

РОЗДІЛ III

ТРАДИЦІЇ ТА ІННОВАЦІЇ В ОСВІТІ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ ДОРΟΣЛИХ

УДК 159.98-055.321

Баніт Ольга Василівна – кандидат педагогічних наук,
докторант Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН
України

E-mail: olgabanit@ukr.net

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ МЕНЕДЖЕРІВ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Анотація. Автор прослідковує еволюцію поглядів на жінку-керівника з середини минулого століття до теперішнього часу. Кар'єрне сходження для жінок досі є справою нелегкою, пов'язаною з низкою проблем. Жінка-керівник постійно мусить доводити собі й оточуючим, що займається своєю справою. Результати аналізу наукових джерел минулого століття дозволяють стверджувати, що недовіра до можливостей жіночого лідерства будується на цілком виправданих уявленнях, отриманих дослідниками в різних галузях знань. Головним чинником виступають відмінності в пізнавальній сфері чоловіків і жінок, що призводять до нижчого рівня домагань жінок у їх прагненні до успіху.

На початку нового тисячоліття ортодоксальність вчених, а також масової свідомості децю пом'якшується. Погоджуючись з тим, що відмінності між жінками і чоловіками в лідерських можливостях існують, сучасні дослідники наголошують, що такий фактор не перебиває жінкам шлях до кар'єрного зростання. Це лише підтверджує необхідність пошуку тих моделей лідерства, які руйнують статеві-рольові стереотипи, з одного боку, а з іншого, забезпечують успіх розпочатої справи.

Ключові слова: жінка-керівник, жіночий менеджмент, кар'єрне зростання.

Olga Banit – Candidate of Pedagogical Sciences, Doctoral Post-Graduate of the Institute of Pedagogical and Adult Education of NAPS of Ukraine

E-mail: olgabanit@ukr.net

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS CAREER OF MANAGERS IN MODERN SOCIETY: GENDER ASPECTS

Annotation. The author analyzes the evolution of ideas about a woman-leader from the middle of the last century to the present days. Career

growing for women is still a challenge, due to a number of problems. A woman-leader must constantly prove to herself and others that she is able cope with her business. The results of analysis of the last century of scientific sources allow us to assert that the disbelief to women's leadership possibilities is based on the completely justified ideas obtained by researchers in the different areas of knowledge. The main factors are the differences in the cognitive sphere of men and women, leading to the lower level of women's aspiration in their quest for success.

At the beginning of the new millennium orthodoxy scientists and mass consciousness has become somewhat softened. Modern researchers agree that the differences exist between women and men in leadership opportunities. The investigators emphasize that such factor does not overlap the women way to career growth. It only confirms the necessity of searching the leadership models destroying sex-role stereotypes, from one side, and from another, it provides success of the business started earlier.

Key words: *a woman-leader, women's management, career growth.*

Вступ. Актуальність дослідження зумовлена тими змінами, що відбуваються в суспільно-політичному й економічному житті кінця ХХ – початку ХХІ століття. Стрімкий розвиток різних сфер діяльності й упровадження новітніх технологій призводить до розмивання понять «чоловічої» та «жіночої» професій. Представники обох статей природно «уживаються» не лише в сферах освіти, медицини, обслуговування, моди, телеіндустрії, шоу-бізнесу, але й торгівлі, туризму, маркетингу, реклами, в банківських та інформаційно-комунікативних структурах, більше того – навіть у бізнесі, в промисловості й сільському господарстві. Нині все частіше можна зустріти жінку-керівника в держаних і приватних установах.

Аналіз досліджень. Нове явище викликало зацікавленість з боку дослідників – спочатку зарубіжних (передусім, американських, починаючи з другої половини минулого століття), далі – вітчизняних і ближнього зарубіжжя. У зарубіжних дослідженнях першими на цю проблему звернули увагу психологи, за ними – економісти, зокрема, Л. Хьєлл і Л. Зіглер (теорія особистості), С. Бем, Ш. Берн (теорія андрогінності), Р. Петерсон, К. Веймар (жінка-підприємець в нових умовах економічного розвитку). У контексті нашого наукового пошуку цікавим видаються дослідження М. Хеннінг і А. Жарден (чинники, що сприяють кар'єрному зростанню), Э. Мішель-Альдер, Дж. Розенер (стиль жіночого керівництва) та ін.

Серед вітчизняних учених гендерне питання в менеджменті досліджували О. Самарцева, Т. Гребньова (гендерні особливості менеджменту), О. Голубева, М. Обозов (гендерні стереотипи сучасних підприємців) І. Грошев (чоловіки і жінки як керівники) Г. Ложкін, Н. Дорошенко, Н. Воляннюк (стать як детермінанта типового стилю

керівництва). Безпосередньо ролі жінки в бізнесі присвячені роботи І. Головнєва, І. Найдовської (жіноча самореалізація: гендерно-рольовий аспект), С. Барсукової, Л. Фаткіна (специфіка жіночого менеджменту), В. Андрієнко (жіночі підходи в питаннях менеджменту), Г. Васільєвої (перші кроки жінок-підприємців), І. Машина (жінка на посаді управлінця), В. Костока, О. Єфремової (лідерський потенціал жінки) А. Кухарчука, А. Костоковича (жіноче лідерство) Т. Яригіної (жінки можуть все) та ін.

Результати дослідження. Незважаючи на посилену увагу до гендерного питання в менеджменті, «жіноча» проблема залишається актуальною і, враховуючи протиріччя між науково-технічним прогресом та класичними уявленнями про роль і місце жінки в суспільстві, дискусії з цього приводу не лише не припиняються, а набирають обертів. У зв'язку з цим ставимо за мету проаналізувати еволюцію поглядів на жінку-керівника з середини минулого століття до теперішнього часу.

У кінці ХХ – на початку ХХІ століття прослідковується тенденція до посилення суспільно-економічної активності жінок, які становлять до 40 % загальної чисельності працюючих. Серед численних причин такої активності вчені виокремлюють наступні: зміна характеру праці в результаті НТР, зокрема, зниження рівня її важкості, зростання потреби в робочій силі в усіх галузях народного господарства, активний розвиток сфери послуг, фемінізація освіти, демографічні особливості сучасного світу: зменшення числа дітей в сім'ї, пов'язане з підвищенням економічного добробуту, що сприяє зниженню дитячої смертності і зниженню їх економічної цінності; а також з можливостями планування сім'ї [1, с. 38]. Однак, кар'єрне сходження для жінок виявилось справою нелегкою, пов'язаною з низкою проблем. Жінка-керівник постійно мусить доводити собі й оточуючим, що займається своєю справою. Результати аналізу наукових джерел минулого століття дозволяють стверджувати, що недовіра до можливостей жіночого лідерства будується на цілком виправданих уявленнях, отриманих дослідниками в різних галузях знань.

Як було зазначено вище, першими цю проблему почали досліджувати психологи. Вони зауважили відмінності в пізнавальній сфері чоловіків і жінок, що призводять до нижчого рівня домагань жінок у їх прагненні до успіху. Жінки, як показали дослідження, частіше схильні до вибору більш простих і легко досяжних цілей, вибір їх менш стабільний і вони проявляють меншу наполегливість у їх досягненні. Жінкам властива недооцінка своїх можливостей. Чоловіки, навпаки, налаштовані на успіх, вони прагнуть вибрати вищі, складніші цілі і більш наполегливі в їх досягненні. Результати, виявлені О. Єфремовою, засвідчують, що чоловіки, як правило, більш впевнені в собі, їх рівень домагань помітно вищий, а досягнення успіху вони частіше пов'язують зі своїми особистісними якостями. Жінки схильні

приписувати успішне вирішення складних завдань волі випадку або везінню [3, с. 21].

Різне ставлення спостерігається і до так званих «провалів». Чоловіки частіше схильні пояснювати неуспіх незалежними від них обставинами, знімаючи відповідальність із себе. Жінки намагаються пояснити неуспіх недоліком своїх здібностей або складністю завдання. Хоча відмінності в моделях інтерпретації неуспіху демонструють нижчий рівень домагань жінок у процесі вирішення пізнавальних завдань, саме така позиція дозволяє їм зберігати адекватну модель поведінки в ситуації «провалу» у порівнянні з чоловіками.

Прагнення знайти пояснення нижчих можливостей жінок деколи заходить настільки далеко, що перестає сприйматися як дослідницька позиція, а переходить у розряд «обивательських інтерпретацій». Так, на думку М. Обозова, в поведінці жінок переважають інстинкт і несвідомі захоплення на відміну від чоловіків, чия поведінка будується на основі логічних висновків і стриманості почуттів. Далі автор стверджує, що життєвими цінностями жінки є почуття любові й материнства, особисте переважає над суспільним. У чоловіка серед життєвих цінностей переважають честолюбство і суспільні інтереси. Тому в чоловіків на перше місце виходять такі чинники, як ефективність у справах і матеріальна забезпеченість. Згідно з даними проведеного опитування, 15 % чоловіків переконані, що для керівної позиції у жінок відсутні відповідні здібності, хоча жінки погоджуються з цим твердженням лише у 6 % випадків. [6, с. 68].

Прояснити реальний стан справ і відокремити міфи від реальності могло б вивчення внутрішньої картини сприйняття жінками свого лідерства і перелік конкретних труднощів, з якими вони стикаються на керівних посадах. Цікаве дослідження в цьому напрямі провела М. Хорнер, виокремивши феномен під назвою «страх успіху», в основі якого лежить психологічне уникнення успіху через внутрішній страх, який не має раціонального пояснення. Пізніше вона дала авторську інтерпретацію механізму виникнення такого феномену. В основі його, на думку вченої, лежить не стільки боязнь самого успіху, як страх перед його зовнішніми побічними наслідками. Жінок лякає втрата жіночності, привабливості для чоловіків і можлива розплата за успіх – соціальне відчуження. Крім того, автор наголошує, що важливими факторами, які знижують можливості жінок займати керівні позиції, є невпевненість у собі й низька самооцінка, доповнена відсутністю необхідного професійного честолюбства. Спираючись на висловлювання самих жінок, вона визначила низку внутрішніх бар'єрів на шляху жінок-лідерів до досягнення професійної кар'єри. Згідно з даними, отриманими дослідницею, головним бар'єром є те, що жінки бояться успіху в справі або політиці, тому що передбачають негативну оцінку з боку близьких або далеких чоловіків [4, с. 209].

Дослідження глибокого аналізу причин, що заважають жінці досягати успіхів у лідерстві, продовжили фахівці з психології менеджменту Дж. Віткін, С. Картер, М. Хенінг, А. Жарден. Систематично вивчаючи особливості кар'єрних жінок, ці автори виділили наступні недоліки, що заважають жінкам досягати успіхів у своїй професійній діяльності:

- жінки набагато пізніше чоловіків починають займатися особистою кар'єрою; довготривале перебування на нижчих посадах технічних фахівців формує психологію виконавства, в результаті чого якості лідера-організатора, навіть якщо вони яскраво проявлялися в дитинстві серед однолітків, безнадійно втрачено; коли від жінки чекають старанності, акуратності, пунктуальності, вона втрачає ініціативу, незалежність, рішучість і самостійність;

- жінки більш емоційні, їх настрої більшою мірою відповідає фізіологічним процесам і тому вони не так добре, як чоловіки вміють управляти собою; образливість, хвороблива реакція на критику, вразливість, надмірна амбітність – така поведінка не дозволяє жінці об'єктивно проаналізувати свої наміри, мотиви і вчинки; більше того, не бажаючи признаватися собі в своїх помилках і завжди шукаючи самовиправдання, вона виявляється нездатною вчитися на власних промахах і тому приречена на постійне повторення одних і тих же помилок;

- жінки менш схильні до ризику, ніж чоловіки; сумніви, вагання, страх примушують їх перестраховуватися і відкладати до кращих часів найважливіші рішення [7, с. 28].

Згідно з дослідженнями М. Хеннінг і А. Жарден, кругозір жінок-керівників не відрізняється широтою, вони зазвичай гірше поінформовані у всьому, що не стосується їх безпосередніх занять і погано підготовлені до мінливостей долі. Жінки пасують перед випадковостями і не вміють тримати удари. Ці ж автори відзначають, що жінки, як правило, недооцінюють роль особистих контактів і зв'язків, користь взаємних послуг, протекціонізм і неофіційні стосунки. Підозрливість і нетерпимість до можливих суперниць, а до них зараховуються всі хто, хоч чим-небудь виділяється із загальної маси, не дозволяють жінкам об'єднатися в одну «команду» і ефективно співпрацювати, допомагаючи один одному.

На початку нового тисячоліття ортодоксальність вчених, а також масової свідомості стала дещо пом'якшуватися. Завдяки зусиллям феміністок усього світу, а також досягненням жінок в справі управління корпораціями і перемог в політичному світі, скепсис у ставленні до жіночих лідерських якостей помітно знижується. Звучать твердження, що сформовані уявлення аналітиків щодо можливостей жінок керувати, перебуваючи на вищих щаблях ієрархії, явно відстають від реальності. Під час обговорення потенціалу і психологічних задатків

чоловічого і жіночого лідерства вчені різних спеціальностей – фізіологи, психологи, соціологи сходяться на думці, що представниці жіночої статі мають не менше шансів проявити себе на керівних позиціях порівняно з чоловіками.

Погоджуючись з тим, що відмінності між жінками і чоловіками в лідерських можливостях існують, сучасні дослідники наголошують, що такий фактор не перекидає жінкам шлях до кар'єрного зростання. Це лише підтверджує необхідність пошуку тих моделей лідерства, які руйнують статево-рольові стереотипи, з одного боку, а з іншого, забезпечують успіх розпочатої справи. У таких обставинах жіноче лідерство вимагає набагато більших зусиль порівняно з чоловічим. Його становлення відбувається іноді в досить несприятливому середовищі, обумовленому складним набором факторів. Жінки розуміють такий стан речей, але погоджуються ризикувати і нерідко перемагають. При цьому, дослідники зауважують, що попередні експерименти, спрямовані на виявлення неготовності жінки до керівних посад через нижчий рівень пізнавальних здібностей, як це не парадоксально, яскраво свідчать про вищий рівень особистісного потенціалу лідерства у жінок.

Нині на наш ґрунт все більше переноситься американська модель культури, в результаті якої з'явився раніше не існуючий тип ділової жінки. Е. Мішель-Альдер переконана, що жінка може керувати компанією будь-якого рівня в тому випадку, якщо вона придбала для цього необхідні вміння та навички. Найважливішими якостями для успішного керівництва, на її думку, є такі: уміння подати себе, створити свій імідж, необхідними компонентами якого виступають: впевненість у собі (і навіть самовпевненість), розвинуте почуття власної гідності, вдало знайдений стиль поведінки та одягу, які повинні підкреслювати ділову компетентність; уміння переконливо і грамотно представляти свої ідеї; уміння оточувати себе відповідними людьми, здатними допомагати в становленні підприємства; уміння керувати своїм часом, правильно організувати та встановлювати пріоритети, прагнути збалансувати ділові та особисті інтереси і, співвідносячи їх, визначати мету життя [5, с. 27].

Згадані вище автори відомої книги «Леді Босс» М. Хеннінг і А. Жарден взяли інтерв'ю у 25 процвітаючих жінок-керівників, яким вдалося досягти посади віце-президентів великих фірм. Насамперед, їх цікавило питання: завдяки чому ці жінки змогли зробити кар'єру. За результатами проведеного дослідження вони виділили 15 чинників, які посприяли кар'єрному зростанню жінок. Перша третина чинників пов'язана з сімейним становищем: майже всі з опитаних народилися в сім'ях середнього стану, були єдиною або старшою дитиною в сім'ї, мали хороші стосунки зі своїми батьками, причому їхні батьки займали керівні посади. Вирішальне значення мало, очевидно, те, що в сім'ях

було особливе ставлення до цих дітей, як до первістків. А відчуття цього положення глибоко відображається в дитячій душі. Усі жінки згадали про те, що мали щасливе дитинство, і що в їх очах батьки відігравали особливу роль. Батьки і дочки поділяли інтереси, які, як вважається, традиційно притаманні батькам і синам: фізичні навантаження, спортивні змагання, агресивні прагнення до успіху, готовність до конкуренції і тверда установка на перемогу. Ці процвітаючі жінки дуже рано навчилися у своїх батьків тверезо оцінювати ступінь ризику, тобто свідомо зважувати свої шанси на успіх або програш. Цим всі опитані жінки відрізнялися від переважної більшості жінок, для яких ризик означає втрати, тому вони прагнуть уникати їх.

Наступна третина чинників стосується періоду навчання респондентів. Усі двадцять п'ять жінок під час навчання в школі були найкращими ученицями і ватажками, дотримувалися думки, що витрачені на це зусилля не будуть марними, і дійсно, ще у шкільні роки вони користувалися пошаною і визнанням з боку своїх однолітків і батьків. Стратегія, яку ці жінки розробили для себе з дитинства, полягала в тому, що вони ставили перед собою мету, визначали пріоритети і розробляли програму дій, що дозволяла їм виявляти помилкові шляхи й уникати їх. Інакше кажучи, вже в той час їхня поведінка не відрізнялася від поведінки процвітаючого, прагнучого досягти вершин менеджера.

Остання третина чинників розкриває особливості їхньої професійної діяльності та взаємостосунки з чоловіками. Всі двадцять п'ять жінок ще на ранній стадії своєї професійної діяльності вирішили на свій страх і ризик здійснювати кар'єру в одній фірмі. Вони дуже рано прийшли до висновку, що жінка тільки тоді може досягти відповідальної і високої посади, якщо з дорученою роботою вона впорається на рівень краще, ніж будь-який співробітник-чоловік цієї фірми. Свою першу керівну посаду всі учасниці розглядали як початкову сходинку наверх. Всі вони дуже швидко визначили чинник, що є вирішальним в успіху: наявність хорошого безпосереднього керівника. Ці жінки дотримувалися думки, що розвиток хороших ділових стосунків з чоловіками залежить від того, наскільки їм вдасться відмежуватися від статевих відмінностей і досягнути того, щоб їх спілкування концентрувалося на виконуваних функціях чи завданнях. Це означає, що вони прагнули нівелювати той факт, що вони були жінками, і використовували компетенції як найважливіший елемент самоствердження. Вони надавали великого значення тому, щоб не вступати в інтимні стосунки з чоловіками, які працюють у цій же фірмі, або з тими, з якими вони підтримували ділові стосунки. З чоловіками, які були їх безпосередніми керівниками, у цих жінок склалися міцні дружні стосунки. Вони всі без винятку починали в якості особистих

секретарів або асистенток свого шефа. І коли ті досягали чергової сходування у своїй кар'єрі, на вищий рівень піднімалися й вони. І це завжди відбувалося за пропозицією їх керівників. Вони допомагали кожній з них, підбадьорювали, надихали, були їх вчителями і опорою на фірмі. Ці керівники захоплювалися їхніми діловими якостями і прагненням до успіху.

Стратегія двадцяти п'яти жінок полягала в тому, щоб відповідати вимогам певної посади вище середнього, що досягалося завдяки самостійному навчанню і відвідуванню вечірніх курсів. Закінчуючи роботу на черговій сходуванні, вони були вже здатні виконувати складніші завдання на наступному ієрархічному рівні. І якщо їх шефа підвищували, вони за рівнем своєї компетенції були готові супроводжувати його. Коли ці жінки досягали рівня начальника відділу і мали у своєму підпорядкуванні групу чоловіків, вони могли впоратися і з цією проблемою. Одна з опитаних сказала: «Я прийшла до висновку, що повинна спробувати не помічати проблем, пов'язаних з відносинами чоловіків і жінок, і сконцентрувати свою увагу на тому, щоб мій відділ був місцем, де чоловіки могли б добре працювати, підвищувати свою кваліфікацію і просуватися вгору» [8, с. 112].

Дослідження «неамериканських» моделей також досить численні, але вони передусім орієнтовані на вивчення механізмів кар'єрного росту та особливостей життєвого шляху, визначення шляхів просування жінок на високі посади, що, безумовно, є однією з важливих проблем, яка дозволяє зрозуміти залежність між теперішнім становищем жінки-керівника і їхніми стартовими можливостями. Г. Саймонс, співробітниця Національної школи державної адміністрації (Монреаль, Канада), досліджуючи кар'єру жінок в області управління у Франції і Канаді, дає свою модель досягнення успіху в бізнесі в залежності від різних «історій» входження в бізнес. Вона поділяє «ділових» жінок на дві категорії – керівники та підприємці, кожна з яких складається, в свою чергу, також із двох груп: керівники – жінки, які роблять кар'єру самостійно і професійні менеджери. Підприємці поділяються відповідно на спадкоємців і на засновників фірм. Між цими категоріями жінок існують відмінності в досягненні кар'єрних цілей [9, с. 64].

Жінки, які роблять кар'єру самостійно, зазвичай, починають працювати після закінчення школи в якості секретаря. Основа успіху таких жінок – працьовитість і готовність виконувати будь-яку роботу. Недолік освіти в цьому випадку компенсується інтенсивним навчанням у процесі роботи. Типовим для цієї групи жінок є повільне просування по службовій драбині та невисока зарплата. Успіх у цьому випадку досягається за рахунок блискучого знання внутрішньої структури та механізму діяльності фірми. Кар'єра цих жінок залежить від стартової посади у фірмі.

Професійні менеджери – це молоді, енергійні жінки, які отримали спеціальну освіту. Основним завданням для них є отримання посади, що відповідає їхній освіті й прагненням. Їхня кар'єра не має такого тісного зв'язку з фірмою, як у попередній групі. Якщо серед жінок, які самостійно роблять кар'єру, згодні перейти в іншу фірму 50 %, то серед професійних менеджерів 70 % жінок дивляться на зміну компанії як на шлях до досягнення успіху.

Підприємці-спадкоємиці – це жінки, які успадкували бізнес від батьків або померлих чоловіків. Тут найчастіше зустрічаються дві ситуації:

а) жінка, усвідомлюючи себе спадкоємицею, рано починає працювати в компанії, яка належить зазвичай батькам; під їх керівництвом вона знайомиться з особливостями бізнесу, часто приймаючи рішення в дуже молодому віці;

б) жінка стає спадкоємицею (зазвичай чоловіка) в зрілому віці, але в цьому випадку вона може бути знайома зі справою з домашніх розмов, що не виключає також знайомства з співробітниками; цей тип входження в бізнес досить поширений в Європі. Підприємці-спадкоємиці часто стикаються з негативним ставленням до себе з боку співробітників фірми і пов'язаних з нею бізнесменів, які сумніваються в їх здатності успішно продовжити успадковану справу. Боротьба з такою реакцією зміцнює спадкоємиць і сприяє їхньому успіху, якщо вони витримують цю боротьбу [9, с. 65].

У дослідженнях вітчизняних вчених [1; 2; 3; 4] підкреслюється низка переваг, притаманних нашим жінкам – успішним керівникам. Жінка-керівник володіє тоншим соціальним інтелектом, вона більш чутлива до нюансів відносин, у тому числі й відношення до себе. Вона уміє оцінювати і прогнозувати поведінку інших людей. Правда, її більше, ніж чоловіків, підстерігає небезпека піддатися емоціям, а істеричність і лідерство – речі несумісні. Жінка володіє більшою контактністю і практичністю мислення. Якщо чоловік схильний будувати довгострокові плани, розраховувати на довгострокову перспективу, то жінка надає перевагу конкретно гарантованому результату «тут і зараз». Жінка краще за чоловіка контролює свої й чужі помилки; вона, як правило, краще формулює свої думки і виражає ідеї. Відмічено, що вона менше, ніж чоловіки, реагує на залицяння і сексуальні домагання в ділових відносинах. Вона чітко розрізняє справу і розваги.

Дослідження, проведені І. Грошевим, показали, що у жінок-

керівників незалежно від віку переважають «обережні» рішення. Учений відзначає, що чим вище рівень освіти жінок, тим більш урівноваженим виявляється співвідношення між процесом висунення гіпотез рішення і критичністю їх оцінювання. Причому для високоосвічених жінок-керівників характерні не тільки урівноважені й обережні, а також ризиковані рішення. Крайні рішення мають незначний відсоток. У ситуаціях, що вимагають покарання підлеглих, жінки-керівники частіше удаються до заходів моральної і психологічної дії. «Жінки, як правило, виправдовують своїх підлеглих, у тому числі й колег, схильні до докладнішого обґрунтування своїх варіантів рішення і вчинків, пов'язаних з даним процесом. Вони перебирають більше варіантів прийнятих рішень, посилаючись в основному на свою інтуїцію [2, с. 117].

Відповіді жінок-керівників характеризуються в більшості своїй чуйнішим, уважнішим ставленням до людей, докладнішим описом діалогів з підлеглими, відповіді чоловіків – загальними фразами. У своїх рішеннях жінки майже завжди допускають мирний результат вирішення конфліктів. Вони на відміну від чоловіків-керівників схильні при ухваленні рішення до коливань. І. Грошев відзначає, що «жінки-керівники» у процесі ухвалення рішення використовують і частіше опираються на «ситуативне» управління. Жінки частіше прислухаються до інших точок зору і частіше при прийнятті рішення враховують думки і відчуття оточуючих людей, у тому числі своїх підлеглих [2, с. 115]. Діяльність саме жінок-менеджерів дозволила ввести в науковий обіг поняття «гуманний менеджмент».

Підводячи підсумок, зазначимо, що професійна діяльність займає сьогодні одне з провідних місць в ціннісних орієнтаціях жінок. Жінки сприймають кар'єру як особисте зростання, як самореалізацію на відміну від чоловіків, для яких на першому місці виступають престижні і перспективні посади, просування по службі, досягнення успіху, економічна вигода. Успішність кар'єрного зростання жінки визначається її соціально-психологічними особливостями, а також готовністю до подолання труднощів, пов'язаних з конфліктом професійних і сімейних ролей. Виходячи з цього, перспективою подальших досліджень вбачаємо кілька напрямів, серед яких актуальними є андрогінність жінок, стиль жіночого керівництва, вибір між сім'єю і роботою, тобто та ціна, яку платять жінки за свою кар'єру.

Література

1. Головньова І.В. Жіноча самореалізація: гендерно-рольовий аспект / І.В. Головньова, І.В. Найдовська // Вісник Харківського державного

педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Психологія. – 2001. – Вип. 7. – С. 37–43.

2. Грошев И.В. Мужчины и женщины как руководители: различия в принятии решений / И.В. Грошев // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 6. – С. 115–120

3. Ефремова О.И. Женщина и успех / О.И. Ефремова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 195 с.

4. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины / Е.П. Ильин – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.

5. Мишель-Альдер Э. Стиль женского руководства / Э. Мишель-Альдер. – М.: Высшая коммерческая школа МВЭС, 1991. – 260 с.

6. Обозов Н.Н. Женщина + мужчина = ?! / Н.Н. Обозов – Санкт-Петербург: Облик, 2000. – 111 с.

7. Фаткин Л.В. Психология деловой женщины: мифы и реальность / Л.В. Фаткин // Женщины в малом предпринимательстве: материалы междунар. науч.-практ. конф. Академия русских предпринимателей. – М, 1998. – С. 28–29.

8. Хеннинг М. Леди-босс / М. Хеннинг, А. Жарден. – М.: Дело, 2001. – 205 с.

9. Symons G. Women's occupational careers in business / G. Symons // Managers. Entrepreneurs in France. – Canada, 1987. – P. 61–75.

Bibliography

1. Holovn'ova I.V. Women's self-realization: gender-role aspect / I.V. Holovn'ova, I.V. Naydovs'ka // Visnyk Kharkivs'koho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu im. H.S. Skovorody. Psykholohiya. – 2001. – Vyp. 7. – S. 37–43 (in Ukrainian)

2. Groshev I.V. Men and women as leaders: differences in decision-making / I.V. Groshev // Problemy teorii i praktiki upravlenija. – 1998. – № 6. – S. 115–120 (in Russian)

3. Efremova O.I. Women and success / O.I. Efremova. – Rostov-na-Donu: Feniks, 1996. – 195 s. (in Russian)

4. Il'in E.P. Differential psychophysiology of men and women / E.P. Il'in – Spb.: Piter, 2008. – 432 s. (in Russian)

5. Mishel'-Al'der Je. Style women's leadership / Je. Mishel'-Al'der. – M.: Vysshaja kommercheskaja shkola MVJeS, 1991. – 260 s. (in Russian)

6. Obozov N.N. Woman + man = ?! / N.N. Obozov. – Sankt-Peterburg: Oblik, 2000. – 111 s. (in Russian)

7. Fatkin L.V. Psychology of business woman: myths and reality / L.V. Fatkin // Zhenshhiny v malom predprinimatel'stve: materialy mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Akademija russkih predprinimatelej. – M., 1998. – S. 28–29 (in Russian)

8. Hennig M. Ledi-boss / M. Henning, A. Zharden. – M.: Delo, 2001. – 205 s. (in Russian)

9. Symons G. Women's occupational careers in business / G. Symons // Managers. Entrepreneurs in France. – Canada, 1987. – P. 61–75 (in English)