|  |
| --- |
| МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**«ЮЖНО-РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ(НОВОЧЕРКАССКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ)»ИНСТИТУТ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ КАФЕДРА \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_СПЕЦИАЛЬНОСТЬ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Рефератна тему**: »**  *Выполнил студент курса, группы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_* Фамилия, имя, отчество *Принял \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*Должность, звание Фамилия, имя, отчество **« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** **Подпись**Новочеркасск 2003г. |

**Содержание:**

Введение 3

«Женщины – плохие начальники» -это миф 5

Как становятся руководителем 9

М.Женнинг и А.Жарден о психологии деловой женщины 12

Почему женщины успешно делают карьеру 13

О деловых качествах женщины 16

Мужчины о руководителе-женщине 19

Женщина оценивает женщину 21

Деловая женщина – историческая личность

* Клеопатра 23
* Ольга 24
* Елизавета I Тюдор 24
* Екатерина I 25
* Елизавета Петровна 26
* Екатерина II 27
* Крупская Надежда Константиновна 28
* Маргарет Тэтчер 29

 Заключение 30

 Список литературы 31

 *Любое дело женщине приходится*

*делать вдвое лучше мужчин, чтобы*

*заслужить хотя бы половинное уважение.*

*К счастью, это нетрудно.*

Шарлотта Уиттон

#### Введение

Издавна повелось, что мужчины у нас главенствуют везде: они руководят регионами, являются директорами предприятий, начальниками производств. А что женщина? Она обеспечивает тыл, занимается семьёй. Однако жена, мать и хозяйка начинает понимать, что чего-то ей не хватает, она не может реализовать весь творческий потенциал, заложенный в ней. Ни в одной из стран мира вечный спор о праве женщин участвовать в общественной и государственной жизни страны наравне с мужчинами не был разрешён естественным путём формального голосования или распределения обязанностей.

Распознать будущую деловую женщину можно еще в школе: это девочка способная, но, по мнению учителей, иногда с хулиганскими замашками. А на самом деле она просто протестует против школьной муштры, борется за свою свободу, стремясь одновременно к знаниям и власти. Часто она ведет себя как мальчишка, потому что ее уже в подростковом возрасте угнетает разница требований к двум полам. Она доказывает свое право не быть паинькой, как это часто требуется в школе от девочек. А учеба дается ей легко, даже если она порой не учит уроков. Первые трудности появляются в институте. Часто приемная комиссия действует, что называется, по половому признаку: девушкам отдается меньше предпочтений на экзаменах, чем юношам. Как говорил один старый профессор, «зачем тратить время на барышень? Они все равно после окончания выйдут замуж за обеспеченных мужчин, не будут работать, займутся домом и детьми. Только из юношей можно воспитать настоящих ученых, и на них не жалко тратить время и силы». Увы, это точка зрения многих преподавателей высшей школы, особенно фанатиков своего дела. Но будущая business-woman вовсе не собирается ограничить себя пеленками и кухней! Однако преподавателей не переубедишь, и поэтому девушке порой сложнее поступить в институт, чем юноше. Особенно там, где юношей мало или где специальность изначально считается «мужской». В период студенчества деловая женщина начинает обеспечивать себе финансовую независимость. Стипендия у нее часто не повышенная, а самая обычная (потому что ее оценки не отражают ее реальный уровень знаний), но подрабатывает во время учебы она практически всегда. К тому же ведет активную социальную жизнь. Ведь помимо того, что у нее имеется высокий интеллектуальный потенциал, она к тому же дама энергичная и энергию эту старается тратить не по пустякам, а чтобы добиться чего-то определенного в жизни. В частности, занимаясь социальной деятельностью, она закладывает фундамент своей карьеры и удовлетворяет свое стремление к власти. В прежние времена такие девушки становились комсомольскими лидерами, теперь же они со студенческой скамьи начинают пробиваться в бизнес. У женщин с молодости нацеленных на карьеру обычно не бывает времени обзавестись семьей. Они уверенно идут к намеченной цели – креслу начальника. О семье они не задумываются, откладывая её на потом. Задумываться они начинают ближе к 30, получив должность. Поскольку для достижения этой должности им приходилось прилагать намного больше умственных и волевых усилий чем мужчинам, то на данном уровне их окружают мужчины, которые самим женщинам кажутся недостойными их. Такие женщины хотят видеть рядом с собой сильного, преуспевающего человека, но как раз таким мужчинам хочется видеть в женщине нежность и слабость.

# «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% 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.

По данным USAID, доля женщин, занимающих административные и менеджерские позиции, по регионам такова, %:

1, 3

3,1

8,8

9,6

27,7

14,0

Восточная Азия

Южная Азия

Латинская Америка и Карибские страны

Африка

Индустриальные страны

В мире

Россия занимает место где-то между Латинской Америкой и Африкой. На Западе сейчас темпы роста численности женщин в бизнесе в 2-3 раза выше, чем мужчин.
В строительстве число предприятий, руководимых женщинами, возросло с 42 тыс. в 1980 г. до 115 тыс. в 1995 г.; транспорт и коммунальные услуги — с 30 тыс. в 1980 г. до 103 тыс. в 1992 г.; розничная торговля — со 180 тыс. до 240 тыс. за период 1980—1992 гг.

Так, например, в 1999 г. в развитых европейских странах и в Америке женщины занимали управленческие должности:

США 33%
ФРГ 29%
Франция 27%
Англия 18%
Канада 15%
Швеция 13%
Норвегия 11%
Япония 9%
Нидерланды 7,5%

Следует отметить, что женщинам-менеджерам в Японии мужчины не подчиняются. Женщины руководят только женскими коллективами.

Национальные традиции Японии утверждают главой семьи обязательно мужчину, а если мужа нет, то главой семьи является старший сын. Эти семейные традиции накладывают отпечаток и на японский менеджмент.

Положение менеджеров женщин в Японии тесно связано со сложившимся различием ролевых функций, согласно которым полномочия вне дома принадлежат мужчине. Японская женщина поддерживает порядок в доме и заботится о создании благоприятных условий для мужа, занимается воспитанием детей. Гражданский кодекс 1947 г. формально дал японской женщине много прав, однако до полного равноправия далеко. Деловые люди в Японии привыкли видеть женщину, постоянно выражающую почтение к мужчине и представить ее
в качестве конкурента либо шефа или бизнесмена они не могут. Проведенный социологический опрос нескольких десятков женщин, находящихся на руководящих должностях в японских фирмах, показал, что женщины-менеджеры считают японское общество — «обществом для мужчин». Среди девушек и молодых женщин минимальное количество желает стать профессиональными управляющими. Кроме того, высокие руководящие посты требуют высокой мобильности, несовместимой с положением женщины в семье.

Женщины-менеджеры работают так же, как и мужчины, с раннего утра и до позднего вечера. В их домах хозяйством и уходом за детьми занимаются бабушки.

В США, где к женщинам отношение разумно-либеральное, тем не менее, при проведении деловых переговоров существуют некоторые препятствия. Однако хорошо подготовленная женщина-менеджер может достичь определенных успехов.

В США и Европе женщины рассматриваются как обычные деловые партнеры, пользующиеся полным доверием.

Однако работа для женщин в иностранных филиалах фирм в США и в филиалах американских фирм, расположенных в других странах, в конечном итоге приводит к положительным результатам. Полученный широкий опыт позволяет женщинам-менеджерам по всей стране занять высокие руководящие посты, что в итоге способствует квалифицированному созданию собственного дела.

С начала 70-х годов в США начался массовый приток женщин в ряды работающего населения. Численность работающих женщин в середине 80-х годов достигла 50% от общего числа работающего населения.

Женщины ощутимо пополнили такие направления деятельности, как юриспруденция, медицина, бизнес, инжиниринг. В 1995 г. их доля среди юристов достигла 27%, среди врачей — 24%, среди счетных работников — 60%, а среди администраторов, менеджеров и служащих — 40%. Из 17 млн. мелких предприятий в 7 млн. хозяевами являются женщины. В бизнесе свыше 150 тыс. женщин, представляющих черное и цветное население.

Различные исследования подтвердили возросшее количество мужчин, не возражающих работать в подчинении у женщин – собственников либо менеджеров.

Женщины в США получили возможность выбора во всех направлениях человеческой деятельности. Появились женщины и в государственной администрации, причем порой на самых престижных постах. Женщины стали членами Верховного суда, послами в других странах, сенаторами и министрами.

**Как становятся руководителем.**

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», я рассматриваю как 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.*

Я хочу упомянуть еще об одном типе преуспевающих женщин, которые могут себе позволить быть руководителями без «подавления» своем женском 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!

# 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.

# 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?

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 родились на восточном побережье США 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 сыновьям: физические нагрузки, спортивные состязания, агрессивные стремления к успеху, готовность к конкуренции и твердая установка на победу.

 6.Все 25 женщин во время учёбы в школе были лучшими ученицам и вожаками".

 7. 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.

8. 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 действии, 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.

 9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

 13. 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 так же клиентами и покупателями.

14. 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.

15. 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".

**О деловых качествах женщины**

 «Женщинам рисковать нельзя, их эволюционная роль иная – сохранение достигнутого и передача его следующим поколениям. Женский пол гораздо пластичнее в процессе индивидуального развития, а также женщина существенно превосходит мужчину в быстроте и легкости приспособления к жизни и условиям окружающей среды за счет более широких границ проявления генотипа. У прекрасного пола четко проявляется склонность к овладению внутренним пространством, у них более тонкий вкус, чем у мужчин и в его развитии женщины могут достигать известной степени совершенства. Они могут лучше различать материалы и формы, лучше слышат, более резко реагируют на шум; лучше видят в сумерках и ночью. С раннего детства они проявляют большие способности к овладению речью, обладают лучшими способностями к общению.

Известно, что женщины чаще придерживаются крайних взглядов и позиций, в дискуссиях они проявляют более быструю реакцию, но по части обобщений уступают мужчинам. Они больше интересуются людьми, их проблемами, более чувствительны в социальных контактах, могут лучше понять другого человека».

Женщины робеют перед начальством, подчиняются чужому авторитету и склонны считать интересы других более важными, чем свои собственные. При общении женщины больше интересуются ничтожными подробностями, чем сутью дела: в злословии нападают больше на внешность, чем на основные качества людей; в привязанностях ищут больше удовольствий, чем пользы; ошибки осуждают строже, чем преступления; в целом, придают больше значения словам, чем делу. Они склонны чаще перебивать собеседника восклицаниями сочувствия, несогласия, примечаниями, поправками, аналогиями. Для большинства собеседниц женщин эта манера – подбадривающий фактор, означающий повышенное дружеское участие в рассказе собеседника, сопереживание и сочувствие.

Женщина намного легче мужчины поддается гипнотическому влиянию. Это можно заметить из повседневного поведения женщины: ее нетрудно заразить смехом или плачем; она легко становится жертвой самого нелепого предрассудка; «набрасывается» на всякое «чудодейственное» средство, которое порекомендовала подруга. Сродни этому и гипнотическое действие на женщину мужских комплиментов: она обладает неимоверной способностью запоминать сказанные в ее адрес комплименты и благодаря этому, в сущности, приобретает сознание своей ценности. Женщина обладает способностью говорить, нередко даже лучше мужчины, но лишена способности рассуждать, ведь в женщинах слишком много эмоционально и слишком мало рационального. Из-за этого они плохо приспособлены для работы в коллективе: их неадекватная реакция вносит постоянный элемент напряженности. Им опасно делать замечания, поскольку они либо огрызаются и позволяют себе оскорбительные выражения, либо начинают истерично рыдать. Мужчины ненавидят, когда женщина расстраивается, нервничает или плачет. Причин этому несколько: во-первых, мужчина с детства внушают, что они должны быть главой семьи и потому несут ответственность за положение дел в семье. Женщина, которая делится с мужчиной своими проблемами, чаще хочет, чтобы ее выслушали, утешили, успокоили и сказали, что все будет хорошо. Но мужская реакция – это лишь упреки за плохое настроение, поскольку он чувствует ответственность за принятие необходимого решения проблемы.

Женщины не придаю никакого значения своим словам, зато значение слов мужчины непомерно преувеличивают, и в этом их роковая ошибка. Имея это в виду, при общении с женщиной мужчине в речах следует быть осторожным, а в делах – смелым. Если женщина в чем-то не права, нецелесообразно слишком рьяно пытаться доказать ей это, потому что из этой затеи все равно ничего не получится. Эту черту характера женщин усвоили французы. Их пословица на эту тему гласит: «Если женщина не права, пойди и извинись».

Нелогичность и непредсказуемость женского поведения явились причиной рождения некоторых законов «женской логики». Например, закон «шаровой молнии» действует, когда что-то не ладится или наступила плохая погода, когда надо на кого-нибудь обидеться или обрушиться. Причем тот, на кого напал гнев, может не иметь никакого отношения к причине гнева. Это как раз те женские эмоции, природа и направленность которых также непонятны, как природа и движение шаровой молнии.

«Закон микроскопов» состоит в преобразовании мелких событий в крупные. Некоторые женские индивиды обладают исключительной способностью всегда видеть лишь часть какого-то события или явления. Зато эту часть их воображение увеличивает и усиливает во много раз, но чтобы убедить женщину в чем-то очень важном с вашей точки зрения, нужно постараться ей понравиться, иначе, цель окажется весьма труднодостижимой.

Женщина, добывающая деньги своим собственным трудом, относится к ним более осмотрительнее и экономнее мужчины. Щедрая женщина – достаточно редкое явление нашей жизни. Она скорее стремится к тому, чтобы беречь и копить деньги, нежели тратить их даже с умеренностью и благоразумием. Женщина всегда хочет быть уверенной в том, что хорошо тратит свои деньги, и ни один экономист не устанавливает более тщательное различие между деньгами и теми благами, которые они доставляют. Женщинам кажется несправедливым, когда платят деньги за идеи, консультации, за советы, одним словом, за неосязаемые вещи, от которых не остается видимых следов, тогда как покупка вещи, обладающей неоспоримой ценностью, всегда имеет веское оправдание. Даже на небольшую сумму денег она сумеет сделать столько покупок, сколько мужчина не смог бы сделать и на гораздо большую сумму.

**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.

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.

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.

Антипод деловитости – бюрократизм, волокита. Считается, что руководитель женщина способна больше сострадать, сопереживать. Поэтому-то мужчине легче превратиться в бюрократа.

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.

**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.

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

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.

**Деловая женщина – историческая личность.**

**КЛЕОПАТРА (69 г. до н. э – 30 г. до н. э)**

Клеопатра VII Филопатра, «славная по отцу». Жена Птолемея XIII , который согласно традиции взял себе в жены свою сестру. Ему было 12 лет, ей – 17. После смерти отца фактически управлять Египтом начала Клеопатра, ибо её брату исполнилось только 13 лет. Чтобы иметь возможность читать различные книги, Клеопатра выучила несколько языков, в том числе и латынь, которая спустя много лет сразила наповал Цезаря. Он и не надеялся услышать родную речь в такой «глуши».

 В 47 году до н.э. Клеопатра родила сына Птолемея-Цезариона. Через год Клеопатра приехала с сыном в Рим, надеясь его именем объединить две мировые державы – Рим и Египет. В течении двух лет Цезарь жил с Клеопатрой как с женой и каждую ночь обещал, что сделает их сына наследником. Но все её надежды рухнули 15 марта 44 года до н.э., когда в зале заседаний сената был убит Цезарь. Из оглашенного во время похорон завещания стало известно, что Цезарь усыновил внука своей сестры Гая Октавиана (будущего Октавиана Августа) и назначил его главным наследником, а о Птолемее-Цезарионе не было сказано не слова. Оскорбленная Клеопатра уехала в Египет и сделала сына своим соправителем.

 Через 3 года встретилась с Марком Антонием и с 42 года до н.э. Марк Антоний поселился в Александрии. В 36 году до н.э. Марк Антоний женился на Клеопатре, бросив свою предыдущую жену, сестру Октавиана Августа.

 После того как войска Октавиана августа вступили в Александрию, Марк Антоний покончил жизнь самоубийством. Его дезинформировали о смерти Клеопатры. Она же, не желая видеть триумф Октавиана и быть плененной, велела принести корзину с ядовитыми змеями и умерла от их укусов.

**ОЛЬГА (890-969 гг.)**

 После убийства ее мужа князя Игоря древлянами в 945 г. Ольга жестоко подавила их восстание. Установила размеры дани для древлян и новгородцев, организовала административные центры – погосты. Ольга значительно расширила земельные владения Киевского великокняжеского дома. Она посетила Константинополь, где приняла христианство. В 948 г. руководила защитой Киева от печенегов.

**ЕЛИЗАВЕТА I ТЮДОР (1533-1603 гг.)**

Протестантка, дочь Генриха VIII и Анны Болейн. Её восшествие на престол встретили ликованием, означающим, что большинство населения Англии сделало выбор в пользу протестантской веры. Королева же предпочитала сохранять религиозный мир, привлекая к себе протестантов, но, не отталкивая католиков.

Королева даровала хартии купеческим компаниям на ведение прибыльной монопольной торговли в разных концах света. Елизавета и сама не чуралась предпринимательства – вкладывала деньги в торговые экспедиции и посылала собственные корабли с товарами, получая прибыль.

 Английская торговая экспансия в 60-70-х гг. XVI в. Стала причиной конфликта между Англией и Испанией, который перерос в многолетнее и ожесточенное соперничество. Англия оказывала поддержку немецким протестантским князьям, восставшим Нидерландам, гугенотам во Франции, в то время как Филипп II выступал на противоположной стороне. Королеву Англии стали называть «протестантским Папой».

 Разгромив в 1588 г. испанскую «Непобедимую армаду», Англия отстояла свою национальную независимость и протестантскую веру. Безраздельное господство Испании на океанских путях окончилось. Британия стала владычицей морей.

**ЕКАТЕРИНА I (1684 -1727 гг.)**

В девичестве Марта Скавронская. О её происхождении историки спорят до сих пор. По одной версии она родилась от шведского солдата Иоганна Рабе, а по другой – была дочерью латышского крестьянина. Достоверно известно лишь то, что её детство и юность прошли в доме лютеранского пастора. Марта не получила никакого образования, и, хотя девушка официально считалась воспитанницей хозяина, её положение было довольно жалким: она помогала кухарке и стирала бельё.

 25 марта 1702 г. в Мариенбург вошли русские войска, и все жители оказались в плену. Ей тогда было около 19 лет. Фельдмаршал Б.Шереметьев увез её в Москву, где она некоторое время была его любовницей, а потом снова стала прачкой, но уже в его доме.

 Влиятельный фаворит А.Меньшиков сделал ее своей любовницей, а чуть позже хозяйкой дома, где ее и увидел царь Петр I. Брак Петр I с Евдокией Лопухиной никак нельзя было назвать удачным, и как раз в этот момент Петр I встретил Марту. Вскоре переселил к себе в дом, и постепенно Марта вошла в семью Петра I и даже смогла подружиться с его любимой сестрой Натальей. В 1705 г. Марта приняла крещение по православному обряду и стала называться Екатерина. С этого времени она фактически становится женой Петра I.

 В 1708 г. у них родилась дочь Анна, а в 1709 г. – Елизавета. Весной 1724 г. Петр I объявил ее императрицей и во время торжественного молебна в Успенском соборе венчал императорской короной. И, тем не менее, Екатерина сошлась с молодым камердинером Виллимом Монсом. Через несколько месяцев Петр I, узнав об их связи, казнил Монса, Екатерину изолировал от общества, а завещание уничтожил.

 В январе 1725 г. он умер от простуды, не оставив нового завещания. Ситуацией воспользовались ближайшие сподвижники Петра I: А.Меньшиков, П.Толстой, Ф.Апраксин. Опираясь на преданных им гвардейцев, они возвели Екатерину на престол. Екатерина проводила дни в веселье, меняла любовников.

В то время как «сподвожники Петра» управляли государством. Был учрежден Верховный Тайный Совет, который решал все государственные дела.

 Летом 1727 г. Екатерина неожиданно умерла, не оставив завещания, и в Русской истории начался период, известный под названием эпохи дворцовых переворотов.

**ЕЛИЗАВЕТА ПЕТРОВНА (1709-1762 гг.)**

В её царствование были достигнуты значительные успехи в развитии хозяйства, культуры и внешней политики России, восстанавливались порядки и органы, созданные при Петре I.

В ночь на 25 ноября 1741г. Рота Преображенского полка совершила дворцовый переворот в пользу Елизаветы.

В её правление Высшем органом государственной власти вновь стал Сенат.

Права Российского дворянства были чрезвычайно расширены, а у кормила власти оказались Русские аристократы, такие, как А.П. Бестужев-Рюмин.

 В правлении Елизаветы Петровны было проведено организационное усовершенствование и перевооружение армии и флота, чему способствовала деятельность М.В. Ломоносова, братьев Шуваловых и Воронцовых. Укреплялись и расширялись привилегии дворян за счёт крепостного крестьянства, выступления крестьян жестоко подавлялись вооружённой силой.

Готовился «Манифест о вольности дворянства», в 1760 г. был издан указ о праве помещиков ссылать крестьян в Сибирь.

**ЕКАТЕРИНА II (1729-1796 гг.)**

При этом будущая императрица еще и много занималась самообразованием, читала труды французских просветителей и упорно осваи­вала русский язык. Таким образом, дворцовым переворотом 28 июня 1762 г. на рос­сийский престол была возведена не случайная женщина, как бывало не раз в истории России XVIII в., а человек, долго и целеустре­мленно готовившийся к принятой на себя роли.

Первые два-три года царствования Екатерины II заслуживают специального рассмотрения по двум причинам: в эти годы импе­ратрица разбирала «завалы», оставленные предшествующими цар­ствованиями, а с другой стороны, в эти же годы выявились зачатки новой политики, получившей название просвещенного абсолютизма.

 Спустя семь лет после переворота, когда положение Екатерины на троне стало достаточно прочным и, казалось, ничто ей не грозило, она мрачными красками обрисовала положение страны в год, когда заняла престол: финансы находились в запущенном состоянии, отсутствовали даже сметы доходов и расходов, армия не получала жалованье, флот гнил, крепости разрушались, повсюду народ стонал от произвола и лихоимства приказных служителей, повсюду царил неправый суд, тюрьмы были переполнены ко­лодниками, в неповиновении находились 49 тыс. приписных к уральским заводам крестьян, а помещичьих и монастырских кресть­ян в Европейской России —150 тыс.

 В течение 1762—1764 гг. были отменены монополии на торговлю смолой, а также на производство обоев, сусального золота и серебра, кроме того, объявлена свобода рыбных, тюленьих и табачных промыслов и свобода открывать сахарные заводы.

 В 1764 г. состоялось открытие Смольного института благород­ных девиц. Это был новый тип учебных заведений.

В 1765 г. были введены еще два крупных новшества. Первое из них — открытие Вольного экономического общества. Оно должно было помочь помещикам рационально организовать хозяйство, приспособить его к рыночным отношениям.

**КРУПСКАЯ НАДЕЖДА КОНСТАНТИНОВНА (1869-1939 гг.)**

Получив хорошее домашнее образование, Крупская поступила в Киевскую женскую гимназию. Вскоре семья переехала в Петербург, и Надежду отдали учиться в привилегированную гимназию княгини А.Оболенской. Закончив ее с золотой медалью, девушка поступила на Высшие женские курсы, а по завершению учебы получила диплом домашней наставницы.

В 1890 г. начала посещать марксистские кружки и постепенно увлеклась революционными идеями. Вела пропаганду среди рабочих. В феврале 1894 г. Крупская познакомилась с Владимиром Ульяновым.

 В 1896 г. Крупская была арестована и после семимесячного заключения выслана на 3 года в сибирское село Шушенское, где 10 июля 1898 г. вышла замуж за Ленина.

 Как член ЦК большевистской партии она отвечала за явочные квартиры и связь с местными партийными комитетами. В июне 1912 г. супруги переезжают в Краков, и там Крупская становится руководителем большевистского журнала «Работница».

 После июльских событий 1917 г. Крупская выполняет поручения Ленина, находящегося на нелегальном положении. Она является автором декретов советского правительства по народному образованию. Именно ей принадлежит разработка концепции так называемой единой трудовой школы, образцом для которой стали английские «работные дома». Долгие годы советские школьники были вынуждены носить унылую форму темно-серого цвета.

 По инициативе Крупской начали изъятие из книжных магазинов сначала книг религиозных и богословских, а затем и «буржуазных» авторов. Потом они исчезнут и из всех библиотек, так как по всем отдаленным уголкам страны были разосланы специальные циркуляры с перечнем книг, подлежащих изъятию и уничтожению.

 Известна роль Крупской в создании круга чтения. Она не только выступала против использования в воспитательном процессе сказок, но и была вдохновителем печатной травли многих ученых-гуманитариев, в частности К.Чуковского.

 После смерти Ленина положение Крупской изменилось. Сталин люто ненавидел её и даже однажды заметил: «Мы можем сделать вдовой Ленина и другую».

**МАРГАРЕТ ТЭТЧЕР (род. в 1925 г.)**

Родилась в семье бакалейщика. Она обучалась в Оксфордском университете в 1944-1947 гг. по специальности органическая химия. Некоторое время работала на химических предприятиях, потом прошла курс юриспруденции, сдала экзамен на звание адвоката и начала заниматься адвокатской практикой.

В 1959 г. она была избрана в парламент. В 1975 г. она сменила Эдварда Хита на посту лидера партии консерваторов и стала лидером парламентской оппозиции.

 Когда её партия одержала победу на всеобщих выборах 1979 г., Тэтчер стала первой в истории Британии женщиной премьер-министром. Она сразу же снизила налоги, ослабила контроль правительства над бизнесом. Позже государственные предприятия, такие, например, как Телеком, были проданы частным владельцам. Философия и практика политики Тэтчер получила название «тэтчеризм».

 В 1982 г. Тэтчер жестко ответила на захват Аргентиной Фолклендских (Мальтийских) островов. После того как Аргентина заявила о своих правах на эти земли, британские войска оккупировали острова. В ходе столкновения погибло много британских и аргентинских солдат.

 В 1983 г. Тэтчер вновь привела консерваторов к власти и в 1987 г. стала первым премьер-министром, избранным в третий раз. Жесткость Тэтчер в вопросах внешней политики отразилась в том, что она получила прозвище «железная леди». В конце 1990 г. ее популярность стала снижаться.

 Судьба Маргарет Тэтчер вызывает интерес, прежде всего тем, что женщина смогла сделать себе политическую карьеру в такой консервативной стране, как Англия.

# Заключение

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.

# 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. Комаров Е.И.: «Женщина-руководитель», М., 1989г.
4. Мескон М.X., Альберт М., Хедоури Ф.: «Основы менеджмента», М., 1992г.
5. Женская психология. М.: «Бизнес – школа – Интел-Синтез», 1994.
6. Ежедневная газета ТРИБУНА бизнес-клуб «Женский взгляд» в мужской карман. 3 октября 2001 год.
7. Рябоконь О.Н. «Деловая женщина в российском обществе» Брянск, 1994.