

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 6

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Київ 2003

УДК 316.6(048)+159.92
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М43

Редакційна колегія

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Гайченко В. А., д-р біол. наук, проф. — заступник головного редактора
Корінний М. М., канд. іст. наук, доц. — відповідальний редактор
Марусева О. А. — відповідальний секретар

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Титова Н. А., д-р екон. наук, проф., Куценко В. І., д-р екон. наук, проф., Осокіна В. В., канд. екон. наук, проф., Онищенко В. П., д-р екон. наук, проф.

Психологічні науки

Максименко С. Д., д-р психол. наук, проф., акад. АПН, Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Коломінський Н. Л., д-р психол. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Бурлачук Л. Ф., д-р психол. наук, проф., чл.-кор. АПН

Соціологічні науки

Судаков В. І., д-р соціол. наук, проф., Ручка А. О., д-р філос. наук, проф., Шкляр Л. Є., д-р політ. наук, проф., Пилипенко В. Є., д-р соціол. наук, проф., Танченко В. В., д-р філос. наук, проф.

Політичні науки

Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бебик В. М., д-р політ. наук, проф., Горбатенко В. П., д-р політ. наук, проф., Храмов В. О., д-р політ. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Юридичні науки

Мироненко Н. М., д-р юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Скрипнюк О. В., д-р юрид. наук, проф., Калюжний Р. А., д-р юрид. наук, проф., Бабкін В. Д., д-р юрид. наук, проф.

Менеджмент

Федулова Л. І., д-р екон. наук, проф., Гаєвський Б. А., д-р філос. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Воротіна Л. І., д-р екон. наук, проф.

Рекомендовано Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 2 від 26.02.02)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

- М43 Наукові праці МАУП / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К.: МАУП, 2001. — ISBN 966-608-120-2
Вип. 6: Соціально-психологічні проблеми вдосконалення управлінської діяльності. — 2003. — 208 с. — Бібліогр. в кінці ст.
ISBN 966-608-310-8

Цей випуск наукових праць (по суті він є продовженням першої частини матеріалів конференції (Київ, 2001), опублікованих у збірнику "Наукові праці МАУП", 2002, вип. 4) присвячений висвітленню актуальних соціально-психологічних проблем удосконалення управління у промисловості, підприємницькій діяльності, спорті, сфері охорони здоров'я. В умовах трансформації суспільства значної актуальності набувають проблеми підвищення соціально-психологічної культури керівника, урахування психологічних факторів в управлінні, надання психологічної допомоги особистості у стресових ситуаціях. Розглядаються соціально-психологічні вимоги до ефективного працюючого менеджера (керівника). Постановка та аналіз розв'язання цих та інших проблем знайшли відбиття в матеріалах збірника.

Для менеджерів, керівників, психологів, педагогів.

Збірник "Наукові праці МАУП" зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, у якому висвітлюються результати новітніх наукових досліджень в галузях економіки, менеджменту, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+66.0я43

ISBN 966-608-120-2
ISBN 966-608-310-8

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2003

рефлексивная технология отбора персонала	137	В. В. Пластун Проблема жіночого лідерства у вітчизняних і зарубіжних дослідженнях	171
Л. А. Карп'юк Г. Гофштед про культурні відмінності організацій	140	Р. В. Крючковенко, М. И. Найденов, Л. А. Найденова Рефлексия как механизм преодоления стереотипов, блокирующих ресурсный подход при принятии решений управленцами	174
Л. В. Корень Развитие уверенности в себе у будущих менеджеров	143	Ю. В. Бондар Інформаційно-психологічні аспекти діяльності управлінських структур, конструювання політичної реальності	177
В. О. Васютинський "Узалежнення" і "впорядкування" як соціально-психологічні параметри взаємодії суб'єктів політичної влади	145	Л. А. Найденова Лидер организации: современные подходы	181
А. М. Львовичкіна Знання етнопсихології як фактор ефективності управлінської діяльності	148	М. И. Найденов Современная технология ассесмент-центров и групп-рефлексивный подход к аттестации персонала	184
И. П. Маноха Идеология как механизм управления: от общественного к индивидуальному	151	А. В. Тимохина, И. Н. Хлопонин, Н. Е. Хлопонина Развитие психологической культуры менеджеров средствами социально-психологического тренинга	188
Н. І. Головка Особливості розвитку творчої особистості в період трансформації суспільства	155	В. В. Павленко, М. О. Свірень Теоретичні підходи до проблеми розуміння самоконтролю особистості менеджера	191
Г. П. Морий, Е. А. Улятовская Функционально-личностный аспект профессиональной деятельности менеджера	158	В. П. Черевко Фактори ефективної діяльності менеджера	195
С. Ю. Мейтарчан І шляхи і засоби вдосконалення управлінської діяльності менеджера з мотивування працівників	160	Г. Й. Юркевич Роль жінки в системі управлінської діяльності	198
А. В. Молдаванова Психологічний профіль успішного керівника	164	З. Е. Тарутина, К. В. Корсак Психология и точные науки в помощь руководителям	200
Т. В. Панчук Трирівнева модель мотивації менеджера освіти до підвищення управлінської кваліфікації	168		

В. В. ПЛАСТУН, викл.
(Горлівське відділення МАУП)

ПРОБЛЕМА ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА У ВІТЧИЗНЯНИХ І ЗАРУБІЖНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 6, с. 171–173

Традиційно проблема лідерства вивчалася майже без урахування статі, тому що лідерська роль вважалася маскулинною. Ця галузь дослідження активно розвивається за рубежем із середини 70-х років ХХ ст. під впливом феміністської психології, і нині вивчаються такі проблеми лідерства і статі, як частота появи чоловіків і жінок у ролі лідерів, лідерський стиль управління, ефективність виконання лідерської ролі, лідер і статеві структура групи, прагнення до лідерства, гендерна ідентичність лідерів.

Для того щоб визначитися, чи може жінка бути ефективним керівником, необхідно дослідити якості, необхідні керівникам.

Аналіз праць вітчизняних і іноземних дослідників дає нам змогу запропонувати систему характеристик успішно діючого керівника [2; 8; 10]:

1. Інтелектуальні властивості: здатність до аналізу, здатність до екстраполяції, до розробки кількох проблем одночасно, гнучкість, допитливість, критичність, швидке розуміння комплексних взаємозв'язків.
2. Емоційно-вольові риси характеру: добросердність, уважність, рішучість, упевненість, вміння приборкати агресію, сензитивність, здатність до співчуття, фрустраційна толерантність.
3. Соціальна спрямованість діяльності: ідентифікація себе зі справою, зацікавленість у зростанні організації, здатність робити ставку на інших, високий рівень зацікавленості у справах групи, орієнтованість на результат.
4. Висока компетентність.
5. Досвід і навички організаторської діяльності.
6. Високі моральні якості, цілісність особистісного ідеалу.
7. Високий рівень авторитету у групі, вміння його підтримати.
8. Імідж керівника.
9. Міцне здоров'я.
10. Уміння організувати власну діяльність і підвищувати кваліфікацію виходячи з реальних вимог і очікуваних змін у майбутньому.
11. Висока самооцінка.

Економічні та соціальні особливості суспільства детермінують і якості керівника. Від нього потрібна орієнтація як на індивідуальну, так і на колективну відповідальність; здатність як поєднувати, так і розмежовувати; поєднання почуттів і аналітичного міркування; орієнтація на особистість і предмет. Це протиставлення нагадує дихотомію чоловічої та жіночої основ.

Крім цього, виокремлюють три типи емпіричних даних, що свідчать про можливість прийняття лідерської ролі жінкою [3; 9]:

1) лідер-жінка не відрізняється від лідера-чоловіка ні лідерським стилем (А. Н. Eagly, В. Т. Jonson), ні ефективністю своєї діяльності, ні вербальною поведінкою (J. L. Farh, G. H. Dobbins, B.-S. Cheng);

2) відмінності лідерів різної статі були відображенням загальних гендерних розходжень, тобто лідери мали загальну подібність з рядовими учасниками своєї статі, ніж з лідерами протилежної статі (В. Jonson);

3) лідери-жінки відрізнялися від чоловіків у бік, протилежний гендерним очікуванням: за мотивацією досягнення і прагнення до лідерства жінки не тільки не поступалися чоловікам, а й перевершували їх (А. Н. Eagly, S. J. Karan, J. K. Stroh, G. H. Dobbins, B.-S. Cheng та ін.).

Дискримінація за статтю часто перешкоджає обійманню жінкою керівної посади. Відповідно до стереотипу керівники, що домоглися успіху, вважаються такими, що володіють чоловічими рисами. Для того щоб бути успішною в такому світі, жінка повинна імітувати чоловічу рольову поведінку і відмовитися від властивої їй феміної поведінки. Жінки, що прагнуть домогтися успіху в чоловічій сфері діяльності (наприклад, у науці, політиці), зіштовхуються із серйозними проблемами: їхнє прагнення до досягнень, захопленість роботою часто розцінюють як утрату жіночості або як спосіб компенсувати невдачі в особистому житті.

Соціальні норми й укорінені уявлення часто приводять до небажання жінок обіймати керівні посади в організації. Уявлення про те, що жінки не можуть і не повинні бути гарними керівниками, закріплює існуючі норми.

Кроскультурне дослідження стереотипів жіночої поведінки О. В. Мітіної, В. Ф. Петренко доводить, що в уявленнях людей про норми жіночої поведінки велику роль грає не гендерний фактор, а культурний. Росіянки, наприклад, здебільше схильні бачити себе в ролі помічників, ніж самостійних лідерів, і вони негативно ставляться до ситуації, коли жінка бере на себе традиційно чоловічу роль [6].

Роблячи кар'єру, жінка втрачає свою жіночність, і єдиний шлях її повернути — народити дитину. Культурні традиції не схвалюють жінок, що домоглися більшого успіху, ніж їхні чоловіки, тому для таких жінок народження дитини — шанс "відстати" [4; 6].

Проте, дослідження І. Косовської серед жінок гуманітарних професій (професійно традиційно орієнтовані жінки) і економічних (професійно нетрадиційно орієнтовані жінки) показало розходження їхніх потреб: жінка традиційного типу шукає в роботі можливість реалізувати потреби причетності, сталості, комфорту, спокою і залежності від авторитету, що загалом суперечить явищу кар'єри; водночас професійно нетрадиційно орієнтовані жінки прагнуть реалізувати в роботі потреби в самодостатності, вибірковості, спілкуванні, самостійності, відповідності ролі професіонала, потребу у визнанні, славі і владі [5].

Можливо, однією з основних причин, через які жінки не прагнуть обіймати керівні посади, є соціалізація гендерних ролей. Однак проголошувана орієнтація на соціальну рівність чоловіків і жінок приводить до того, що їх готують до дуже подібного життєвого шляху на тлі впливу тра-

диційних поглядів на ієрархічні відносини статей. Подібна ситуація стимулює розвиток у жінок маскулинних якостей: конкурентності, прагнення до домінування, понадактивності [1].

На думку багатьох іноземних авторів (J. B. Agassi, C. Bird, D. H. Hatelman, L. D. Barnett), якості жінок-робітниць повинні бути продовженням традиційних фемінних особливостей. Існують дані, що жінки понад усе прагнуть у роботі мати можливість допомагати людям (M. S. Gibbs). Дослідження Л. В. Попової, Н. А. Орешкіної дали аналогічні результати: для жінок характерні менш визначені професійні плани, схильність до вибору професії нижчого соціального статусу (оператор ЕОМ), що мають виконавський чи обслуговувачий характер (секретар-референт) [3; 7].

Акценти престижності професій як у нашій країні, так і за рубежом розставлені таким чином, що всі згадані професії є непрестижними і малооплачувальними. Сформована ситуація свідомо позбавляє фемінних жінок можливості високої задоволеності від праці.

Незважаючи на те, що робота позитивно впливає на жіночу психологію, підвищує самооцінку і формує почуття загальної задоволеності життям, В. М. Каримова, О. А. Гаврилица відзначають, що поєднання жіночої професійних і сімейних ролей супроводжується рольовими конфліктами, викликає в неї почуття дискомфорту. Однак є також синдром, породжений стереотипом "вищого призначення жінки" — синдром "наджінки" (володіти всім у житті — заміжжя, кар'єра, діти — і чудово виконувати свої обов'язки), що визначає як швидке "перегорання" жінок — учених, керівників, так і їхні обмежені успіхи на обраному шляху (B. A. Walker, S. M. Beis, J. S. Leonard) [4].

Рольовий конфлікт працюючої жінки — один з частих прикладів міжролевого конфлікту особистості. Це внутрішньоособистісний конфлікт, що виникає внаслідок великої кількості ролей, до виконання яких залучено працюючу жінку, а також суперечливих вимог, пропонованих цими ролями, і браку фізичних ресурсів для виконання цих ролей повноцінно.

Сприйняття неспроможності в таких проблемних зонах, як управління часом, стосунки з чоловіком, управління господарством, фінанси, турбота про дітей, власні чекання, чекання інших, веде жінок до рольового конфлікту.

Комплекс негативних суб'єктивних переживань у цьому разі включає:

1) почуття провини перед родиною через те, що доводиться приділяти багато часу роботі;

2) відчуття, що реалізація професійних ролей заважає виконанню сімейних обов'язків, і навпаки;

3) відсутність підтримки і схвалення своєї професійної діяльності з боку чоловіка і значущих інших людей;

4) постійне відчуття браку часу і т. ін.

Отже, вітчизняні і зарубіжні дослідження психологів доводять можливість виконання жінкою ролі керівника. Однак існуючі в суспільстві статево-рольові стереотипи, з одного боку, створюють "скляну стелю", що перешкоджає жінкам у зростанні їхньої кар'єри; з іншого — самі жінки не прагнуть брати на себе традиційно чоловічі професійні ролі, тому що це може зашкодити їхній жіночності. Успішні ж у професійному плані жінки випробують комплекс негативних переживань, що включає внутрішньоособистісні конфлікти і почуття провини. Дефіцит лідерства змушує жінок звертатися до гендерного менеджменту.

Сприйняття жінок-керівників зміниться, коли вони навчатимуться поєднувати чоловічу і жіночу рольову поведінку, розвиватимуть у собі фрустраційну толерантність, використовуватимуть інтегративний стиль керівництва.

У подальших дослідженнях потрібно розглянути зміну ролі жінок у суспільстві, а також проаналізувати динаміку, пов'язану з цими змінами, з урахуванням традиційної організаційної ієрархії, все ще очолюваної чоловіками.



Література

1. Алешіна Ю. Е., Волович А. С. Проблемы усвоения ролей мужчин и женщин // *Вопр. психологии.* — 1991. — № 4. — С. 74–82.
2. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. *Психология управления.* — Харьков, 1998. — 464 с.
3. Бендас Т. В. Гендерные исследования лидерства // *Вопр. психологии.* — 2000. — № 1. — С. 87–95.
4. Гаврилица О. А. Чувство вины у работающей женщины // *Вопр. психологии.* — 1998. — № 4. — С. 65–72.
5. Косовская И. Женщины и будущая карьера. Ролевые стереотипы и профессионализация женщин // *Персонал.* — 1998. — № 2. — С. 79–81.
6. Митина О. В., Петренко В. Ф. Кросскультурное исследование стереотипа женского поведения // *Вопр. психологии.* — 2000. — № 1. — С. 68–73.
7. Попова Л. В. Проблемы самореализации одаренных женщин // *Вопр. психологии.* — 1996. — № 2. — С. 31–41.
8. Самоукина Н. В. *Психология и педагогика профессиональной деятельности.* — М.: ЭКМОС, 1999. — 352 с.
9. Чаффинс С., Форбс М., Фукуа Г. Е., Кенджели Дж. П. "Стеклянный потолок" — занимают ли женщины в США должное положение в обществе? // *Лидерство: психологические проблемы в бизнесе.* — Дубна: Феникс, 1997.
10. Щёкин Г. В. *Практическая психология менеджмента.* — К.: Україна, 1994. — 399 с.