Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное агентство по образованию

ГОУ ВПО Московский государственный открытый университет

Чебоксарский политехнический институт (филиал)

Факультет экономики и права

Кафедра экономики

Социологическое исследование на тему

«Женская логика против мужского шовинизма»

Чебоксары 2010

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. «Менеджмент с женским лицом» или как управляют женщины

2. Такие похожие, но такие разные

2.1 Женщина в роли руководителя

2.2 Мужчины о руководителе-женщине

2.3 Женщина оценивает женщину

2.4 Мужчины и женщины в бизнесе: кто сильнее?

3. Женщина во главе фирмы

3.1 На каких руководящих постах работают женщины?

3.2 Женщины, преуспевающие в бизнесе

Заключение

Использованная литература

ВВЕДЕНИЕ

На протяжении последних десятилетий не утихают споры о том, почему в высшей иерархии власти во всем мире так мало женщин. По оценкам аналитиков, представительство женщин на руководящих постах в среднем в разных странах мира находится на уровне 8–10%, и лишь в Скандинавии этот показатель существенно выше и составляет 25–40%. Спектр проблем женского бизнеса за последние два года серьезно трансформировался, и на первый уровень вышли те проблемы, которые раньше были не столь заметны. Развитие женского предпринимательства в России идет разнообразно и противоречиво. Российские регионы, не имея жестких стандартов, формируют свои закономерности «выживания» бизнеса, отличаясь разнообразием моделей и типов делового поведения лиц, шагнувших в стихию частного предпринимательства.

Традиционно исследователи гендерных проблем склонны интерпретировать этот факт наличием «стеклянного потолка», преодолеть который женщинам непросто. Существует ли «стеклянный потолок» в России, и если существует, то что собой представляет и насколько преодолим?

Хотелось бы разобраться, какие из особенностей мужской и женской психологии действительно влияют на профессиональную деятельность, а что из приписываемых противоположному полу пороков является выдумкой чистой воды. Отношение сотрудников к женщине-руководителю — один из самых изучаемых в социальной психологии стереотипов мышления. Несмотря на глобальную распространенность этого явления, его до сих пор весьма болезненно переживают мужчины с консервативными взглядами, которые мысленно (а порой и вслух) напоминают всем дамам про место на кухне. Для них сильнейшим ударом по самолюбию становится проигрыш женщине в любом соревновании и тем более необходимость работать под ее началом.

В этой связи возникает вопрос: что стоит за низкой проницаемостью структур управления для женщин? Гендерные стереотипы или нежелание самих женщин делать карьеру? Предубежденность мужчин-руководителей или стремление не допустить женщин на руководящие позиции? Особенности корпоративной культуры или консерватизм властных институтов?

Ответы на поставленные вопросы я постаралась найти в исследовании, так как Россия находится лишь в самом начале пути преодоления гендерных диспропорций во власти, связанного с осознанием обществом и элитными слоями важности этой проблемы.

Хочу заметить: я не отношу себя к феминисткам. При выборе данной темы исследования я руководствовалась исключительно научными интересами и ставила своей целью расширить имеющийся у меня исследовательский материал, полученный ранее по лидерам российского бизнеса, которые, как и следовало ожидать, все оказались мужчинами. Проводя исследование, с удивлением для себя мною был отмечен тот факт, что весьма часто за успешным лидером-мужчиной стоит женщина, которая занимает вторую или третью позицию в фирме. Первые пробные интервью с женщинами-лидерами показали, насколько это интересно и заслуживает дальнейшего осознания и переосмысления.

Спешу заверить - у меня не было ни явной, ни скрытой цели доказать, что женщины лучше или хуже мужчин, как менеджеры и собственники своего дела. Я пыталась быть профессионально бесстрастной. Тем более что искренне убеждена: женщины не нуждаются в исследовательской поддержке. Они гораздо сильнее, чем это может казаться.

**Предмет исследования**: отношение к социальному статусу женщины-руководителя.

**Объект исследования**: женщина-руководитель

**Цель исследования**:

1. Выявить наиболее распространенные «мужские» и «женские» стереотипы относительно своего и противоположного пола;
2. Изучить реальные практики продвижения и закрепления женщин на руководящих позициях;
3. Оценить потенциал преимуществ и недостатков женщин-руководителей по сравнению с мужчинами, опираясь на их собственные оценки;
4. Реконструировать факторы, способствующие и препятствующие продвижению женщин во власть.

**Задачи исследования.**

В ходе исследования мною анализировались следующие процессы:

а) анализ реального привлечения женщин к руководству властными структурами;

б) проведение самостоятельного исследования методом глубинного интервью;

в) оценивание женского/мужского опыта с точки зрения самих его носительниц/носителей;

г) реализация власти женщинами-лидерами в России;

д) обобщение позиций женщин-лидеров относительно возможности расширения представительства женщин в иерархии власти.

**Исходные посылки, информационная база и методы исследования**

Отличительной особенностью данного исследования является стремление выявить общие и особенные тенденции попадания и закрепления женщин на высших постах в России. В процессе работы мною были использованы три вида аналитических данных: материалы официальной государственной статистики; материалы интервью с женщинами-лидерами; аналитические материалы, полученные российскими исследователями в разные годы, а так же был использован метод контент-анализа.

Метод глубинного интервью позволяет строить беседу с респондентами, максимально учитывая не только цели проводимого исследования, но и интересы и возможности самого человека, давшего согласие на интервью. Подобный тип интервью, в котором выделяются блоки основных тем, дает возможность максимально актуализировать преимущества респондента, рассматривая его не только как «человека информированного», но и как эксперта в области изучаемой проблемы. Несмотря на возможность отклонения от схемы интервью, мною были сделаны попытки максимально полно получить те оценки, которые представлялись принципиально важными по замыслу исследования.

**Фактическая выборка** исследования при изучении лидеров-женщин базировалась на экспертизе и сопоставлении рейтингов, полученных различными научными центрами с учетом величины капитала, общественной репутации и авторитета среди коллег (в основном без номенклатурного прошлого). 55% определенной нами выборочной совокупности входят в списки основных ведущих бизнесменов в своем регионе.

В целом, выборку исследования составили люди, которые по своим индивидуальным чертам и атрибутам социальной позиции можно определить как группу "селф-мейд-мен" (творящий самого себя).

Кроме того, в выборку исследования вошли 15 представителей крупного женского предпринимательства, занимающих две ключевые позиции в фирмах: президента и вице-президента.

**Гипотеза**

1. Стереотипы часто играют роль стихийного «регулятора» межличностных отношений;
2. Рассмотрение установок, позиций и т.п., имеющих непосредственное отношение к сознанию, самосознанию и самоидентификации женщин-руководителей;
3. Потенциал преимуществ и недостатков женщин-руководителей по сравнению с мужчинами.

# 1. «МЕНЕДЖМЕНТ С ЖЕНСКИМ ЛИЦОМ» ИЛИ КАК УПРАВЛЯЮТ ЖЕНЩИНЫ

Как правильно ответить на вопрос: в чем специфика женского управления, в чем его сила? Одни считают, что сила женщины в её слабости. Другие говорят о силе женского характера. А третьи утверждают, что успех женщины-руководителя - компенсация её неудач на личном фронте: не сложилась личная жизнь, вот она и отдает всю себя работе. Кто же прав?

Традиция женского профессионального руководства в нашей стране появилась относительно недавно: в советские времена женщина-начальник воспринималась скорее как исключение, а не как что-то привычное и естественное. Но времена менялись, менялось и отношение к женщине на руководящем посту. Ушедший ХХ-й век ознаменовался массовым выходом женщин из тихого домашнего существования в мир свободного предпринимательства. Исследователи женского предпринимательства назвали этот феномен "тихой революцией в мировом масштабе". Сегодня в России достаточное количество успешных и состоявшихся женщин - директоров предприятий и руководителей частного бизнеса, которые в профессиональном плане ничуть не уступают мужчинам и уже не напоминают экспонаты выставки "Редкие уникальные виды".

Но при этом женщина вынуждена постоянно доказывать себе и окружающим, что она способна выполнять свою работу и соответствует должности, что не требуется от мужчины. Помните известное выражение: "мужчина-работник считается хорошим, пока не докажет обратного; женщина-работник считается плохой, пока не докажет обратного". И всё же, женщины-руководители - это реальность, однако попытки осознания этой реальности пока не носят объективный характер и отличаются стереотипами. Опираясь на результаты исследований женских методов менеджмента, хотелось бы выявить ряд расхожих культурных стереотипов восприятия женщин-руководителей. Итак,

**Стереотип 1:** "женщина-начальник - это плохо", руководители-мужчины более эффективны, нежели руководители-женщины.

Социологи утверждают, что среди российских руководителей на долю мужчин приходится 60%, остальные же 40% - женщины.



Предвзятое отношение к женщине-руководителю - стереотип, которым уже "переболели" все развитые страны. В России же руководителей женского пола до сих пор воспринимают с усмешкой и чуть снисходительно. Негласно предполагается, что сильный лидер-мужчина лучше управляет своим предприятием.

Имея дело на протяжении многих лет с подбором персонала, я могу, например, в качестве иллюстрации вышесказанного, выделить следующие особенности найма женщин на российском рынке: - на линейных позициях в большинстве отраслей больше женщин, чем мужчин; - на средних позициях соотношение полов примерно выравнивается; - большинство руководящих позиций по-прежнему остаётся за мужчинами. К тому же в России велика сила полоролевых стереотипов: мы ожидаем от людей, что они будут вести себя определенным образом в зависимости от того, к какому полу они принадлежат. А когда наши ожидания не оправдываются, мы склонны занижать лидерские способности человека, невзирая на то, насколько он в действительности был эффективен как лидер. Так, например, мужчина и женщина могут показывать одинаковые результаты, но если при этом они оба ведут себя достаточно агрессивно и демонстрируют уверенность в себе, то женщина оценивается как менее эффективный лидер, поскольку подобное поведение более характерно для мужчины. Объективным же ответом на вопрос о том, какой руководитель более эффективен - мужчина или женщина, могут служить данные исследований, свидетельствующие, что успешный менеджмент не имеет пола: как мужчины, так и женщины могут быть и прекрасными руководителями, и никуда не годными.

Это означает, что и мужчины и женщины имеют практически равные психологические возможности для управления предприятием и характеристики пола не являются ограничителями для эффективного менеджмента. Мой собственный управленческий опыт также подтверждает неправомерность ориентации при отборе руководителей исключительно на половые признаки.

**Стереотип 2:** занятие женщинами лидирующих позиций практически невозможно из-за агрессивного характера российского бизнеса и неспособности женщин выживать в этой среде. Женщины могут занимать в бизнесе только низкоконкурентные ниши, а их экономические перспективы скорее негативны.

Во-первых, по моим данным, более 40% менеджеров-мужчин к числу особенностей женского менеджмента относят его жёсткость, а совсем не мягкость, как это принято считать. Персонал предприятий также не оценивает женщину-менеджера как менее волевого лидера и не согласен с тем, что женщина-руководитель отличается психологической податливостью. Скорее сами женщины-руководители часто не удовлетворены мягкостью своих технологий управления.

Но на самом деле, управленческие технологии женщин, несмотря на кажущуюся им самим мягкость, отличаются рациональностью и последовательностью, сопоставимыми с мужским менеджментом.

Во-вторых, женщины, принявшие для себя решение о вхождении в рыночные отношения и имеющие лидерские амбиции, достаточно успешно справляются с позициями топ-менеджеров и руководителей частных фирм. Большая психологическая гибкость позволяет женщинам не только начать собственное дело, но и удерживаться в нём, несмотря на агрессивность внешней среды.

Например, анализ деятельности 20 успешных российских фирм, в которых женщины занимали первую или вторую управленческую позицию, показал, что женщины не просто справляются с управлением фирмой, но и умеют решать стратегические задачи, проводить перемены на своих предприятиях, находить решения там, где мужчине кажется, что все резервы исчерпаны. Число предприятий, особенно в малом бизнесе, во главе которых стоят женщины, по мнению экспертов, устойчиво росло в последние 3-5 лет практически во всех регионах России и будет расти дальше.

В-третьих, доля женщин в высшем менеджменте, скорее, существенно зависит от отрасли экономики, чем от их способностей занимать руководящие посты: наибольшая концентрация женщин-руководителей наблюдается в бытовом обслуживании, лёгкой промышленности, общественном питании, розничной торговле. В российском же производстве женское лидерство продолжает оставаться на достаточно низком уровне, что связано как с трудностями управления такими предприятиями, так и с культурной инерцией, которая сдерживает вытеснение патриархальных стереотипов и влияет на толщину "женской прослойки" в управлении.

**Стереотип 3:** мужчины чаще ориентируются на задачу, тогда как женщины уделяют больше внимания межличностным отношениям.

Результаты измерения с использованием "управленческой решётки" Блейка-Моутона показали, что, вопреки сложившемуся мнению, среди женщин-руководителей соотношение ориентации на задание и ориентации на человека то же самое, что и среди мужчин (60% и 40% соответственно). Таким образом, и у женщин и у мужчин-руководителей в целом наблюдается смещение в сторону большего интереса к работе и меньшего интереса к человеку. Приписывание той или иной ориентации только одному полу неправомерно: женщины-руководители могут быть ориентированы на задачу, а мужчины-руководители - на отношения внутри группы, что зависит от их личностных особенностей или от ситуации. Поэтому суждение о меньшей эффективности руководителей-женщин по сравнению с мужчинами якобы в силу их концентрации на человеческих отношениях, приводящей к потере производственных результатов, не подтверждается.

**Стереотип 4:** работать под началом женщины - задача не из лёгких.

Речь не о том, конечно, что ей не хватает ума быть полноценным руководителем. Стереотип заключается в том, что женщине-руководителю часто приписывают излишнюю эмоциональность, непредсказуемость и нелогичность в принятии решений, что, как считается, затрудняет работу подчинённых ей сотрудников.

Вот, например, выдержки из интервью с несколькими сотрудниками крупных российских компаний, возглавляемых женщинами, опубликованного на одном уважаемом сайте:

"Женщина всегда живет эмоциями, и на работе это проявляется далеко не всегда с лучшей стороны. Например, она пришла на работу с определенным настроением, раздраженная, усталая - это часто выплескивается на подчиненных, все дела в этот день рассматриваются через призму этого настроения".

"Женщина труднее держит удар, быстрее ломается, чем мужчина. Если возникают проблемы, она начинает нервничать и вести себя непоследовательно, что часто приводит к усугублению положения".

Но вот опрос мужчин - вице-президентов фирм, которыми руководили женщины, показал высокий уровень удовлетворённости техникой женского менеджмента. Особенно успешно, по мнению этих мужчин, женщины действуют в кризисных ситуациях, стратегия их делового поведения отличается меньшей амбициозностью и непредсказуемостью, умением управлять командой и персоналом с помощью техники "знаков внимания", владением "мягкими конфликтными технологиями". Свыше 80% мужчин - вице-президентов не хотели бы смены женщины-лидера на руководителя-мужчину ни при каких обстоятельствах. Таким образом, нет однозначной оценки качества управления женщины-руководителя и сложности работы под её началом. Порой женщины получают даже более высокий рейтинг как руководители именно из-за качеств, необходимых для преуспевания в век глобальной информации, когда важны умение работать в команде и партнёрство.

Всё вышесказанное лишний раз доказывает, как минимум, то, что мы ещё очень мало знаем об особенностях женского менеджмента и склонны к стереотипам в восприятии возможностей женщин в управлении. Согласно последним исследованиям, лучший менеджер новой генерации умеет хорошо слушать, мотивировать и поддерживать своих сотрудников. И группа людей, которые имеют огромные преимущества в реализации нового подхода в управлении - это женщины. Ближайших десяти лет будет достаточно, чтобы убедиться в том, что женщина - не худший менеджер, нежели мужчина, и умеет достигать поставленных целей.

**2.** **ТАКИЕ ПОХОЖИЕ, НО ТАКИЕ РАЗНЫЕ**

За последние пять лет число женщин, пришедших в бизнес и занявших там лидирующие позиции, значительно выросло. И сегодня, женщина – руководитель, женщина во главе крупной кампании, не вызывает ни улыбки, ни раздражения. Российские женщины уже давно доказали, что они пришли в экономику «всерьёз и надолго». И я предлагаю Вам поразмышлять вместе со мной об особенностях женского и мужского стиля управления, организационной культуре фирм, возглавляемых ими.

**2.1 Женщина в роли 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, ориентированы 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.

Женщины руководители, стремящиеся серьезно и плодотворно работать в бизнесе и войти в когорту ведущих руководителей, должны, прежде всего, четко ответить себе на вопрос, что для них значит работа? Ибо безрадостная работа, даже если она престижна и высокооплачиваемая – это тяжкий крест, который человек несет по жизни.

Если работа не приносит удовольствия, вы будете считать, что вкладываете в дело больше, чем вообще оно вам возвращает.

Мотивы русских женщин-предпринимателей:

1. Желание создать свое настоящее и будущее собственным трудом.
2. Надежда на объединение в одно целое деятельности и личной жизни.
3. Стремление воплотить свои надежды и свой стиль в предпринимательской деятельности.
4. Ожидание хорошего вознаграждения за свои усилия и роста личного благосостояния.
5. Возможность раскрыть свое «Я», свои способности. Прежняя деятельность не способствовала этому.
6. Склонность к риску, нахождению выходов из рисковых ситуаций.
7. Знание специфики той отрасли, в которой создано (или будет создано) предприятие.
8. Влияние друзей, знакомых.

**2.2 Мужчины о руководителе-женщине**

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.

На первое место мужчины ставят женственность, хорошую внешность, обаяние. Мужчины не любят в женщине вообще, а в женщине-руководителе особенно неряшливость, неопрятность. Им не нравятся безвкусно одетые женщины, не знающие меры в косметике, украшениях.

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.

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

Некоторые проявления деловитости связаны с женской психологией и физиологией. Например, работоспособность. 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.

Если обобщить мнения мужчин и женщин, то наилучший женский стиль руководства - в гибком соединении доброты и строгости, женственности и деловитости, спокойствия и требовательности, мягкости и воли.

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

Третья группа качеств – умение общаться с людьми.

Представители сильного пола терпеть не могут, когда женщина-руководитель, копируя далеко не лучших мужчин, грубит, кричит, бранится. Самое лучшее – оставаться собой, не терять то хорошее, что присуще твоей природе.

Особое качество руководителей-женщин – эмоциональность. Мужчины понимают, что без эмоций нет женщины. Но чисто эмоциональные методы они не воспринимают. Однако есть женщины, которые умеют своей эмоциональностью управлять, держать в узде естественное желание распалиться в острой ситуации.

**2.3 Женщина оценивает женщину**

Женщина оказалась более строгим судьей.

Её также привлекают женственность, обаяние хороший внешний вид. Причем женщине свойственно видеть технологию и финансовую сторону создания привлекательности, отмечать индивидуально-выигрышные и проигрышные моменты. Если женщина внешне опускается, мужчина лишь констатирует это. Женщина же старается понять, почему так произошло, ищет глубокие внутренние причины.

Женщины очень высоко оценивают умение общаться с людьми и умение создавать дружный, сплоченный коллектив.

Каждый руководитель имеет свой подчерк общения:

«Дама в белых перчатках» – внешне играет в порядочность, уважительность, честность, а на самом деле делает гадости и унижает достоинства других «приличными методами».

«Холодно-высокомерная леди» – ее интересует только служба, и никаких душевных состояний, она избегает неформального общения с подчиненными, не проникается их заботами и потребностями, разговаривает свысока, всячески подчеркивая свое руководящее превосходство, легко ранит словом.

«Жуткая сплетница». Случается, что о руководителе-женщине подчиненные отзываются весьма неплохо. Но, подчеркивают они, очень портит ее слабость – посплетничать, перемыть косточки, переворошить чужое грязное белье.

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

«Синий чулок». Отношение к этому типу руководителя неоднозначно. Это, как правило, одинокая женщина категорично судит обо всем. Упорна и работоспособна. Так как многое из типично женского не играет в ее жизни ведущую роль, то на первом месте у нее работа, работа и еще раз работа, которая заменяет ей все. 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.

**2.4 Мужчины и женщины в бизнесе: кто сильнее?**

Мужской стиль поведения понятен и предсказуем — это активный, умный и сильный стиль. Женский стиль поведения в настоящее время непонятен. Поэтому женщина сама должна решить, какой на работе и в жизни она будет — сильной или слабой, умной или подчеркнуто глупой, активной или пассивной. Следовательно, женский стиль поведения менее предсказуем, нежели мужской.

Для взрослых мужчин и женщин характерно, что математическая и формальная логика больше развита у мужчин, а вербальная логика — у женщин. В общении женщины имеют больший словарный запас, нежели мужчины, проявляют больше активности и ясности в изложении своих мыслей.

В межличностных отношениях мужчины чаще проявляют экстраверсию, а женщины — дружелюбие, мужчины ориентируются на критерий социальной справедливости, а женщины, чаще проявляя эмпатию, — на заботу о других. Причем в течение своей жизни мужчины учатся чувствовать другого человека (обучаются эмпатии), а женщины, наоборот, «разучиваются», поскольку она мешает психологической адаптации.

Поведение мужчин в стрессовой ситуации характеризуется тем, что они не концентрируются на проблеме, пытаясь переключиться на другую деятельность или физическую активность. Женщина чаще фокусируется на проблеме с целью все тщательно обдумать, с чем и связана ее большая уязвимость к стрессу, нежели у мужчины.

Мужчины имеют более развитую способность к пространственной ориентировке, нежели женщины, что одни исследователи связывают с гипотезой о функциональной асимметрии мозга, а другие — с социальными условиями воспитания.

Таким образом, мы видим, что четких, проверенных специальными исследованиями различий между мужчинами и женщинами совсем не много. При этом можно с уверенностью говорить именно о доминирующем влиянии социального, а не биологического фактора на различия в поведении мужчин и женщин (социальных ожиданий и стереотипов).

**3.** **ЖЕНЩИНА ВО ГЛАВЕ ФИРМЫ**

### 

### Современные женщины-руководители на равных конкурируют с мужчинами. Более того, при прочих равных работодатель все чаще отдает предпочтение менеджерам прекрасного пола. Так, исследование Price water house Coopers показало, что за последние годы количество женщин-управленцев существенно выросло. А конкурентными преимуществами женщин остаются лояльность работодателю и готовность работать за меньшие деньги.

**Price water house Coopers** и **Ассоциация Менеджеров России** опубликовали результаты исследования «Карьерные возможности женщин в бизнес среде». В январе-феврале 2010 г. исследователи опросили руководителей отделов кадров отечественных и зарубежных компаний. И вот что им удалось выяснить.

Доля женщин на руководящих постах за последние три года увеличилась. Традиционна велика доля женщин на таких должностях как главный бухгалтер (свыше 90%) и директор по персоналу (70%). Больше стало женщин среди финансовых директоров, но пока их все равно меньше 50%. А вот среди директоров по производству женщин мало и становится все меньше.

Женщины более лояльные сотрудники: в 37% опрошенных компаний они работают в среднем дольше, чем мужчины. Также женщины менее амбициозны – в 43% компаний они дольше находятся на одной и той же позиции без продвижения по карьерной лестнице. Кроме того, в 16% компаний признались, что уровень вознаграждения женщин ниже.

Если в течение прошлого года доли женщин пришедших и покинувших руководящие посты в компаниях были одинаковыми (по 40%), то в текущем году доля женщин покинувших руководящие посты была меньше доли назначенных (26% против 30%), сообщается в исследовании.

При этом эксперты отмечают различия в распределении руководящих постов между мужчинами и женщинами в связи с профессиональной специализацией. Скорее всего, это объясняется гендерными особенностями.

Что думают по этому поводу эксперты и сами женщины, сумевшие преодолеть «стеклянный потолок»? Респондентки резонно полагают, что какой бы уровень власти ни рассматривался, «существует аксиома: чем ниже уровень власти, тем больше в нем представительство женщин. Своего рода, обратно пропорциональная зависимость. Денег у женщин меньше, но доверия больше. Это типично для местного уровня». К этой позиции склоняются и эксперты: «Гендерная пирамида во власти очень выражена. Мужчины, как сливки, поднимаются кверху. А женщины концентрируются внизу. Где больше исполнения, там меньше денег и больше женщин. Где много исполнения, там больше денег и больше мужчин».

**3.1 На каких руководящих постах работают женщины?**

«Женщины, как правило, занимаются социальной сферой. Элемент традиционной сложившейся культуры в этом, безусловно, есть. Но есть и другая составляющая: у муниципальной власти мало прав и много обязанностей. Мы администрируем не так много отраслей, и они делятся на те, где можно заработать и те, где нужно тратить. Так вот, там, где нужно зарабатывать, сидят мужчины», – говорит вице-мэр города Перми по социальным вопросам Н. Кочурова.

Тем не менее, внутри власти происходят сдвиги, и женщины начинают продвигаться на высокие, традиционно закрепленные за мужчинами позиции. Сегодня в кабинете министров РФ три женщины, все они занимают «мужские» посты – Т. Голикова (министр здравоохранения и социального развития), Э. Набиуллина (министр экономического развития и торговли), Е. Скрынник (министр сельского хозяйства). В Администрации президента пост начальника Государственно-правового управления занимает Л. Брычева. Губернатором Санкт-Петербурга является другая известная женщина – В. Матвиенко. Высокие посты, занимаемые женщинами, свидетельствуют о том, что у женщин не существует личностных ограничений для выполнения ответственных функций во власти. Все перечисленные руководители признаются влиятельными политиками и входят в список «100 ведущих политиков России», который регулярно публикуется «Независимой газетой».

**3.2 Женщины, преуспевающие в бизнесе**

Отдельные выдержки из интервью, а также данные обобщенного анализа не позволяют выстроить неповторимый психологический портрет женщины-предпринимателя, по разным причинам шагнувшей в стихию российского рынка. Именно это обстоятельство побудило меня к почти «журналистскому приему» - сделать ряд маленьких психологических зарисовок, раскрывающих не женщину в бизнесе в целом, а конкретных лиц, женщин разных возрастов и разных сфер предпринимательства, но объединенных одной особенностью - яркой индивидуальностью и способностью побеждать не только обстоятельства, но и себя. Они смело относят себя к счастливым людям. Об этих счастливых людях с трудной ежедневной работой я и хотела бы рассказать. Предлагаемые портреты «сконцентрированы», в первую очередь, на «психологических преимуществах» женщин-предпринимателей, что, однако, не означает, что все они идеальны.

Просто о недостатках я поразмышляю в других исследованиях.

**1. Мария Воронина: Мечтаю купить самолет**

Мария Воронина весьма заметная фигура в женском объединении предпринимателей города Самары, потому что отличается неуемным характером, с одной стороны, а с другой, не любит поддаваться обстоятельствам и всегда согласна помогать тем, кто рядом. Пожалуй, эта одна из немногих предпринимательниц, которую я отнесла бы к российским феминисткам не только по убеждениям, но и по духу.

Она искренне убеждена, что женщины в России необыкновенные, «просто их немного мужики зажимают». Она верит в женскую солидарность и взаимопомощь.

Мария стала руководить частной художественной галереей «Мария». Картины ей всегда представлялись верхом совершенства, как и люди, которые их рисуют.

Началось все достаточно неожиданно, хотя и закономерно для нее самой. Но если бы не ее всегдашняя решимость и непредсказуемость, может быть, и не было бы сегодня в Самаре этой галереи, как и всем хорошо известной предпринимательницы Марии Ворониной.

«Я давно мечтала о том деле, которое создала. Я пошла работать в художественную галерею. Собрала наиболее интересные работы. Ничего толком тогда не понимала. Только интуиция моя работала. Жизнь менялась стремительно.

Художники принесли работы, мы и развесили. Я только предупреждала: "Не надо стройки, дайте цветы, пейзажи, чтобы было красиво". Начали мы думать, как оценить стоимость работ. Никто ничего не знает и не понимает. Мы стали назначать эти цены от потолка. В основном ориентировались на размер полотен, еще художники сравнивали цены своих картин с другими и хотели, чтобы их цены были не ниже. Однажды принесли картину, которая меня потрясла, потому что там рябина шелестела как живая. Я спросила: "Валентин Захарович, а Ваша картина сколько стоит?" Он говорит: "Как у всех". Я подумала: не может она стоить как у всех, и попросила поставить цену повыше. Он ни в какую не соглашался.

Однажды к нам пришел теплоход с иностранцами. Один из иностранцев долго смотрел на картину с рябиной. Он был солидный, с ним была охрана. Я спросила: "Вы слышите как шелестит рябина?" Он отвечает: "Я слышу, и даже чувствую температуру воздуха". Спросил о цене. Я отвечаю: 40 тысяч. Сама думаю: «Если дорого, убавим. У всех купили, а у Пурыгина нет». Иностранец подумал и говорит: "Нет, это не дорого". Он имел в виду 40 тысяч долларов, а я 40 тысяч рублей. Когда ему перевели стоимость картины - он был потрясен. Картину, конечно, купил. Тогда я впервые осознала: нужно научиться себя ценить.

Именно с этого момента уверилась, что смогу стать бизнесменом».

По собственной оценке Марии, выживать в этом мире бизнеса ей помогает рискованность характера и другие качества, о которых она рассказывает, не таясь, непосредственно и искренне, не пытаясь себя приукрасить: «У меня постоянно хорошее настроение. В трудных ситуациях я всегда отвечаю с юмором. Это меня спасает в жизни. Я самолюбивая, хочу в жизни все реализовать до конца. По натуре независимая, до неприличия. Это мне не всегда помогает, вызывая раздражение людей. Мешают мне моя собственная непредсказуемость и жесткость. Особенно, если я вижу несправедливость. Но спасает меня интуиция. Сильно мешает то, что я всегда спешу. Мне нужно, чтобы все было уже завтра, а лучше сегодня. Иногда нужно чуть-чуть подумать. Но это для меня трудно с детства. Помогает в жизни то, что я ничего не боюсь.

Сегодняшний бизнес требует холодной головы и расчета».

Сегодня интуиция Марии Ворониной подсказывает ей: женщинам пора идти в политику и добиваться там новых возможностей для бизнеса и жизни. И она согласна не только убеждать других в том, что «надо поднимать головы», но и быть той фигурой, которая способна это делать осознанно. Пока таких женщин в России не так много. Бесстрашных и прямых.

Мне кажется, что не только интуиция и рискованность характера помогают ей в жизни и бизнесе. Но и доброта. Обычная человеческая доброта, так часто не совместимая с бизнесом.

Сегодня Мария мечтает купить самолет, чтобы все успевать. Действительно, в жизни так много всего, что не хочется пропустить мимо. Не ради денег. Просто для того, чтобы стремительно мчаться по жизни.7

**2. Дания Вагапова: Я профессиональный банкир, поэтому не боюсь**

Дания Вагапова - профессионал высшего класса в банковском деле. Она с 18 лет начала работать в банке и поэтому знает его изнутри, как никто другой. Именно как первоклассный банкир она пользуется безграничным уважением в своем регионе как банковской среде, так и среди промышленной элиты.

По оценкам региональных экспертов, она единственная женщина, входящая в рейтинг 120 влиятельных фигур в регионе. Такой авторитет достигается годами. Но когда беседуешь с этой умной женщиной, совершенно не ощущаешь на себе давления этой удивительной влиятельности.

По психологическому типу ее скорее можно отнести к так называемым альтруистам - людям, у которых мотив помощи другим является сильнее других личностных мотивов. Руководит банками она вот уже пять лет и твердо знает, что нет технологий менеджмента, есть люди, которым необходимо помогать ежедневно, тем более что окружают ее первоклассные профессионалы, много пережившие вместе с ней за эти годы.

«Сегодня в «Российском кредите» я совершенно по-другому пытаюсь делать свой бизнес. Я не хочу делать супер-большой банк. Не хочу, чтобы у меня была очень большая филиальная сеть.

Не хочу зарабатывать много прибыли и перечислять ее в бюджет, потому что из бюджета это, к сожалению, не возвращается. Сегодня это неблагодарное дело - перечислять прибыли государству. Хочу, чтобы наш банк был ориентирован на обслуживание клиентуры, которая работает с нами с одной целью - достижения надежности и комфорта. Я хочу сама чувствовать защищенность средств в моем банке. У меня, как ни у кого другого, нет права на ошибку.Жизнь жестокая. Если мне смогли забыть и простить одну ошибку, второй раз этого не произойдет Я, конечно, знаю: человек падает, опять поднимается, начинает все сначала. Мне кажется, я не из слабых. Я редко опускаю руки и плыву по течению. Из любой ситуации я буду стараться выйти достойно. По крайней мере, выжить. Хотя бы ради ребенка. Ради себя самой»

Меня поразила «тихая решимость» этой женщины и готовность стоять за себя даже тогда, когда всерьез угрожают твоей жизни. Я не знаю, как сложится дальнейшая судьба этой женщины, но уверена - руководству банка «Российский кредит» в Москве очень повезло. Разве может быть кто-нибудь сильнее слабой женщины? К тому же профессионала.7

**Секрет успешной Женщины**

Интервью с Еньковой Верой Михайловной, генеральным директором ООО "Влад", п. Урмары.

**Существует убеждение, что успешная карьера женщины требует того, что приходится от чего-то отказываться. На Ваш взгляд, так ли это? Как складывается Ваша карьера?**

**В.Е.:** Жизнь устроена так, что выбор мы делаем постоянно, поэтому вопрос о том, что приходится от чего-то отказываться касается не только карьеры. Я согласна, что редкой деловой женщине удается успешно совмещать и работу, и дом, притом не изменяя своей женской натуре. Самое главное не изменять себе, и в каждый конкретный отрезок времени заниматься тем, чему ты это время посвятила. Например, моему бизнесу семь лет, примерно лет шесть назад я завела для себя правило, в пятницу вечером "отключаться" от рабочих вопросов, быть дома и мыслями, и физически чаще всего это удается. А бизнес для меня, прежде всего, возможность самореализации. Я рада, что мое призвание стало для меня бизнесом, и сейчас кроме предпринимательского куража и азарта, я испытываю профессиональное удовлетворение, когда нам что-то удается.

**Можно сказать, что можно достичь успеха и в карьере и в личной жизни, но при этом надо уметь быть гармоничной?**

**В.Е.:** Уметь быть гармоничной и найти то дело, которое станет делом твоей жизни, которое будет дополнять твою личную жизнь, делать ее более разнообразной и интересной.

**На Ваш взгляд: существуют ли принципиальное различия в работе руководителя-мужчины и руководителя-женщины?**

**В.Е.:** Между руководителем-мужчиной и руководителем-женщиной вообще большие различия. Мне кажется, что женщина более стрессоустойчивый человек, более упорный, у нее реже опускаются руки. С одной стороны, в каждом поле есть масса положительных и отрицательных качеств. Например, в женщинах я не люблю интриганства. Но с другой стороны, в мужчинах тоже иногда встречаются такие "женские" качества. Я, вообще, считаю, что роль женщин в истории России недооценивается. Если бы их было больше в любых органах власти, может мы бы жили не так плохо, как есть на самом деле.

**Что Вас поддерживает, стимулирует в достижении целей?**

**В.Е.:** Вера в то, что я на правильном пути, что это «мое дело», что я знаю, как это делать, и коллектив, который доверяет мне, смотрит на меня с надеждой. Кроме того, если бы не было такой семьи, как у меня, если бы не было тыла, который важен и мужчине и женщине, не было бы успеха. Меня очень поддерживает моя семья, особенно муж. На самом деле, есть три мужчины в моей жизни, которые помогают мне развиваться, развивать бизнес. Это мой муж и два сына. Благодаря им, их присутствию в моей жизни, я чувствую сильные плечи, на которые можно опереться. Для любой женщины немаловажно, чтобы был с ней рядом сильный мужчина. Я считаю, что именно в партнерских отношениях мы можем взаимодействовать с мужчинами. По признанию мужа - для него я являюсь определенным двигателем в его карьере.

**Заключение**

Исследование становления женского предпринимательства в России и особенностей социального поведения лидеров женского предпринимательства показало, что масштабы развития женского бизнеса растут и будут расти, несмотря на достаточно агрессивные условия, сложившиеся в российских регионах.

На мой взгляд, социальные условия в настоящее время в России таковы, а опыт совместной работы мужчин и женщин в решении политических, социальных, психологических, экономических и производственных проблем так обширен и длителен, что нужно говорить не о противостоянии мужчин и женщин в деловой сфере. Необходимо искать средства и способы равноправного сотрудничества мужчин и женщин на основе принципа дополнительности: в тех ситуациях, которые «вытягивает» мужчина, он должен взять на себя основную ответственность, а в тех, к которым более «приспособлена» женщина, — она. И каждый раз форму и способы сотрудничества следует искать в условиях конкретной ситуации и с учетом индивидуальных особенностей участвующих в ней персоналий, как мужчин, так и женщин.

Вот, пожалуй, и все. Нет, не все... Это только начало, моей работы

**Использованная литература**

1. Андреева Г.М.: «Социальная психология», М., 1996г.
2. Айвазова С. Российские выборы: гендерное прочтение. М.: Московские учебники и Картолитография, 2008. С. 225.
3. Борисова Н., Горшков А. Указ. соч. С. 45.; О социальной политике в современной России см.: Лапина Н. Уроки социальных реформ в России: Региональный аспект. М.: ИНИОН РАН, 2007.
4. Женщина на высших этажах власти. Российские практики и французский опыт– М.: Институт социологии РАН, 2009. – 72 с.
5. Журнал "Социологические исследования" № 11 за 2000 год
6. Кочкина Е. Политическая система преимуществ для граждан мужского пола в России, 1917–2002 гг. // Гендерная реконструкция политических систем / Ред.-сост. Н. Степанова, Е. Кочкина. СПб.: Алетейя, 2004. С. 495.
7. Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы. / Институт социологии РАН. - М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998,-358с.

Для подготовки данной работы были использованы материалы с сайтов:

1. http://www.elitarium.ru/
2. http://www.regnum.ru/news/794951.html#ixzz12G61vklP ИА REGNUM
3. Women Studies in Europe http://women- www.uia.ac.be/women/noise/index/html
4. 360pro.ru Обучение персонала: тренинги, семинары, учебные курсы, бизнес тренинги.
5. http://www.isras.ru/index.php?page\_id=1185 Институт социологии РАН Публикации
6. http://www.owl.ru/content/ Информационный портал "Женщина и Общество"