

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет педагогики, психологии
и социальных наук

Кафедра «Прикладная
психология»

Направление подготовки 44.03.02 «Психолого-педагогическое образование»
Профиль «Психология образования»

Бакалаврская работа
на тему:

«Личностные характеристики женщин-руководителей»

Студент
подпись

Янаева Равиля Равилевна

Руководитель

подпись

Тарасов С.В.

Нормоконтролер

подпись

Памфилова С.А.

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от 14.05.2018 №11)

Заведующий кафедрой

подпись

Медведева И.А.

Работа защищена с отметкой _____ (протокол заседания ГЭК от _____ № _____)

Секретарь ГЭК

подпись

Карманова Т.М.

Пенза 2018

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретический анализ исследований проблемы социально-психологических характеристик женщин-руководителей.....	7
1.1 Подходы к определению социально-психологических характеристик личности руководителя.....	7
1.2 Направления исследований особенностей женского руководства.....	25
1.3 Социально-психологические характеристики женщин-руководителей.....	40
Вывод по главе 1.....	47
Глава 2. Эмпирическое исследование социально-психологических характеристик женщин-руководителей.....	49
2.1 Описание схемы эмпирического исследования.....	49
2.2 Анализ и интерпретация данных	50
Вывод по главе 2.....	64
Заключение.....	65
Список используемых источников.....	67

Введение

Традиционная и естественная роль женщины – быть организатором личного хозяйства, хранительницей домашнего очага и воспитательницей детей. Однако в современной экономике женщина активно проявляет себя не только в ранге «домашнего управляющего», нередко она стремится стать руководителем предприятия, организации, государственной структуры. На сегодняшний день во многих странах все больше женщин занимают уверенные позиции в малом и среднем бизнесе, возглавляют корпорации, холдинги, идут в политику. Для двадцать первого века и современного общества женщина-руководитель – не новое явление.

Согласно данным американских аналитиков с 1997 по 2002 год в США количество частных фирм, возглавляемых женщинами, увеличилось на 7%. На сегодняшний день руководителями компаний являются 9.2 млн. женщин, что на 30% больше показателя восьмилетней давности.

Статистические данные отдельно взятой страны лишь подтверждают общемировую тенденцию – всевозрастающую роль женщин на руководящих постах.

Россия, долгое время считавшаяся обществом, в котором правят мужчины, оказалась одним из лидеров по проценту женщин на высших управленческих позициях среди ведущих стран мира. Согласно исследованию, подготовленному агентством Grand Thornton, Россия заняла второе место в мире по числу женщин – руководительниц в частных компаниях. Агентство проводило опросы в фирмах из 36 стран мира и выяснилось, что больше, чем в России, женщин – начальниц только на Филиппинах. В России 42% руководителей компаний являются женщинами, на Филиппинах – 47%. При этом средний показатель по всему миру составляет 24%. Меньше всего женщин – руководителей компаний в Японии – 7%.

Актуальность исследования обусловлена увеличением количества женщин-руководителей (на сегодняшний день в России 42% руководителей

компаниями являются женщинами), повышением интереса к их методам руководства, а также относительной не разработанностью проблем женского менеджмента. Для их подготовки необходимы знания психологии женской карьеры, социально-психологических характеристик карьерно-ориентированных женщин, особенностей женского руководства. Актуальность данной задачи определила выбор темы настоящего исследования.

Цель: изучение социально-психологических характеристик женщин-руководителей для использования полученных данных руководителями организаций, специалистами по управлению персоналом в профессиональном, семейном, индивидуальном консультировании женщин, в практике коррекционной работы.

Объект: социально-психологические характеристики женщин.

Предмет: различия в социально-психологических характеристиках женщин-руководителей и женщин, не занимающих руководящих должностей.

Гипотеза: женщины-руководители отличаются от женщин, не занимающих руководящих должностей преобладанием мотивации достижения, стремлением к принятию другими людьми, выраженной маскулинностью, адекватной самооценкой, общительностью, высоким самоконтролем, эмоциональной устойчивостью, выраженной доминантностью, моральной нормативностью, склонностью к соперничеству, высокой дисциплинированностью, низкой тревожностью.

Задачи:

1. Проанализировать литературу по проблеме изучения социально-психологических характеристик женщин-руководителей.
2. Провести эмпирическое исследование для выявления различий в социально-психологических характеристиках женщин-руководителей и женщин, не занимающих руководящих должностей..

3. Проанализировать результаты полученные в ходе эмпирического исследования.

4. Сформулировать выводы.

Этапы:

1. Теоретический анализ литературы по проблеме изучения социально-психологических характеристик женщин-руководителей.

2. Проведение эмпирического исследования.

3. Анализ и интерпретация полученных данных.

Методологической базой исследования стали:

1. Подходы к определению социально-психологических свойств личности Ломова Б.Ф., Столяренко А.М;

2. Подходы к рассмотрению проблем руководства Кишкель Е.Н., Кричевского Р.Н., Уманского Л.И., Чугуновой Э.С., М. Шоу, Филиппова А.В;

3. Подходы к рассмотрению социально-психологических характеристик женщин-руководителей М.Хеннинг и А.Жардем; Турецкой Г.В., Чириковой А.Е., Г. Лернер.

В исследовании использовались следующие методы:

1. Теоретический анализ литературы.

2. Наблюдение.

3. Беседа.

4. Методы диагностического эксперимента

5. Методы математической обработки данных: критерий ϕ^* - угловое преобразование Фишера, U – критерий Манна-Уитни.

Методики, использованные в диагностическом эксперименте:

1. Методика многофакторного исследования личности Р.Кеттелла.

2. Опросник для измерения мотивации аффиляции А.Мехрабиана (в модификации М.Ш. Магомед-Эминова).

3. Опросник для измерения мотивации достижения А. Мехрабиана.

4. Опросник С.Бем.

Практическая значимость работы состоит в том, что полученные данные о социально – психологических характеристиках женщин руководителей могут быть использованы руководителями организаций и специалистами по управлению персоналом в их практической деятельности.

Организационная база исследования. В исследовании приняли участие 30 женщин в возрасте от 27 до 45 лет. Выборка была разделена на две группы. В первую группу вошли женщины, не занимающие руководящих должностей, всего 15 человек. Во вторую группу вошли женщины, занимающие руководящую должность (стаж работы от 5 до 10 лет), 15 человек.

Глава 1. Теоретический анализ исследований проблемы социально-психологических характеристик женщин-руководителей

1.1. Подходы к определению социально-психологических характеристик личности руководителя

Проблема определения понятия социально-психологических характеристик является одной из центральных в социальной психологии и решается различными авторами по-разному.

Как указывает Г.М. Андреева «при общей неразработанности проблемы качеств личности достаточно трудно обозначить круг её социально-психологических качеств». Для определения социально психологических качеств личности необходимо решить более общие методологические проблемы, самые главные из которых:

1. Различение трактовок самого понятия «личность».
2. Неоднозначность в определении понятий «социальные свойства личности» и «социально-психологические свойства».
3. Различие общих методологических подходов к пониманию структуры личности [5,108-111].

Прежде чем конкретизировать содержание социально-психологических характеристик личности, необходимо выделить специфику социально-психологической проблематики личности.

Социально-психологическое определение личности должно способствовать адекватному пониманию поведения и поступков людей (в том числе и самого индивида), обоснованному прогнозированию деятельности того или иного человека (группы) в данных обстоятельствах, выбору эффективных методов и средств воздействия на другого субъекта (человека или группу), а иногда на самого себя.

По мнению Б.Ф. Ломова, для раскрытия объективного основания социально-психических характеристик личности необходим анализ отношения «индивид—общество». В этой системе в качестве такого

основания выступают общественные отношения. Личность как член общества «необходимым образом включена (сознает ли она это или не сознает) в систему общественных отношений. Ее мотивы, стремления, установки, привычки, симпатии и антипатии зависят от того, каково ее объективное отношение к производству, обмену и потреблению, какими гражданскими правами она обладает, как включена в политическую и идеологическую жизнь общества». Различны способы включения конкретных личностей в разные виды общественных отношений. Различны также степень их реализации в жизни каждой личности.

В жизнедеятельности личности общественные отношения проявляются в многообразных формах. Это - личные и межличностные отношения, взаимовлияния и взаимные действия, содействия и противодействия, поступки, участие в социальных событиях, профессиональная и непрофессиональная деятельность, прямое и косвенное общение и т д и т. п. Во всех этих включенностях в общественные отношения личность выступает как социальное качество индивида. Проявлениями этого качества являются действия, поступки, интеллектуальные, эмоциональные и волевые психологические свойства человека. Характеристика личности как социального качества индивида - это, по существу, социально-психологическая ее характеристика [31,331].

Личность – это индивид как член общества и определенных социальных групп, способный по уровню своего социально – психологического развития к осознанной и активной деятельности в основных сферах общественной жизни, проявляющий себя субъектом соответствующих социальных отношений в актуальной жизненной ситуации.

Нельзя ни обратить внимание на смешение в литературе двух близких категорий: «социальные свойства личности» и «социально-психологические свойства личности». В.А. Богданов предлагает данные понятия употреблять в различных системах отсчета. При решении проблемы соотношения биологического и социального адекватно использование термина

«социальные свойства личности»; при противопоставлении общепсихологического и социально-психологического подходов (различение «базовых» и «вторичных» свойств) употреблять понятие «социально-психологические свойства личности».

М.И. Бобнева и Е.В. Шорохова определяют социально-психологические свойства личности как «вторичные» по сравнению с «базовыми», общепсихологическими свойствами и качествами личности [11,42-43].

А.М. Столяренко предполагает, что в основе социально - психологических свойств личности лежат ее отношения с социальной действительностью, тем самым социально-психологические свойства личности определяются как особенности, которые она обнаруживает в контактах с основными общественными отношениями, социальными ценностями, нормами, группами, другими людьми, с достижениями человеческой цивилизации [43,100].

В социальной психологии так же нет единых критериев разграничения качеств и свойств личности, чаще эти понятия определяются синонимично.

Руководство (по Е.Н. Кишкелю) - это умственная и физическая деятельность, целью которой является выполнение подчиненными предписанных им действий и решение определенных задач[26, 168].

Руководитель – это должность, которая позволяет человеку иметь определенные полномочия, использовать данную ему власть.

Руководство (по Лавриненко В.Н.) – это лишь часть управленческой деятельности, причем именно та ее часть, в которой различные управленческие вопросы решаются воздействием на подчиненных. Управление - организации любых воздействий, направленных на реализацию преследуемых целей [37,100]. Таким образом, прослеживаются различия в определениях понятий «руководство» и «управление».

Следующая проблема состоит в разделении понятий «руководство» и «лидерство». Различение понятий "руководство" и "лидерство" связано с существованием в любой организации двух типов отношений - формальных

и неформальных. Лидерство - это процесс воздействия на людей, порожденный системой неформальных отношений, а руководство подразумевает в первую очередь наличие четко структурированных формальных (официальных) отношений, через которые оно и реализуется. Роль руководителя предзадана формальной структурой, его функции, как правило, четко определены, право на применение санкций не оспаривается и т.д. Лидерство, напротив, формируется спонтанно, стихийно, на уровне полуосознанных психологических предпочтений.

Руководство и лидерство, несмотря на различия, имеют общие черты (по Р.Л. Кричевскому):

1. Руководитель и лидер исполняют роль координаторов членов социальной группы.
2. И руководитель, и лидер осуществляют социальное влияние в коллективе, только разными средствами;
3. И руководитель, и лидер используют субординацию (соблюдение рангов, строгое подчинение младших старшим в соответствии с правилами служебной дисциплины): руководитель – четко регламентированную, лидер – не регламентированную [26,195].

Как пишет Е.Н. Кишкель, чтобы эффективно управлять организацией, руководитель должен обладать лидерским влиянием, определяемым личными качествами. Однако руководитель не становится лидером только благодаря этим качествам. Современный руководитель является одновременно:

1. Управляющим, наделенным властью.
2. Лидером, способным вести за собой подчиненных (используя свой авторитет, положительные эмоции, высокий профессионализм).
3. Дипломатом, устанавливающим контакты с партнерами и властями, успешно преодолевающим внутренние и внешние конфликты.

4. Воспитателем, обладающим высокими нравственными качествами, способным создать коллектив и направляющим его развитие в нужное русло.

5. Инноватором, понимающим роль науки в современном мире бизнеса, умеющим оценить и незамедлительно внедрить в производство изобретения, рациональные предложения.

6. Просто человеком, обладающим глубокими знаниями, неординарными способностями, высоким уровнем культуры, честностью, решительностью характера, сильной волей, но в тоже время рассудительностью, способностью быть образцом во всех отношениях.

Деятельность руководителя характеризуется некоторыми психологическими особенностями:

1. Руководитель в соответствии со своими функциями должны выполнять работу, разнообразную по содержанию профессиональной активности, в то время как возможности овладения различными видами деятельности у одного человека ограничены и осложнены противоречиями.

2. Повышенная ответственность за состояние ресурсов (техники, зданий, сооружений; обеспечение производства сырьем и материалами; работа с персоналом и т.д.), а так же за результаты деятельности (проблемы со сбытом, неплатежи поставщиков и другие подобные проблемы увеличивают психологическую нагрузку на человека).

3. Работы руководителя всегда является творческой, итогом её становятся управленческие решения, влияющие на результаты.

4. Исполнение коммуникативных функций, поскольку управленческая деятельность связана с общением, постоянной работой с людьми. Знания в области психологии общения необходимы руководителю для эффективного исполнения этой функции.

5. Высокая общая нервно-психическая напряженность.

Основу психологической структуры личности руководителя составляют его организаторские способности. Специалисты школы профессора Л.И.

Уманского, занимающиеся проблемами управленческой психологии, выделяют три подструктуры организаторских способностей:

1. Организаторская проницательность или «чутье» менеджера, включающее: психологическую избирательность (способность поставить себя на место другого, внимание к тонкостям взаимоотношений), практическую направленность интеллекта (использование психологического состояния коллектива в решении практических задач), психологический такт (способность соблюдать чувство меры в своей психологической избирательности и практической направленности).

2. Эмоционально-волевая действенность, способность воздействовать на других волей и эмоциями. Эта способность складывается из таких факторов как: энергичность, а так же способность заряжать подчиненных своим энтузиазмом; требовательность (способность добиваться своего от подчиненных, используя психологически грамотные приемы, адекватные требованиям к подчиненным); критичность (способность обнаружить и оценить отклонения от намеченной цели в своей собственной деятельности и деятельность исполнителей).

3. Склонность к организаторской деятельности или готовность к организаторской деятельности, начиная от мотивации и кончая профессиональной подготовленностью, а так же самочувствие в процессе организаторской деятельности, т.е. тонус, удовлетворенность и работоспособность.

Американский психолог М. Шоу предложил следующую классификацию качеств менеджера [7; с.13]. По его мнению, личность руководителя можно «разложить» на три группы характеристик:

1. биографические характеристики;
2. способности (в том числе управленческие);
3. черты личности (личностные качества).

Известный специалист в области психологии управления Р. Л. Кричевский дополнил эту классификацию еще одной группой — менеджерскими характеристиками. Рассмотрим более подробно каждую из перечисленных групп.

Биографические характеристики включают в себя: возраст, пол, социальный статус, образование. По исследованиям М.Шоу больший возраст (а следовательно опыт) позитивно влияет на качество руководства. Средний возраст президентов крупных японских компаний 63,5 года; В США – 59 лет. Но было бы ошибочно полагать, что только возраст влияет на успех руководства, существует немало примеров когда человек в 25 лет становился президентом крупной компании. Есть основания считать, что возраст не оказывает существенного влияния на лидерство и эффективность руководителя. Но само понятие «возраст» может быть истолковано двояко: биологический и социально-психологический. В исследованиях Р. Стокдилла была выявлена зависимость между социально-психологическим возрастом и качеством руководства.

М. Шоу выделял такие способности, необходимые руководителю: специальные умения и знания, компетентность, информированность.

Из множества личностных качеств, влияющих на стиль руководства, наиболее существенными являются:

- Доминантность
- Уверенность в себе
- Эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость
- Креативность
- Стремление к достижению целей и предприимчивость, способность пойти на риск
- Готовность брать на себя ответственность в решении проблем, честность, верность обещаниям и гарантиям/

Качествами, противопоказанными менеджеру являются: повышенная чувствительность, неуравновешенность, тревожность.

Обратимся к анализу концепций личности руководителя, в результате которого установлено наличие разнообразных подходов к разработке теоретической модели развития личности и эффективности управленческой деятельности руководителя.

В психологии сложились разнообразные подходы к разработке теоретической модели развития личности и эффективности управленческой деятельности руководителя [2;С.78-85].

Коллекционный подход основан на следующих представлениях. Руководитель должен обладать особыми личностными качествами, которые обеспечивают успешность управленческой деятельности. Кроме этого может быть определен перечень этих качеств для конкретной должности.

Так, А.И.Китов в структуре личностных свойств руководителя выделяет четыре подструктуры: управленческие способности, политические качества, профессиональные качества, организаторские качества. Причем в рамках каждой из этих групп описаны отдельные, совершенно различные по своей природе и уровню конструкторы.

Но данный подход был подвергнут критике. Представления о личности руководителя как о наборе качеств, связанных с успешностью деятельности через весовые коэффициенты, не способствовало анализу ее динамических характеристик. Возможность развития личности лишь констатировалась, и предполагалось, что оно происходит как простое изменение отдельных качеств, изолированных свойств.

Конкурентный подход. Он предполагает наличие у руководителей особых, личностных свойств или определенного уровня развития общих свойств, отличающих их от других людей. Поиск этих личностных свойств осуществляется путем сравнения группы руководителей и людей, не относящихся к этой категории, успешных и неуспешных руководителей различных должностных уровней. Эта объемная оценка предполагает такой

научных поиск, где качественные характеристики руководителя как личности оцениваются в зависимости от того, какую управленческую позицию он занимает в системе должностных статусов. Наиболее всего этот подход разработан в исследованиях Э.С.Чугуновой (1983, 1986). В структуре личности руководителя она выделяет административно-организаторские умения, морально-этические характеристики, качества ума, профессиональные умения, социальную направленность, мотивацию.

Парциальный подход сформирован в ходе практической деятельности психологов и предполагает коррекцию личностных способов ориентации в среде. Формирование личности руководителя опосредованно связано с отработкой отдельных операций и действий, включенных в управленческую деятельность, с психокоррекцией системы отношений. При этом особое внимание уделяется исследованию развития мышления и созданию алгоритмов решения управленческих задач.

В данном подходе А.М.Омаровым разработана концепция завоевания авторитета, который, по мнению автора, является производной характеристикой личности руководителя от его профессиональных качеств. Ученым рассматривается проблема формирования интегральной личностной характеристики, обусловленной уровнем развития группы.

Инженерно-психологический подход нашел свое отражение в анализе систем управления и рассматривает руководителя как лицо, принимающее решение. Интенсивная разработка этого подхода осуществлена в работах Б.Ф.Ломова, А.И.Галактионова, Г.М.Зараковского, А.А.Крылова и А.В.Филиппова. В этом подходе ограничиваются изучением психологических процессов переработки руководителем информации и его индивидуальных особенностей, проявляющихся в управленческой деятельности.

Многочисленные исследования личности руководителя осуществлены в социально-психологическом подходе. Здесь разработаны и эмпирически доказаны различные модели личности руководителя производственной

организации (Р.Б.Гительмахер, А.Л.Журавлев, Д.П.Кайдалов, А.И.Китов, А.Г.Ковалев, Б.Б.Коссов, И.С.Мангутов, Б.Д.Парыгин, В.Ф.Рубахин, Е.И.Суименко, Л.И.Уманский, А.В.Филиппов и др.), изучено влияние личности руководителя на эффективность управленческой деятельности (О.М.Заленина, Л.Д.Кудряшова, В.С.Лазарев и др.), организаторский потенциал и направленность руководителя (Ю.Н.Емельянов, Т.А.Загрузина, З.К.Шаукенова и др.), прогнозирование профессионального развития (С.Д.Некрасов, Л.А.Ясюкова и др.), управленческое взаимодействие и воздействие (Л.Н.Аксеновская, А.Г.Шестаков и др.), социально-перцептивные процессы в управлении (Н.В.Волкова, Р.Б.Гительмахер, В.А.Полухин, Е.П.Шевелева); ролевые конфликты (С.И.Ерина) и социально-психологическая ориентировка (Т.Ю.Базаров).

При разработке теоретической модели личности руководителя особое значение придается изучению закономерностей изменчивости стиля руководства. С помощью методов многомерного статистического анализа исследовано изменение стиля руководства по мере продвижения руководителя по уровням иерархии организации.

Построение социально-психологических моделей личности руководителя осуществляется в данном подходе на самых различных основаниях. Например, теоретическая модель И.С.Мангутова и Л.И.Уманского построена в понимании руководства как вида организаторской деятельности руководителя.

Ситуационно-комплексный подход рассматривает движущие силы развития личности руководителя в различных управленческих ситуациях и жизненных событиях. Для изучения механизмов развития личности руководителя А.В.Филиппов выделяет комплексное (оценка деятельности во всем объеме ее функций) и локальное (оценка одной функции) прогнозирование и экспрессивное оценивание.

Анализ влияния отдельных факторов и условий на развитие личности руководителя в управленческой деятельности предполагает факторный

подход. Исследователи изучают группы факторов. К первой группе относят ситуационные и институционализированные, которые включают в себя производственные, организационные и социальные условия. Эффективность развития личности в управленческой деятельности руководителя связывают со структурой и задачами организаций, периодом ее существования и размерами, типом организации. Существенное значение имеют такие переменные, как система коммуникаций, иерархия власти, масштаб контроля, характер информационного обеспечения, система ценностей организации, используемая технология.

Следует подчеркнуть, что Р.Л.Кричевский и А.В.Маржине выделяют фактор ценностного обмена между взаимодействующими субъектами управленческой деятельности. Данный обмен разворачивается на нескольких уровнях в соответствии с развитием организации. Влияние этого фактора заключается в следующем. Ценностный вклад, который руководитель делает главным образом относительно отдельных членов группы, реализуя набор полезных для подчиненных качеств, следствием чего является приписывание руководителю со стороны подчиненных определенной значимости.

Однако результаты исследования влияния ситуационных факторов часто интерпретируются в их связи с эффективностью управленческой деятельности, при этом не рассматриваются внутренние механизмы.

Вторую группу факторов составляют индивидуальные факторы развития личности руководителя, к которым относятся личностные предпосылки и демографические переменные. Выделяются факторы, имеющие первостепенное значение для развития. К ним относят: адаптационную мобильность, контактность, фактор интеграции социальных функций, ролей и лидерство, уровень подготовки и объем знаний.

А.В.Филиппов определил опорные качества, на базе которых могут развиваться другие профессиональные качества руководителей. По его мнению, ими являются: убежденность, способность к обучению,

душевность (внимательность к людям, знание их нужд), организаторские способности.

Об эффективности работы руководителя можно судить по определенным критериям [26;С.172]. Основным критерием оценки деятельности руководителя является конечный результат труда всего коллектива, в котором соединены усилия и руководителя и всего коллектива. С экономической точки зрения таким критерием является прибыль предприятия. Однако прибыль – это не единственный критерий оценки труда деятельности руководителя. Наряду с ним существуют и другие, которые можно разделить на психологические и непсихологические, имеющие тесную взаимосвязь.

К психологическим критериям оценки деятельности руководителя относят:

- Психологический климат коллектива;
- Удовлетворенность членством в коллективе;
- Мотивация членов коллектива;
- Самооценка коллектива;
- Авторитет руководителя

К непсихологическим критериям относят:

- Производительность, качество продукции;
- Экономичность;
- Нововведения;
- Снижение издержек;
- Прибыльность;
- Уменьшение текучести кадров.

Затрагивая проблему руководства, нельзя не упомянуть о подходах, занимающихся рассмотрением стилей руководства.

Самой популярной остается до сих пор типология индивидуальных стилей руководства, разработанная еще в 30-е годы немецким психологом

Куртом Левиным. Долгожительство этой, ставшей классической, типологии объясняется, скорее всего, ее предельной простотой и наглядностью. В ней выделены три ведущих стиля руководства:

- авторитарный;
- демократический;
- нейтральный (или анархический).

Позднее, политизированные американцы заменили термин "нейтральный" на "либеральный". Кроме того, нередко те же самые стили стали обозначаться как "директивный", "коллегиальный" и "попустительский".

Отличают эти стили друг от друга многие параметры: характер принятия решений, степень делегирования полномочий, способ контроля, набор используемых санкций и т.д. Но главное различие между ними - предпочитаемые методы управления. Группа так называемых командных методов соответствует авторитарному стилю руководства, договорные и социально-психологические методы больше отвечают демократическому стилю, нейтральный же (или попустительский) характеризуется вообще бессистемностью в выборе методов управления. В которой сопоставлены характерные черты авторитарного и демократического стилей руководства (именно они наиболее распространены, нейтральный стиль встречается весьма редко).

Как ни странно, но почти за полвека исследований стилей руководства однозначной связи между эффективностью работы группы и тем или иным стилем руководства не выявлено: и демократический, и авторитарный стили дают примерно равные показатели продуктивности. В итоге возобладал так называемый ситуационный подход: нет управленческих решений, годных на все случаи жизни; все зависит от конкретной ситуации, определяемой в свою очередь множеством самых разнообразных факторов. В их числе: условия деятельности группы, характер решаемых задач, квалификация исполнителей, продолжительность совместной работы и т.д. Набор такого

рода факторов и создает неповторимую ситуацию деятельности группы, которая как бы задает, востребует определенные черты стиля руководства.

Авторитарный стиль руководства вполне уместен при наличии по крайней мере двух условий: а) того требует производственная ситуация; б) персонал добровольно и охотно соглашается на авторитарные методы руководства. Ведь при всех "издержках" авторитарному стилю присущи и немаловажные достоинства:

- обеспечивает четкость и оперативность управления;
- создает видимое единство управленческих действий для достижения поставленных целей;
- минимизирует время принятия решений, в малых организациях обеспечивает быструю реакцию на изменение внешних условий;
- не требует особых материальных затрат;
- в "молодых", недавно созданных, предприятиях позволяет успешнее (быстрее) справиться с трудностями становления и пр.

Продолжением же достоинств авторитарного стиля руководства выступают, как водится, его очевидные недостатки:

- подавление (неиспользование) инициативы, творческого потенциала исполнителей;
- отсутствие действенных стимулов труда;
- громоздкая система контроля;
- в крупных организациях - бюрократизация аппарата управления;
- невысокая удовлетворенность исполнителей своим трудом;
- высокая степень зависимости работы группы от постоянного волевого прессинга руководителя и пр.

Преодолеть эти недостатки позволяют экономические и социально-психологические методы управления, свойственные демократическому стилю руководства. Этот стиль позволяет: стимулировать проявление инициативы, раскрывать творческий потенциал исполнителей; успешнее

решать инновационные, нестандартные задачи; эффективнее использовать материально-договорные стимулы труда; включить также психологические механизмы трудовой мотивации; повысить удовлетворенность исполнителей своим трудом; создавать благоприятный психологический климат в коллективе и т.д.

Однако демократический стиль руководства не при всех условиях применим. Как правило, он успешно срабатывает при следующих условиях:

- стабильном, устоявшемся коллективе;
- высокой квалификации работников;
- наличии активных, инициативных, нестандартно думающих и действующих работников (пусть даже и в небольшом количестве);
- неэкстремальных производственных условиях;
- возможности осуществления весомых материальных затрат.

Такого рода условия далеко не всегда имеются, да к тому же это именно условия, делающие применение демократического стиля только лишь возможным. Превратить эту возможность в действительность - задача тоже не из легких.

Концепция типовых стилей руководства включает в себя и третий тип - нейтральный, или попустительский. На него обычно обращается мало внимания, так как он крайне редко встречается в практике. Этот стиль характеризуется как раз отсутствием всякой системы в применении этих методов. Его типичные черты: уход от принятия стратегически важных решений; предоставление делам возможности идти своим чередом, самотеком; незначительный контроль подчиненных; использование коллективного способа принятия решений для уклонения от ответственности; равнодушие к критике; безразличие к персоналу и т.д.

Недаром еще К. Левин называл этот стиль анархическим, так как его непереносимые условия - практически абсолютная свобода исполнителей при весьма слабом управленческом воздействии. Общеизвестно, что подобная

неконтролируемая свобода персонала в сфере производства почти всегда вредна. Однако возможны ситуации, когда такой стиль руководства оправдан, например, при очень высокой компетентности и ответственности персонала и слабой подготовке самого руководителя. Вероятно также, что такой стиль может подойти для руководства научными или другими творческими коллективами при обязательном, правда, наличии сильных и дисциплинированных исполнителей.

Разработанная К. Левиным трехмерная модель стилей руководства была позднее трансформирована в концепцию континуума (т.е. непрерывной последовательности) этих стилей, с помощью которой исследователи пытались точнее отразить разнообразие складывающихся в реальной жизни стилевых вариантов. У Р. Лайкерта, к примеру, получилось четыре типа стилей в авторитарно-демократическом континууме:

1. эксплуататорско-авторитарный (автократия в чистом виде);
2. благосклонно-авторитарный (от наказаний - к поощрениям, ограниченное участие подчиненных в принятии решений);
3. консультативно-демократический (большее доверие к подчиненным, делегирование им малозначительных полномочий);
4. демократизм в чистом виде.

Как видим, этот "список Лайкерта" лишь уточняет исходную авторитарно-демократическую модель стилей руководства. Прямой зависимости эффективности работы от того или иного стиля не существует, а все определяется производственной ситуацией, стали разрабатываться принципиально иные модели стилей руководства – ситуационные модели. В их основу было положено уже не поведение руководителя (как у Левина), а характер сложившейся ситуации.

В модели ситуационного типа, разработанной американским специалистом в области социальной и управленческой психологии Фредом Фидлером, учитываются уже три ситуационных фактора:

- взаимоотношения руководителя с подчиненным;
- привычность производственной задачи, четкость ее формулировки и структурированность;
- должностные полномочия руководителя (возможности контроля действий подчиненных, стимулирования их активности и т.д.).

Согласно модели Ф. Фидлера эффективность избранного стиля руководства зависит от степени контроля руководителя над ситуацией, которой можно дать количественную оценку по всем трем перечисленным выше параметрам (по специально разработанным шкалам). Эмпирическими исследованиями было подтверждено, что общая величина осуществляемого руководителем ситуационного контроля коррелирует с эффективностью традиционных стилей руководства следующим образом: руководство авторитарного типа наиболее эффективно в ситуациях крайних, т.е. с высоким или низким ситуационным контролем, в случае же среднего, умеренного ситуационного контроля более эффективен демократический стиль руководства.

Соучаствующее (партиципативное) управление - это - вариант современного стиля руководства, активно обсуждаемый в научной литературе с 70-х годов. Его основные черты:

- регулярные совещания руководителя с подчиненными;
- открытость в отношениях между руководителем и подчиненными;
- вовлеченность подчиненных в разработку и принятие организационных решений;
- делегирование руководителем подчиненным ряда полномочий;
- участие рядовых работников как в планировании, так и в осуществлении организационных изменений;
- создание особых групповых структур, наделенных правом самостоятельного принятия решений и т.д.

Перечисленные выше черты соучаствующего стиля руководства весьма привлекательны и современны, но не следует забывать о выводе, сделанном исследователями традиционных стилей руководства: абстрактно лучшего стиля в руководстве нет, оптимальность же применения того или иного стиля определяется конкретной ситуацией. Ясно, что и соучаствующий стиль может быть очень эффективен, но, как и все остальные, лишь при определенных благоприятных условиях. И этих условий, кстати, должно быть больше, чем для традиционных стилей. При каких же условиях он должен сработать? Очевидно, что в этом случае следует учесть по меньшей мере три ситуационных фактора: уровень квалификации и зрелости коллектива, характер решаемых задач, личность руководителя. Наверное, "соучастие" имеет смысл развивать в группах, характеризующихся достаточно высокой степенью квалификации, проявлением интереса к инновациям, стремлением к самостоятельности и пр. Задачи же, для которых оправданно применение этого стиля, скорее всего должны быть сложными, требующими высокого профессионализма исполнения, предполагающими множественность решений. Справиться же со всем этим под силу лишь руководителю достаточно опытному, авторитетному, склонному к коллегиальным методам в работе. Таким образом, "соучаствующий" стиль руководства может показать свои преимущества лишь при определенном уровне производственной, организационной и управленческой культуры.

Рассмотренные стили руководства отражают стратегию налаживания взаимоотношений с подчиненными, общую линию поведения руководителя. В рамках избранной стратегии повседневная деятельность руководящего лица разбивается на множество относительно небольших актов общения, управленческих воздействий, взаимодействий с внешними и вышестоящими инстанциями и т.п. И каждый такой аспект деятельности руководителя способен порождать психологические проблемы. Умение их видеть и соответственно справляться с ними - обязательный компонент квалификации любого руководителя. Поэтому имеет смысл

проанализировать его работу в функциональном разрезе, разумеется, с точки зрения взаимоотношений с подчиненными. Ведь именно конкретные дела, поручения, применяемые санкции и наполняют реальным содержанием понятие "стиль руководства" [37, 40-57].

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Нет единого подхода к выделению социально – психологических характеристик личности. По мнению В.П. Ломова социально-психологические характеристики должны рассматриваться через призму включенности личности в разные формы общественных отношений.

2. Понятия «руководство», «управление», «лидерство» не являются тождественными. Руководство – часть управленческой деятельности, причем именно та ее часть, в которой различные управленческие вопросы решаются воздействием на подчиненных.

3. Установлено наличие разнообразных подходов к выделению социально-психологических качеств руководителя, выделению критериев эффективности работы руководителя, стилей руководства. Из множества личностных качеств, влияющих на стиль руководства, наиболее существенными являются: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижению целей и предприимчивость, способность пойти на риск, готовность брать на себя ответственность в решении проблем, честность, верность обещаниям и гарантиям. Выделяют авторитарный, демократический и либеральный стили руководства. В настоящее время много внимания уделяется партисипативному (соучаствующему) стилю управления.

1.2. Направления исследований особенностей женского руководства

Существует множество направлений в исследовании женщин-руководителей. В нашей работе мы сделали акцент на трех из них.

1. Изучение социально психологических особенностей женщин-руководителей. Этим направлением исследований занимались Г.В. Турецкая, А.Е. Чирикова, О.Н. Кричская, Е. К. Завьялова, С.Т. Посохова.

В рамках этого подхода изучались Я-концепция, Я-идеальное женщин-руководителей, факторы их формирования, управленческие роли, восприятие образа жизни, стиль управленческой деятельности. Подробнее об этих исследованиях будет изложено в главе 1.2.

2. Исследование стилей женского руководства.

Журавлевым А.Л. было предложено различать следующие стили руководства: директивный, коллегиальный и попустительский [49].

Исследователи пришли к выводам, что половой фактор влияет на разную выраженность ключевых компонентов и видов личного стиля руководства. Были найдены отличия способов взаимодействия руководителей разных полов с коллективом: женщины склонны к промежуточному и комбинированному стилю. Комбинированный стиль руководства включает в себя директивный, коллегиальный и попустительский составляющие. Он дает женщинам-руководителям возможность большей, чем у мужчин, социально-психологической эффективности. Директивность и попустительство присутствует в женском стиле руководства по причине пониженной выраженности коммуникативных и педагогических качеств личности. Развитие высокого уровня этих качеств повлечет развитие коллегиальной составляющей стиля руководства.

Самарские социологи в своих исследованиях опирались на концептуальную идею, предложенную В.Радаевым [39]. Для анализа отношений руководителей и подчиненных он использовал четыре концептуальные переменные: партнерство, фратернализм, патернализм и бюрократизм. Для выстраивания ключевых стратегий обозначаются следующие переменные:

- установление дистанции с подчиненными;

- способ принятия решений, методика осуществления принятых решений;
- способ контролирования осуществления исполнения решений;
- метод организации труда;
- вид ответственности за принятые решения;
- уровень формальности отношений, участие в проблемах подчиненных.

В такой системе базой взаимодействия в пределах бюрократизма считается административная иерархия. Каждый работник имеет конкретные функциональные обязанности.

Контролирует работу отработанная процедура периодических проверок. Так как сферы ответственности разделены, то за недочеты в работе несет ответственность определенный исполнитель. Взаимодействия руководителя с подчиненными деперсонифицированы и не превышают служебной среды.

Патернализм ярко выражает иерархичность отношений. Решения принимает только руководитель, подчиненные должны быть к нему лояльны. Руководитель объединяет компанию утверждением собственного влияния. Исполнители, при необходимости, могут друг друга замещать. За провал в работе несет ответственность весь коллектив. Взаимодействия имеют личностный характер, но иерархия соблюдается строго, в заботу руководителя входят и нерабочие проблемы подчиненных.

Фратернализм же сглаживает иерархию в отношениях, решение принимается коллегиально, оно обсуждается и разъясняется с подчиненными. Подчиненные также более самостоятельны в выполнении работы. Не предусмотрены регулярные проверки. Рабочий процесс достаточно гибок и предусматривает участие руководителя и остальных участников. Неудачи являются бедой всего коллектива. Отношения близки к неформальным отношениям, нет строгого разделения на рабочие и нерабочие проблемы.

В партнерстве иерархия выражена неярко. Вопросы решаются в ходе общего обсуждения, где каждый сотрудник принимает участие соответственно своей квалификации и предлагает свое решение относительно его компетенции. Каждый работник имеет конкретные обязанности, руководитель не вмешивается в их работу, не предусмотрен даже текущий контроль. Но на каждого конкретного сотрудника возлагается ответственность за конкретную работу. Присутствует коллегиальный стиль, но отношения деперсонифицированы, проблемы, не касающиеся рабочего процесса, не должны влиять на работу.

При бюрократических отношениях руководителю отведена роль начальника, в партнерстве начальник ближе к хозяину, в фратерналистской стратегии начальник сопоставляется с лидером, а при партнерстве он координатор.

О.Самарцева и Т.Фомина, опираясь на описанный подход, при исследовании частных предпринимателей получили результаты, что женщины-руководители склонны к фратернализму (лидер) и партнерству (координатор), которым характерна меньшая дистанция власти, чем патернализм (хозяин) и бюрократизм (начальник). Однако, партнерство в женском варианте характеризуется формальными отношениями, фратернализм – неформальными [39].

Женский стиль управления имеет интересное отличие от мужского, состоящее в том, что женщины больше демонстрируют смешанные стратегии: координатор-лидер, координатор-начальник и хозяин-лидер.

Результаты исследования такой же методикой мужских стилей управления, показали, что мужчины выбирают какую-то одну стратегию поведения. Только в одном из десяти случаев был зафиксирован смешанный стиль.

Проанализировав результаты исследования конкретных параметров, относительно ранее указанных четырех стилей управления, психологи пришли к выводу, что при отношениях с подчиненными женщины-

руководители придерживаются фратерналистского и бюрократического стиля поведения (60%), а значит, два варианта поведения: или демонстрация четкой дистанции власти, или отсутствие упора на иерархическую структуру в отношениях с подчиненными совсем. Мужчины в такой ситуации выбирают в основном патерналистский стиль поведения и иногда – фратерналистский.

Решения принимаются женщинами с ориентацией на фратерналистские нормы поведения, то есть варианты решений активно обсуждаются с подчиненными. Параллельно этому, женщинам более свойственен бюрократизм в сравнении с мужчинами в принятии решений. Привлекает внимание то, что при формировании решений мужчины больше ориентируются на партнерство, чем женщины, что является парадоксальным явлением.

Метод организации труда при женском управлении в основном представляет собой конкретное распределение функций по выполнению решения, которые, в случае необходимости, можно передавать. При выполнении задания может принимать участие и руководитель. В таком случае женщины более бюрократичны, чем мужчины. Мужчины же больше склонны к партнерству.

При использовании «управленческой решетки» Блейка и Моутона, результаты исследования показали, что, несмотря на сложившееся мнение, женщины-руководители, имеют такое же соотношение распространенности ориентации на задание (60%) и ориентации на человека (40%), как и мужчины. В общем, проявляется больший интерес к работе, чем к человеку. Следовательно, восприятие руководителей-женщин менее эффективными, по сравнению с мужчинами (считается, что сосредоточение женщин на построении гармонии отношений между людьми приводит к снижению внимания к результатам производства при достижении результативности деятельности организации), данные исследования не подтверждают.

Проведенные исследования стилей лидерства женщин и мужчин среди директоров акционерных обществ, при участии 120 директоров, еще раз подтвердили, что женщины более пластичны в создании менеджмента и применяют наиболее эффективные стили лидерства, а не придерживаются только одного стиля. Но в этом исследовании смешанные стратегии применяли уже не один из десяти, а четыре из десяти мужчин.

Материалы интервью показывают, что женщина реализует эффективно и «стратегии выживания» и стратегии развития, она строит осторожные отношения с партнерами и не использует рискованные стратегии. Но это совсем не означает, что женщина никогда не рискует и не умеет это делать. При опросе директоров разного пола, на вопрос «как часто случается рисковать в процессе работы», ответы были примерно одинаковые у обоих.

Более 50% мужчин-менеджеров, начальниками которых являются женщины, довольны их работой как руководителя и не желают менять управление. Свыше 40% менеджеров-мужчин недостатком женщины-руководителя считают жесткость, а не мягкость, как многие считают. Такие оценки вполне правомерны и оправданы, что подтверждается анализом восприятия женщин-руководителей менеджерами и коллективами предприятий.

Проведение анализа мужского и женского менеджмента подтверждает то, что женщины-руководители нисколько не проигрывают мужчинам, а иногда их действия приводят к большему успеху и более устойчивому существованию их предприятия.

На основании интервью, сделано заключение, что женщинам свойственен стиль лидерства, базирующийся на эмпатийных и вознаграждающих методах, а мужчины склонны к принуждению и экспертному стилю. Но, ни те, ни другие не придерживаются какого-либо одного стиля лидерства. Эффективные менеджеры реализовывают именно смешанные стратегии лидерства.

Проведение исследований среди руководителей частного бизнеса, так же как среди директоров компаний, подтверждает, что недопустимо преувеличение специфики мужского и женского лидерства.

Лидерские качества человека определяются не половыми различиями, а имеют одинаковую природу. Результаты исследования показали, что из общего ряда качеств, позволяющих быть успешными в руководстве предприятием, пять из девяти присутствуют у участников обеих групп одновременно.

Примерно одинаковые качества мужчин-руководителей и женщин-руководителей выявлены следующие: способность принимать верные решения и действия в конфликтной ситуации и при угрозе риска, стабильная готовность к переменам, способность к новациям, эффективное применение навыков и способностей окружающих людей, противостояние нажиму и давлению, отстаивание своей позиции.

Данные результаты примерно совпадают с концепцией андрогинной теории лидерства, утверждающей, что успешные схемы лидерства способны реализовывать руководители, которые, не зависимо от пола, обладают психологическим репертуаром и женщин-управленцев, и мужчин-управленцев. То есть, мужчины с женщинами равносильны в психологических способностях к управлению организацией и половые характеристики не являются ограничителями для результативного менеджмента. Женщины имеют более высокую ответственность и дисциплинированность в сравнении с мужчинами на фоне достаточно гибкого применения всего арсенала управленческих методик.

Одна из женщин-директоров считает, что женщины в качестве управленцев лучше мужчин тем, что они способны думать и как мужчины, и как женщины, а мужчинам этому приходится еще учиться. В этих словах присутствует значительная доля истины.

Следовательно, нельзя доверять стереотипам, тем более расходящимся во мнениях.

Наше проведенное исследование ориентировано на использование обширного комплекса техник. В него вошли и интервью с управленцами, и тестирование персонала, членов команд менеджеров. Результаты доказывают, что для успешного менеджмента не имеет значения половая специфика. Он определяется действительным социально-экономическим положением предприятия. Стратегии выхода из кризиса мужчин и женщин очень схожи между собой, но женщины уделяют больше внимания «фактору персонала», выражая патерналистские направленности в отношениях со своими сотрудниками. Отличия стилей лидерства мужчин и женщин проявляются в большей склонности женщин-управленцев к комбинированным стратегиям, соединяющим разные модели лидерства. А мужчины склоняются к определенной модели лидерства и не присоединяют к ней технологии других типов.

Исследование показало, что сотрудники компаний относительно довольны женским управлением, а члены команд управления имеют неоднозначные оценки эффективности женщины-руководителя. Члены команды управления женского пола менее довольны женским руководством, чем мужчины. Сами же руководители женского пола имеют вполне положительную Я-концепцию, одновременно показывая недовольство «мягкостью» своих менеджерских технологий. Коллектив организации не считает женщину-управленца менее волевым лидером и считает, что женщина-руководитель не является психологически-податливой. По данным теста Блейка-Моутона, и для мужчины и для женщины руководителя на первом месте при обработке и утверждении управленческого решения, находятся интересы и задачи компании, а не человек.

3. Исследование гендерных различий мужского и женского руководства.

А.Г. Штейнберг в статье « Мужской характер женского менеджмента» проводит сравнительный анализ женского и мужского менеджмента и выделяет следующие особенности женского руководства:

1. Вследствие заниженной самооценки и повышенной самокритичности женщины позже мужчин решаются посвятить себя производственной деятельности, реже них стремятся получить высокий общественный статус, престижные должности и ценят в карьере возможность личного роста и самосовершенствования.

2. Женщины менее склонны использовать неофициальные отношения, протекционизм, взаимную поддержку, т.е. то, что принято среди мужчин.

3. В силу культурных стереотипов женщина изначально мирится с подчиненной ролью в семье и на работе, в то время как для мужчин привычнее роль главы семьи, защитника и кормильца.

4. Женщина вынуждена постоянно доказывать себе и окружающим, что она способна выполнять свою работу и соответствует должности, что не требуется от мужчины.

5. Несомненно, что женщина, при всей ее эмоциональности, весьма прагматична, здраво и без особых иллюзий смотрит на жизнь. Но одновременно она часто бывает и альтруистичной, старается как можно лучше выполнить свою работу и не всегда ищет личную выгоду.

6. Женщины принципиально не любят рисковать, избегают новой работы, боясь не справиться с ней.

7. Женщины эмоциональнее мужчин, обидчивее, болезненнее реагируют на критику, грубость и личные оскорбления. Примерно треть нервных расстройств женщин происходит от столкновения ее социальных ролей - руководителя на работе и исполнителя дома [52].

А.Е. Чирикова в статье « Женщины и мужчины как топ-менеджеры российских компаний пишет что, большинство зарубежных исследований не обнаруживает различий между мужчинами и женщинами в эффективности руководства, но выявляет ситуационную специфику его проявлений - в одних ситуациях и ролях более эффективны мужчины, в других – женщины. Традиционный взгляд состоит в том, что женщины выбирают ориентированное на отношения руководство, поскольку по

природе более эмоциональны, а мужчины демонстрируют ориентацию на задачу, т.к. чаще характеризуются настойчивостью и целеустремленностью. Однако российские психологи предполагают, что соответствующие качества не взаимоисключают друг друга, и приписывание преобладания той или иной ориентации в стратегии руководства только одному полу неправомерно: оно обуславливается личностными особенностями или ситуационным запросом, а совсем не половыми характеристиками. Замечено, что мужской стиль более эффективен либо в структурированных ситуациях и при решении простых задач, либо в ситуациях с высокой степенью неопределенности, а женский стиль дает наибольшую эффективность в рутинных условиях [49].

Имеет значение также уровень руководства: на высших уровнях предпочтительнее мужчины, на средних - женщины.

В объяснении этого факта, по мнению Г. Турецкой, можно учесть такие факторы как:

- а) предубеждение женщин против использования мужского стиля, связанное с давлением полоролевых стереотипов;
- б) потенциально более высокие социальные умения женщин;
- в) усвоение определенных поведенческих стратегий с детства в процессе воспитания;
- г) биологические различия между полами.

При этом половина возможных тактик руководства применяется с одинаковой частотой и мужчинами и женщинами. Несмотря на большую "ситуативность" женского менеджмента по сравнению с мужским, женщина эффективно реализует не только стратегии выживания, но и стратегии развития, выстраивая более осторожные отношения со своими партнерами и избегая слишком "рисковых" стратегий. Свыше 70% мужчин-менеджеров, работающих под началом женщин, удовлетворены женским руководством и не хотели бы смены управления. Более 40% из них к числу его недостатков относят жесткость, а совсем не мягкость, как это принято считать. Сравни-

тельный анализ мужского и женского руководства позволяет говорить о том, что женщины-директора не только не проигрывают мужчинам как менеджеры, но иногда действуют более успешно.

Гвоздева Е.С., Герчиков В.И. исследовали различия в поведении мужчин и женщин руководителей в стрессовых ситуациях. Было выявлено, что женщины-руководители выбирают более осторожные стратегии руководства, нежели мужчины. Также проявились различия в поведении в непредсказуемой ситуации. В стрессовых, экстремальных условиях, когда необходимо быстрое принятие решений и нет времени на обдумывание, успешнее с задачей справляются мужчины [17,18].

4. Исследование ролевых конфликтов женщины-руководителя.

Турецкая Г.В. пишет о том, что сложились полоролевые стереотипы, согласно которым дом – традиционно женская сфера, работа – традиционно мужская. Но женщины вторгаются в сферу деловой активности быстрее и охотнее, чем мужчины – в область домашнего хозяйства. Ригидны и полоролевые стереотипы, влияющие на отношение женщины к самой себе и отношение к ней окружения в связи с деловой активностью. Итогом этого несоответствия является двойная занятость женщины – на работе и дома. Если женщина не просто наемный работник, а развивает собственную деловую активность, то к проблемам ролевой перегрузки добавляется комплекс специфических внутри- и межличностных переживаний.

Турецкой Г.В. были выделены типы женской деловой активности. Они получили названия: «инновационный», «профессиональный» и «вынужденный». Представительницы названных типов женской деловой активности имеют соответственно высокий, средний и низкий деловой статус, соотносящийся со статусом экономическим.

1. Инновационный тип. Инновационность, отраженная в названии типа, характеризует не только деловую активность этих женщин – они работают свыше 60 часов в неделю – но прежде всего, их личностный склад. Их работа характеризуется высокой степенью самостоятельности,

ответственности, напряженности, риска, осуществления управленческой роли. Они настолько эмоционально вовлечены в работу, что не перестают думать о ней даже в то небольшое свободное время, которое у них остается. Они хотели бы изменить характер своей работы в сторону уменьшения риска и напряженности, но в целом удовлетворены работой и своим экономическим статусом. Эти женщины играют роль экономического лидера в своих семьях, что сопряжено с нетрадиционным разделом сфер влияния в семье.

2. Профессиональный тип. Деловая активность женщин характеризуется внутренней мотивацией, наличием карьерных устремлений.

3. Вынужденный тип. В этом случае мотиваторами работы являются некоторые внешние факторы (чаще материальные), отсутствует идентификация с работой и потребность в профессиональной самореализации.

Представительницы профессионального и вынужденного типа имеют статус наемных работников, не осуществляющих управленческих функций. Соответственно по характеру их работа не отличается высокой самостоятельностью, ответственностью, напряженностью и риском, однако среди этих женщин (особенно среди представительниц «вынужденного» типа) замечена тенденция к завышению указанных параметров деятельности при субъективном оценивании. Кроме того, женщины как одного, так и другого типа проявляют стремление к повышению своего делового статуса, но не готовы к росту напряженности и риска работы. Они в меньшей степени по сравнению с первым типом удовлетворены работой и оплатой.

Если говорить о системе ценностей представительниц различных типов женской деловой активности то по материалам исследования Турецкой , семья как ценность является главенствующей у «вынужденно-активных» и «инновационно-активных» женщин; вторую позицию в ранжировании ценностей занимает здоровье. У «профессионально-активных», наоборот, на

первом месте здоровье, на втором – семья. Работа занимает четвертую позицию у «инновационно-активных» и «профессионально-активных» женщин причем, у первых на третьей позиции находится ценность активной, деятельной жизни, которая определяет существенные различия между типами. «Вынужденно-активные» женщины поместили работу только на пятую позицию. У них, как и у «профессионально-активных», такая ценность, как активная жизнь, помещается на более низких ступенях иерархии ценностей.

Таким образом у респондентов – представительниц различных типов женской деловой активности – имеется общее в том, что семья у них ставится на первое место в ранжировании как ценностей, так и сфер жизни.

Далее Турецкая пишет о совмещении работы с семейно-бытовой сферой. Непосредственно в семейно-бытовой сфере женщины «инновационного» типа, как отмечалось, являются эмоциональными и экономическими лидерами. Женщины «инновационного» типа считают себя в наибольшей степени реализовавшимися в обеих сферах – семьи и работы. Действительно, они достигли наиболее высокого делового статуса и среди них наибольшее количество состоит в браке и имеет детей. У женщин двух других типов не происходит подобной самореализации в обеих сферах: «вынужденно-активные» женщины в большей степени реализуются в семье, а «профессионально-активные» — в работе. Если принять тезис о том, что реализованной является та сфера, на которую в силу ее личностной значимости было направлено больше усилий, то еще более показательным окажется факт, что при «вынужденном» типе деловой активности сфера семьи доминирует над работой, при «профессиональном», наоборот, ведущими являются работа и карьерные устремления, а при «инновационном» происходит более или менее гармоничное совмещение сфер работы и семьи как на уровне установок, так и в реальной жизни. При этом «инновационно-активные» женщины все же чуть выше оценивают степень своей реализованности в работе, чем в семье, но сами оценки

достаточно высоки, тогда как карьерно ориентированные женщины «профессионального» типа не достигли существенного удовлетворения ни в работе, ни в семье.

Так же существует одна особенность: склонность приуменьшать свои деловые качества в значимых личных отношениях, которую проявляют женщины «инновационного» типа, тогда как «вынужденно-активные» женщины, наоборот, стараются максимально демонстрировать эти качества в сфере межличностного взаимодействия. В сфере работы все респондентки стремятся к наращиванию деловых и женских качеств, причем «инновационные» женщины в большей степени ориентированы на наращивание женских качеств, так как деловые у них в достаточной степени выражены.

Другая характеристика в портрете женщин «инновационного» типа являются их предпочтения в выборе стратегий совладания с ролевой перегрузкой. Под этим термином мы понимаем вид ролевого конфликта, вытекающего из того, что от женщины ждут выполнения задач в ролях как делового человека, так и члена семьи, и хозяйки, которые трудно совместимы друг с другом в заданные отрезки времени. Наиболее общие стратегии преодоления ролевой перегрузки, по данным зарубежных исследователей, – это отказ от каких-либо ролей (например, сознательная бездетность) или совмещение ролей при соответствующей организации бизнеса (например, семейный бизнес). Более конкретные способы преодоления ролевой перегрузки также разрабатывались западными исследователями, и выделяют следующую классификацию стратегий: 1) стратегия суперженщины (стремление работать сколь угодно много и тяжело, чтобы идеально выполнить все задачи); 2) стратегия управления временем (планирование времени и рациональная организация труда в обеих сферах); 3) стратегия снижения стандартов (пересмотр ролевых требований и своего к ним отношения); 4) стратегия отсекаания (избегание дополнительных обязанностей, менее значимых для личности).

Наиболее употребимыми в деловой сфере разными типами женщин являются стратегии суперженщины и управления временем, в семейно-бытовой сфере – стратегии отсекаания дополнительных обязанностей и управления временем. Наименее охотно женщины идут на снижение своих стандартов. Таким образом, женщины «инновационного» типа, глубже вовлеченные в деловую активность, имеют более разработанные механизмы преодоления ролевой перегрузки. Наиболее рациональную, по утверждению западных исследователей, стратегию планирования «инновационные» женщины применяют чаще других. Их также отличает приверженность стратегии отсекаания менее приоритетных задач, особенно в домашней сфере. Хотя наименее эффективная, по мнению тех же авторов, стратегия суперженщины активно используется женщинами «инновационного» типа.

Роль ценностно-ориентационной направленности и особенностей совмещения работы с семейно-бытовой сферой в достижении профессиональной и личностной самореализации, которую демонстрируют представительницы «инновационного» типа, доказывают существенные различия по этим параметрам между выделенными типами женской деловой активности. Женщины, ориентированные, наряду с профессиональной самореализацией, на традиционные ценности, получают в семейно-бытовой сфере психологическую компенсацию деловых нагрузок и поддержку в хозяйственных делах, что в значительной степени нивелирует ролевые конфликты и ролевую перегрузку.

У большинства женщин, по их признанию, перестройка системы ценностей происходит в процессе бизнес-деятельности, и именно с этим обстоятельством они связывают дальнейший свой успех как в работе, так и в личной жизни. Поэтому на вопрос, ограничивают ли семья и хозяйственные заботы их деловую активность, деловые женщины отвечают просто: бизнес выигрывает от наличия семьи [45].

Таким образом, можно сделать вывод, что существуют различные направления в исследовании особенностей женщин-руководителей:

1. Исследование социально-психологических характеристик женщин-руководителей;

2. Исследование стилей женского руководства (в большинстве работ женские стили руководства исследуются в сравнении с мужскими);

3. Исследование гендерных различий в особенностях мужского и женского руководства;

4. Исследование ролевых конфликтов женщины-руководителя. Преобладающим является ролевой конфликт «домохозяйка (как хранительница домашнего и семейного уюта)- руководитель».

1.3. Социально-психологические характеристики женщин-руководителей

Проблема изучения социально-психологического потенциала женщин-руководителей и особенностей их личностной структуры всегда в большей степени была предметом интереса западных, нежели российских исследователей. Объясняется это многими причинами. Но прежде всего - не востребованностью женского руководства и, как следствие, отсутствием аналитического интереса к данной проблеме.

Одно из интересных исследований женщин-руководителей было выполнено М.Хеннинг и А. Жардем [48, С.114-170]. Оно было проведено в 1977 году на выборке американских женщин, начавших профессиональный путь после второй мировой войны и достигших вершин карьерной иерархии в организациях государственного масштаба. Всего в эту выборку вошло 25 человек.

Критериями выбора респонденток выборку послужили следующие характеристики: непрерывная полная занятость, выраженный карьерный рост, пост директора или вице-президента крупной фирмы, осуществление управленческих функций, в т.ч. и над мужчинами, нетрадиционная для женщины сфера деятельности. Кроме того, для выявления специфического в

психологии и жизненном пути этих женщин были включены дополнительно еще две выборки женщин, максимально уравненные по основным социально-демографическим и образовательным характеристикам: а) женщины того же возраста и уровня образования, занимающиеся средним менеджментом; б) выпускницы колледжа, вышедшие из той же социальной среды, в начале профессиональной карьеры.

Материалом для исследования послужили устные и письменные ответы респондентов на вопросы о различных периодах их жизни - детстве, юношестве, студенческих годах, первом десятилетии профессиональной деятельности, карьерной зрелости, и глубинные интервью.

Изучались я-концепция, я-идеальное и различные факторы их формирования, концепция управленческой роли, восприятие образа жизни этих женщин другими людьми, стиль управленческой деятельности и прочее. Результаты исследований показали.

Женщины, достигшие высшего положения в фирме, отличались от менеджеров контрольной группы среднего уровня по следующим принципиальным свойствам:

1. Женщины, достигшие успеха, были убеждены, что отношения с коллегами нужно строить на базе компетентности и профессиональных способностей, а не личных связей или пола.

2. Стиль поведения с мужчинами, который они выработали, состоял в том, чтобы действовать всегда так, будто получаешь положительную обратную связь. Для женщин контрольных выборок, наоборот, было характерно явная нерешительность, заставляющая окружающих сомневаться в их успехе.

3. К концу третьего года стажа все респондентки сменили работу, которая не удовлетворяла их карьерные ожидания (должность секретарей или помощников низкого уровня). На новом месте они смогли реализовать свои установки на творческое отношение к работе, встретили хороший коллектив и, что было для них важно, понимающего начальника.

4. Женщины, достигшие успеха в бизнесе, приняли и осуществили нехарактерное для мужчин решение - делать карьеру в пределах одной компании. Решение это оправдано тем, что в условиях полоролевой дискриминации для продвижения женщина должна обладать большей компетенцией, чем претенденты-мужчины, а это требует больших усилий и трудноосуществимо в условиях миграций. Усугублял ситуацию непрерывный процесс повышения образования, характерный для респонденток, что, с одной стороны, является требованием карьеры, с другой - их личностной потребностью.

5. К тридцати годам все респондентки начали осуществлять управленческие функции. Стиль управления вырабатывался под воздействием отношений с собственным руководителем и строился на четком определении взаимных прав и обязанностей, продвижении подчиненных, ориентации на задачу, эмоциональном дистанцировании. Много усилий респондентки прикладывали к тому, чтобы быть «своим парнем» среди коллег-мужчин, не вызывать к себе отношения как к женщине. По их самоотчетам, им хотелось бы подтверждения своей женственности наряду с рабочими качествами, но во избежание возможных эксцессов, они жертвовали первым. К концу первой декады карьеры респондентки почувствовали себя более востановленными и компетентными, способными к занятию более высоких постов.

6. Первая декада карьеры требовала от респонденток сосредоточения на работе, что делало невозможным установление прочных отношений с мужчинами. Даже непродолжительные сексуальные связи поддерживали немногие респондентки. Их первоначальной установкой было «постараться быть мужчиной на работе и женщиной дома», но работа в течение первых десяти лет поглощала прочие сферы, и эти женщины «оставили женственность на будущее», избегая вовлекать ее в рабочие отношения. В 35-40 лет они осознали, что будущего уже не так много, появились сожаления о неустроенной личной жизни и отсутствии детей. Это время

совпало с плато в карьерном росте, и, как следствие, ощущением рутинности работы. В результате появившейся потребности в личной жизни и социальных контактах все респондентки так или иначе наложили временный мораторий на работу.

7. С этим жизненным периодом связано изменение я-концепции респонденток: их мнение в женщины вообще осталось прежним - женщина должна быть больше, чем просто женщина, но сами они совершили поворот к большей женственности (приобрели новые вещи, новые знакомства, перестали отказываться от женственности в рабочих и межличностных отношениях). В результате произошедших изменений 13 из 25 женщин вышли замуж за мужчин примерно на 10 лет старше себя (разведенных или вдовцов), имеющих более высокий доход. Остальные также не оставили идею замужества. Карьера была продолжена по согласованию с брачными партнерами, которые одобрили и поддерживали такое распределение ролей в семье.

8. Личностные изменения повлекли изменения в поведенческом стиле на работе. В течение первой декады карьеры для респонденток был характерен «близкий стиль руководства», склонность к излишнему контролю, недоверию подчиненным, отсутствие делегирования полномочий. Теперь же у них появилась ориентация на людей, наряду с ориентацией на задачу, установились более теплые отношения с коллегами и подчиненными, вылившиеся в возросшую удовлетворенность от работы и чувство самопрятия. Обратной связью от коллектива были благодарность, сплоченность команды, лучшая работа, высвободившееся время. За последующие несколько лет все 25 респонденток стали директорами или вице-президентами своих компаний.

9. Основное отличие группы деловых женщин от группы респонденток, оставивших карьеру на уровне среднего менеджмента, как его видят авторы - последние остались ориентированными исключительно на задачу, не развивая межличностные умения и женственность. Их субъективная оценка

себя: холодные, доминирующие, пришедшие к этому в результате перенесенного болезненного опыта отвержения, испытывающие горечь и закрытость. Успех 25 заключался в большем принятии себя и расширении я-концепции. Авторы предположили, что такую возможность им дало чувство внутренней силы, возвращенное в процессе социализации в семье. Установка, к которой пришли 25 женщин основной выборки: «Женщина является личностью a priori, и чтобы доказать это, не надо становиться мужчиной». В противоположность этому, установка, вынесенная женщинами-менеджерами из отношений с их отцами: «Надо быть мужчиной, чтобы преуспеть». Но они не преуспели в поддержании корпоративных норм, тогда как 25 попытались их изменить и достигли успеха.

Важный вывод, который позволяет сделать это уникальное исследование, весьма парадоксален - чтобы достичь успеха в бизнесе, женщина должна оставаться женщиной, но не просто женщиной, а «самоактуализирующейся личностью», способной к постоянному расширению своих возможностей и сохраняющей свою женственность «во что бы то ни стало».

Серьезное исследование особенностей социально-психологического портрета деловой женщины проведено в 1995 году в Институте психологии РАН Галиной Турецкой под руководством кандидата психологических наук В. Хашенко. Отличительной особенностью данного исследования является попытка вслед за Гарриетой Лернер выделить в женщинах бизнеса не только черты «положительного психологического свойства», но и такие особенности личностной структуры, как «страх успеха» и «страх отделения». Данные понятия описывают специфические переживания женщин, решивших заявить о своей компетентности и карьерных амбициях и в силу этого вынужденных бороться с бессознательной тревогой, сопротивлением окружающих и давлением стереотипов.

Из нескольких концепций, объясняющих это явление, наиболее популярна концепция М. Хорнер. По мнению Хорнер, успех вызывает у

женщин тревогу, так как ассоциируется с нежелательными последствиями - утратой женственности, потерей значимых отношений и социальным отторжением.

Весьма часто женщина формирует неадекватное представление о том, что для сохранения значимых отношений с близкими людьми она должна занимать слабую позицию и отказываться от таких сторон своей личности, как амбиции и стремление к самореализации. В такой ситуации профессиональный успех для женщины ассоциируется с потерей женственности, важных отношений, здоровья. Симптомы страха успеха и страха отделения: тревога за сохранение семьи или других значимых отношений, неудовлетворенность своей женственностью, недооценка своих профессиональных достижений, отказ от дальнейшего продвижения в работе.

В исследовании, проведенном российскими социальными психологами на выборке из 40 женщин, среди которых женщины-депутаты Государственной думы, женщины-предприниматели разного уровня и женщины-руководители предприятий, в возрасте от 25 до 55 лет, также были зафиксированы феномены «страха успеха» и «страха отделения». Исследования В. Хашенко и Г.Турецкой показали, что потребность в ослаблении позиций возникает у женщин в том случае, когда близкое окружение начинает воспринимать их преимущественно со стороны деловых качеств. Женщины, в свою очередь, стремятся сочетать в своей деятельности деловые качества с женскими. Но чем больше интимность и значимость отношений (с друзьями, семьей, мужем или близким человеком), тем более «женщинами» хотят в них быть респондентки, тем меньше своих деловых качеств они хотят проявлять в этих отношениях .

Свои профессиональные достижения женщины более чем в половине случаев оценивают ниже, чем их коллеги. Одна из причин - неполная реализация своего потенциала. При общем демократическом стиле руководства и общения с коллегами, деловые женщины не склонны

делегируют им свои профессиональные полномочия, стремясь осуществлять наиболее важную и объемную часть работы коллектива. Это позволяет сделать авторам вывод о том, что у российских женщин, как и у западных, феномен страха успеха и страха отделения имеет место.

Интересное исследование было проведено Гвоздевой Е.С., Герчиковым В.И. Они изучали мотивы занятия женщинами управленческой деятельностью. На первом месте в мотивационной иерархии стоит самореализация, на следующей позиции – интерес к работе, и только потом материальная надежность, деньги, самоутверждение [18]. Так же авторами проводился опрос, и среди качеств, мешающих работе, женщины-руководители назвали: мягкость, уступчивость, эмоциональность, доверчивость. Среди качеств, содействующих успеху в работе, респондентки назвали: высокий интеллект, способность к достижению целей, готовность принимать ответственность, дружелюбие, общительность.

Таким образом из всего вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

1. Основное отличие женщин руководителей от женщин, не занимающих руководящих должностей, и женщин, оставшихся на уровне среднего менеджмента, в том, что последние остались ориентированными исключительно на задачу, не развивая межличностных умений и женственности.

2. Женщины-руководители в отличие от женщин, не занимающих руководящих должностей, характеризуются большим принятием себя и расширением Я-концепции.

3. Для женщин-руководителей характерны такие феномены как страх успеха и страх отделения.

4. У женщин-руководителей на первом месте в мотивационной иерархии стоит самореализация, на следующей позиции – интерес к работе, и только потом материальная надежность, деньги, самоутверждение

5. Среди качеств, мешающих работе, женщины-руководители назвали: мягкость, уступчивость, эмоциональность, доверчивость. Среди качеств, содействующих успеху в работе, респондентки назвали: высокий интеллект, способность к достижению целей, готовность принимать ответственность, дружелюбие, общительность.

Выводы по главе 1

Нет единого подхода к выделению социально – психологических характеристик личности. По мнению В.П. Ломова социально-психологические характеристики должны рассматриваться через призму включенности личности в разные формы общественных отношений.

Понятия «руководство», «управление», «лидерство» не являются тождественными. Руководство – часть управленческой деятельности, причем именно та ее часть, в которой различные управленческие вопросы решаются воздействием на подчиненных.

Установлено наличие разнообразных подходов к выделению социально-психологических качеств руководителя, выделению критериев эффективности работы руководителя, стилей руководства. Из множества личностных качеств, влияющих на стиль руководства, наиболее существенными являются: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижению целей и предприимчивость, способность пойти на риск, готовность брать на себя ответственность в решении проблем, честность, верность обещаниям и гарантиям. Выделяют авторитарный, демократический и либеральный стили руководства. В настоящее время много внимания уделяется партисипативному (соучаствующему) стилю управления.

Существуют различные направления в исследовании особенностей женщин-руководителей: исследование социально-психологических характеристик женщин-руководителей; исследование стилей женского

руководства (в большинстве работ женские стили руководства исследуются в сравнении с мужскими); исследование гендерных различий в особенностях мужского и женского руководства; исследование ролевых конфликтов женщины-руководителя. Преобладающим является ролевой конфликт «домохозяйка (как хранительница домашнего и семейного уюта)-руководитель». Основное отличие женщин руководителей от женщин, не занимающих руководящих должностей, и женщин, оставшихся на уровне среднего менеджмента, в том, что последние остались ориентированными исключительно на задачу, не развивая межличностных умений и женственности.

Женщины-руководители в отличие от женщин, не занимающих руководящих должностей, характеризуются большим принятием себя и расширением Я-концепции. Для женщин-руководителей характерны такие феномены как страх успеха и страх отделения.

У женщин-руководителей на первом месте в мотивационной иерархии стоит самореализация, на следующей позиции – интерес к работе, и только потом материальная надежность, деньги, самоутверждение

Среди качеств, мешающих работе, женщины-руководители назвали: мягкость, уступчивость, эмоциональность, доверчивость. Среди качеств, содействующих успеху в работе, респондентки назвали: высокий интеллект, способность к достижению целей, готовность принимать ответственность, дружелюбие, общительность.

Глава 2. Эмпирическое исследование социально-психологических характеристик женщин-руководителей

2.1. Описание схемы эмпирического исследования

В основном эмпирическом исследовании приняли участие две группы испытуемых.

В первую группу испытуемых вошли 15 женщин в возрасте от 27 до 40 лет, не занимающие руководящих должностей.

Во вторую группу испытуемых вошли 15 женщин, в возрасте от 27 до 40 лет, занимающие руководящую должность.

Для выявления различий в социально-психологических характеристиках двух названных групп использовались следующие методики:

1. Методика многофакторного исследования личности Р.Кеттелла. Методика предложена Р.Кеттеллом в 1939г. Используется для выявления индивидуально-психологических особенностей испытуемых. Опросник диагностирует черты личности, которые Р.Кеттелл называет конституционными факторами. Диагностика происходит по 16 факторам.

2. Опросник для измерения мотивации достижения А.Мехрабиана. Данный опросник предназначен для диагностики мотива стремления к успеху и мотива избегания неудачи. При этом оценивается, какой из этих мотивов у испытуемого доминирует.

3. Опросник для измерения мотивации аффиляции А.Мехрабиана. Тест – опросник для измерения мотивации аффиляции предназначен для диагностики двух обобщенных устойчивых мотивов личности, входящих в структуру мотивации аффиляции: стремление к принятию и страх отвержения. Тест состоит из двух шкал: шкалы мотива стремления к принятию и шкалы мотива страха отвержения. По мнению автора, шкалы оценивают в первом случае общие ожидания индивида о позитивном исходе при установлении межличностного контакта, а во втором случае соответственно негативные ожидания. Автор приводит данные о

независимости шкал от фактора социальной желательности и об отсутствии значимой корреляции шкал друг с другом.

4. Опросник для определения психологического пола личности С.Бем. Методика была предложена Сандрой Бем для диагностики психологического пола и определяет степень андрогинности, маскулинности и фемининности личности. Опросник содержит 60 утверждений (качеств), на каждое из которых испытуемый отвечает «да» или «нет», оценивая тем самым наличие или отсутствие у себя названных качеств.

2.2. Анализ и интерпретация данных исследования

Для исследования различий в уровне общительности, самоконтроле, эмоциональной устойчивости, доминантности, моральной нормативности, склонности к соперничеству, тревожности, дисциплинированности использовалась методика многофакторного исследования личности Р.Кеттелла.

Результаты приведены в таблице 1 и на Рис.1

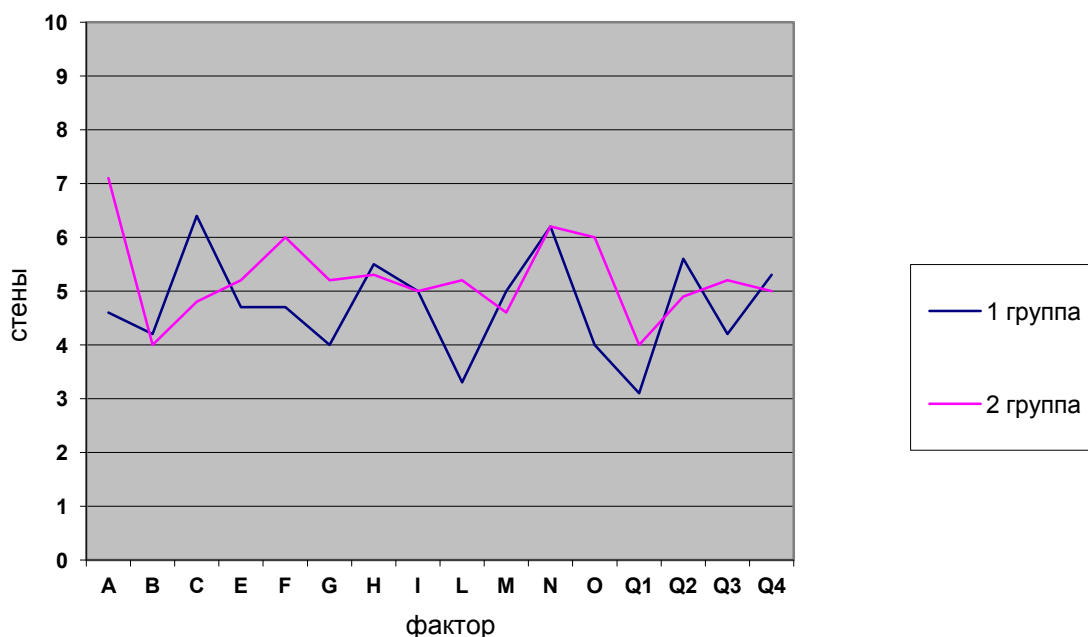


Рис1. Усредненный личностный профиль испытуемых 1 и 2 групп

Результаты испытуемых по «Методике многофакторного исследования
личности Р.Кетелла» (стены)

Таблица 1

Группы Фактор	1 группа	2 группа
A	4.6	7.1
B	4.2	4
C	6.4	4.8
E	4.7	5.2
F	4.7	6
G	4	5.2
H	5.5	5.3
I	5	5
L	3.3	5.2
M	5	4.6
N	6.2	6.2
O	4	6
Q ₁	3.1	4
Q ₂	4.9	4.9
Q ₃	4.2	5.2
Q ₄	5.3	5

По данным результатам испытуемые первой группы не избегают общения с людьми, но и собственная активность в установлении и сохранении контактов невысокая. Инициатором общения испытуемые становятся в том случае, если затрагиваются их интересы или проблема решается только с помощью общения. Испытуемые характеризуются избирательностью в общении, небольшим кругом друзей и знакомых, которые близки по интересам и ценностным ориентациям и с которыми чувствуют себя комфортно. Общение с большой аудиторией или авторитетными людьми требует преодоления напряжения. Замкнутость, направленность на свой внутренний мир. (4,6 стена по фактору А; 5,5 стенов по фактору Н, 4.7 стена по фактору F).

По фактору L среднее значение составляет 3.3 стена, что свидетельствует о терпимости к людям, уступчивости, отсутствии чувства

зависти и ревности; бескорыстности; оптимистичности, легкости примирения с трудностями и бытовыми неудобствами; высоким чувством собственной независимости испытуемых 1 группы.

Сочетание факторов Е и Q₂ (4.7 и 4.9 соответственно) свидетельствуют об умеренно выраженном лидерском потенциале испытуемых. Существующая собственная точка зрения по многим вопросам не навязывается группе. Лидерские функции проявляются преимущественно в привычных ситуациях, развитие которых можно предвидеть, а появление трудностей можно предотвратить. Лидерская активность возможна тогда, когда ситуация глубоко затрагивает личные интересы. Мнение группы учитывается также как и свое. Свое мнение может измениться под давлением группы.

По результатам проявляется эмоциональная пластичность испытуемых 1 группы, низкая волевая регуляция, неумение контролировать свои эмоции и поведение, зависимость от настроений, импульсивность, аффективность. При этом может быть стрессоустойчивость (С – 6.4; О – 4; Q₃ – 4.2; Q₄ – 5.3).

Испытуемые 1 группы характеризуются оперативностью, подвижностью мышления, высоким уровнем общей культуры, эрудированностью. Испытуемые обладают конкретным воображением, критичностью и консервативностью в принятии нового (боязнь нового, ориентация на стереотипы), направленность на конкретное практическое мышление (В – 4.2; М – 5; Q₁ – 3.1).

Испытуемые второй группой характеризуются добротой, сердечностью, эмоциональностью, открытостью, легкостью в общении, но не глубиной, разговорчивостью, импульсивностью, высоким адаптивным потенциалом; предпочитают работать в коллективе, высокие организаторские способности (А – 7.1).

Испытуемые достаточно тонко разбираются в людях, разбираются в мотивах их поведения. К людям относятся без особой доверительности.

Доверительные отношения устанавливаются с теми, кто близок по интересам, с кем поддерживаются давние отношения. Возможны конфликты и разногласия с окружающими, но они не продолжительны (L – 5.2; N – 6.2).

Сочетание факторов E и Q₂ (5.2 и 4.9 соответственно) свидетельствуют об умеренно выраженном лидерском потенциале испытуемых. Существующая собственная точка зрения по многим вопросам не навязывается группе. Лидерские функции проявляются преимущественно в привычных ситуациях, развитие которых можно предвидеть, а появление трудностей можно предотвратить. Лидерская активность возможна тогда, когда ситуация глубоко затрагивает личные интересы. Мнение группы учитывается также как и свое. Свое мнение может измениться под давлением группы.

Сочетание результатов по факторам B и M (4; 4.6) свидетельствуют о том, что наибольшая успешность достигается в решении практических задач. Испытуемые быстро ориентируются в проблемных ситуациях. Новые идеи и способы решения используются взвешенно, после всесторонней оценки и оценки последствий.

Эмоциональное равновесие сохраняется лишь в привычной ситуации. При неожиданном появлении трудностей возникает кратковременное чувство тревоги и беспомощности. Сильные эмоциональные реакции возможны в том случае, если глубоко затрагиваются актуальные потребности (C – 4.8 ;I - 5).

Испытуемых второй группы рискованные ситуации привлекают, когда риск взвешен, оправдан и успех реально достижим (H – 5.3;F - 6).

Тревогу и беспокойство испытывают второй группы испытывают в непривычных для себя ситуациях. Испытуемые объективно воспринимают происходящее и окружающих людей. Критические замечания воспринимаются первоначально с раздражением, затем в них находится рациональное звено и раздражение снимается (O – 6;Q₄ – 4.9).

Результаты по факторам G и Q₃ (5.2; 5.2) говорят о способности испытуемых быть организованными и настойчивыми. В случае появления неожиданной нагрузки действия могут быть хаотичными, но непродолжительное время. Избирательное отношение к общегрупповым нормам и требованиям.

По данным исследования результаты по фактору A (общительность) во 2 группе выше, чем в первой. Это свидетельствует о том, что во 2 группе испытуемые более общительны, эмоциональны, открыты, разговорчивы, выше адаптивный потенциал к новым социальным ситуациям. Женщинам-руководителям необходимо постоянно устанавливать новые социальные контакты, заключать договоры, руководить подчиненными.

Результаты по фактору B (интеллектуальность) в 1 группе выше, чем во второй группе, что говорит о том, что в 1 группе выше интеллектуальный потенциал, выше способность быстро решать логические задачи, более успешное решение отвлеченных проблем, но вместе с тем менее успешны при решении бытовых проблем. Это связано с необходимостью женщин-руководителей быстро решать встающие перед ними задачи и проблемы.

Фактор C (эмоциональная устойчивость) в первой группе выражен сильнее чем во второй, что свидетельствует о большей эмоциональной устойчивости испытуемых первой группы, уравновешенности, спокойствии. Можно предположить, что женщины первой группы в меньшей степени подвержены влиянию стрессовых факторов, которые возможно влияют на эмоциональную уравновешенность, в своей повседневной работе,

Среднее значение по фактору E (доминантность) во второй группе выше, чем в первой что свидетельствует о большей доминантности, настойчивости, уверенности в себе испытуемых второй группы. Женщины руководители вынуждены по своему статусу постоянно «заявлять о себе», руководить людьми, решать управленческие задачи, для этого необходимо занять уверенную, доминантную позицию.

По фактору F (беспечность) результаты выше во второй группе, чем в первой, что свидетельствует о большей выраженности жизнерадостности, беспечности испытуемых второй группы по сравнению с первой группой. Можно предположить, что это связано с тем, что женщины руководители вынуждены сочетать в себе как доминантность и стойкость, так и беспечность, для поддержания благоприятного психологического климата в коллективе.

Результаты по фактору G (моральная нормативность) выше во второй группе; у испытуемых второй группы больше чем в первой выражены стойкость, упорство, обязательность, ответственность, требовательность к себе, дисциплинированность. Возможно, это связано с тем, что женщины-руководители вынуждены дисциплинировать не только свой труд, но и труд подчиненных.

По фактору H (смелость) результаты выше в первой группе, чем во второй группе, что свидетельствует о том, что у испытуемых первой и второй групп более выражены общительность, контактность, беззаботность в установлении близких социальных контактов.

По фактору I результаты не различаются.

По фактору L (подозрительность) результат выше во второй группе испытуемых, что говорит о том, что в этой группе выше подозрительность, предубежденность, склонность к соперничеству и ревности, завистливость. Можно предположить, что склонность к соперничеству и завистливости позволяет женщинам-руководителям продвигаться по карьерной лестнице, а так же развивать организацию, так как существует стремление быть не хуже других.

По фактору M (мечтательность) результат выше в первой группе, что свидетельствует о больших сложностях адаптации испытуемых первой группы, рассеянности, неуравновешенности, фантазийности, мечтательности.

По фактору N (дипломатичность) результаты не различаются. Женщины, не занимающие руководящую должность, могут позволить себе некую мечтательность и отвлечение от реальности, тогда как женщины руководители вынуждены постоянно находится в русле решения задач, находиться «здесь и сейчас».

Результаты по фактору O (тревожность) выше во второй группе испытуемых, что свидетельствует о большей тревожности испытуемых этой группы, внутренней напряженности, склонности к драматизации, ожидании неприятностей, предчувствии опасностей, чувствительности к обвинениям, склонности к самообвинениям, ответственности, боязни совершить ошибку, страха наказания. Возможно, это связано с боязнью женщин-руководителей потерять достигнутую должность, а так же не оправдать свои собственные ожидания и ожидания окружающих.

По фактору Q₁ (радикализм) результаты выше во второй группе испытуемых, что свидетельствует о более выраженной склонности к экспериментированию, самостоятельности в решении проблем, ответственности за конечный результат. Женщины руководители постоянно ищут новые пути развития организации, тогда как женщины, не занимающие руководящих должностей, более ориентированы на стабильность и постоянство.

По фактору Q₂ (самостоятельность) результаты во второй и первой группе не различаются.

Результаты по фактору Q₃ (дисциплинированность) выше во второй группе испытуемых что свидетельствует о более высоком контроле желаний, настойчивости в достижении целей, умении планировать свое время и порядок действий. В отличие от женщин, не занимающих руководящих должностей, женщины руководители вынуждены планировать и грамотно распределять не только свое время и действия, но и подчиненных. Возможно этим объясняются различия по данному фактору.

По фактору Q₄ (напряженность) результаты выше в первой группе испытуемых, что свидетельствует о большей внутренней напряженности, неумении расслабляться, ощущении неудовлетворенности потребностей, частых ошибках в работе, которая требует высокой концентрации внимания сосредоточенности. Возможно, женщины, не занимающие руководящих должностей концентрируют свое внимание лишь на одном виде деятельности, тогда как женщины руководители должны уделять внимание различным рабочим аспектам, и выполнять разноаспектную работу в постоянном напряжении невозможно.

Для определения значимости различий был использован критерий U-Манна-Уитни.

Результаты сравнительных расчетов по «Методике многофакторного исследования личности Р.Кеттелла» с помощью критерия U-Манна-Уитни.

Таблица 2

Фактор	Эмпирическое значение по критерию
A	51.5**
B	178.5
C	91.5**
E	199.5
F	148.5*
G	150.5*
H	248.5
I	205.5
L	112.5**
M	213.5
N	201
O	71**
Q1	153.5*
Q2	318
Q3	125**
Q4	215

$U_{\text{крит}} = 156$ при $p \leq 0.05$

$U_{\text{крит}} = 127$ при $p \leq 0.01$

*- различия значимы при $p \leq 0.05$

** - различия значимы при $p \leq 0.01$

Исходя из данных расчетов, мы получили следующие результаты.

По фактору А выявлены значимые различия между первой и второй группой испытуемых при $p \leq 0.01$. Это свидетельствует о том, что у испытуемых второй группы уровень общительности, доверчивости, установлении новых социальных контактов выше, чем у первой группы. Адаптивный потенциал во второй группе выше, чем в первой.

Первая и вторая группа по фактору В не различаются.

По фактору С различия значимы при $p \leq 0.01$ между первой и второй группой. Это свидетельствует о том, что у испытуемых первой группы выше эмоциональная устойчивость, спокойствие, уравновешенность.

По фактору Е различия между 1 и 2 группами не значимы.

По фактору F различия значимы между первой и второй группой при $p \leq 0.05$. Это свидетельствует о том, что во второй группе выше беспечность, вера в удачу, в везенье, выше гибкость в поведении, чем в первой группе.

Различия по фактору G значимы при $p \leq 0.05$, что свидетельствует о большей выраженности во второй группе моральной устойчивости, совестливости, стойкости, упорства, обязательства, требовательности к себе.

Различия по факторам H, I между 1 и 2 группами не значимы.

По фактору L различия значимы между первой и второй группами при $p \leq 0.01$. Это свидетельствует о том, что во второй группе сильнее, чем в первой выражена склонность к соперничеству и ревности, завистливость.

По факторам M, N различия между группами незначимы.

По фактору O различия значимы между первой и второй группой при $p \leq 0.01$, что свидетельствует о большей выраженности во второй группе чем в первой тревожности, внутренней напряженности, ранимости, склонности к самообвинению, ответственности, боязни совершить ошибку, страх наказания.

По фактору Q1 выявлены значимые различия при $p \leq 0.05$, что свидетельствует о том, что во второй группе выше гибкость мышления,

выше склонность к экспериментированию, самостоятельность в решении проблем, чем в первой группе испытуемых.

Значимые различия выявлены по фактору Q3 между группами при $p \leq 0.01$. Это свидетельствует о том, что во группе больше чем в первой выражен самоконтроль, настойчивость в достижении целей, умение планировать свое время и порядок действий.

По факторам Q2, Q4 различия между группами не значимы.

Таким образом, по результатам «Методики многофакторного исследования личности Р.Кетелла» можно сделать следующие выводы.

Женщины-руководители в отличие от женщин, не занимающих руководящих должностей, характеризуются: общительностью, беспечностью, моральной нормативностью, склонностью к соперничеству, самоконтролем, что соответствует гипотезе исследования.

При этом вопреки нашему предположению, выдвинутому в гипотезе, женщины, не занимающие руководящих должностей, отличаются эмоциональной устойчивостью, низкой тревожностью.

По интеллектуальным показателям, настойчивости, смелости, жесткости, мечтательности, расчетливости, самостоятельности и напряженности женщины-неруководители и женщины-руководители не различаются.

Для диагностики мотивов групп были использованы методики: опросник для измерения мотивации аффиляции А.Мехрабиана, опросник для измерения мотивации достижения А.Мехрабиана.

Результаты испытуемых приведены в таблице 3.

Результаты испытуемых по методикам: опросник для измерения
мотивации аффиляции, опросник для измерения мотивации достижения
А.Мехрабиана (баллы).

Таблица 3

Группа Шкала	1 группа	2 группа
Опросник для измерения мотивации достижения		
Мотивация достижения	113.7	123.6
Опросник для измерения мотивации аффиляции		
Стремление к принятию	117.4	122.5
Страх отвержения	87	128.5

У групп по шкале мотивация достижения представлены средние результаты, однако, можно предположить, что испытуемые второй группы более ориентированы на успех, чем испытуемые первой группы. Это свидетельствует о том, что испытуемые второй группы обычно ставят в своей деятельности некоторую положительную цель, достижение которой может быть однозначно расценено как успех, то есть, берясь за какую-либо работу, они обязательно рассчитывают на то, что добьются успеха, уверены в этом. Они рассчитывают получить одобрение за свои действия, деятельность вызывает у них положительные эмоции. Для них характерна полная мобилизация своих ресурсов и сосредоточение внимания на достижении поставленной цели. Самый низкий результат выявлен у испытуемых первой группы, что свидетельствует о том, что они более чем испытуемые второй и третьей групп ориентированы на избегание неудачи. Цель деятельности заключается не в том, что бы добиться успеха, а в том, что бы избежать неудачи, все мысли и действия подчинены именно этой цели.

Высокие результаты по шкале стремление к принятию и страх отвержения и у испытуемых второй группы свидетельствуют о конфликте между стремлением к людям и их избеганием, который возникает каждый раз, когда ему приходится встречаться с незнакомыми людьми.

У испытуемых первой низкие результаты по шкалам, что говорит о том, что испытуемые, живя среди людей, общаясь с ними не испытывают не положительных, не отрицательных эмоций и хорошо себя чувствуют как среди людей, так и без них.

Для определения значимости различий был использован критерий U-Манна-Уитни. Результаты приведены в таблице 4.

Таблица 4

Шкала	Эмпирическое значение U
Мотивация достижения	221.5
Страх отвержения	169
Стремление к принятию	45**

$$U_{\text{крит}} = 156 \text{ при } p \leq 0.05$$

$$U_{\text{крит}} = 127 \text{ при } p \leq 0.01$$

*- различия значимы при $p \leq 0.05$

** - различия значимы при $p \leq 0.01$

По шкалам «мотивация достижения» и «стремление к принятию» значимых различий не выявлено.

По шкале стремление к принятию различия между группами значимы при $p \leq 0.01$. Это свидетельствует о том, что стремление к принятию сильнее проявлено во второй группе, чем в первой. Испытуемые второй группы, стремятся быть принятыми в значимую группу, их поведение направлено на достижение этой цели, их поведение не обусловлено страхом отвержения.

Таким образом, для женщин-руководителей в отличие от женщин, не занимающих руководящих должностей, характерен мотив стремления к принятию, что соответствует гипотезе исследования.

Для изучения преобладающего психологического пола, а так же степени выраженности андрогинности, маскулинности и фемининности изучаемых групп использовалась методика С.Бем «Исследование маскулинности-фемининности личности».

Результаты распределения испытуемых по шкалам отражены в таблице 5.

Результаты распределения испытуемых по шкалам после проведения методики С.Бем «Исследование маскулинности-фемининности личности» (%).

Таблица 5

Шкала Группа	Фемининность	Маскулинность	Андрогинность
1 группа	33	6,6	66
2 группа	26	20	54

По данным результатам, как первая группа, так и вторая группа характеризуются андрогинностью, что свидетельствует о том, что большинство испытуемых не являются носителями ярко выраженной психологической маскулинности и фемининности. Проявляется мягкость, уступчивость в социальных контактах отсутствие резко выраженных доминантно-агрессивных тенденций в общении, никак не связаны со снижением уверенности в себе, а напротив проявляются на фоне сохранения высокого самоуважения, уверенности в себе и самопринятия. Маскулинность в первой группе проявлена слабее, чем во второй, что может свидетельствовать о том, что во второй группе сильнее, чем в первой проявлены такие качества как независимость, напористость, доминантность, агрессивность, склонность к риску, самостоятельность, уверенность в себе.

Для определения значимости различий использовался критерий ϕ^* - угловое преобразование Фишера. После математической обработки не выявлено значимых различий.

Таким образом, результаты по методике С.Бем «Исследование маскулинности-фемининности личности», не подтверждают гипотезу нашего исследования, женщины-руководители не отличаются от женщин, не занимающих руководящих должностей по уровню маскулинности.

После проведения основного эмпирического исследования можно сделать следующие выводы.

Женщины-руководители в отличие от женщин, не занимающих руководящих должностей, характеризуются: общительностью, беспечностью, моральной нормативностью, склонностью к соперничеству, самоконтролем, что соответствует гипотезе исследования.

При этом вопреки нашему предположению, выдвинутому в гипотезе, женщины, не занимающие руководящих должностей, отличаются эмоциональной устойчивостью, низкой тревожностью.

По интеллектуальным показателям, настойчивости, смелости, жесткости, мечтательности, расчетливости, самостоятельности и напряженности женщины-неруководители и женщины-руководители не различаются.

Для женщин-руководителей в отличие от женщин, не занимающих руководящих должностей, характерен мотив стремления к принятию, что соответствует гипотезе исследования.

Женщины-руководители не отличаются от женщин, не занимающих руководящих должностей по уровню маскулинности.

Женщины-руководители в отличие от женщин, не занимающих руководящих должностей, идентифицируют себя с «Деловой женщиной». Но при этом можно отметить некоторую критичность по отношению к себе женщин-руководителей, что не подтверждает гипотезу исследования.

Выводы по главе 2

Таким образом, гипотеза нашего исследования подтвердилась частично.

Женщины-руководители в отличие от женщин, не занимающих руководящих должностей, характеризуются: общительностью, беспечностью, моральной нормативностью, склонностью к соперничеству, самоконтролем, что соответствует гипотезе исследования.

При этом вопреки нашему предположению, выдвинутому в гипотезе, женщины, не занимающие руководящих должностей, отличаются эмоциональной устойчивостью, низкой тревожностью.

По интеллектуальным показателям, настойчивости, смелости, жесткости, мечтательности, расчетливости, самостоятельности и напряженности женщины-неруководители и женщины-руководители не различаются.

Для женщин-руководителей в отличие от женщин, не занимающих руководящих должностей, характерен мотив стремления к принятию, что соответствует гипотезе исследования.

Женщины-руководители не отличаются от женщин, не занимающих руководящих должностей по уровню маскулинности.

Женщины-руководители в отличие от женщин, не занимающих руководящих должностей, идентифицируют себя с «Деловой женщиной». Но при этом можно отметить некоторую критичность по отношению к себе женщин-руководителей, что не подтверждает гипотезу исследования.

Заключение

Таким образом, нами был проведен теоретический анализ литературы по проблемам социально-психологических характеристик женщин-руководителей, в рамках которого было выяснено следующее.

Нет единого подхода к выделению социально – психологических характеристик личности. По мнению В.П. Ломова социально-психологические характеристики должны рассматриваться через призму включенности личности в разные формы общественных отношений.

Понятия «руководство», «управление», «лидерство» не являются тождественными. Руководство – часть управленческой деятельности, причем именно та ее часть, в которой различные управленческие вопросы решаются воздействием на подчиненных.

Установлено наличие разнообразных подходов к выделению социально-психологических качеств руководителя, выделению критериев эффективности работы руководителя, стилей руководства. Из множества личностных качеств, влияющих на стиль руководства, наиболее существенными являются: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижению целей и предприимчивость, способность пойти на риск, готовность брать на себя ответственность в решении проблем, честность, верность обещаниям и гарантиям. Выделяют авторитарный, демократический и либеральный стили руководства. В настоящее время много внимания уделяется партисипативному (соучаствующему) стилю управления.

Существуют различные направления в исследовании особенностей женщин-руководителей: исследование социально-психологических характеристик женщин-руководителей; исследование стилей женского руководства (в большинстве работ женские стили руководства исследуются в сравнении с мужскими); исследование гендерных различий в особенностях мужского и женского руководства; исследование ролевых

конфликтов женщины-руководителя. Преобладающим является ролевой конфликт «домохозяйка (как хранительница домашнего и семейного уюта)-руководитель». Основное отличие женщин руководителей от женщин, не занимающих руководящих должностей, и женщин, оставшихся на уровне среднего менеджмента, в том, что последние остались ориентированными исключительно на задачу, не развивая межличностных умений и женственности.

Женщины-руководители в отличие от женщин, не занимающих руководящих должностей, характеризуются большим принятием себя и расширением Я-концепции. Для женщин-руководителей характерны такие феномены как страх успеха и страх отделения.

У женщин-руководителей на первом месте в мотивационной иерархии стоит самореализация, на следующей позиции – интерес к работе, и только потом материальная надежность, деньги, самоутверждение

Среди качеств, мешающих работе, женщины-руководители назвали: мягкость, уступчивость, эмоциональность, доверчивость. Среди качеств, содействующих успеху в работе, респондентки назвали: высокий интеллект, способность к достижению целей, готовность принимать ответственность, дружелюбие, общительность.

Эмпирическое исследование позволило заключить, что женщины-руководители отличаются от женщин, не занимающих руководящих должностей по следующим социально-психологическим характеристикам: доминированием стремления к принятию, общительностью, моральной нормативностью, склонностью к соперничеству, самоконтролем.

Такими образом нами была достигнута поставленная цель и выполнены задачи исследовательской работы.

Список используемых источников

1. Авдулова Т.П. Психологические основы менеджмента: учеб.-метод. пособие.–М.: Либерия-Бибинформ, 2005.– 150с.
2. Аверченко Л.К., Залесов Г.М., Мокшанцев Р.И., Николаенко В.М. Психология управления: Курс лекций.–Новосибирск: НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 2003.– 308с.
3. Агапов В.С. Проблема личности руководителя в отечественной психологии. / “Психология и жизнь”. Сборник научных трудов. Выпуск №1.–М.: МОСУ, РПО, 2000.
4. Алешина Ю.Е., Лекторская Е.В. Ролевой конфликт работающей женщины// Вопросы психологии.–1989.–№5.– С 80-88.
5. Андреева Г.М. Социальная психология.–М.: Наука, 1994.– 375 с.
6. Бабаева Л.В. Чирикова А.Е. Женщины в бизнесе //Социологическое исследования.– 1996.№3.– С 75-81.
7. Барнард Ч. Функции руководителя. Власть, стимулы и ценности в организации.–М.:Социум,Ирэсен, 2009. – 336с.
8. Барсукова С.Ю. Женское предпринимательство: специфика и перспективы// Социологические исследования.–1999.–№9.–С .75-84.
9. Барсукова С.Ю. Модели успеха женщин советского и постсоветского периодов: идеологическое мифотворчество // Социологические исследования.–2001.–№2.–С. 25-29.
10. Бендас Т. В. Гендерные исследования лидерства // Вопросы психологии.–2000.–№ 1.–С. 87-95.
11. Бобнева М.И. Психологические проблемы социального развития личности // Социальная психология личности. М., 1979.
12. Бойко В. В., Ковалёв А. Г., Панфёров В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личность.–М.: Мысль,1983.–207 с.
13. Васильева Г. Первые шаги женщин-предпринимателей //Человек и труд.–1995.–№1.

14. Виханский О. С, Наумов А. И. Менеджмент, 3-е изд.—М.: Гардарики, 1999,—528с.
15. Веснин В. Р. Основы менеджмента: Учебник.—М.: Издательство института междунар.права и экономики, 1996.—383 с.
16. Вудкок, М., Фрэнсис, Д. Раскрепощённый менеджер / пер. с англ.—М.: Дело, 1998.—320с.
17. Гвоздева Е.С., Герчиков В.И. Женский менеджмент в российском бизнесе // ЭКО.—1997.—№11.—С. 175.
18. Гвоздева Е.С., Герчиков В.И.Штрихи к портрету женщин-менеджеров//Социологические исследования.—2000.—№11.—С. 37-44.
19. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента. Учебное пособие. 2-е изд., перераб.и доп. —Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003.—230с.
20. Горчакова В. Мифология женской карьеры // Управление персоналом. —2003.—№ 3.—С. 54-56.
21. Дункан Джек У. Основопологающие идеи в менеджменте.—М.: Дело, 1996.— 272с.
22. Иванов Ю. Типология руководителей по соционическим типам. // Управление персоналом.—2000.—№ 6.—С. 46-51.
23. Ильин Е. П. Психология индивидуальных различий.—СПб.: Питер, 2004.—701 с.
24. Каменская, В. Г. Социально-психологические основы управленческой деятельности: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. —М.: Издательский центр «Академия», 2002.—160 с.
25. Карпов А. В. Психология менеджмента: Учебное пособие.—М.: Гардарики, 1999.—584 с.
26. Кишкель Е.Н. Управленческая психология.—М.: Высшая школа, 2002, —272с.
27. Климов Е. А. Введение в психологию труда: Учебное пособие.—М.: Изд-во МГУ, 1988.—200 с.

28. Кошелева С. В. Психологические основы управления персоналом.–С-Пб., 1998.– 322с.
29. Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе.–М.: Дело, 1996.–384 с.
30. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. –М.: Аспект Пресс, 2001.— 318 с
31. Кричевский Р.Л., Рыжак М.М. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе.–М.: Изд-во Моек ун-та, 1985.–С. 30–37.
32. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. –М.: Изд-во Наука, 1984. – 1174с.
33. Менегетти А. Женщина третьего тысячелетия.–М.: ННБФ «Онтопсихология», 2008. –256с.
34. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. –М.:Дело, 1997. – 704с.
35. Оганесян, И.А. Управление персоналом организации. –М.: Амалфея, 2000.–256 с.
36. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива.–М., 1981. –192с.
37. Психология и этика делового общения. Под ред. Лавриненко В.Н. 4-е изд., перераб. и доп.–М.: Юнити-Дана, 2005. –415 с.
38. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник.– М.: Аспект Пресс, 1998.–279с.
39. Самарцева О.К., Фомина Т.А., Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса// Социологические исследования.–2011.–№11.–С. 57-62.
40. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учебное пособие.–Ростов н/Д.: Феникс, 1997.–512 с.
41. Свенцицкий А.Л. Психология управления организациями. –СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1999. –222 с.

42. Социальная психология. Учебное пособие для ВУЗов. под ред. А.Л. Журавлева.–М.: ПЕР СЭ, 2002.–351с.
43. Социальная психология. Под ред. А.М. Столяренко.–М.: Юнити-Дана, 2001.–510 с.
44. Суковатая В.А., Бизнес-леди: мифы и реальность//Социологические исследования. –2002. –№11. –С. 69-76.
45. Турецкая Г.В. Деловая активность женщин и семья//Социологические исследования. –2001. –№2. –С. 67-73.
46. Удальцова М. В. Социология управления: Учебное пособие. –М.: ИНФРА-М, 1998. –144 с.
47. Управление персоналом: Учебник для вузов/Под ред.Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2 –е изд., перераб. и доп. – М.; ЮНИТИ, 2005. –423 с.
48. Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы./Институт социологии РАН. –М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998, –358с.
49. Чирикова А.Е., Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний//Социологические исследования. –2003. –№1. –С. 73-82.
50. Чирикова А.Е. Кричевская О.Н., Женщина руководитель: деловые стратегии и образ «Я»//Социологические исследования. –2011. –№11. –С.45-56.
51. Шипунов, В.Г., Кишкель, Е.Н. Основы управленческой деятельности. –М.: Высш. школа, 2000. – 304 с.
52. Штейнберг А.Г. Мужской характер женского менеджмента//Социологические исследования. –2002. – №11. –С.77-82.
53. Яновский Р.Г. Женщина и общество: социально - политический аспект. //Социологические исследования . –1992. –№5. –С. 33-38.

