

СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ПСИХОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ



И.В. ГОЛОВНЕВА

канд. психол. наук, доц.

Харьковский гуманитарный университет «Народная украинская академия»

УДК 159.922.1

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВОК И КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЖЕНЩИН- РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Рассматриваются гендерные аспекты менеджмента. Приводятся результаты исследования, демонстрирующие различия между установками и карьерными ориентациями женщин-руководителей и женщин-рядовых сотрудниц.

Вхождение женщин в ту сферу деятельности, которая традиционно считалась мужской, – сферу управления – проходит достаточно сложно.

Женщина в роли руководителя чувствует на себе давление устойчивых гендерных стереотипов, столетиями утверждавших в общественном сознании мысль о принципиальной невозможности осуществления женщиной властных функций в трудовой сфере. Качества личности, характеризующие «типичную женщину» и «типичного руководителя», выступают как дихотомические и, естественно, возникает вопрос – выбирая сферу менеджмента для самореализации, не теряет ли женщина фемининный образ?

С другой стороны, реальность современного цивилизованного мира такова, что все больше и больше женщин успешно выстраивают свою управленческую карьеру. Психологические характеристики таких женщин все чаще становятся предметом исследования, но в большинстве случаев сравнение идет с руководителями мужчинами. Современные же подходы в русле гендерной психологии акцентируют внимание на том, что важно сравнивать женщин с женщинами же, но иного типа, с другими профессиональными интересами, взглядами, установками и, соответственно, с иным уровнем достижений

Можно привести много примеров зарубежных и отечественных исследований, в которых отмечается скептическое отношение в обществе к женщинам в роли руководителя. Имеются данные, что мужчины-менеджеры, по сравнению с женщинами-менеджерами, пользуются большей симпатией коллектива и получают большую поддержку подчиненных [1, с.332].

С другой стороны, появилось выражение «женский гуманитарный менеджмент», подчеркивающее исключительные женские способности в преодолении трудностей, с которыми сталкиваются современные руководители в нашем быстро меняющемся мире. Приведем цитату из работы Е.С. Гвоздевой и В.И. Герчакова «Штрихи к портрету женщин-менеджеров»: «Сегодня специалисты пришли к мнению, что в будущем бизнес должен стать менее иерархичным, более гибким и подвижным. Согласно последним исследованиям, лучший менеджер новой генерации умеет хорошо слушать, мотивировать и поддерживать своих работников... Есть группа людей, которые имеют огромные преимущества в реализации нового подхода – это женщины» [2, с.37].

В исследованиях американского психолога Розенер отмечено, что руководители женщины более «трансформационны» и успешны именно благодаря, а не вопреки, фемининным качествам. Ею был сделан очень интересный вывод, что первые женщины-руководители были вынуждены перенимать стиль и эффективные приемы мужского поведения. «Вторая волна» женщин, пришедших на руководящие должности, уже не подражает мужчинам, а использует те навыки и установки, которые развились на основе собственного опыта [3, с.175-176].

Обобщение большого количества работ, проведенное в диссертационном исследовании А.В. Чернобровкиной [4], позволило выделить ряд наиболее общепринятых выводов, касающихся гендерных особенностей менеджмента. Поведение мужчин и женщин в управленческой деятельности детерминировано как особенностями управленческой ситуации, так и традиционными гендерными ролями

и идеалами: представители обоих полов ожидают социального одобрения за поведение, соответствующее своей традиционной гендерной роли. Для мужчин наиболее значимо наличие возможностей для продвижения по службе, требование хорошо оплачиваемой работы, наличие возможностей обучения и повышения квалификации, успех для них значит больше, чем качество жизни. Для женщин наиболее значимыми являются работа в дружеской атмосфере, возможность оставаться на данном рабочем месте так долго, как этого хочется, наличие приемлемых условий труда, хорошие отношения с руководством и коллегами; качество жизни является более значимым, чем профессиональный успех. Выделены характеристики преобразовательного управленческого стиля, практикуемого по преимуществу женщинами: активное взаимодействие с подчиненными, поддержание в сотрудниках уважения к собственной персоне и поддержка их в стрессовых ситуациях.

Но, в целом, как зарубежные, так и отечественные исследования рисуют достаточно противоречивую картину – от полного неприятия гендерных различий, как фактора влияния на выбор стиля и тактики руководящих воздейст-

вий, до абсолютизации гендерных стереотипов в сфере менеджмента.

В книге «Ломая стеклянный потолок» Моррисон с коллегами проводят обзор исследований, касающихся особенностей женщин-руководителей, чтобы выяснить, какие факторы влияют на успех и неудачи, были ли эти факторы одинаковыми для женщин и мужчин и нуждались ли женщины в иных возможностях для развития, чем мужчины. Основные полученные результаты приведены в таблице 1 [3].

Многие из факторов успеха и неудач, показанных в таблице, относятся и к мужчинам, и к женщинам, но как отмечают авторы, женщины, по-видимому, должны иметь больше ценных качеств и меньше недостатков, чем мужчины, чтобы быть успешными; у них должен быть отличный послужной список, они должны быть полностью компетентны и преданы организации; уметь управлять подчиненными, особенно мужчинами, и быть жесткими и требовательными. Они также должны быть готовы идти на риск.

Таблица 1 - Ключевые факторы, влияющие на карьеру женщин-руководителей

Шесть факторов успеха
Помощь вышестоящего начальника Послужной список Желание добиться успеха Способность управлять подчиненными Готовность к рискам, связанным с карьерой Способность быть жесткой, решительной и требовательной
Три фактора неудач
Неспособность адаптироваться Завышенные требования (к себе или другим женщинам) Проблемы с эффективностью работы
Четыре фактора успеха в карьере
Принятие организацией Поддержка и одобрение Обучение и развитие Стремление к сложной работе и карьерному росту

Обратим внимание на то, что факторы успеха ориентированы на чисто мужскую модель менеджмента, на то, что все-таки женщина должна в роли руководителя продемонстрировать маскулинную модель поведения. Поэтому, как отмечает П.И. Дыник, на пути у женщины-управленца встречаются две типичные проблемы [5]. Довольно часто хорошо подготовленная в профессиональном отношении женщина не умеет приспособиться к стереотипу управления, скроенному по «мужской модели» и предполагающему в качестве позитивного образца наличие сугубо мужских качеств: жесткости, напористости, авторитарности, склонности к обезличенному управлению, эмоциональному аскетизму.

В этой ситуации женщина должна либо «слопать себя», принять чуждую ее природе модель поведения, что неизбежно скажется на ее общем жизненном образе, либо предпринять колоссальные усилия для утверждения в глазах коллектива и окружения своего права на особый, «женский» стиль управления. Традиционно именно мужчина занимал верхнюю позицию во властной иерархии, и это место воспринималось им самим (да и женщиной) как имманентно присущее данному полу. Поэтому женщине на пути к высотам управления приходится преодолевать, прежде всего, серьезные внутренние барьеры.

Говоря о специфике женского лидерства, нельзя обойти вниманием еще один немаловажный аспект. В социальной психологии существуют исследования, в которых доказывается, что женщина, занимающая в организациях руководящие должности, сильно отличается от женщин в целом, в то время как мужчины на тех же позициях менее отличаются от среднестатистической мужской выборки. То есть мужчины-менеджеры – более типичные представители своего пола, чем женщины-менеджеры, которых можно назвать атипичными [6-8].

Поэтому мы попытались на проблему личностных особенностей женщин-руководителей (менеджеров) взглянуть и с другой стороны, выявив специфику женщин-менеджеров по сравнению с женщинами же.

Целью нашего исследования стало выявление социально-психологических установок и ориентаций женщин-менеджеров, выполняющих управленческие функции по сравнению с женщинами-исполнителями (в одной и той же сфере деятельности). Различия либо сходство диагностировалось по следующим показателям:

- в степени выраженности и иерархии карьерных ориентаций;
- в социально-психологических установках на труд, свободу, власть и деньги.

Для решения поставленных задач, были использованы следующие методики:

- опросник «Якоря карьеры» (Опросник Э. Шайна для определения карьерных ориентаций личности);
- методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной.

В исследовании принимали участие 40 человек: женщины в возрасте от 20 до 28 лет, работающие в сфере профессий системы «человек-человек». Для проведения сравнительного анализа испытуемые были разбиты на 2 группы:

1. Женщины-менеджеры, в структуру деятельности которых входят управленческие функции.
2. Женщины-рядовые сотрудницы, чьи функции носят

исключительно исполнительский характер.

Обе группы одинаковы по количеству (N=20 человек). Тестирование проводилось в индивидуальном порядке. Результаты, полученные по методике «Якоря карьеры» представлены в табл.2-4.

Существенные различия между группой женщин-менеджеров и женщин-подчиненных были выявлены по четырем карьерным ориентациям: профессиональная компетентность, менеджмент, служение и интеграция стилей жизни. По шкалам профессиональной компетентности, менеджмент и служение показали выше у женщин-менеджеров. По шкале интеграция стилей жизни выше показатель у женщин-подчиненных. Значимые различия по остальным видам карьерных ориентаций не обнаружены (по критерию Стьюдента-Фишера).

Таблица 2 - Показатели выраженности ориентаций

Карьерные ориентации	Группа 1 (менеджеры)	Группа 2 (исполнители)	p
1. Профессиональная компетентность	5,4±0,02	3,8±0,79	*
2. Менеджмент	8,1±0,03	6,1±0,08	*
3. Автономия (независимость)	6,6±0,1	6,4±0,11	-
4. Стабильность	6,3±0,06	6,9±0,01	-
5. Служение	7,3±0,38	6,1±0,09	*
6. Вызов	5,1±0,07	5,1±0,04	-
7. Интеграция стилей жизни	6,5±0,18	7,9±0,17	*
8. Предпринимательство	6,0±0,3	5,9±0,89	-

Примечание: * $p \leq 0,05$ (критерий Стьюдента-Фишера)

Отметим наличие различий между 2-мя группами в иерархии карьерных ориентаций и в степени выраженности

направленности на карьеру в целом (см. табл.3, 4).

Таблица 3 - Иерархия карьерных ориентаций

№ п/п	Группа 1 (менеджеры)	№ п/п	Группа 2 (исполнители)
1	Менеджмент	1	Интеграция стилей жизни. Стабильность
2	Служение	2	Автономия
3	Автономия	3	Менеджмент, служение
4	Интеграция стилей жизни	4-5	Предпринимательство
5	Стабильность	6	Вызов
6	Предпринимательство	7	Профессиональная компетентность
7	Профессиональная компетентность	8	
8	Вызов		

Таблица 4 - Степень выраженности направленности на карьеру

Группы	Группа 1	Группа 2
M_{cp} (в баллах)	6,41	6,02

Анализ полученных результатов показывает, что женщины-руководители в наибольшей степени ориентированы на менеджмент (в отличие от своих подчиненных, у которых данная карьерная ориентация занимает 4-5 место в иерархии). Показательно, что у управленцев выше результат по шкале «служение». Так как исследование проводилось в организации с сильной и активно поддерживаемой руководством корпоративной культурой, ориентирующей на преданность, лояльность, с четко обозначенной миссией, то можно высказать предположение, что ориентация на служение, с одной стороны, обеспечивала достаточно легкое и быстрое «вписывание» в организацию, а с другой стороны, как мы знаем по практике, проявление в повседневной деятельности ориентации на работу с людьми, на служение целям организации, является

немаловажным фактором для руководителей высшего звена при выборе кандидатов на повышение.

Ожидаемым результатом явился и более высокий средний балл у руководителей по шкале профессиональной компетентности по сравнению с рядовыми сотрудниками. Хотя, надо отметить, что значимость этой карьерной ориентации в целом невелика. Этот факт является достаточно типичным для нашего общества, так как многие работают не по своей базовой специальности, и свою практическую деятельность они не рассматривают как развитие и углубление тех профессиональных знаний и умений, которые были получены ими в ВУЗе.

У рядовых сотрудниц значимо выше ориентация на интеграцию образа жизни (она занимает у них 1-е место в иерархии по сравнению с руководителями). Можно вы-

сказать ряд гипотез, объясняющих это различие.

1. Те женщины, которые более всего ориентированы на интеграцию, на равновесное присутствие в их жизни работы и личной жизни, соответственно и не стремятся к занятию руководящих должностей, так как управленческая карьера предполагает, в большинстве случаев, ненормированный рабочий день, большую вовлеченность в трудовую деятельность, чем это было бы приемлемо для женщин, стремящихся к балансу семьи и работы.

2. Для женщин, ориентированных на «вертикальную карьеру», возможное нарушение баланса с перевесом в сторону работу не является пугающим фактором. Они готовы к этому дисбалансу, как одному из условий достижения карьерного успеха.

Естественно, что эти две гипотезы не противоречат, а дополняют друг друга.

Исследования, проводимые в области психологии управления, изучения особенностей личности руководителей

традиционно затрагивали такой аспект, как направленность на достижения – власть, деньги и т. п. С другой стороны, и в гендерных исследованиях часто указывается на то, что мужчины в большей степени, чем женщины, придают значение победам, превосходству, что для женщин более, чем для мужчин, значимым является мотив недопущения неудач, чем достижения успеха; что деньги являются для них более значимым мотиватором и т.д. [1, 5, 7].

Методика О.Ф. Потемкиной, направленная на выявление социально-психологических установок на труд, на свободу, на власть и на деньги, позволит нам увидеть, проявятся ли в обеих группах ориентации, традиционно приписанные женскому полу и, соответственно, общие для обеих групп испытуемых, либо проявятся те личностные особенности, которые обусловили различие в карьерном росте опрошенных.

Полученные в исследовании результаты представлены в таблицах 5, 6.

Таблица 5 - Выраженность социально-психологических установок в группах испытуемых

Социально-психологические установки	Группа 1	Группа 2	p
На труд	4,8±0,03	4,0±0,08	–
На свободу	5,8±0,07	6,1±0,08	–
На власть	5,2±0,01	3,3±0,02	≤0,01
На деньги	4,5±0,05	3,03±0,04	≤0,05

Примечание: по t – критерию Стьюдента-Фишера.

Таблица 6 - Иерархия социально-психологических установок женщин-руководителей и женщин-исполнителей

Место	Группа 1	Место	Группа 2
1	Ориентация на свободу	1	Ориентация на свободу
2	Ориентация на власть	2	Ориентация на труд
3	Ориентация на труд	3	Ориентация на власть
4	Ориентация на деньги	4	Ориентация на деньги

Значимые различия между двумя группами испытуемых были выявлены в ориентациях на власть и на деньги. У женщин-руководителей значимо выше показатели ориентации на власть и на деньги по сравнению с их подчиненными. Этот результат коррелирует с данными, полученными в предыдущей методике, выстраивая триаду взаимосвязанных и взаимосвязанных ориентаций на менеджмент, власть и деньги.

В целом, наше исследование продемонстрировало достаточно симптоматичную картину: успешность в сфере менеджмента в современных условиях не определяется принадлежностью к определенному полу (которому автоматически приписываются те личностные характеристики, которые являются профессионально-значимыми в сфере управления).

Исследования же, проводимые в области психологии менеджмента, в подавляющем большинстве сфокусированы на сравнительном анализе особенностей личности, поведения, стилей управления и т.п. руководителей разных полов, причем мужчина выступает в качестве стандарта, с которым сравнивается женщина. Но, как показывает наше исследование, значимые различия существуют в социально-психологических характеристиках женщин-руководителей и рядовых сотрудниц. И многие характеристики, описывающие специфику установок и ориентаций руководителя, в полной мере свойственны представителям обоих полов.

В дальнейшем было бы целесообразно продолжить

исследование, проведя аналогичное сравнение особенностей карьерных ориентаций и социально-психологических установок на власть, труд, свободу, деньги мужчин-руководителей и рядовых сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА

- Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. – СПб.: Питер, 2002.
- Гвоздева Е.С., Герчакова В.И. Штрихи к портрету женщин-менеджеров // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С.36-44.
- Шеклтон В. Психология лидерства в бизнесе. – СПб.: Питер, 2003. – С.175-176.
- Хвостов А.А. Гендерные особенности организационного поведения // Вопросы психологии. – 2004. – № 3. – С.29-37.
- Практикум по гендерной психологии /Под ред. И.С. Клециной. – СПб., 2003.
- Либин А. В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций. – М.: Смысл, 1999.
- Ложкин Г. Руководитель-мужчина, руководитель-женщина // Персонал. – 2002. – № 2. – С.47-52.
- Магумото Д. Психология и культура. – СПб., 2002. – 416 с. (Сер. «Психологическая энциклопедия»).

Поступила в редколлегию 05.04.2006

ГОЛОВНЬОВА І.В. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УСТАНОВОК ТА КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЖІНОК-КЕРІВНИКІВ

Розглядаються гендерні аспекти менеджменту. Наводяться результати дослідження, що демонструє різницю між настановленнями та кар'єрними орієнтаціями жінок-керівників та жінок-рядових співробітників.

GOLOVNYOVA I.V. SOCIO-PSYCHOLOGICAL PECULIARITIES OF SET AND CAREER ORIENTATIONS OF WOMEN-MANAGERS

Gender aspects of management are analyzed. The features results of the research, that demonstrates the difference of set and career orientations of women-managers and women-subordinates are given.

**С.В. ЗАХАРЧЕНКО***Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ*

УДК 159.964.21:316.254-057.36

**АКТИВНЕ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ НАВЧАННЯ ЯК МЕТОД
ГРУПОВОЇ ПСИХОКОРЕКЦІЇ ВНУТРІШНІХ КОНФЛІКТІВ
ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ¹**

Узагальнені результати тривалого детального відпрацювання багатопланової проблеми психології навчального партнерства та співробітництва, а саме, застосування методів групової психокорекції в органах внутрішніх справ. Надані конкретні пропозиції щодо подальшої розробки методів активного соціально-психологічного навчання та аналізу тематичних психомалюнків.

Необхідність якісного вирішення організаційно-практичних завдань, пов'язаних з реформуванням органів внутрішніх справ (ОВС), посилила актуальність формування особистості, яка володіє широким творчим потенціалом, морально-психологічною стійкістю та психологічною гнучкістю, цілісністю, психологічним здоров'ям, високою моральністю та культурою спілкування з людьми. Одним із важливих елементів психологічної підготовки працівників міліції є попередження негативних явищ у колективах структурних підрозділів, зокрема, своєчасне вирішення їх внутрішніх конфліктів, особливо у період адаптації до службових умов. Тому перед психологами органів внутрішніх справ постало завдання розробки, обґрунтування та впровадження найбільш ефективних методів навчання і розвитку особистості працівників та їх психокорекції.

В останні роки спостерігається зростання практично орієнтованих форм роботи з працівниками ОВС у вигляді різноманітних форм активної групової підготовки у професійному і комунікативному плані (організаційно-ділові, ділові та рольові ігри, моделювання ситуацій, тематичні тренінги та ін.). Однак, на нашу думку, групові форми психокорекції в ОВС застосовуються ще не достатньо

широко.

Метою дослідження є обґрунтування ефективності застосування активного соціально-психологічного навчання як методу групової психокорекційної роботи з персоналом ОВС. Новизна роботи полягає у вивченні необхідності розширення комплексу заходів психологічного супроводження як навчально-виховної роботи навчальних закладів МВС України, так і інших служб та підрозділів ОВС.

Вихідними позиціями майже всіх методів групової психокорекції є ідеї позитивних змін, трансформації людського "Я" у динамічному світі. Як зазначає А.Ф. Бондаренко, "виражена в різних термінах, які складають ряд лексем: "розвиток", "зростання", ідея змін, спочатку з розвитком і актуалізацією особистісного потенціалу, співвідноситься з ідеєю і поняттям індивідуальності К.Г. Юнга, самоактуалізації А. Маслоу і С. Джуарда, особистісного зростання К. Роджерса і, в цілому, виражає якийсь загальноприйнятий ціннісний конструкт, який відображає реінтеграцію особистісного "Я" на основі нового досвіду і готовності до його сприйняття" [1, с. 27-28]. Іншими словами, мова йде про використання закономірностей міжособистісної взаємодії в групі для психокорекції та досягнення фізичного і психічного благополуччя.

Аналіз досліджень проблеми застосування групових методів психокорекції у працях зарубіжних і вітчизняних вчених показує, що вони хоч і мають тривалу історію, все

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: докт. психол. наук Самойлов О.Є. (ДДУВС).