Московский Гуманитарный Университет

КУРСОВАЯ РАБОТА

Психологические особенности женщины-руководителя

Выполнила:

 Проверил:

### Москва

2002

# Содержание

Введение 2

1. Почему женщина не хочет быть лидером? 3

2. М. Женнинг и А. Жарден о психологии деловой женщины 5

3. Отличительные качества современной женщины-руководителя 7

4. “Женщины – плохие начальники” – это миф 10

Как противостоять мифу 12

5. Портрет идеальной “леди – босс” 13

6. Почему женщины выбирают карьеру? 15

7. Почему женщины успешно делают карьеру? 19

Заключение 23

Список литературы 24

# Введение

Психологией лидерства интересуются давно. Лидер - это прежде всего человек, на поведение которого ориентированны члены группы; именно он задаёт тон и некий стандарт поведения, определяя цели и задачи группы. Именно он имеет психологическое право принудить членов группы выполнять поставленные перед ним задачи. Иными словами, лидер обладает властью. И, наконец, самое главное - лидер принимает на себя ответственность за группу людей и за её действия.

В наше время лидерами, руководителями становятся не только мужчины, как преимущественно было ранее, но и женщины. Женщина-руководитель уже больше не вызывает такого удивления, как всего лишь несколько лет назад. И конечно, существуют некоторые особенности, которые отличают женщину-руководителя от руководителя-мужчины. Женщины ломают стереотипы, присущие лидерам, руководителям, привносят в деловую жизнь новые черты и изменения. Об этих особенностях поведения и деятельности женщин-руководителей и пойдет речь в этой работе.

# 1. Почему женщина не хочет быть лидером?

Замечено, что среди истинных лидеров 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 лидеров склонны принимать решения индивидуально, не подчиняясь внешнему давлению.

Интеллектуальная независимость - вот, что отличает настоящего лидера. Кроме того, он эмоционально стабилен. На языке психологов это ценное качество называется "инфарктоустойчивостью" - отсутствием страха и тревоги. Невротизм лидеру противопоказан.

Наверное, в вашем воображении уже возник образ преуспевающего мужчины, уверенного в себе руководителя или бизнесмена... Так и было до недавнего времени, пока на жизненной арене не появились деловые женщины, яркие личности, инициативные, энергичные, не боящиеся трудностей.

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 из них были сродни просто секретаршам.

# 2. М. Женнинг и А. Жарден о психологии деловой женщины

Пожалуй, наиболее полно психология деловой женщины была изучена американскими докторами Маргарет Хеннинг и Анн Жарден.

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. Оба автора пришли к выводу, что 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 - это вещи несовместимые.

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.

# 3. Отличительные качества современной женщины-руководителя

Женщина-руководитель не редкость в наши дни. Деловые качества, умение добиваться результатов, владение методами управления, уровень интеллекта присущи любому управляющему независимо от пола. Наиболее значимым качеством, на мой взгляд, является единство слова и дела. Именно деловой руководитель всегда верен взятым на себя обязательствам, в этом проявляется его профессионализм. По своей природе женщина более обязательна по сравнению с мужчиной, она может не выполнить дело к определенному сроку, но она постарается довести его до конца, а не бросить при появлении трудностей и заняться чем-то более важным. Хотя женщине, впрочем, быстрее прощают просроченное слово.

Деловитость руководителя проявляется в умении кратко и ясно изложить суть проблемы, длинные и пространные речи можно расценивать как расточительство времени. Многословие - враг деловитости. Слово деловой женщины отличается эмоциональностью, ей не свойственна сухая лаконичная речь. В трудные минуты любой женщине необходимо выговориться, хранить в глубине свои переживания ей несвойственно. Поддавшись настроению, женщина может дать волю словам и чувствам. Какой бы пост руководителя не занимала женщина, она всегда внесет с собой личные переживания, эмоциональную окраску событий, глубокое восприятие межличностных отношений. Но, несмотря на все отличия в стиле руководства, единство слова и дела является важным признаком профессионализма руководителя, будь он мужчиной или женщиной. Лучше не говорить, но делать, чем не делать, но говорить.

Руководитель на своем месте всегда способен организовать дело так, чтобы не быть лишним звеном в цепи управленческих решений. К нему всегда можно обратиться за помощью. Хороший организатор, независимо от пола, организует дело так, чтобы был виден конкретный результат, а не словесные хитросплетения. Деловитость увеличивает нагрузку, но именно этой нагрузкой проверяются все ее истинные ценности.

Ярким проявлением деловитости выступает умение руководителя доводить начатое до осязаемого результата. И самый трудный психологический барьер при этом - заставить себя делать не то, что хочется, а то, что нужно. А.М. Коллонтай называла это преодоление довольно своеобразно - "застегнуть себя на все пуговицы".

Если обратиться к практике, то можно "подглядеть" некоторые правила достижения результатов в деятельности умелых руководителей.

* "Не разбрасывайся!" - не хватайся за двадцать дел одновременно, а выбери из них наиболее значимые и веди до конца.
* "Борись!" - результаты - крепкий орешек, который не сдается без боя. При неудаче лучше быть побежденной, чем сдавшейся.
* "Анализируй!" - только при доведении начатых дел до конца появляется необходимый опыт "цены результата". Чем выше цена, тем дороже опыт.

У деловой женщины по сравнению с мужчиной при доведении начатого до конца есть своеобразное преимущество - она умеет вовремя остановиться. Мужчина обычно неуклонно стремится к цели. Всякая остановка задевает его самолюбие. Постоянно налегая на дело, он быстро выдыхается. У женщины несколько другая тактика: если дело не идет, она останавливается, исподволь накапливая силы и изыскивая более эффективные средства для "наступления". Вопрос о гибкой тактике при достижении результатов - один из ключевых в процессе руководства.

Еще одно из характерных проявлений деловитости - знание цифр, фактов, умение оценить ситуацию. У деловой женщины с хорошо развитым чувством интуиции свои фирменные методы. Сколько мужчин погорело из-за своей мужской привычки доверяться одному источнику информации.

Руководитель-женщина на работе и дома может быть совершенно разной. Находясь у финансового руля дома она может быть типичной растратчицей, в то же время, отвечая за финансы по долгу службы, она соответствует типичному образу финансиста - не давать денег, когда они нужны, и предлагать, когда они не требуются.

Одним из наиболее распространенных методов руководства является убеждение. Делового руководителя отличает умение переводить любое явление на язык интересов и стимулов, активности и пассивности, выигрышей и проигрышей, затрат и доходов. Этому искусству надо учиться, применяя в деловом общении метод убеждения, а не принуждения. Здесь следует подчеркнуть один существенный момент: искусством убеждения может овладеть только тот, кто предан делу. Если дело и руководитель - не одно целое, напрасно ждать от него убежденности. Только при этом условии можно бороться за дело, отстаивать его, двигать и доводить до конца.

# 4. “Женщины – плохие начальники” – это миф

Считается, что...

* Женщины слишком мягки, нежны и заботливы, чтобы быть хорошими начальниками.
* Прежде чем стать начальником, женщина становится "стервой".
* Женщина не может одновременно заботиться о семье и руководить коллективом.
* Став матерью, женщина готова уйти с работы.
* Женщины больше, чем мужчины, пользуются больничными и отпусками.
* Женщины работают ради "кое-каких" денег - настоящие деньги зарабатывают мужья.
* Женщины на самом деле не хотят становиться начальниками - они боятся ответственности.
* Женщины не могут быть хорошими игроками в команде, и потому мужчины не принимают их в свои игры.
* Женщины не лояльны.

Правда же состоит в том, что...

* Женщины-руководители имеют более высокий рейтинг по 19 из 25 категорий по сравнению с женщинами-исполнителями. Эти данные приводятся на основании исследования более 19000 сотрудников 100 больших и малых предприятий (опрос ERIQ). Мужчины-рабочие уважают женщин-начальников даже больше и ставят их выше начальников-мужчин по 23 из 25 категорий.
* Женщины хорошо выполняют свою работу. Исследование "Менеджер в группе и в организации" показало, что женщины-руководители повсеместно проявляют себя личностями яркими, сильными, гибкими, устойчивыми, прямыми и способными работать много часов подряд. Кроме того, они самодостаточны и уверены в себе, им не требуется внешний контроль.
* Женщины могут играть в команде. Женщины-руководители примерно на 5% более, чем руководители-мужчины, склонны выслушивать мнение подчиненных - согласно опросу ERIQ, проведенному в 1998 году. Что касается лояльности по отношению к подчиненным, то результаты исследований показали, что 29% женщин и 22% мужчин считают, что женщины-начальники более лояльны к своим подчиненным. (60% женщин и 59% мужчин считают, что руководители обоих полов в этом равны).
* Женщины способны управиться и с семьей, и с работой. Подавляющее большинство - 94% из 100 работающих матерей, у которых дети находились дома, считают, что они хорошо справляются с обеими работами. Как это им удается? 39% считают, что они являются очень организованными людьми, 21% считают, что им в этом помогают мужья. Психологи согласны с тем, что хотя женщины и получают меньшую плату за равный с мужчинами труд, работа для них важна сама по себе, просто для самоуважения. На самом деле, работающая женщина с детьми менее подвержена риску депрессии, чем неработающая.

### Как противостоять мифу

Правда заключается в том, женщины могут быть прекрасными руководителями - как и мужчины. Но несправедливая дискриминация может лишить женщину возможности стать руководителем. Правильный подход может дать женщинам шанс.

* Познайте себя. Если обратить то, что кажется конфликтом полов, в простую разницу в стиле руководства, то все отрицательные черты (стервозность, чувствительность) могут обратиться в положительные (требовательность, заботливость).
* Умейте воспринимать критику. Для того, чтобы воспринимать критику без обиды, анализируйте слова вашего оппонента, будьте внимательны, попросите уточнений и обязательно спросите себя, что полезного вы можете узнать для себя из услышанных слов.
* Сопротивляйтесь дискриминации. Для того, чтобы быть хорошим начальником, стремитесь к тому, чтобы награждать за труд, а не за пол.

# 5. Портрет идеальной “леди – босс”

Каков же портрет идеальной "леди - босс"? Его нарисовали М. Хенинг и А. Жарден.

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"), уверена 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. Ещё совет: 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.

# 6. Почему женщины выбирают карьеру?

Наиболее значимым мотивом трудовой деятельности у женщин оказался мотив материальный, хотя и с оттенком психологическим: им нравится иметь свой заработок и быть независимыми.

На втором месте - мотив морально-этического плана: они работают, потому что благодаря работе ощущают себя нужными людьми и не представляют свою жизнь без работы.

На третьем месте - мотивы, которые можно назвать "компенсаторными": благодаря работе женщины не чувствуют себя одинокими; на работе они забывают о домашних и личных неурядицах, неприятностях.

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 взаимных лояльных 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 надеется 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.

Разница в мышлении обусловливает то, что большое количество мальчиков учатся ладить 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 многие 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, Чего ради преднамеренно наживать врагов, если можно продвинуться вперед, приобрести друзей? Даже двенадцатилетние мальчишки знают, что они нуждаются в десяти других, чтобы образовать футбольную команду, а такие 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".

# 7. Почему женщины успешно делают карьеру?

Авторы упомянутой книги Хеннинг и Жардэн взяли интервью у 25 преуспевающих руководительниц, которым удалось достичь должности вице-президентов больших фирм. Их прежде всем интересовал вопрос: почему эти женщины смогли сделать карьеру? Я попробую сейчас кратко передать важнейшие результаты единственного в своем роде исследования.

1. Из 25 руководительниц 20 были единственным или старшим в семье ребенком; другие пять попали в положение родившихся первым ребенком в детстве в результате сложившихся обстоятельств (развод родителей, смерть старших братьев и сестер).

2. Все 25 опрошенных имели хорошие отношения со своими отцами и вместе с ними принимали участие в необычно широкой традиционно мужской сфере деятельности, причем начиная с самого раннего возраста.

3. Все опрошенные выросли в "стремящихся вверх" семьях среднего сословия. Отцы 22 из 25 же занимали руководящие должности в экономике, трое остальных были директорами колледжей. 24 из 25 матерей были домашними хозяйками. Одна мать работала учительницей. Образовательный уровень 23 был по меньшей мере такой же, как и у отцов опрошенных женщин.

4. Решающее значение имело, очевидно, то, что в семьях было особое отношение к этим детям, как к первенцам. А ощущение этого положения глубоко запечатлевается в детской душе. 25 женщин вспомнили о том, что имели счастливое детство и что в их глазах родители играли особую роль.

5. Отцы и дочери разделяли интересы, которые, как считается, традиционно больше присущи отцам и сыновым: физические нагрузки, спортивные состязания, агрессивные стремления к успеху, готовность к конкуренции и твердая установка на победу. Эти преуспевающие женщины очень рано научились у своих отцов трезво оценивать степень риска, т.е. сознательно взвешивать свои шансы на успех или проигрыш. Этим все опрошенные женщины существенно отличались от подавляющего большинства женщин, для которых риск означает потери, и поэтому они стремится избегать их.

7. Все 25 женщин во время учёбы в школе были лучшими ученицами и “вожаками”.

8. Основополагающими предпосылками любого успеха являются стремление к нему, ориентация на удачи, желание благодаря своим знаниям. Этими качествами обладали все 25 женщин, то было результатом их воспитания (в первую очередь со стороны отца). Все опрошенные придерживались мнения, что затраченные на это усилия были не напрасны, так как они приобрели уважение и признание своих родителей.

9. Все частницы опроса учились в колледже с большим прилежанием. Некоторые из них окончили колледж с высокими оценками. Стратегия, которую они разработали для себя, состояла в том, что они ставили перед собой цель, определяли приоритеты и разрабатывали программу действия, которая позволяла им выявлять ложные пути и избегать их. Иначе говоря, уже в то время их поведение не отличалось от поведения преуспевающего, стремящегося достичь вершин менеджера. Они не тратили много времени на мужчин и вообще подразделяли их на два типа: помощники, подобные их отцам, и остальные.

11. Все 25 женщин еще на ранней стадии своей профессиональной деятельности решили на свой страх и риск осуществить карьеру в одной фирме. Они очень рано пришли к выводу, что женщина только тогда может достичь ответственной и высокой должности руководителя, если с выполняемой работой она будет справляться на уровень лучше, чем любой сотрудник-мужчина этой фирмы.

12. Все участницы исследования свою первую руководящую должность рассматривали как начальную ступеньку лестницы наверх. Все они очень быстро определили и другой фактор, решающим образом влияющий на успех или неудачу: наличие хорошего непосредственного руководителя.

13. Эти женщины придерживались мнения, что развитие хороших деловых отношений с мужчинами зависит от того, насколько им удастся "стереть" половые различия и от того, чтобы их общение концентрировалось на выполняемых функциях или задачах. Это означает, что они стремились приуменьшить тот факт, что они были женщинами, и использовали компетенцию как важнейший элемент самоутверждения.

14. Они придавали большое значение тому, чтобы не вступать в интимные отношения с мужчинами, работающими на этой же фирме, или с теми, с которыми они поддерживали деловые отношения.

15. С мужчинами, которые были их непосредственными руководителями, у этих женщин складывались хорошие и прочные дружеские отношения. Они все без исключения начинали в качестве личных секретарш или ассистенток своего шефа. И когда они достигали очередной ступеньки в своей карьере, на более высокий уровень поднимались и они. И всегда это происходило по предложению их руководителей. Они помогали каждой из них, подбадривали, воодушевляли, были их учителями и опорой на фирме. Эти руководители восхищались их деловыми качествами и стремлением к успеху. Руководители считали, что в частном предпринимательстве женщины должны двигаться вперед, и отстаивали эту точку зрения перед своими коллегами на фирме, а также клиентами и покупателями.

16. В остальном стратегия 25 женщин состояла в том, чтобы соответствовать требованиям определенной должности выше среднего, что достигалось самостоятельной учебой дома и посещением вечерних курсов. Заканчивая работу на очередной ступеньке, они были уже способны выполнять более сложные задачи на следующей ступени иерархической лестницы. И если их шефа повышали в должности, они по уровню своей компетенции были готовы сопровождать его.

17. Когда эти женщины достигали уровня начальника отдела и имели в своем подчинении множество мужчин, они могли справиться и с этой проблемой. Одна из 25 опрошенных сказала: "Я пришла к выводу, что должна попытаться не замечать проблем, связанных с отношениями мужнин и женщин, и сконцентрировать свое внимание на том, чтобы мой отдел был местом, где мужчины могли бы хорошо работать, повышать свою квалификацию и продвигаться вверх".

# Заключение

Попробуем обобщить те черты, которые характеризуют современную женщину-руководителя.

Прежде всего, это 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-руководителю теперь в большей мере присущи такие образцы поведения, которые ранее закреплялись за мужчинами, например, навык и способность принимать решения, отстаивать своё мнение, независимость.

# Список литературы

1. Хеннниг М., Жарден А. Леди-босс. –М.: Дело, 2001.
2. Виткин Дж. Правда о женщинах (14 мифов, сочиненных мужчинами). - СПб.: Питер Пресс, 1996.
3. Тидор С.Н. Психология управления: от личности к команде. - Петрозаводск, “Фолиум”, 1996 г.