

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/statya/191214>

Тип работы: Статья

Предмет: Психология

-

Лидерские качества женщин-руководителей в контексте гендерного научного подхода

Аннотация: в статье обоснована актуальность рассмотрения проблемы лидерских качеств женщин руководителей в современном обществе, отражены общественно-культурные основы построения феномена «гендер», описаны гендерные аспекты делового стиля, гендерный подход в анализе делового стиля, выведены общие требования к современному женскому лидерству.

Ключевые слова: гендерные отличия, идентичность, роль; личностные качества лидера; формирование лидерских качеств; гендерные особенности управления, женский и мужской стиль лидерства..

Изначально в сознании человека не существовало субъектно-объектных отношений, ожиданий, описаний – так утверждают множество исследований. Затем, эволюция психики постепенно привела нас к разделенности сознания и бессознательного, времени и пространства, мужского и женского. Но эти различия не являются универсальными. Антропологи, этнографы и историки давно установили относительность представлений о нормах поведения, о «типично мужском» или «типично женском»: то, что в одном обществе считается мужским поведением или чертой характера, в другом может определяться как женское.

Отмечающееся в мире разнообразие социальных характеристик женщин и мужчин и принципиальное тождество биологических характеристик людей позволяют сделать вывод о том, что биологический пол не может быть объяснением различий их социальных ролей, существующих в разных обществах. Таким образом, в науке возникло понятие гендер, означающее совокупность социальных и культурных норм, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола. Гендер конструируется обществом как социальная модель женщин и мужчин, определяющая их положение и роль в обществе. Гендерные системы различаются в разных обществах, однако в каждом обществе эти системы асимметричны. Усвоение человеком образцов поведения, форм деятельности, социальных ролей и эмоциональных характеристик в условиях взаимодействия социокультурных и биологических факторов есть процесс гендерной идентичности. Формирование этой структуры самосознания происходит многоступенчато[4].

Вопросы гендерного равноправия в принятии решений в российских компаниях, зависимость эффективности управления от гендерных аспектов, волнуют не только социологов, психологов, но и экономистов и экспертов в области корпоративного управления. Исследования подтверждают, что гендерное разнообразие является одним из факторов повышения эффективности деятельности руководства и советов директоров (далее СД) компаний в развитых странах. Исследования на развитых рынках, отмечают повышение качества корпоративного управления за счет введения женщин в СД и в руководство компаний, что положительно сказывается на стоимости компаний. Во многих странах мира принимаются меры, как на государственном, так и на корпоративном уровнях по повышению участия женщин в топ-менеджменте компаний и в управленческой деятельности. Квоты на присутствие женщин в СД приняты в Норвегии, Испании, Франции, Финляндии и пр. Норвегия первой ввела в законодательство требование на присутствие женщин в СД еще в 2003 г. При этом, отечественные исследователи отмечают, что обозначенные положительные тенденции не переходят на уровень реализации в России. Напротив, стоит вопрос о наличии социальной дискриминации женщин в российском обществе[2, 6, 11]. По количеству женщин в СД российских публичных компаний и по числу программ, реализуемых для продвижения по службе женщин-руководителей, Россия значительно отстает от развитых стран мира.

Не смотря на трансляцию обновленных ценностей: равенство полов, инклюзия, толерантность и гуманизация общества, проблема занятости квалифицированным профессиональным трудом женщин остается актуальной. Вероятно, это обусловлено наличием неизживаемых патриархальных стереотипов и

консерватизмом в отношении распределения социальных и семейных ролей на социальном и культурном уровнях[9]. Бесспорно, с подобным положением российской женщины на рынке труда нельзя смириться, в условиях современной российской тенденции к установлению равноправия полов во всех сферах деятельности, в том числе и профессиональной. Вот почему исследования на теоретическом и прикладном уровне в рамках гендерных особенностей профессионального развития не теряют своей актуальности. Анализ соответствующей научной литературы позволил выявить отсутствие единства взглядов на существование гендерных отличий в вопросах лидерства, управления и принятия решений. Так, Чирикова А.Е. (1998) исследуя женское лидерство, внутренние и внешние барьеры достижения женщинами руководящих позиций[12]; различия между мужчинами и женщинами в стилях управления; совместное лидерство в организации (когда мужчина занимает первую позицию, а женщина – вторую и их лидерские качества дополняют друг друга) и в семье[Там же], выявила, что женщины-предприниматели проявляют большую гибкость в управлении и способность решать конфликты, они учитывают мнения других при принятии решений и этические принципы. Для мужчин более характерно: готовность к изменениям и к риску, умение доминировать и навязывать свою точку зрения, извлекать выгоду в рамках принятых правил. Калиниченко Н.В. в исследовании связи лидерских качеств и гендерной идентичности, была выявлена тесная взаимосвязь между лидерством и маскулинностью. Автор отмечает, что, согласно эмпирическим данным, лидерами являются те испытуемые, у которых маскулинность значительно преобладает над феминностью[8]. При условии, что характеристика «маскулинность» определяется как активность, рациональность, целеустремленность, уверенность в себе. Эти личностные характеристики нередко включаются в перечень черт, присущих лидерам. Это даёт основание утверждать, что в большинстве случаев лидерство будет выше у мужчин, так как уровень маскулинности у них выше, чем у женщин.

Список литературы

1. Бендас Т. В. Психология лидерства (Гендерный и этнический аспекты): дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 2002. – 545 с.
2. Батаева Б.С. Социально-психологические особенности женщин-руководителей// Экономическая психология и поведенческая экономика в условиях глобальных социальных и экономических изменений / Материалы Всероссийской научной конференции. 17 - 21 ноября 2014 года, Москва. – М.: Спутник +, 2014. 243 с. С.7-11
3. Батыгин Г.С. Структурный функционализм Толкотта Парсонса // Вестник РУДН, серия Социология, 2003, №4-5. С. 6-34
4. Бызова Л.В. Архетипическая обусловленность гендерной идентичности современной женщины// Седьмая волна психологии. Вып.5./Сб. под ред. Козлова В.В., Качановой Н.А.– Ярославль, Минск: МАПН, ЯрГУ, 2008 –с. 180 С.77-81
5. Грошев И.В. Мужчины и женщины как руководители: различия в принятии решений// Организационная культура, 1998, №6. – С.115-120
6. Котоманова О.В. Особенности профессиональной карьеры женщины//Вестник Бурятского государственного университета.- 2008, №5. – С.217-218
7. Конышева Л.Н. Лидерские качества личности и условия их формирования: историко-педагогический аспект // Сибирский педагогический журнал.-2007. –N15. –С.82-90.
8. Калиниченко Н.В. Взаимосвязь выраженности лидерских качеств и гендерной и профессиональной идентичности// Седьмая волна психологии. Вып.5./Сб. под ред. Козлова В.В., Качановой Н.А.– Ярославль, Минск: МАПН, ЯрГУ, 2008 –с. 180 С.36-40
9. Карелова Е. Н. Женщина обновляющейся России: опыт реализации гендерного подхода. – М.: Дашков и К, 2007. - 178 с.
10. Парыгин Б. Д. Основы социальной психологической теории. -М.; 1971. – 196 с.
11. Силласте Г.Г., Кожамжарова Г.Ж. Социальная дискриминация женщин как предмет социального анализа // Социол. исслед., 2011. № 12, С.112 - 115
12. Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы/ Институт социологии РАН. – М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998. – С.15-17
13. Шишлова Е.Э. Трансформация гендерной идентичности: социально-психологический аспект / Е.Э. Шишлова // Вестник МГИМО-Университета. 2012. № 1. С. 204 – 210

14. Шишлова Е.Э. Гендерные аспекты делового и лидерского стилей// Т.А. Жалагина Психология труда и управления в современной России: организация, руководство и предпринимательство: материалы Международной научно- практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2014. – 412 с.С.132-136

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/statya/191214>