

РОЛЬ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНКИ-КЕРІВНИКА В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

Розглянуто проблеми професійного зростання жінок як керівників в сучасних умовах розвитку підприємництва. Йдеться про гендерні аспекти лідерства в професійній сфері, стереотипи, які існують в суспільстві щодо управлінської діяльності жінок. Основна увага зосереджена на психологічних особливостях успішних жінок як ключових факторів їх професійної позиції в економічних умовах розвитку сьогодення.

Ключові слова: жінка-керівник, жінка-лідер, успішна жінка, психологічні особливості жінки-керівника.

NOVIKOVA O. S., ATAMANCHUK A. V.
Khmelnytsky National University

ROLE OF PSYCHOLOGICAL PECULIARITIES OF PROFESSIONAL ACTIVITY FEMALE HEAD IN CURRENT ECONOMIC CONDITIONS

The article deals with the problem of professional development of women as leaders in modern conditions. It is about gender aspects of leadership in the professional field, stereotypes that exist in society concerning the management of women. The main focus is on the psychological features of successful women, as they play an important role in the formation and development of professional career female head. Given the advantages and disadvantages of women-the leader from the point of view of psychology of management. Proposed best solution to the issue of election to the office of director, in the management of the organization, among men and women.

Keywords: woman leader, successful woman, psychological characteristics of a female leader.

Постановка проблеми. У суспільстві давно вже сформувався стереотип, що займати керівні посади повинен чоловік і зруйнувати його поки що не вдається, хоча жінка вже, як мінімум, останнє століття веде активний спосіб життя, і не лише у підприємницькій сфері. Маємо і бізнес-вумен, і жінок-військовослужбовців, і жінок-президентів тощо. Для сьогоденної України актуальною є проблема стереотипного ставлення до представників різних статей, що проявляється під час відбору кандидатів на певні посади, в тому числі й керівні, враховуючи, зокрема, особливості економічних галузей, а окремої уваги вимагають психологічні якості професійної діяльності жінки-керівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням психологічних особливостей жінок-керівників займалися такі вчені, як Дж. Віткін, С. Картер, М. Хеннінг і А. Жарден, К. Корнер, К. Бартол, Д. Мартін, П.Глік та ін. Деякі з них і до сьогодні продовжують вивчати проблемні аспекти даного напрямку.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Проблема вибору на керівну посаду жінки чи чоловіка і досі не має остаточного варіанту вирішення. Суттєвою різницею в даному питанні, є їх психологічні особливості, що необхідні та проявляються в процесі професійної діяльності у різних сферах.

Формування цілей статті. Мета статті полягає у визначенні основних психологічних особливостей жінки-керівника, з точки зору психології менеджменту, враховуючи специфіку сучасної економіки країни. В умовах конкуренції коли йде боротьба за кожного споживача і ділового партнера роль жінки-керівника стає особливо важливою.

Виклад основного матеріалу. Людська цивілізація пов'язана з жіночим управлінням. Лідерська роль на долю чоловіка випала за часів первісного суспільства, коли не припинялася війна з сусідніми племенами. Міфи про жіночу ділову і професійну неспроможність, несумісність жіночності з кар'єрним просуванням здавна існують в нашому суспільстві, однак реалії сьогодення показують абсолютно іншу картину, в якій жінку-керівника можна зустріти, частіше, ніж чоловіка.

У нашому суспільстві існують підтверджені факти упередженого ставлення до жінки як до фахівця. Жінкам-менеджерам, наприклад, дають менше інформації, або занадто короткі терміни для виконання завдання. Жінкам, як правило, не доручають завдань, які дали б їм можливість набути необхідного досвіду і проявити себе як претендента на керівну посаду. У багатьох країнах жінки за однакову роботу із чоловіками одержують меншу заробітну плату [1].

Психологами ретельно досліджений зв'язок між статево-ролевими стереотипами і виправданням зниженої динаміки просування жінок кар'єрними сходами. Якщо узагальнити висновки цих досліджень, то основні позиції можна звести до наступного. Жінкам без усяких на те підстав приписують такі установки на роботу: більше подобається робота, що не вимагає інтелектуальної напруги, в роботі більше цікавлять комунікативні і емоційні моменти, жінки цінують самоактуалізацію і просування по службі менше, ніж чоловіки, і працюють тільки заради задоволення чи зовсім невеликого заробітку, особливо не цікавлячись матеріальною винагородою, жінки віддають перевагу роботі у сферах та на посадах, що не вимагають значної відповідальності, так промислові галузі, що вимагають точності, більше підводні чоловікам, жінкам

ж до вподоби такі напрямки, як – краса, здоров'я, психологія та ін. [3].

Було виявлено, що жінки-лідери сприймаються менш компетентними, в сфері економіки, особливо, якщо підлеглі є прихильниками традиційних, а не егалітарних поглядів на лідерство, тобто думають, що лідерська роль є маскуліною. Крім того, вважають, що цей погляд більше властивий чоловікам. Упередження щодо жінок є й у нашій країні. За даними опитувань, проведених дослідниками даного питання, чоловіки-керівники віддали перевагу чоловікам як працівникам в 25,3%, і лише в 12,9% – жінкам. Не відстають від чоловіків і жінки: за даними цього ж автора, жінки, своєю чергою, проявляють більшу готовність співпрацювати й впливати на жінок, а не на чоловіків [1].

В ході опитувань, було виявлено, що відмінності в самооцінці чоловіками і жінками своїх лідерських можливостей мінімальні. Проведені дослідження, показали: 28,4% чоловіків і 24,9% жінок заявили, що завжди або достатньо часто стають лідерами. Точно такі відмінності в кількості чоловіків, що визнають себе пасивними, і таких же жінок, не виглядають дуже значними. “Ніколи не стають лідером” і “стають лідером в окремих випадках” – так заявили 39,4% респондентів чоловічої статі і 46% респондентів жіночої статі [1].

Наведені дані наочно демонструють відсутність істотних відмінностей в самооцінці лідерських якостей, тенденцій до ризику і енергійності у чоловіків і жінок. Безумовно, відмінності між жінками і чоловіками в лідерських можливостях існують, але вони не виступають чинником, який повністю закриває можливість для жінки лідувати в економічних галузях або у політиці, а лише підтверджують необхідність пошуку жінками тих моделей лідування, які руйнують статево рольові стереотипи, з одного боку, а з іншого - забезпечують успіх власної справи. У цьому випадку жіноче лідерство вимагає значно більше зусиль порівняно з чоловічим. Жінки дуже часто це усвідомлюють, тому не погоджуються ризикувати, особливо маючи справу із грошовими надходженнями, і нерідко перемагають. Розмаїття чинників ризику, з якими доводиться справлятися жінці при занятті лідувальною позицією, можна по-різному інтерпретувати, але ясно одне — найголовніше, чи володіє жінка необхідним потенціалом, щоб блокувати ці чинники ризику [5].

Це дає змогу зробити важливий висновок: тиск стереотипів, про який так багато пишуть вітчизняні і західні фахівці, поступово знижується і змінюється в динамічних групах населення в моделях поведінки, які дають змогу виживати в умовах нестабільної і непередбачуваної економіки. Сила статево рольових стереотипів зменшується під тиском економічних обставин. Цей факт забезпечує перспективу притоку жінок в приватне підприємництво і поступове завоювання в ньому лідувальною позицій, але вже за іншими підставами, серед яких велика психологічна ефективність типів лідування, що демонструється жінками порівняно з чоловіками, і психологічна гнучкість, що дає можливість не тільки почати власну справу, але й утриматися в ній, незважаючи на агресивність зовнішнього середовища і високу конкуренцію. Зважаючи на сьогоденні економіко-політичні умови, що розвиваються у нашій країні, оцінка та наліз такої позиції жінки є досить актуальним, оскільки для того, щоб розпочати власну справу або зайняти, дійсно відповідальну, керівну посаду варто мати неабиякий багаж знань та вміння володіти своїми психологічними лідерськими якостями.

Так, для цього сучасна ділова жінка повинна мати ряд наступних психологічних рис.

Перш за все, це глибоке усвідомлення рівноправ'я, рівність своїх можливостей і здібностей до участі у всіх сферах життя суспільства – економічній, політичній, соціальній чи духовній.

Іншою важливою межею є визнання необхідності поєднання різних соціальних ролей – не тільки активної учасниці трудового і суспільного життя, але і господині будинку, матері. Жінки обирають різні варіанти поєднання цих ролей, хоча більшість стійко орієнтуються на однакову їх значущість. Проте жодна, навіть найпрогресивніша, соціальна практика не може відмінити психологічні труднощі, які виникають при подвійній зайнятості жінки на роботі і вдома [4].

Рівноправне положення жінки в суспільстві істотно змінює традиційні уявлення про такі риси, як мужність і жіночність. Жінці тепер більшою мірою властиві такі зразки поведінки, які раніше закріплювалися за чоловіками, наприклад, навик і здатність ухвалювати рішення, обстоювати свою думку, незалежність, вміння домовлятися та позиціонувати себе в потрібній галузі, як конкурентоспроможного лідера.

Необхідно сформулювати образ ділової жінки. Відмічено, що для дійсних керівників інтелект є обов'язковим. Вони навіть можуть бути неосвіченими з погляду абстрактного інтелекту, але уміння управляти людьми або соціальний інтелект їм властивий неодмінно, крім того, знання у потрібній галузі є невід'ємною складовою. Дуже важливе те, що більшість керівників схильні ухвалювати рішення індивідуально, не підкорюючись зовнішньому тиску.

Інтелектуальна незалежність – ось що відрізняє справжнього керівника. Крім того, він емоційно стабільний [2].

Ділова жінка повинна постійно доводити собі і оточуючим, що займається саме своєю справою, оскільки, приблизно 1/3 всіх нервових розладів у бізнес-леді походять від зіткнення їх ролі керівника на роботі і дома. Звідси можна зробити висновок, що головна перешкода ділової кар'єри багатьох жінок в невмінні ладнати між собою, «грати в команді», бути поблажливими до недоліків інших людей [1].

Але у жінки є ряд переваг, реалізувавши які, у своїй професійній діяльності, вона може стати успішним керівником. Жінка-лідер володіє тоншим соціальним інтелектом, вона краще відчуває нюанси відносин, у тому числі і відношення до себе. Вона уміє оцінювати і прогнозувати поведінку інших людей. Правда, її більше, ніж чоловіків, підстерігає небезпека піти на повіді у своїх емоцій, а істеричність і лідерство є речі несумісні, особливо коли робота вимагає конкретики, зосередженості, точності та терміновості. Жінка володіє більшою контактністю і практичністю мислення. Якщо чоловік схильний будувати стратегічні плани, розраховувати на довгострокову перспективу, то жінка віддає перевагу конкретно гарантованому результату, «тут і зараз». Жінка краще за чоловіка контролює свої і чужі помилки, вона, як правило, краще формулює свої думки і виражає ідеї. Вона чітко розрізняє справу і розваги. Один з головних підводних каменів на шляху розвитку кар'єри ділової жінки – брак глобального, оглядового погляду на проблему, розвиненіший консерватизм, тенденція грузнути в дрібницях і емоціях, в'язнути в системі людських відносин, відсуваючи на вторинний план основних контекст проблеми. В таких випадках, жінці завжди бажана порада чоловіка [5].

Сучасна економіка потребує жінки-керівника. Жіночий стиль керівництва м'якшим, гнучкішим, ніж чоловічий. Жінки за своєю природою більш комунікабельні, вони більшою мірою орієнтовані на встановлення контактів, відносин, створення міцної команди. У них краще розвинені вербальні здібності та, до того ж, вони емоційно й духовно більш різнобічні, ніж чоловіки. Аби досягти успіху, їм необхідно переймати чоловічий стиль керування. На службі жінка повинна бути владною, сильною, витривалою та жорсткою, тим більше, сьогодні, такої позиції вимагає стан економіки, що панує в країні, який диктує, такі ж, жорсткі умови.

При вивченні невербальної поведінки виділяють експресивність, невербальну чутливість, просторову і тактильну поведінку. Вважається, що жінки емоційніші, їх особи жвавіші, голоси більш хвилюючі. Дослідження показали, що жінки експресивніші. Деякі психологи схильні пояснювати це підвищеною емоційністю жінок, але більшість вважають, що статеві відмінності виразу емоцій обумовлені соціально, а не біологічно. Так, доведено, що чоловіки і жінки використовують різні принципи для виразу емоцій. Соціальною нормою для жінок вважається акцентування своїх емоцій, а для чоловіків - заборона. Відмічено, що жінки краще декодують невербальну інформацію, яка поступає від інших людей. Більшість дослідників пояснюють це тим, що жінка від природи чутливіша, або тим, що жінці властива роль, що вимагає від неї бути такою.

Жінки набагато рідше займають посади, що передбачають контроль над ресурсами і визначення того, які цілі фірма буде переслідувати і якими способами їх досягатиме. Це відбувається частково тому, що чоловічі гендерні стереотипи включають у себе більше якостей, які вважаються необхідними для завоювання та утримання влади.

На основі досліджень науковці дійшли висновку, що посади на підприємствах зазвичай поділяють на "чоловічі" і "жіночі", і претенденти на ці місця вважаються більш або менш придатними до цієї роботи залежно від їх гендера [3, с.125]. Так, уявлення про лідера в основному збігається з уявленням про "справжнього чоловіка", який є впевненим у собі, сміливим, рішучим, жорстким, високим на зріст, спортивної статури, з темним волоссям, прямолінійним, відданим своїй роботі, працелюбним, професіоналом, вольовим, спокійним, витриманим, з почуттям гумору, але успішного лідера також наділяють рисами, що є типово жіночими – доброта, чутливість, комунікабельність, людяність – вони є не менш важливі сьогодні, оскільки за сучасних умов саме позиція керівника стосовно підлеглих особливо цінується.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, професійна діяльність жінки-керівника, в сучасних умовах розвитку економіки, вимагає не лише знання своїх психологічних особливостей, але і майстерності володіти ними. Відсутність такого розуміння може суттєво вплинути на професійний розвиток, а усвідомлення його ролі дасть можливість покращення економічних показників підприємства. Значно результативнішою для жінки, буде керівна посада середнього рівня ієрархії, що в сучасних умовах конкуренції дозволить максимально реалізувати її психологічні та професійні якості, зокрема, в межах налагодження комунікацій із споживачами та домовленостей із партнерами. Тому, ми вважаємо, що враховуючи усі психологічні особливості професійної діяльності жінки-лідера та складність становища і розвитку підприємництва в умовах сьогодення, більш прийнятною для неї буде посада середнього рівня, вищі керівні посади все ж краще віддати в руки чоловіків, хоча б через те, щоб «зберегти» жінку від надмірної відповідальності за прийняття рішень на найвищому рівні, оскільки складність таких рішень, саме сьогодні, може глобально вплинути на її психологічний стан.

Література

1. Психологічні аспекти діяльності жінки-керівника [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.br.com.ua/kurs/psychology/122196-6.html>
2. Психологічні особливості успішності жінки-керівника в правоохоронній діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vuzlib.com/content/view/969/>

3. Сельчонок К.В. Психологія лідерства: хрестоматія / К.В. Сельчонок. – Минск : Харвест, 2004. – 368 с.
4. Харисанова С. Гендерна політика – шлях консолідації суспільства. Жінка в Україні / С. Харисанова. – К., 2001. – 645 с.
5. Шипунов В.Г. Основи управлінської діяльності: соціальна психологія, менеджмент : підручник / В.Г. Шипунов, Є.М. Кишкель. – 2-е изд., перероб. і доп. – М. : Вища школа, 2004. – 329 с.

Надійшла 05.05.2016; рецензент: д. е. н. Лук'янова В. В.