Введение

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

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

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

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

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

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

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

Цель моего эссе это изучение личности работника в организации, в частности роли женщины-руководителя.

Основными задачами при выполнении эссе являются:

. Раскрыть мотивы и ценностные ориентации женщины-руководителя;

. Изучить и выявить основные трудности на пути деловых женщин и способов их устранения;

. Показать механизмы адаптации руководителей-женщин к условиям социально-экономической сферы;

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

Изучение личности работника в организации, в частности роли женщины-руководителя, анализ влияния организации на социально-психологическую структуру и развитие коллектива - всё это и многое другое составляют актуальность данного эссе.

1. Женщина - руководитель

.1 Мотивы и ценностные ориентации женщины-руководителя

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

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

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

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

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

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

Женщины с их природой данными качествами особенно уверенно чувствуют себя в финансовой структуре. Они скрупулезно и дотошно умеют считать деньги (вот только в быту мужчины обвиняют женщин в обратном). Если необходимо исследовать положение фирмы на рынке, женщины успешно справляются и с этим. Усидчивость и скрупулезность, целенаправленность и аккуратность, внимательность женщин в работе известны всем. Сообразительность и гибкость мышления, способность к анализу и оценкам, готовность к принятию решений, коммуникабельность и социальная компетентность - вот те качества, которые присуще женщине и которые необходимы ей как предпринимателю и менеджеру. Успеху женщин в предпринимательстве и бизнесе способствует их умение превращать «надо» в «хочу». Для них «хочу» олицетворение свободы в своих делах, мыслях, судьбе. Превращение «надо» в «хочу» помогает им успешно разрешить еще одну немаловажную задачу: это проблема «долгого ящика», преодоление соблазна отложить «на потом» неприятное или нудное дело. И чтобы этот «ящик» не «висел над ними» и не «давил на психику», они разбирают его довольно быстро, знают, что успех сопутствует тому, кто не всегда делает, что хочет, но всегда хочет то, что делает.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Женщине-руководителю, действительно, тяжелее совмещать работу и дом. Мужчины, имеющие семью, более свободны от домашних забот и детей, чем женщина - даже при наличии в доме помощниц по хозяйству.

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

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

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

Считается, что женщине, чтобы эффективно руководить, нужны два качества - мужской склад ума и стервозность. По поводу мужского склада ума у женщин - это еще один миф. Нет женщин с мужским складом ума. То, что называют мужским складом ума, - логика, жесткость, прямолинейность - присуще обоим полам. Просто мужчины спокойно воспринимают эти качества в себе подобных, а женщин, применяющих их в управлении, называют стервами. На самом деле качество управления зависит от интеллекта, интуиции, логики, способности работать с людьми, а эти качества свойственны как мужчинам, так и женщинам.

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

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

Для руководителя необходимы умение обобщать, хорошие логические способности, интуиция и умение брать на себя риски. Эти качества обычно считаются «мужскими», так что в некоторой степени их можно охарактеризовать как «мужской склад ума». Что касается стервозности, то для управления коллективом людей нужен определенный уровень агрессивности: менеджеру приходится увольнять людей, наказывать, принимать непопулярные решения (типа урезания бюджета или снижения премий).

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

Исторически бизнес - это мужская сфера, конкурировать в которой приходится по мужским правилам. Поэтому преуспевают здесь только те женщины, которые превратили свои особенности в преимущества и развили качества хорошего руководителя. Их не так много, и каждая - на виду. 1.2 Эльвира Набиуллина, как успешная женщина - руководитель

Я думаю, что такие качества, как способность к принятию быстрого решения, отстаивание собственного мнения, независимость долгое время считались присущими исключительно мужчинам. Но в последнее время ситуация изменилась. Женщины на деле доказали свое право принимать решения. И сегодня мы все чаще слышим словосочетание «женщина-руководитель».

Психологи же утверждают, что женщина и на руководящем посту остается женщиной, поэтому ее сила, так же как и в жизни вне работы, заключается в ее слабости. Еще одно довольно распространенное убеждение гласит, что успешная женщина-руководитель компенсирует полным погружением в работу свои неудачи в личной жизни, что на практике зачастую далеко не так.

Каждое из этих мнений имеет право на существование, а в качестве подтверждения их истинности можно найти примеры среди женщин-руководителей. В своем эссе я хочу остановиться на примере именно женщины-руководителя, примере, который меня вдохновляет.

При всех недостатках советского строя было у него одно достоинство, оставшееся и в наши дни: при наличии способностей и некоторой удачи даже девочка из простой татарской семьи в Башкирии может в итоге стать министром. Почти американская мечта…

Эльвира Набиуллина родилась в 1963 году в Уфе. Там же окончила школу с золотой медалью и отправилась в Москву, поступать в самый вожделенный вуз СССР - МГУ. Так она стала студенткой экономического факультета в 1981 году. Причем одной из лучших. Например, ее однокурсник Сергей Алексашенко вспоминал, что Эльвира Набиуллина была образцовой студенткой - золотая медалистка, стипендиат Карла Маркса, увлеченная марксистской политэкономией. Вторит ему и однокурсница Ирина Ясина: «Невероятно старательная, очень тщательная, идеальная студентка, если угодно». Но к 1986 году, когда Эльвира Набиуллина окончила университет, в воздухе уже пахло переменами. И примерной студентке (теперь уже аспирантке) очень повезло с двумя встречами, которые произошли в то время: она познакомилась с молодым преподавателем и своим будущим мужем Ярославом Кузьминовым, а также блестящим экономистом Евгением Ясиным, ставшим ее наставником.

В 1990 году Эльвира Набиуллина окончила аспирантуру, однако на кафедре не осталась. Начинались совсем иные времена, и их она встретила в постоянном комитете правления Научно-промышленного союза СССР по вопросам экономической реформы. В 1992 году Научно-промышленный союз преобразился в Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), а Эльвира Набиуллина продолжала в нем работать, изучая ход экономических процессов в стране и помогая Евгению Ясину.

Новым (и как потом выяснилось - судьбоносным) шагом стал переход в 1994 в Минэкономики. В те времена госслужба совершенно не была привлекательной, зарплата чиновника в министерстве была крошечной, а работы очень много. Поэтому за редких профессионалов там держались и старались их продвигать, затыкая таким образом бреши по тем или иным направлениям, вызванные нехваткой компетентных кадров. Неудивительно, что за несколько лет Эльвира Набиуллина сделала карьеру от заместителя директора департамента до заместителя министра.

В 1998 году ей пришлось уйти из министерства в Центр стратегических разработок при Правительстве РФ под руководством Германа Грефа. Но все меняется с приходом Грефа на должность министра - происходит не просто возвращение Эльвиры Набиуллиной на госслужбу, но возвращение почти триумфальное. Она вновь, как и в 1998 году, становится заместителем министра. Через некоторое время ненадолго уходит на должность президента Центра стратегических разработок, где готовит реформы второго президентского срока Владимира Путина. А в 2007 году Эльвиру Набиуллину назначают министром экономического развития Российской Федерации. Она проработает на этой должности почти 5 лет, собрав вокруг себя незаурядную команду.

Совсем недавно, в апреле 2013 года, Эльвира Набиуллина стала председателем Центрального банка РФ. Выше, кажется, двигаться уже некуда.

Эльвира Набиуллина более 20 лет счастливо замужем за Ярославом Кузьминовым (основателем и ректором Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»). Несмотря на всю загруженность высокопоставленного чиновника, она успевает уделить время и мужу, и сыну Василию (окончившему, разумеется, ВШЭ), и даже изредка посетить громкие спектакли или гастроли, ведь театр и музыку она любит с юности.

Я считаю, что достижения Эльвиры Сахипзадовны в государственном управлении - блестящий пример женского стиля руководства, в котором сочетаются гибкость в общении, склонность к компромиссу и диалогу в решении конфликтных ситуаций, способность не только понять, но и прочувствовать чаяния людей и вместе с тем сильная воля, упорство в достижении цели. Данный пример, я думаю, вдохновил бы не только меня, потому что, это доказывает что у всех женщин, не смотря на возраст, место рождения и жительства, есть возможность стать успешной женщиной руководителем.

женщина руководитель деловой

2. Особенности деловой карьеры женщины

.1 Механизмы адаптации руководителей-женщин к условиям социально-экономической сферы

В проведённых Научным центом исследованиях, опрошенные женщины отметили, что работа позволяет им проявлять творчество, инициативу, вызывает уважительное отношение со стороны знакомых, друзей, родственников.

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

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

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

Другой важной чертой является признание необходимости сочетания различных социальных ролей - не только активной участницы трудовой и общественной жизни, но и «хозяйки дома», матери. Женщины избирают различные варианты сочетания этих ролей, хотя большинство устойчиво ориентируются на одинаковую их значимость. Конкретный выбор жизненного пути женщина делает сама в соответствии со своими личными качествами, предпочтениями, вкусами, обстоятельствами жизни, но возможность такого выбора сильно зависят от того, какую экономическую и моральную поддержку окажет ей государство и общество на каждом из избранных ею путей.

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

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

Замечено, что среди истинных руководителей нет явных дураков. Интеллект для них обязателен. Очень важно то, что большинство руководителей склонны принимать решения индивидуально, не подчиняясь внешнему давлению. Интеллектуальная независимость - вот, что отличает настоящего руководителя. Кроме того, он эмоционально стабилен.

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

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

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

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

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

.2 Образ успешной женщины-руководителя

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

Я считаю, что деньги могут стать корнем всех бед и неудач. Они в состоянии разрушить психику людей. Накапливая состояние и не пуская его в деловой оборот, человек разоряет сотни других людей. Когда человеку станет ясно, как он сам к деньгам относится, вопрос, почему у него их столько, сколько есть станет очевидным. Деньги как горное эхо возвращают ему то, что он думает о них, возвращают как эквивалент затраченных разумных усилий. Чрезвычайно важно для достижения длительного успеха в бизнесе быть уверенным в том, что деньги зарабатываются честными способами, а реализуемый бизнес несет добро людям. Соблюдение этих условий позволяет деловым женщинам быть в ладу с собственным «Я», а деньги будут им в радость. Хорошие дела не остаются незамеченными обществом, повышают имидж, привлекают клиентов, обеспечивают коммерческий успех предпринимательской деятельности. Оказавшись в конкурентной среде, многие женщины-руководители начинают работать в несвойственной им манере и действовать по-мужски. Они слишком увлекаются авторитарным стилем управления, начинают "размахивать шашкой", стремятся принимать как можно больше решений, жестко обращаются с подчиненными и требуют безусловного выполнения всех распоряжений. Впрочем, изначально женщина создана как помощник мужчине, как соработник. Ее задача дополнить команду интуитивным подходом к бизнесу, помочь проникнуть за сухие цифры отчетов. Несвойственная манера поведения не только может привести женщину к психологическому кризису, но и часто настраивает против нее мужскую часть коллектива. Когда женщина достигает серьезных успехов в бизнесе, ее коллеги мужчины начинают видеть в ней конкурента и часто перестают делиться с ней информацией. Сложился стереотип: занятие бизнесом - сугубо мужское дело.

Я думаю, что женщины-руководители не должны забывать о своей роли в компании. Когда у мужчин опускаются руки, например, после срыва сделки или потери важного клиента, женщина-партнер помогает своим коллегам по-новому взглянуть на ситуацию, иначе оценить сложившиеся обстоятельства. Команда начинает искать новое решение проблемы и, в конце концов, эффективно с ней справляется. Впрочем, женщина-руководитель совершенно не обязательно должна быть громоотводом для мужской половины коллектива. Эффективный лидер владеет разнообразными стилями, поэтому в случае острой необходимости женское чутье и гибкость вполне могут уступить место жесткому стилю управления. При этом мужская часть коллектива должна оказывать женщине-руководителю не противодействие, а поддержку.

В деловом мире существуют жесткие законы поведения, на основании которых партнеры решают, можно ли с этим деловым человеком или фирмой заключать сделку или лучше не делать этого. Хорошая ориентация в этике и протоколе деловых партнерских взаимоотношений необходима деловой женщине. Это обеспечит эффективное и надежное осуществление коммерческих намерений и оградит от нежелательных эффектов. Следует отметить, что при общении важно не только то, что вы говорите, но и как вы говорите. Выражение лица, жесты, поза, голос, улыбка, взгляд, пауза порой могут сказать вашим собеседникам намного больше, чем содержание сказанного.

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

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

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

На выбор профессии руководителя оказывают влияние не только личные качества женщины, какие-то жизненные обстоятельства, но и отношение в семье к этому виду деятельности. Когда в семье женщина-руководитель не находит поддержки, зачастую в таких случаях семья распадается, либо женщине приходится отказаться от карьеры. Для женщины стать руководителем - значит, в определенной степени перестать быть матерью, женой и хозяйкой дома. Чтобы ей удавалось быть одновременно хорошим работником и привлекательной женщиной, ее супруг должен взять на себя определенную долю нагрузки в воспитании детей и ведении домашнего хозяйства. Нельзя лишать ее шанса самореализации в соответствии с ее собственными представлениями. Этому может прекрасно способствовать работа (включая и стремление сделать карьеру) или учеба. Все более частые попытки представлять супружескую жизнь как истинное партнерство, в котором мужчина в известном смысле играет роль «домашнего хозяина» - обнадеживающий признак.

Вторая типичная ситуация. Все произошло внезапно, случайно

«Внезапных, случайных руководителей» довольно много. Узнав об этом, кое-кто сразу же начинает говорить о бессистемности при подборе кадров, недостатков в кадровом корпусе. Доля правды в этом есть. Принято считать, что система подбора кадров должна напоминать некий идеальный механизм, поставляющий требуемых руководителей. На самом же деле он, несмотря на те или иные организационные рамки, действует, прежде всего, по человеческим правилам, которые невозможно заменить никакими другими. Ведь и выбор руководителя - не что иное, как выражение отношения человека к человеку. Принцип внезапности и случайности не столь уж внезапен и случаен, как может показаться на первый взгляд. Люди узнают друг друга при совместной работе, проявляют интересы, склонности, симпатии и антипатии, пользуются своими и чужими оценками качеств, черт характера, зависят от каких-то обстоятельств. Поэтому неожиданное предложение занять ту или иную должность руководителя обычно имеет свой конкретный исток и внутреннюю логику, непонятную непосвященному.

Когда женщина становится руководителем, не исключено, что в организации нужно искать мужчину, который симпатизирует ей и является ее негласным покровителем или союзником. Для преодоления кадрового таинства на практике, особенно в последнее время, используется открытое выдвижение кандидатов в руководящий резерв на собраниях трудовых коллективов. Момент внезапности имеет свое продолжение, связанное с тем, как фактически происходит превращение в руководителя. Распространено правило холодной воды: руководителя-новичка, не имеющего особой подготовки и плохо представляющего процесс руководства, бросают в море дел, где его беспощадно затягивает водоворот забот, хлопот, проблем. Начинается вынужденное познание профессии методом проб и ошибок, без которого, впрочем, даже подготовленные руководители никогда не обходились и никогда не обходятся. Пожалуй, самый трудный этап для молодого руководителя - и женщины и мужчины - начальный, где вероятен психологический надлом по каким-либо причинам. Одни нутром не воспринимают бюрократическое содержание работы - подписывание бумажек, заседательскую карусель, метод «давай, давай». Других просто-напросто сжимает пресс времени, его не остается ни на что, кроме служебной деятельности. Третьих не устраивает стиль общения с ними вышестоящего руководителя и т.д. Причин много, и они заставляют вынести себе приговор: «Эта профессия не для тебя, не для твоей семьи». Бывает, что более опытный коллега отменяет приговор, помогая словом и делом. Но чувство реальности, интуиция, особенно для женщины, имеют решающее значение.

Третья типичная ситуация. Стала руководителем благодаря специальной подготовке.

Руководителями не рождаются, ими становятся. Чтобы человек стал руководителем, необходима система подготовки, хотя бы и минимальная. Женщину, решившуюся на руководство, часто спрашивают: «Зачем вам быть руководителем?», «А если у вас родится ребенок, а потом еще один или сразу двойня?», «Хватит ли у вас мужества и сил?», «Представляете ли вы себе, что дальше будет все труднее и труднее?», «Не лучше ли уступить дорогу мужчинам?», «Подумайте и еще раз подумайте» и т.д.

Среди различных видов профессиональной подготовки руководителей эффективна система работы с молодыми специалистами на предприятии. Она включает освоение теоретических и практических основ руководства по определенной программе и стажировку на руководящих должностях во вспомогательных и основных цехах, в заводоуправлении. Для реальной проверки своих способностей, а также приобретения практических знаний, навыков и умений полезна стажировка, имеющая несколько разновидностей: стажировка рядом с умелым руководителем; в отсутствии руководителя; разовая стажировка. После нее при назначении на должность руководителя человек уже знаком в какой-то мере с профессией и действует более уверенно и компетентно.

Четвертая ситуация. Самостоятельная женщина-руководитель

Нужно еще упомянуть об одном типе преуспевающих женщин, которые могут себе позволить быть руководителями без «подавления» своего женского начала: речь идет о самостоятельных женщинах-предпринимателях. У всех них был другой путь восхождения на должность руководителя: они или сами создавали фирмы и ставили их на ноги, или же получали их в наследство и успешно продолжали уже начатое дело.

Однако эти женщины-предприниматели по отношению к женщинам, сделавшим карьеру, имеют огромное преимущество: им не надо было «пробиваться» наверх. С первого дня они были шефами и поэтому могли позволить себе быть одновременно и руководителем, и женщиной. Я считаю, что наше так часто критикуемое капиталистическое общество имеет огромное преимущество; каждый прилежный и ориентированный на успех человек может и без капитала стать самостоятельным и преуспеть в собственном деле.

Заключение

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

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

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

В становлении женщины-руководителя многое зависит от того, как относится и понимает эту профессию муж и ближайшее семейное окружение.

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

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

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

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

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

Женщина в бизнесе сегодня все прочнее укрепляет свои позиции, в современной России женщины руководят значительным процентом всех предпринимательских структур.

По-моему мнению, женщина в делах выстраивает более осторожные отношения со своими партнерами по бизнесу, избегая излишних рискованных решений, “крутых поворотов”. Она проявляет особую чуткость в вопросах формирования корпоративной культуры, внося элемент теплоты и “семейственности” в строгий регламент деловой жизни организации. Эти факторы, между прочим, увеличивают доходность новых технологий, повышают производительность труда. Женщина-руководитель, как носитель эмоционального начала, способна острее почувствовать психологический климат в коллективе, вникнуть в суть происходящего конфликта, а, возможно, и предотвратить его наступление.

Библиографический список

1. Вещугина Т.С. «Организационное поведение как учебная дисциплина: история, проблемы, перспективы». [Текст]: Учебник/Т.С. Вещугина - М.:ИНФРА - 2007.,№ 2-3. С. 247-260.

2. Галенко В.П. «Как эффективно управлять организацией?». [Текст]: Учебник/В.П. Галенко, О.А.Страхова, С.И.Файбушевич - М.: Бератор-Пресс, 2003;

. Красовский Ю.Д. «Организационное поведение». [Текст]: Учебник для студентов и вузов - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007;

. Латфулин Г.Р., Громова О.Н. Организационное поведение: учебник для вузов 2-е изд., перераб. и доп./ под редакцией Латфулина Г.Р., Громовой О.Н. - СПБ.: Питер, 2008;

. Михайлина Г.И. «Управление персоналом». [Текст]/Учеб. пособие/Г.И. Михайлина.-2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИТК, 2007;

. Самоукина Н.К. «Подводные камни в работе службы персонала». [Текст]/Учебник/Самоукина Н.К.//Справочник по управлению персоналом, 2006;

. Шипунов В.Г. «Основы управленческой деятельности: социальная психология, менеджмент». [Текст]/Учебник / В.Г. Шипунов, Е.Н. Кишкель.-2-е изд., перераб. и доп.-М.: Высшая школа, 2004 .