель-женщина внешне опускается, то мужчины лишь констатируют сей факт. Женщины же стараются понять, почему это произошло, ищут причины. Женщины-подчиненные высоко ценят в руководителе-женщине умение общаться с людьми и умение создавать дружный, сплоченный коллектив.

Руководитель, умеющий общаться с людьми, вовсе не похож на доброго дядюшку или мягкосердечную тётушку. Он может быть и жёстким, и требовательным, и резким. И подчиненные не считают, что общительность, внимательность, корректность – лишь приём для обеспечения дешевого авторитета.

Каждый руководитель имеет свой почерк общения. Однако удалось выявить – как у мужчин, так и у женщин, – "антипатичные образы".

"Дама в белых перчатках" – внешне играет в порядочность, уважительность, честность, а на самом деле делает гадости и унижает достоинство подчиненных "приличными методами".

"Холодно-высокомерная леди" интересует только работа, а душевные состояния она считает сугубо личным делом. Она избегает неформального общения с подчиненными, не проникается их заботами и потребностями, разговаривает свысока, всячески подчёркивает своё руководящее превосходство, легко ранит словом.

"Жуткая сплетница". Случается, что о руководителе-женщине подчиненные отзываются весьма неплохо. Но, подчёркивают они, очень портит её слабость – посплетничать, "перемыть косточки", переворошить чужое грязное бельё.

"Капризная барышня". Отличительная черта – замкнутость на себя, обвинение всех и вся в злом умысле против неё, недоброжелательстве; бестактность во взаимоотношениях с подчиненными, вечное недовольство результатами их работы.

"Синий чулок". Отношение к этому типу руководителя неоднозначное. Это, как правило, одинокая женщина, категорично судит обо всём. Упорна и работоспособна. Так как многое из типично женского не играет в её жизни ведущую роль, то на первом месте у неё работа, работа и еще раз работа, которая заменяет ей всё. В этом отношении – она идеальная деловая женщина, своеобразно подтверждающая вывод о том, что профессия руководителя требует большой отдачи, работоспособности и мужской способности отходить от домашних дел.

Есть руководители с так называемым размазанным стилем, в котором не проявляется или слабо сказывается их индивидуальность, самобытность.

Главные причины формирования такого стиля – попытка превратить себя в некий идеал, подстройка под стиль вышестоящих руководителей.

В руководителе своего пола женщины высоко ценят умение создавать дружный, сплоченный коллектив. А оно берет начало в общении с людьми и стремлении создать для них хорошие условия труда, быта и отдыха. Поэтому не случайно женщины связывают умение сплотить людей с инициативностью, энергичностью, деловитостью и организованностью руководителя.

Мнения о женщинах – руководителях различны и порой противоречивы. Одни считают, что их нельзя пускать во власть, это «святая святых» мужчин, мотивируя это тем, что мужчины быстрей соображают, а, главное, что они уверенней в себе.

Другие предпочитают руководителей в юбке, ведь они более сговорчивы и менее амбициозны.

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 по своей природе более организованы и способны действовать эффективно, потому что они матери, брать на себя ответственность - это в природе женщины;

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

Г) женщины – менеджеры превышают своих коллег мужчин практически во всем показателям, они более коммуникабельны, лучше используют возможности решать вопросы обратной связи, им свойственно доверительное поведение, они лучше выполняют организационные и плановые функции, быстрее приспосабливаются к изменению условий, четче осуществляют человекоориентированный менеджмент и, считаясь с подчиненными, способствует этим повышению производительности труда;

Д) женщины руководители лучше знают «шифр к сейфу» пользователей продукцией своего бизнеса, ориентированны на клиента, на новый продукт (услугу), в котором нуждается рынок.

Однако психологи указывают также на теневые стороны женщины- руководителя:

- ей приходится демонстрировать чисто «мужские» черты, в частности, агрессивность и жесткость;

- как руководитель женщина зачастую лишена масштабности, присущей мужчинам;

- власть портит женщину гораздо больше чем мужчину;

- мужчина скорей поймет, что требует от него деловой партнер, и быстрее включится в работу;

- сосредоточение женщины на карьере, отдача любимому делу часто вредит благополучию семьи.

С настоящее время в науке управления сформулировано свыше 80 положительных качеств, каждое их которых имеет свою противоположность.  
При этом не следует абсолютизировать саму последовательность качеств: это - на первом месте, другое – на втором и т.д. У каждого человека свое восприятие конкретного руководителя. Но многие мнения в сумме создают обобщенный образ со своим набором свойств.

Для руководителей выпускаются самоучители по мимике, жестам, улыбке, деловой речи и одежде, этикету общения. Эти атрибуты руководства очень важные. Кстати, правила этикета женщина хорошо чувствует интуитивно.

Мужчина, много работая, не умеет, как правило, расслабляться. Женщина в принципе лучше владеет сменой ритма на рабочем столе и темпа труда, различными приемами для снятия напряжения, среди которых, особенно в критических ситуациях занимают … слезы, исповеди, а то и просто разговор по душам.

Учитывая, что руководителю приходится много и постоянно иметь дело с самым сильным раздражителем – человеком и что его профессия одна из наиболее рискованных в психофизическом отношении, способность снимать напряжение входит в число профессиональных умений.

От мужчины ждут решения вопросов при их понимании, а от женщины – сначала понимания, потом решения.

**Глава 2. Секрет успешной Женщины**

**§ 1. Особенности женского мышления**

Участие женщины в бизнесе в развитых странах явление привычное и не вызывает удивления в деловом мире и обществе. Скорее вызывает уважение тот факт, что на этом поприще женщины проявляют недюжинные способности и деловые качества.

Существует понятие, что женщины — слабый пол, и это верно в отношении физической силы. В отношении силы духа — вопрос далеко не бесспорный. Сила духа особенно важна для женщины - руководителя, она должна управлять, оценивать, вознаграждать или наказывать. А как это воспринимают мужчины?

Многие из них считают, что работа под руководством женщины их унижает. Они толком не знают, как вести себя с женщиной-начальником. Зато женщины прекрасно знают, как вести себя с мужчиной-начальником.

Безусловно, многие профессии гораздо лучше "даются" женщинам в силу их психофизиологических качеств.

По данным французских исследователей бизнеса, те из 22 тысяч фирм, во главе которых стоят женщины, приносят вдвое больше прибыли, чем фирмы, возглавляемые мужчинами, в вдвое быстрее развивают свой бизнес. По данным исследования проведенных британским банком почти треть фирм, учрежденных в 1996 г. были основаны женщинами. На сегодняшний день более 790 тыс. женщин в Англии руководят собственным бизнесом, удачно находят свободные ниши на рынках.

Усиливается тенденция проникновения в политическую деятельность и охранный бизнес (например, в Венгрии в охранном бизнесе 13% женщин, в  
Великобритании – 18%, в Японии- 20%, в Эстонии более 22 %).

Женщины с их природой данными качествами особенно уверенно чувствуют себя в финансовой структуре. Они скрупулезно и дотошно умеют считать деньги (вот только в быту мужчины обвиняют женщин в обратном). Если необходимо исследовать положение фирмы на рынке, женщины успешно справляются и с этим. Усидчивость и скрупулезность, целенаправленность и аккуратность, внимательность женщин в работе известны всем. Сообразительность и гибкость мышления, способность к анализу и оценкам, готовность к принятию решений, коммуникабельность и социальная компетентность – вот те качества, которые присуще женщине и которые необходимы ей как предпринимателю и менеджеру.

Успеху женщин в предпринимательстве и бизнесе способствует их умение превращать «надо» в «хочу». Для них «хочу» олицетворение свободы в своих делах, мыслях, судьбе. Превращение «надо» в «хочу» помогает им успешно разрешить еще одну немаловажную задачу: это проблема «долгого ящика», преодоление соблазна отложить «на потом» неприятное или нудное дело. И чтобы этот «ящик» не «висел над ними» и не «давил на психику», они разбирают его довольно быстро, знают, что успех сопутствует тому, кто не всегда делает, что хочет, но всегда хочет того, что делает.

Женщины очень поздно решаются делать карьеру. Часто только через десять лет работы на фирме они решаются занять более высокое положение, но для запланированной карьеры это слишком поздно!

Большинство женщин слишком пассивно. Вместо того чтобы что-то предпринять самим, они позволяют событиям идти своим чередом.

Женщины считают, что решающим фактором профессионального успеха является их самореализация. В результате такой «эгоцентричности» они перестают интересоваться более существенными вещами в своем окружении, такими, скажем, как система отношений и информационных каналов на предприятии, возникающих на неофициальном уровне. Они не признают и не воспринимают каких-либо лояльных взаимных отношений, зависимостей отношений типа «ты - мне, я – тебе», взаимной полезности, протекций, возникающих между сотрудниками и всегда учитываемых в известной степени в своей деятельности мужчинами.

Женщины воспринимают карьеру как личный рост, как самореализацию. Мужчины же понимают под карьерой престижные и перспективные должности.

Мужчины соотносят выполняемую ими работу исключительно со своими представлениями о карьере, т.е. рассматривают ее как продвижение по службе, преуспевание. Женщины разделяют два понятия: выполняемую работу и карьеру. Работа для них осуществляется «здесь и сейчас», а карьера является исключительно личной целью, о результатах достижения которой может судить только сама женщина.

С самого детства мужчины настроены на то, что они будут работать, чтобы, по меньшей мере, суметь прокормить семью. Только незначительная часть женщин в детстве задумывалась над этим вопросом. Большинство же из них пытается найти кого-то, кто будет их содержать. Разница в настрое и направлении мышления, вытекающая из различных представлений, складывающихся еще в детстве, огромна.

Мужчины рассматривают карьеру как существенную составную часть своей жизни. Если возникают какие-либо проблемы личного характера, то мужчины ищут возможности "передергивать" личную и профессиональную "карты". Женщины же настаивают на четком разграничении личных и профессиональных проблем, в случае конфликта они однозначно выбирают тот или иной путь.

Если мужчины начинают свою работу на фирме, то они уже автоматически имеют «генеральский жезл в ранце». Женщины же, напротив, своей работой должны постоянно доказывать, что они занимаются своим делом, хотя все и предполагают обратное.

Другое типичное различие относится к понятию «личная стратегия». Мужчины определяют ее как достижение поставленной цели. Когда перед ними стоит новая задача, они постоянно задаются вопросом: «Что мне это даст?» Это решающий вопрос, так как он ставит на карту их будущее. Элемент времени отсутствует в рассуждениях у женщин. Они лишь думают о том, как можно лучше решить проблему в данном месте и в настоящий момент, не учитывая, какие последствия эта проблема будет иметь для них в будущем. Уже во время игры в футбол мальчики учатся тому, как необходимо объединяться в команду, что можно выиграть и проиграть, что отдельные члены команды могут иметь плохой характер.

Как правило, девочки не приобретают опыта действовать в составе команды. Если они занимаются спортом, то предпочитают одиночные виды спорта, такие, как конный спорт или теннис. Большинство девушек никогда не узнает, что означает «командный дух», они не учатся объединяться в группы и побеждать всем вместе, несмотря на то, что отдельные члены группы не вызывают симпатии.

Следующим типичным различием в мышлении мужчины и женщины является их оценка риска. Для мужчины риск означает потерю или прибыль, победу или поражение, опасность или шанс. Женщины оценивают риск как принципиально отрицательный момент. Для них он означает потерю, опасность, боль. По возможности они избегают риска.

В остальном женщины склонны в противоположность мужчинам в своем ролевом поведении чаще всего придерживаться взгляда: «Я именно такая, какая есть, нравится это другим или нет!». Женщины принимают все очень серьезно. Они вкладывают в происхождение что-то совершенно особенное, поэтому особенно болезненно реагируют на критику и личные  
оскорбления. Они меньше всего думают о том, что могут справиться с работой, с которой еще незнакомы, или которую никогда не выполняли.

Разница в мышлении обусловливает то, что большое количество мальчиков учатся жить между собой, а девочки очень редко считают это необходимым. Позднее по причинам совместных ожиданий и раннего опыта мужчины учатся участвовать в заседаниях и договариваться между собой, терпеть друг друга. Все это женщины находят непостижимым.

Групповое поведение мужчины является в действительности таким феноменом, который заставляет женщин творить примерно следующее: «Как только могут двое мужчин, абсолютно не переносящих друг друга, сидеть вместе на собрании и делать вид, что уважают и помогают друг другу, в то время как другие знают, как обстоит дело в действительности? Как они могут быть такими лицемерами?» Этот вопрос многое объясняет.   
Деятельность фирмы соответствует действиям коллектива, члены которого заботятся, с одной стороны, о прибыли, а с другой - только о собственном выживании, соответствующая ситуация в отношении прибыли и выживания определяет чаще всего положение каждом отдельного члена коллектива. До тех пор, пока нет прибыли, выигрыша, необходимо соблюдать благоразумие.

Зачем преднамеренно наживать врагов, если можно продвинуться вперед, приобрести друзей? Даже двенадцатилетние мальчишки знают, что они ручаются в десяти других, чтобы образовать футбольную команду, а также что они, возможно, могут нормально переносить друг друга, а возможно, и нет.

Женщины же заботятся о сохранении хороших отношений, так как эти отношения являются для них самоцелью, и в традиционном женском опыте вряд ли имеется что-то, что может противоречить этой самоцели. На основании этом женщины часто оказываются в ловушке нетерпимости, которую можно определить следующим образом: «Он/она мне не нравится, я не могу с ним/с ней работать».

**§ 2. Как женщине стать руководителем**

Для успеха в бизнесе очень важно уяснить себе, как вы относитесь к деньгам. Власть, сила, слава, успех, благополучие, милосердие, доброта, щедрость – все это деньги. Что в них видит конкретный человек, зависит только от него. Конкретный деловой человек, даже самый богатый, обладает лишь некоторым количеством денег, другие владеют всеми остальными, способность чувствовать себя уютно в такой реальности обуславливает психологический покой деловой женщины, делает возможным субсидирование (инвестирование) средств в развитие общества, в добрые дела. Природа денег такова, что они требуют от человека твердой позиции по отношению к себе. И платят ему тем же. Если к ним относятся плохо, они уходят к другому.

Деньги могут стать корнем всех бед и неудач. Они в состоянии разрушить психику людей. Накапливая состояние и не пуская его в деловой оборот, человек разоряет сотни других людей. Когда человеку станет ясно, как он сам к деньгам относится, вопрос, почему у него их столько, сколько есть станет очевидным. Деньги как горное эхо возвращают ему то, что он думает о них, возвращают как эквивалент затраченных разумных усилий.

Чрезвычайно важно для достижения длительного успеха в бизнесе быть уверенным в том, что деньги зарабатываются честными способами, а реализуемый бизнес несет добро людям. Соблюдение этих условий позволяет деловым женщинам быть в ладу с собственным «Я», а деньги будут им в радость. Хорошие дела не остаются незамеченными обществом, повышают имидж, привлекают клиентов, обеспечивают коммерческий успех предпринимательской деятельности.

Оказавшись в конкурентной среде, многие женщины-руководители начинают работать в несвойственной им манере и действовать по-мужски. Они слишком увлекаются авторитарным стилем управления, начинают "размахивать шашкой", стремятся принимать как можно больше решений, жестко обращаются с подчиненными и требуют безусловного выполнения всех распоряжений. Впрочем, изначально женщина создана как помощник мужчине, как соработник. Ее задача дополнить команду интуитивным подходом к бизнесу, помочь проникнуть за сухие цифры отчетов. Несвойственная манера поведения не только может привести женщину к психологическому кризису, но и часто настраивает против нее мужскую часть коллектива.

Когда женщина достигает серьезных успехов в бизнесе, ее коллеги мужчины начинают видеть в ней конкурента и часто перестают делиться с ней информацией. Сложился стереотип: занятие бизнесом — сугубо мужское дело.

Женщины-руководители не должны забывать о своей роли в компании. Когда у мужчин опускаются руки, например, после срыва сделки или потери важного клиента, женщина-партнер помогает своим коллегам по-новому взглянуть на ситуацию, иначе оценить сложившиеся обстоятельства. Команда начинает искать новое решение проблемы и, в конце концов, эффективно с ней справляется.

Впрочем, женщина-руководитель совершенно не обязательно должна быть громоотводом для мужской половины коллектива. Эффективный лидер владеет разнообразными стилями, поэтому в случае острой необходимости женское чутье и гибкость вполне могут уступить место жесткому стилю управления. При этом мужская часть коллектива должна оказывать женщине-руководителю не противодействие, а поддержку.

В деловом мире существуют жесткие законы поведения, на основании которых партнеры решают, можно ли с этим деловым человеком или фирмой заключать сделку или лучше не делать этого. Хорошая ориентация в этике и протоколе деловых партнерских взаимоотношений необходима деловой женщине. Это обеспечит эффективное и надежное осуществление коммерческих намерений и оградит от нежелательных эффектов.

Следует отметить, что при общении важно не только то, что вы говорите, но и как вы говорите. Выражение лица, жесты, поза, голос, улыбка, взгляд, пауза порой могут сказать вашим собеседникам намного больше, чем содержание сказанного.

Наиболее внимательны собеседники (партнеры) к вашей мимике,  
«окаменелое лицо», нахмуренные брови, гримасы вызывают у собеседника чувства раздражения.

В разнообразном множестве случаев, связанных с выбором и становлением женщины как руководителя, можно выделить несколько типичных ситуаций. Такой подход в науке управления используется довольно часто, поскольку позволяет показать не столько как надо, а как это есть на самом деле.

Первая типичная ситуация. Чтобы работать руководителем пришлось преодолевать сопротивление мужа, родных.

На выбор профессии руководителя оказывают влияние не только личные качества женщины, какие-то жизненные обстоятельства, но и отношение в семье к этому виду деятельности. Когда в семье женщина-руководитель не находит поддержки, зачастую в таких случаях семья распадается, либо женщине приходится отказаться от карьеры.

Для женщины стать руководителем – значит, в определенной степени перестать быть матерью, женой и хозяйкой дома.

Чтобы женщине удавалось быть одновременно хорошим работником и привлекательной женщиной, ее супруг должен взять на себя определенную долю нагрузки в воспитании детей и ведении домашнем хозяйства. Нельзя лишать ее шанса самореализации в соответствии с ее собственными представлениями. Этому может прекрасно способствовать работа (включая и стремление сделать карьеру) или учеба. Все более частые попытки представлять супружескую жизнь как истинное партнерство, в котором мужчина в известном смысле играет роль «домашнего хозяина» - обнадеживающий признак.

Вторая типичная ситуация. Все произошло внезапно, случайно.

«Внезапных, случайных руководителей» довольно много. Узнав об этом, кое-кто сразу же начинает говорить о бессистемности при подборе кадров, недостатков в кадровом корпусе. Доля правды в этом есть. Принято считать, что система подбора кадров должна напоминать некий идеальный механизм, поставляющий требуемых руководителей. На самом же деле он, несмотря на те или иные организационные рамки, действует, прежде всего, по человеческим правилам, которые невозможно заменить никакими другими. Ведь и выбор руководителя - не что иное, как выражение отношения человека к человеку.

Принцип внезапности и случайности не столь уж внезапен и случаен, как может показаться на первый взгляд. Люди узнают друг друга при совместной работе, проявляют интересы, склонности, симпатии и антипатии, пользуются своими и чужими оценками качеств, черт характера, зависят от каких-то обстоятельств. Поэтому неожиданное предложение занять ту или иную должность руководителя обычно имеет свой конкретный исток и внутреннюю логику, непонятную непосвященному. Когда женщина становится руководителем, не исключено, что в организации нужно искать мужчину, который симпатизирует ей и является ее негласным покровителем или союзником. Для преодоления кадрового таинства на практике, особенно в последнее время, используется открытое выдвижение кандидатов в руководящий резерв на собраниях трудовых коллективов.

Момент внезапности имеет свое продолжение, связанное с тем, как фактически происходит превращение в руководителя. Распространено правило холодной воды: руководителя-новичка, не имеющего особой подготовки и плохо представляющего процесс руководства, бросают в море дел, где его беспощадно затягивает водоворот забот, хлопот, проблем. Начинается вынужденное познание профессии методом проб и ошибок, без которого, впрочем, даже подготовленные руководители никогда не обходились и никогда не обходятся.

Пожалуй, самый трудный этап для молодого руководителя – и женщины и мужчины – начальный, где вероятен психологический надлом по каким-либо причинам. Одни нутром не воспринимают бюрократическое содержание работы – подписывание бумажек, заседательскую карусель, метод «давай, давай».

Других просто-напросто сжимает пресс времени, его не остается ни на что, кроме служебной деятельности. Третьих не устраивает стиль общения с ними вышестоящего руководителя и т.д. Причин много, и они заставляют вынести себе приговор: «Эта профессия не для тебя, не для твоей семьи». Бывает, что более опытный коллега отменяет приговор, помогая словом и делом. Но чувство реальности, интуиция, особенно для женщины, имеют решающее значение.

Третья типичная ситуация. Стала руководителем благодаря специальной подготовке.

Руководителями не рождаются, ими становятся. Чтобы человек стал руководителем, необходима система подготовки, хотя бы и минимальная.

Женщину, решившуюся на руководство, часто спрашивают: «Зачем вам быть руководителем?», «А если у вас родится ребенок, а потом еще один или сразу двойня?», «Хватит ли у вас мужества и сил?», «Представляете ли вы себе, что дальше будет все труднее и труднее?», «Не лучше ли уступить дорогу мужчинам?», «Подумайте и еще раз подумайте» и т.д.

Среди различных видов профессиональной подготовки руководителей эффективна система работы с молодыми специалистами на предприятии. Она включает освоение теоретических и практических основ руководства по определенной программе и стажировку на руководящих должностях во вспомогательных и основных цехах, в заводоуправлении.

Для реальной проверки своих способностей, а также приобретения практических знаний, навыков и умений полезна стажировка, имеющая несколько разновидностей: стажировка рядом с умелым руководителем; стажировка в отсутствии руководителя; разовая стажировка.

После стажировки при назначении на должность руководителя человек уже знаком в какой-то мере с профессией и действует более уверенно и компетентно.

Четвертая ситуация. Самостоятельная женщина-руководитель.

Нужно еще упомянуть об одном типе преуспевающих женщин, которые могут себе позволить быть руководителями без «подавления» своего женского начала: речь идет о самостоятельных женщинах-предпринимателях. У всех них был другой путь восхождения на должность руководителя: они или сами создавали фирмы и ставили их на ноги, или же получали их в наследство и успешно продолжали уже начатое дело.  
Однако эти женщины-предприниматели по отношению к женщинам, сделавшим карьеру, имеют огромное преимущество: им не надо было «пробиваться» наверх. С первого дня они были шефами и поэтому могли позволить себе быть одновременно и руководителем, и женщиной. Наше так часто критикуемое капиталистическое общество имеет огромное преимущество; каждый прилежный и ориентированный на успех человек может и без капитала стать самостоятельным и преуспеть в собственном деле.

**Глава 3. Формирование деловой женщины**

**§1. Женщина-руководитель на работе и дома**

В проведённых Научным центом исследованиях, опрошенные женщины отметили, что работа позволяет им проявлять творчество, инициативу, вызывает уважительное отношение со стороны знакомых, друзей, родственников. Но эти престижные последние моменты имеют малое значение. Настораживает и даёт пищу для размышлений тот факт, что для женщин мотивы труда являются как бы внешними, труд в меньшей степени является самоценностью.

На профессиональный статус женщины серьёзное влияние оказывает её семейное положение, необходимость совмещения ролей, что ограничивает выбор деятельности, затрудняет должностное продвижение, создаёт трудности в работе. Около 1/3 опрошенных указали на большую нервную нагрузку, 14% работниц и 19% служащих отметили усталость, вызываемую домашней работой и болезнью детей.

Таким образом, профессиональные трудности отступают перед чрезмерной нагрузкой женщин - на работе и дома. Отсюда и усталость, и нервное постоянное напряжение, боязнь не успеть, не справиться и т.п. Разумеется, все эти приводящие обстоятельства затрудняют полноценное включение женщин в профессиональную деятельность.

Среди психологических черт, которые характеризуют современную женщину, прежде всего можно выделить глубокое осознание равноправия, равенства своих возможностей и способностей к участию во всех сферах жизни общества.

Другой важной чертой является признание необходимости сочетания различных социальных ролей - не только активной участницы трудовой и общественной жизни, но и «хозяйки дома», матери.

Женщины избирают различные варианты сочетания этих ролей, хотя большинство устойчиво ориентируются на одинаковую их значимость.  
Конкретный выбор жизненного пути женщина делает сама в соответствии со своими личными качествами, предпочтениями, вкусами, обстоятельствами жизни, но возможность такого выбора сильно зависят от того, какую экономическую и моральную поддержку окажет ей государство и общество на каждом из избранных ею путей.

Однако никакая, даже самая прогрессивная, социальная практика не может отменить психологические трудности, которые возникают при  
«двойной» занятости женщины на работе и дома.

Равноправное положение женщины в обществе существенно изменяет традиционные представления о таких чертах, как мужественность и женственность. Женщине теперь в большей мере присущи такие образцы поведения, которые ранее закреплялись за мужчинами, например, навык и способность принимать решения, отстаивать своё мнение, независимость.

Замечено, что среди истинных руководителей нет явных дураков.  
Интеллект для них обязателен. Они даже могут быть необразованны с точки зрения абстрактного интеллекта, но умение управлять людьми или социальный интеллект им присущ непременно. Очень важно то, что большинство руководителей склонны принимать решения индивидуально, не подчиняясь внешнему давлению. Интеллектуальная независимость - вот, что отличает настоящего руководителя. Кроме того, он эмоционально стабилен.

На языке психологов это ценное качество называется «инфарктоустойчивостью» - отсутствием страха и тревоги. Невротизм руководителю противопоказан.

Наше общество ещё далеко от стабильности, а ведь именно в устойчивом обществе женщина имеет больше шансов занять лидерские позиции. В нашем обществе женщина оказалась в парадоксальной ситуации: на неё взвалили всю ответственность за семью, тогда как мужчина от семейной ответственности был отстранён. У женщин не было возможностей для функционирования вне семьи, возможностей для деловой активности.

Сейчас на нашу почву всё больше переносится западная модель культуры, и появился ранее не существовавший тип деловой женщины.  
Но за всё надо платить - в новой роли женщины вынуждены отказаться от традиционных женских ценностей, принимая ценности традиционно мужские. Конфликт состоит в противоречии ценностей  
«семья, дом, любовь» и ценностей независимости и роста. Занимая руководящий пост, они всеми силами старались упразднить в себе лидера, потому что беспрекословное послушание вышестоящим лицам было несовместимо с такими качествами настоящего лидера, как азарт, инициатива, строптивость, в конце концов, в силу этих причин многие были, сродни секретаршам.

Восхождение по лестнице успеха оказалось делом тяжёлым и небезопасным. Деловая женщина должна постоянно доказывать себе и окружающим, что занимается именно своим делом. Примерно 1/3 всех нервных расстройств у бизнес-леди происходит от столкновения их роли руководителя на работе и исполнителя дома. Главная помеха деловой карьеры многих женщин - в неумении девочек, а затем и женщин ладить между собой, «играть в команде», быть снисходительными к недостаткам других людей.

Но у женщины есть ряд преимуществ, реализовав которые, она может стать успешным руководителем. Женщина-лидер обладает более тонким социальным интеллектом, она тоньше ощущает нюансы отношений, в том числе и отношение к себе. Она умеет оценивать и прогнозировать поведение других людей. Правда, её больше, чем мужчин, подстерегает опасность пойти на поводу у своих эмоций. А истеричность и лидерство - есть вещи несовместимые.

Женщина находится в каком-то заколдованном кругу. Ей трудно быть полноценным руководителем, потому что у нее семья, дети, свои личные заботы. И в то же время выполнять роли хозяйки дома, матери, жены ей не дает профессия руководителя. Вот эта противоречивость, в которой некоторые усматривают даже противоестественность, постоянно сопровождает женщину, какую бы должность она ни занимала.

У Елены Денисовой, финансового директора проекта и члена совета директоров компании Chateau le Grand Vostock, трое детей. Старшим — 24 и 25 лет, а младшему всего три года. Тем не менее, получив возможность реализовать интересный проект, Денисова уделяет работе по 12 часов в сутки и считает это вполне нормальным. За маленьким ребенком присматривает няня.

Столь высокую интенсивность работы считает неизбежной Елена Селиванова, исполнительный директор по кадровой политике группы компаний “Волготанкер”. “На российском рынке до сих пор мало профессионалов. Нередко делегировать полномочия просто некому”, — говорит она.

Селивановой приходится проводить на работе больше 10 часов в день, для общения с семьей и детьми она использует любую представившуюся возможность. “Например, сегодня дочь приезжала ко мне на работу. Мы вместе пообедали и заодно поговорили, — рассказывает она. — Я обязательно провожу в семье один из выходных дней и считаю, что работа не лишает меня возможности уделять внимание детям”. Селиванова уверена, что, не будь у нее семьи, работать было бы намного тяжелее. Семья дает ощущение полноты жизни и уверенности в себе. От этого производительность труда на работе только увеличивается. “Чтобы воспитать детей, необязательно целый день сидеть дома. Когда дети больше предоставлены себе, они вырастают более самостоятельными”, — считает Селиванова. Она уверена, что много работающая мать подает детям хороший пример.

“Мне кажется, что талант руководителя должен проявляться и в семье, — считает Сирма Готовац, член правления "Ренессанс Страхование". — Грамотное распределение времени позволяет отделить работу от личной жизни и уделять достаточно времени детям”. При этом Готовац, у которой двое детей, считает, что интенсивная работа благоприятно сказывается на их воспитании. “Мне есть о чем рассказать детям, есть чему их научить, и вряд ли это было бы так, если бы я сидела дома и занималась хозяйством”, — говорит она.

Но высокая интенсивность труда может негативно сказаться не только на здоровье руководителя, но и на работе компании. “Женщины тяжелее переносят большие нагрузки, — говорит Чернозуб. — Результатом может быть депрессия, повышенная агрессивность, а это неизбежно сказывается не только на работе, но и на семье”. Поэтому руководство компании Flex, в которое входят две женщины-партнера, пристально следит за тем, чтобы сотрудники работали строго с 9 утра до 6 часов вечера. “Иначе переутомление, как руководителей, так и рядовых сотрудников просто повредит бизнесу”, — добавляет Чернозуб.

Чрезмерные нагрузки на работе нежелательны еще и потому, что психологически женщина скорее “марафонец”, а большинству мужчин привычнее и комфортнее работать в спринтерском ритме. У женщины от природы больше терпения, выдержки, она спокойнее переносит трудности и способна гораздо дольше выдерживать психологический гнет. С другой стороны, мужчины легче мобилизуются, способны полностью сконцентрироваться и направить все свои силы на достижение конкретной цели или решение сложного вопроса.

**§2. Быть или не быть?**

Есть женщины, которые хотели бы быть руководителем, но не могут.  
Какие же мешают препятствия?

Прежде всего, для руководства требуется много времени. Средняя продолжительность рабочего дня начальника цеха, директора промышленного предприятия и их заместителей – 10-12 часов. Как в шутку говорят, у них 8 - часовой рабочий день – от 8 утра до 8 вечера. Начальники отделов, служб заняты чуть меньше.

Дефицит времени – одно из профессиональных приобретений руководителя. Неумолимо действует неравенство: если что-то поглощает большую часть дня, то на все остальное остается очень и очень мало времени. Поэтому, чтобы достать или приобрести время, женщина отказывается от времяпожирающей профессии.

Следует учитывать и такую психологическую особенность. У женщины веками сформировалась привычка заботить о доме. Мужчина постоянно и легко отходит от семейных дел. Придя на работу, он как бы снимает их вместе с пальто или пиджаком. Женщина, наоборот, постоянно носит их вместе с собой. Также и на руководящей должности. Водоворот дел смывает с мужчины домашние заботы, а у женщины они – часть повседневной круговерти. И вот это внимание на два фронта делает профессию руководителя для женщины более трудной.

Вторым из главных препятствий для женщины на руководящей тропе выступает проблема «продукты – приготовление пищи». Начать можно с громкой фразы: решение продовольственной проблемы является одним из путей раскрепощения современной женщины и женщин последующих поколений. Когда на продуктово-пищевом фронте умело, действуют бабушка или мама, это снимает с деловой женщины значительную нагрузку.

Женщине, руководителю по профессии, значительно труднее, чем обычной хозяйке из-за неустроенности быта. Опыт различных стран в облегчении домашнего труда примерно одинаков: пищу готовят из высококачественных и разнообразных полуфабрикатов, повышают уровень кухонной механизации и автоматизации, развивают сферу услуг. Но, тем не менее, здесь мужчины-производственники в неоплатном долгу перед женщинами. А может быть, им выгодно, чтобы этот долг оставался как можно дольше?

Мужчина дома охотнее становится подчиненным. Женщина по древней традиции дома превращается в управляющего домашним хозяйством, совмещая функции «министра финансов», начальника «снабжения и сбыта», заведующего отделом «народного образования», повара, разнорабочего и т.д. Она выполняет различные роли и виды работ, как предусмотренные, так и не предусмотренные пьесой жизни.

Многое в становлении женщины-руководителя зависит от того, как относится и понимает эту профессию муж и ближайшее семейное окружение.  
Если мужчине предлагают стать руководителем, то это воспринимается естественно. А в словосочетании женщина-руководитель содержится немало противоречий.

Сколько случаев известно, когда деловая карьера женщин заканчивалась из-за семейных конфликтов: муж сердит, что жена рано уходит и поздно приходит, в квартире неуютно. Родился ребенок – дома дел прибавилось. Тоже причина, чтобы отказаться от руководства. Но немало женщин, долго работающих руководителями в промышленности, со сложной семейной судьбой, зачастую так и не сложившейся в классическом ее понимании. Они не изменили своей профессии.

По мнению женщин-руководителей, первейший фактор, создающий условия для их эффективной деятельности, - прочность и надежность «тыла»: добрые взаимоотношения родных, способность их самостоятельно справляться с домашними делами.

В этой связи мы выходим на вполне конкретную проблему, которая пока не изучается наукой. Обычно считается так: вот – руководитель, а какие у него отношения в семье, какова его личная жизнь, это никого особенно не волнует, кроме любопытного исследователя, сердобольного товарища и участливой подруги. Сказывается привычка смотреть только на производственную сторону жизни руководителя, забывая, что у него есть еще и личная.

Еще одно препятствие в проблеме быть или не быть женщине руководителем – отношение к ней мужчин. Несмотря на внешний дипломатический лоск рассуждений о допустимости и возможности женского руководства, руководители-мужчины имеют различные точки зрения.

Первая из них: полное отрицание необходимости выдвижения женщин на руководящие должности. Ведущий аргумент: пусть больше занимаются домом, детьми и собой. Раньше за подобное воззрение пришивали ярлык проповедника буржуазной теории «трех К» – Kinder (дети), Kurhe (кухня) и Kirche (церковь). Но взгляды формируются и меняются в зависимости от бытия. По крайней мере, женщины согласны с мужчинами-отрицателями по первому из «К».

Второй взгляд сводится к специфике женского стиля руководства и проблем совмещения с ним мужского стиля подчинения женщине. Особо подчеркивается сложность приобретения женщиной-руководителем профессиональных качеств. Сторонники этой позиции оказывают противодействие женщине в ее служебной карьере. Некоторые женщины- руководители на себе ощущают подобный взгляд и вполне отчетливо понимают его «мировые» и конкретные причины.

Третья точка зрения: женщина может быть руководителем, но в пределах ограниченного пространства, на традиционных женских должностях, под началом мужчины и т.д. Основание есть. Дело в том, что линейные должности в сфере, например, промышленного производства (мастер, старший мастер, начальник участка и цеха, заместитель начальника цеха) находятся на передовой линии борьбы за план, выполнение заданий. Это наиболее загруженная и даже перегруженная часть руководителей.

Несколько меньшая, хотя по своему содержанию непростая нагрузка у тех, кто возглавляет так называемые функциональные подразделения – отделы, службы, бюро, лаборатории. Руководящие должности здесь более посильны для женщины. Поэтому на практике волей-неволей сложилась иерархия женских руководящих мест.

Среди мужчин есть и такие, которые не делают особых различий между руководителями мужчинами и женщинами. Сегодня в промышленности работает около 12% женщин-руководителей. Принципиальные аргументы сторонников «равных природных сил», хотя и категоричны, но понятны. Мужчина-руководитель означает: быть продолжению многовековых традиций и устоявшейся психологии. Женщина-руководитель – это своеобразный вызов.

Мужское отношение к женщине, бытующее в конкретной управленческой среде, и взгляды женщин на профессию руководителя с учетом различных обстоятельств, сказывается на системе выдвижения и работе с кадровым резервом.

Считается, что не последнее значение имеет личная симпатия. Хотя об этом не принято распространяться, но следует признать, что психологические факторы играют очень важную роль в руководстве. Некоторые женщины стали руководителями (и при этом хорошими), благодаря симпатии к ним и поддержке со стороны мужчины. Без этого женщину просто-напросто «съели» бы «дикие звери» в дремучем управленческом лесу». И наоборот, другие не проявили своих организаторских способностей, потому что им вовремя не помогли, не помогли словом и делом.

Но все же выдвижение женщин на руководящие должности не имеет устойчивого организаторского характера. Ребенок, так нужный обществу, становится преградой на пути деловой женщины. Иных молодых женщин- специалистов с высшим образованием сильно задевает факт, когда в руководители сватают только лиц мужского пола. Думается, что в данном отношении мужчины и женщины должны иметь равные возможности через построение системы подготовки и выдвижение кадров. Каждый стремится выбрать то, что ему нравится. И вопрос быть или не быть руководителем пусть желающий решает, прежде всего, сам и на семейном совете.

Каков же портрет идеальной «леди-босс»? Это яркая личность, она женственна, не жестока и не холодна, интеллектуально и физически активна, решения принимает сама, но прекрасно улавливает настроения других; ей несвойственна мелочная опека подчинённых. Она готова рисковать, целеустремлённа, уверенна в себе, достойно реагирует на критику, замечания и даже оскорбления. Умеет оперативно переключаться с одной социальной роли («руководитель, деловая женщина») на другую («дочь, мать, жена»), уверенна в понимании, поддержке и помощи со стороны мужа и детей.

И ещё одно немаловажное условие, а может быть, и самое важное: проблема наиболее полной реализации своих способностей в достижении жизненных целей может быть решена только совместными усилиями с мужчинами. Женщина - лидер зачастую демонстративно игнорирует и даже противостоит возможному сотрудничеству с мужчинами, подсознательно оберегая свою территорию от соперника противоположного пола, тем более что ранее, эта территория принадлежала ему. Это заведомо бесперспективный ход, путём которого женщина - лидер лишает себя «опыта предыдущего поколения», что неверно, по сути.

Врождённые качества - необходимое, но недостаточное условие для настоящего лидера. Вместо того чтобы подолгу мусолить проблему, подолгу анализировать её, надо смотреть в будущее, думать, как избежать повторения ошибки в дальнейшем. Не надо также бояться говорить с человеком прямо: любой откровенный разговор только прибавит вам очков. Быть руководителем в России - двойная ответственность. К сожалению, культура отношений между начальником и подчинённым здесь, мягко говоря, отличается от западной модели.

Заключение

Изучение личности работника в организации, в частности роли женщины-руководителя, анализ влияния руководителя на социально-психологическую структуру и развитие коллектива является одним из наиболее важных факторов в вопросах повышения эффективности работы коллектива.

Руководитель должен заботиться о продвижении сотрудников любого пола. А женщине в качестве руководителя можно отдать в некоторых случаях (в зависимости от условий труда, характера работы и т.д.) предпочтение, т.к. она более глубоко чувствует отношения в коллективе, интуитивно оценивает поведение других людей, более чутко реагирует на нюансы взаимоотношений между людьми и по отношению к себе.

При выдвижении женщины на должность руководителя очень важно признание ее равноправия, равенства ее возможностей и способностей в управлении коллективом. В таких случаях для сохранения паритета наиболее ценных качеств мужчин-руководителей и женщин-руководителей рекомендуется в качестве заместителя или помощника назначать мужчину.

При выборе женщиной руководящей должности следует учитывать психологическую особенность женщин заботиться о доме. Внимание на два фронта делает профессию руководителя для женщины более трудной. Женщине-руководителю значительно труднее, чем обычной хозяйке из-за неустроенности быта. В становлении женщины-руководителя многое зависит от того, как относится и понимает эту профессию муж и ближайшее семейное окружение.

Известно много случаев, когда деловая карьера женщин заканчивалась из-за семейных конфликтов. Но немало женщин, со сложной семейной судьбой, не изменили своей профессии. Первейший фактор, создающий условия для эффективной деятельности женщин-руководителей - прочная и надежная семья, поддержка со стороны родных.

Препятствием на пути женского руководства является отрицание, среди мужчин, необходимости выдвижения женщин на руководящие должности. Некоторые считают, что женщина может быть руководителем, но в пределах ограниченного пространства, на традиционных женских должностях, под началом мужчины и т.д. В связи с этим на практике сложилась иерархия женских руководящих мест.

До сих пор в российской экономике мужчина-руководитель означает - быть продолжению многовековых традиций и устоявшейся психологии, а женщина-руководитель – это своеобразный вызов. Выдвижение женщин на руководящие должности не имеет устойчивого организаторского характера. Мужчины и женщины должны иметь равные возможности в построении системы подготовки и выдвижения кадров.

Быть руководителем в России - двойная ответственность. К сожалению, культура отношений между начальником и подчинённым здесь, мягко говоря, отличается от западной модели. Каждая женщина стремится выбрать то, что ей нравится. И вопрос быть или не быть руководителем каждая должна решить сама.

Если женщина-руководитель сумеет сочетать качества настоящего лидера (сильный характер, профессионализм, инициатива, умение рисковать) с традиционно женскими ценностями, такими как чуткость, гуманность, гибкость, хитрость, практичность и т.д., то она может стать идеальным руководителем.

Наукой не достаточно изучается проблема изучения факторов, создающих условия для выдвижения женщины на пост руководителя. Учитывается, как правило, только производственная сторона, и, к сожалению, мало социологических исследований посвященных влиянию семьи на производство.

Другое препятствие в выдвижении женщины на пост руководителя – стойкое убеждение мужчин в том, что женщина должна заниматься больше домом и детьми. Не совсем верна и другая точка зрения, что женщина может быть руководителем только на традиционно женских должностях под началом мужчины.

Вопрос быть или не быть руководителем должен решать каждый сам, но при этом мужчины и женщины должны иметь равные возможности через построение системы подготовки выдвижения кадров.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Управление персоналом: учеб. пособие/под ред. Г.И. Михайлиной.-2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИТК "Дашков и К", 2007;
2. Завгородный Н. Оборотная сторона стремительной карьеры/Н. Завгородный//Справочник по управлению персоналом.-2006;
3. Иванова С. Офис-менеджер/С. Иванова//Справочник по управлению персоналом.-2006;
4. Самоукина Н. Подводные камни в работе службы персонала/Н. Самоукина//Справочник по управлению персоналом.-2006;
5. Сукале М. Как не зазнаться, став руководителем/М. Сукале; пер. с нем. М. Подвигина//Справочник по управлению персоналом.-2007;
6. Галенко В.П. Как эффективно управлять организацией?/В.П. Галенко, О.А.Страхова, С.И.Файбушевич.-М.:Бератор-Пресс, 2003;
7. Кафидов В.В. Управление персоналом: Учеб. пособие для вузов/В.В. Кафидов.-М.: Академический Проект, 2003;
8. Шипунов В.Г. Основы управленческой деятельности: социальная психология, менеджмент: учебник/В.Г. Шипунов, Е.Н. Кишкель.-2-е изд., перераб. и доп.-М.:Высшая школа, 2004.