Главное управление образования Курганской области

Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования

# «Курганский технологический колледж имени Героя Советского Союза Н.Я. Анфиногенова»

КУРСОВАЯ РАБОТА

Тема: Психологические особенности женщины руководителя: анализ, проблемы, пути решения

Дисциплина Стратегический менеджмент

Студент Швецова Варвара

Руководитель Тимофеева Татьяна Павловна

## Курган 2013

Содержание

Введение

. Общая часть

.1 Психологическая структура личности руководителя

.2 Гендерный аспект проблемы руководителя

.2.1 Психологические особенности женщины руководителя, отличающие ее от мужчины-руководителя

. Исследовательская часть

.1 Общая характеристика организации

.2 Особенности работы женщины-руководителя

.3 Предложение по решению проблемы женщины-руководителя

Заключение

Список использованных источников

Приложение

Введение

Женщиной-руководителем, конечно же, может стать не каждая представительница прекрасного пола. Для этого нужны силы, определенный склад характера, целеустремленность, и многие другие качества, которые необходимы, чтобы победить в жестоком мире бизнеса. Кому-то эти качества достаются от природы, кому-то приходится воспитывать их в себе, а кому- то они и вовсе не нужны, т. к. цель таких женщин это семья, дом, родные и близкие. У каждой женщины есть выбор.

В данной курсовой, мы рассматриваем психологию управления как науку, которая продуцирует психологические знания, применяемые при решении проблемы управления деятельностью трудового коллектива. И, соответственно, изучение личности работника в организации, в частности роли женщины-руководителя (что не редкость в наши дни), и, анализ влияние руководителя на социально-психологическую структуру и развитие коллектива.

Актуальность проблемы исследования определяется возрастанием женщин в качестве руководителя, которым даже, можно отдать в некоторых случаях (в зависимости от условий труда, характера работы и т. д.) предпочтение, т.к. она более глубоко чувствуют отношения в коллективе, интуитивно оценивает поведение других людей, и, более чутко реагирует на нюансы взаимоотношений между людьми.

А, новизна данной работы состоит в написании методологических рекомендаций для женщин-руководителей с целью повышения эффективности управления персоналом, опираясь на психофизиологические особенности женщины как лидера.

То есть, целью курсовой работы является изучение психологических особенностей женщины-руководителя, а также, анализ, проблемы и пути решения.

Но, для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

дать определение понятию личность;

рассмотреть психологическую структуру личности руководителя;

рассмотреть гендерный аспект проблемы руководителя;

изучить и описать особенности работы женщины-руководителя, на конкретном примере.

Таким образом, практическая значимость заключается в предложении по решению проблемы женщины-руководителя.

1. Общая часть

.1 Психологическая структура личности руководителя

Проблема личности является центральной в психологии.

В общей психологии под личностью чаще всего подразумевается некоторое ядро, интегрирующее начало, связывающее воедино различные психические процессы, состояния и свойства индивида, придающее её поведению необходимую последовательность и устойчивость. Поэтому в зависимости от того, в чём именно усматривается такое начало, зарубежные теории личности подразделяются на:

психобиологические (У. Шелдон);

биосоциальные (Г. Олпорт, К. Роджерс);

психосоциальные (самореализации) (А. Маслоу);

многофакторные (Р. Кеттелл, Г. Айзенк);

психодинамические (К. Левин, В. Скиннер) и др.

Многообразие концепций личности в психологии значительно расширяет представление об этом феномене, дает возможность исследователям и практикам с успехом использовать их при профотборе, психокоррекции и психотерапии.

В настоящее время теория личности в отечественной психологии развивается под влиянием научных работ Л. С. Выготского, А. Н. Леонтьева, С. Л. Рубинштейна, Б. Ф. Ломова, К. К. Платонова, А. В. Петровского, и многих других известных психологов. Эта теория базируется на понимании психологии личности в единстве деятельности и сознания, а также детерминирующих внешних условий.

Например, С. Л. Рубинштейн писал: «Что, в характере человека нет свойств, которые были бы однозначно определены биологическими особенностями его организма, безотносительно к той социальной ситуации, в которой человек развивается, как нет в ней и реально отдельных компонентов, которые были бы однозначно определены социальными отношениями в абстрактном отрыве от биологических особенностей данного конкретного индивидуума».

Под личностью понимается конкретный человек в совокупности тех свойств и качеств, которые характеризуют его как объекта общественных отношений и сознательной деятельности.

Личность формируется, развивается, деформируется в процессе деятельности и общения под влиянием условий, характерных для её истории жизни.

То есть, человек в меру своих возможностей, опыта, характерных для него условий жизни, усваивает ценности и знания со всей их противоречивостью в зависимости от того, как он их систематизирует, в какую ценностную иерархию выстраивает, как он разрешает противоречия, какие чувства при этом испытывает. Этим он создает индивидуальный образ жизни, в котором сочетаются общие, особенные и индивидуальные черты. Ф. Бекон писал: «Человек столько совершает и понимает, сколько постиг в порядке природы делом или размышлениями».

Основу личности составляет её структура, т. е. относительно устойчивая связь и взаимодействие всех сторон личности как целостного образования.

При раскрытии структуры личности сотрудника учитывается, что это взрослый человек, который усвоил определённую совокупность знаний, ценностей, ответственности, способы деятельности и поведения, имеет сложившееся или складывающееся отношение к миру, людям, событиям, задачам, к самому себе, жизни в целом. Перед тем, как рассматривать вопрос о структуре личности, остановимся на содержании психики человека. В ней традиционно выделяют три подструктуры:

. Психические процессы.

. Состояния.

. Свойства.

. Психические процессы - любые актуально протекающие явления психики. К ним относятся: ощущение, восприятие, внимание, память, мышление, речь, воображение, представления. Нельзя понять поступок сотрудника, если не разобраться в психических процессах.

Психические процессы выступают в качестве первичных регуляторов поведения сотрудников. Они отвечают на вопрос, как человек познает окружающий мир.

. Психические состояния - целостные особенности всех психических процессов, протекающих у сотрудников в данный момент или в какой-либо отрезок времени. Человек всегда находится в каком-нибудь психическом состоянии («спокоен», «взволнован», «заинтересован», «раздражён» и т. п.).

Особенностями психических состояний можно считать их целостность, подвижность, относительную устойчивость, индивидуальные своеобразия и др. В качестве положительных психических состояний следует отметить:

бодрость;

- приподнятость настроения;

собранность;

готовность к активным действиям и т. д.

Отрицательными являются:

подавленность;

боязнь;

рассеянность;

раздражительность;

страх и др.

. Психические свойства - устойчивые, повторяющиеся, типичные для данного человека особенности его психической деятельности. Они не только тесно связаны с психическими процессами и психическими состояниями, но и формируются под влиянием их многократного повторения.

Психическими свойствами являются:

направленность (потребности, мотивы, цели, убеждения и т. п.);

темперамент;

характер;

способности, а также более сложные психические образования.

Таким образом, психические свойства дают ответ на вопрос, что хочет и что может личность.

По основным содержательным особенностям все психические явления подразделяются на:

- мотивационные (побуждающие человека к определенной активности, различному отношению к фактам, событиям, поступкам);

познавательные (своеобразные «психологические кирпичики», из которых у человека складывается картина окружающего мира);

эмоциональные (переживание человеком своего отношения к окружающему, ко всему, что в нём происходило и происходит, что делает сам человек, что он ожидает);

волевые (выполняющие внутреннюю организующую и мобилизующую роль по концентрации сил на преодоление возникающих перед человеком трудностей); - психомоторные (регулирующие движения).

То есть, психические процессы, состояния, и свойства могут быть подвергнуты анализу, исходя из направленности, операциональной и психодинамической подструктур личности.

.2 Гендерный аспект проблемы руководителя

Гендер являет собой определение женщин и мужчин на основе их социальной роли. Это не то же самое, что пол (биологические особенности женщин и мужчин), и не то же самое, что женщина. Гендер определяется концепцией задач, функций и ролей, предназначенных обществом женщинам и мужчинам в их общественной и личной жизни. Гендерный подход отличается тем, что он направлен на женщин и мужчин, а не на женщин в отдельности. Данный подход выдвигает на первый план:

различия между интересами мужчин и женщин даже в пределах одного домашнего хозяйства, как они взаимодействуют и выражаются;

традиции и иерархические представления, которые определяют положение женщин и мужчин в семье, общине и обществе в целом, посредством которых мужчины обычно доминируют над женщинами;

различия среди женщин и среди мужчин, основанные на возрасте, благосостоянии, национальной принадлежности и других факторах;

направление изменения гендерных ролей и взаимоотношений, происходящего зачастую довольно быстро, как результат социальных, экономических и технологических тенденций.

Гендерное равенство подразумевает равное обладание женщинами и мужчинами социально ценных благ, возможностей, ресурсов и вознаграждений. Гендерное равенство не означает, что мужчины и женщины становятся одинаковыми, а то, что их возможности и жизненные шансы равны.

А, гендерный анализ учитывает социальные и экономические различия между женщинами и мужчинами на каждом этапе разработки политики с целью:

выявления потенциально различного воздействия политических курсов, программ и законодательства, оказываемого на женщин и мужчин;

обеспечение равнозначных результатов для женщин и мужчин, мальчиков и девочек, при проведении и планировании мер.

Слово «гендер» заимствововал из грамматики и ввел в науки о поведении сексолог Джон Мани, которому в 1955 г. при изучении интерсексуальности и транссексуальности потребовалось разграничить, так сказать, общеполовые свойства, пол как фенотип, от сексуально-генитальных, сексуально-эротических и сексуально-прокреативных качеств. Затем оно стало широко использоваться социологами, юристами и американскими феминистками. При этом оно всегда было и остаётся многозначным.

В общественных науках и, особенно в феминизме «гендер» приобрёл более узкое значение, обозначая «социальный пол», то есть социально детерминированные роли, идентичности и сферы деятельности мужчин и женщин, зависящие не от биологических половых различий, а от социальной организации общества. Таким образом, центральное место в гендерных исследованиях, «нашего времени», занимает проблема социального неравенства мужчин и женщин.

Слово гендер в английском языке обозначает различаемую мужественность или женственность личности, некой характеристики или нечеловеческого организма. То есть, деление на мужское и женское аналогично делению на мужской и женский пол в биологии.

В странах, где развито документарное подтверждение личности, социальный пол обычно совпадает с закреплённым в документах полом, то есть с паспортным полом, исключая случаи трансгендерности.

Гендер, же, (социальный пол) в широком понимании не обязательно совпадает с биологическим полом индивида, с его или её полом воспитания или с его/её паспортным полом.

То есть, гендерное различие - понятие, нередко описываемое в психологии, как отличие между мужчинами и женщинами.

.2.1 Психологические особенности женщины руководителя, отличающие ее от мужчины-руководителя

Сравнивая особенности женского и мужского стилей управления, можно говорить о том, что женщина-руководитель часто управляет более успешно, чем мужчина. Нередко, результатом управленческой деятельности женщины являются, созданные на предприятии, стабильные условия труда для подчиненных, адаптированные к принятым в обществе нормам.

Для женщины характерен стиль руководства, ориентированный на стратегии вознаграждения, тогда как мужчины отдают предпочтение методам принуждения и экспертному стилю. Однако, как показывает практика, наиболее успешным является комбинированный стиль руководства. Успешные менеджеры совмещают лучшие качества из разных стилей управления, и, применение такого комбинированного стиля приводит к формированию эффективной стратегии управления.

Отличия, же, между мужчинами и женщинами, занимающими руководящую должность, наблюдаются на первых этапах оценки ими своей роли в процессе управления. Так, женщины считают своей главной задачей - трансформацию личных целей подчиненных в цели предприятия. В процессе достижения цели ориентируются на свою повышенную интуицию, способность легко устанавливать личностный контакт, а также на выносливость и умение много работать. То есть, женщина, в отличие от мужчины, в числе прочего каждый день вынуждена доказывать свое право на лидерство, что существенно укрепляет со временем ее позицию. Тогда как мужчина воспринимает свою деятельность как череду взаимовыгодных сделок с партнерами (подчиненными). А, оплату труда - как вознаграждение за проделанную работу.

Также, чаще, чем женщина, мужчина опирается на собственный авторитет. В то время, как женщины-руководители охотно делятся собственной властью и любой информацией, полагая, что такой подход непременно создаст в коллективе атмосферу доверия. Женщины, как правило, отказываются от привилегий, которые дает им должность и полномочия. Преуменьшая собственную значимость, они склонны подчеркивать весомый вклад вверенного коллектива. Основным методом управления женщина-руководитель считает моральную поддержку и любого рода поощрения.

Рассмотрим основные отличительные характеристики мужчин и женщин, занимающих руководящую должность.

«Рассмотрев» таблицу, можно сделать вывод, что, у деловой женщины, по сравнению с мужчиной, при доведении начатого до конца есть своеобразное преимущество - она умеет вовремя остановиться. Ведь, заметьте, обычно мужчина неуклонно стремится к цели; и, всякая остановка задевает его самолюбие. То есть, постоянно налегая на дело, он быстро выдыхается.

У женщины же несколько другая тактика: если дело не идет, она останавливается, исподволь накапливая силы и изыскивая более эффективные средства для «наступления». Вопрос о гибкой тактике при достижении результатов - один из ключевых в процессе руководства.

Еще одно из характерных проявлений деловитости - это, знание цифр, фактов, и, умение оценить ситуацию. У деловой женщины с хорошо развитым чувством интуиции свои фирменные методы. Сколько мужчин погорело из-за своей мужской привычки доверяться одному источнику информации. Но одно дело стать деловой женщиной, но совсем другое - удержать за собой эту позицию. Мне кажется, именно это и есть главная задача современных жен

2. Исследовательская часть

.1 Общая характеристика организации

Анализируемое предприятие - ГБОУ СПО «Курганский технологический колледж имени Героя Советского Союза Н. Я. Анфиногенова».

Находящееся по адресу: 440008, г. Курган, просп. Машиностроителей, 14. Тел.: 53-29-86.

Курганский технологический колледж начал образовательную деятельность в сфере профобразования как Профессиональная техническая школа, открывшаяся в г. Кургане 1.09. 1955 года по постановлению правления областного Совета промысловой кооперации.

Сегодня Курганский технологический колледж это Государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования, его Учредитель с 01.01.2012 года - Главное управление образования Курганской области. Право на ведение образовательной деятельности в сфере среднего профессионального образования предоставлялась Колледжу Минобразованием России в 1997, 2000, 2005 и 2010 гг.

В настоящее время Колледж осуществляет деятельность в соответствии с лицензией, выданной Главным управлением образования Администрации Курганской области от 03.05.2012 г. № 1225.

Общий контингент по всем формам обучения (очная, заочная, экстернат, дистанционное обучение) с филиалами колледжа составляет 2033 человек.

С 1988 года по 01.02.2012 года директором нашего образовательного учреждения являлся Карачаровский Валерий Александрович - Заслуженный учитель ПТО РФ, (1994), кандидат педагогических наук (1999), Отличник ПТО (1982), награжден медалью Ушинского (2005г.), победитель отраслевого конкурса «Лидер в образовании - 2003», победитель Всероссийского конкурса «Лидер СПО России - 2004», участник и победитель конкурса «100 лучших ССУЗов России», (золотая медаль «Европейское качество») 2006 г.

Сегодня директор колледжа - Сенькин Вадим Владимирович, инженер по образованию, трудится в колледже с 1993 года, награжден Почетной грамотой Министерства образования РФ, Почетный работник СПО. Вадим Владимирович начинал образовательную деятельность как преподаватель спецдисциплин по информационным технологиям, стремился овладеть педагогическими знаниями, методическими приемами преподавания дисциплин, посещал курсы повышения квалификации в Кургане, Москве, Петербурге, прошел профессиональную переподготовку по менеджменту в образовании. Вскоре стал руководителем Информационного центра в колледже, а в 2000 году по результатам аккредитации образовательного учреждения был назначен заместителем директора по учебно-организационной работе колледжа.

В настоящее время в колледже сформирована целостная система непрерывного профессионального образования, поскольку присутствуют все необходимые взаимосвязанные элементы: интегрированные образовательные программы различных уровней, отделения колледжа с собственной развитой структурой, орган управления системой (Совет колледжа), действенный сектор общественного управления системой (Ассоциация студентов).

В, нашем, колледже можно получить образование по 18 специальностям среднего профессионального образования и по 5 рабочим профессиям.

Отличительной особенностью нашего колледжа является то, что наряду с базовым уровнем образования по конкретной специальности можно получить и повышенный уровень. Это позволяет расширить спектр применения своих способностей при трудоустройстве. Обучение в колледже осуществляется по очной и заочной формам обучения. Создана система целостной непрерывной многоуровневой подготовки специалистов по аттестуемым специальностям НПО-СПО-ВПО (ПУ-КТК-ВУЗ). Для реализации этой программы обучения колледж работает по договору о сотрудничестве с профессиональными училищами и лицеями, с вузами: Курганский государственный университет, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Академия труда и социальных отношений.

В ГБОУ СПО «Курганский технологический колледж», существует:

Очное обучение. 1 ступень.

Начальное профессиональное образование на базе основного общего образования (9 классов).

Шифр и наименование профессии Срок обучения Форма финансирования

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 3 г. бюджетная

Сварщик электросварочных и газосварочных работ 3 г. бюджетная

Слесарь по ремонту автомобилей 3 г. бюджетная

Парикмахер 3 г. бюджетная

Наладчик станков и оборудования (в механообработке) 4 г. бюджетная

ступень

Среднее профессиональное образование на базе основного общего образования (9 классов)

Наименование специальности квалификация срок обучения форма финансирования

Право и организация социального обеспечения юрист 2г.10м. договорная

Менеджмент (по отраслям) менеджер 2г. 10м. договорная

Земельно-имущественные отношения экономист 2г. 10м. бюджетная

Налоги и налогообложение специалист по налогам 3г. 10м. договорная

техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта техник 3г. 10м. договорная

Автоматизированные системы обработки информации и управления техник 3г. 10м. договорная

Техническое обслуживание ВТ и компьютерных сетей техник 3г. 10м. бюджетная

Парикмахерское искусство технолог 2г. 10м. договорная

Дизайн (графическая продукция) дизайнер 3г. 10м. договорная

На базе начального проф.образования (НПО) и среднего (полного) общего образования (11 классов) специальность квалификация срок обучения на базе форма финансирования

кл. НПО

Менеджмент (по отраслям) менеджер 1г.10м бюджетная

Маркетинг (по отраслям) маркетолог 1г.10м договорная

Налоги и налогообложение (повышенный уровень) специалист по налогам 2г.10м договорная

Сварочное производство техник 1г.10м бюджетная

Техническое обслуживание и ремонт автотранспорта техник 2г.10м 1г.10м бюджетная

Тех. эксплуатация и обслуж. электрооборудования техник 1г.10м. бюджетная

Тех. обслуживание средств ВТ и компьютерных сетей техник 2г.10м договорная

Программное обеспечение ВТ и автоматизированных систем техник 2г.10м договорная

Автоматизированные системы обработки информации и упр-ния техник 2г.10м. бюджетная

Парикмахерское искусство Модельер-художник 2г.10м бюджетная

Реклама специалист по рекламе 2г.10м договорная

Моделирование и конструирование шв. изделий конструктор-модельер 2г.10м. бюджетная

Правоведение юрист 1г.10м договорная

Дизайн дизайнер 2г.10м договорная

По окончании полного курса обучения выдается диплом соответствующего уровня образования государственного образца.

Миссией колледжа является - формирование конкурентоспособных, всесторонне образованных, способных к саморазвитию специалистов в условиях непрерывного профессионального образования на основе новейших достижений мирового образовательного пространства.

Управление ГБОУ СПО «КТК» осуществляется должностными лицами, включенными в аппарат управления согласно штатного расписания.

Структура аппарата управления представлена следующими лицами:

директор;

заместители генерального директора;

юрист;

главный бухгалтер;

бухгалтер-кассир;

бухгалтера;

инспектор по кадрам;

делопроизводитель;

инженер по охране труда;

главный инженер.

Обязанности сотрудников закреплены должностными инструкциями.

.2 Особенности работы женщины-руководителя

личность женщина руководитель психологический

Для рассмотрения, в качестве женщины руководителя мы «взяли» - Главного инженера энергослужбы, и по совместительству Завхоза ГБОУ СПО «КТК» - Шишкову Веру Константиновну.

2.3 Предложение по решению проблемы женщины-руководителя

Психология управления на пороге третьего тысячелетия

Анализ мировых социально-экономических процессов с неумолимой логикой дает понять, что проблемы современного управления уже не решаются на основе жестко дифференцированных дисциплинарных подходов, что старый стиль управления уже не дает даже удовлетворительных результатов.

Уходящая в прошлое парадигма (модель) управления доминировала несколько сотен лет. Ее основу составляла уверенность в том, что для понимания динамики поведения любой сложной системы достаточно изучить свойства ее частей. Новая парадигма требует понимания отдельных элементов на основе анализа динамики системы в целом.

Традиционная модель управления внимание менеджера нацеливала почти исключительно на экономические цели. Новая модель, отражая растущую интеграцию экономических и социальных процессов, ставит в фокус внимания, вводит в круг целей менеджера и социальные задачи обеспечение занятости, гуманизации условий труда, расширение участия в управлении и другое.

Старая система мышления оперировала принципами неограниченного роста, который понимался в чисто количественных терминах - как максимализация прибыли и увеличение валового национального продукта. Новая система мышления оперирует понятием "равновесие", т.е. такого состояния общества, при котором удовлетворение нынешних потребностей не должно уменьшать шансы будущих поколений на достойную жизнь. Менеджер, действующий в рамках новой концепции мышления, будет исследовать влияние любых действий с точки зрения их последствий для состояния равновесия.

Обобщая все сказанное, можно утверждать, что в соответствии со старой парадигмой в системе управления приоритетными считались расширение (производства и пр.), конкуренция, количество, доминирование, самоутверждение. Новая концепция управления выдвигает в качестве приоритетов сохранение, кооперацию, качество, партнерство, интеграцию.

В центр стратегической концепции управления персоналом ставится человек, который рассматривается как наивысшая ценность для организации. Содержательно эта новая стратегическая концепция управления персоналом в фирмах будущего строится на следующих принципах:

социальные инновации так же важны, как и психологические;

- скоординированная активность сотрудников возникает на основе

взаимопонимания;

общие проблемы решаются совместными усилиями сотрудников;

кооперативный стиль работы должен преобладать;

полное доверие работнику и предоставление ему максимальной самостоятельности;

всемерное усиление и развитие мотивации работников.

С помощью проделанной работы, я могу сказать, что мужчины и женщины имеют практически равные психологические возможности для управления предприятием, и характеристики пола практически не выступают ограничителями для эффективного менеджмента.

Как говорят, женщины видят деревья, мужчины - лес. Мужчины строят, женщины обустраивают. То есть, мужчины и женщины должны дополнять друг другу.

Если нам приходиться работать под руководством женщины, то в первую очередь мы должны оценить ее управленческие качества, стиль руководства, мышление, мотивы, стиль руководства и т. д. Ведь, например, в большинстве ситуаций фирме или компании сможет помочь именно, например, женская интуиция, анализ или внимание к деталям.

В целом, можно сказать, что характеристики пола не являются определяющими для успешного руководителя. По мнению самих руководителей, успешность top-менеджера определяется набором качеств, среди которых первое место занимают умение планировать свою работу, стремление к постоянному самосовершенствованию, умение координировать и контролировать деятельность своих подчиненных.

Эффективность руководителя определяется не какими-то индивидуально-психологическими особенностями, принадлежность к определенному гендеру, а осознание сильных и слабых сторон своего «Я», умение эффективно использовать достоинства и минимизировать отрицательное влияние, оказываемое недостатками, что применимо как в отношении мужчин, так и в отношении женщин. Успешные модели лидерства присущи тем руководителям, которые независимо от собственного пола имеют психологический репертуар делового поведения и мужчин, и женщин одновременно. Функция руководителя - объединять людей в коллектив, планировать и координировать их действия и осуществлять контроль над исполнением своих распоряжений. Для этого мало быть профессионалом, необходимо стать лидером. Подчиненные должны признавать бесспорный авторитет начальника, который способен видеть дальше и быть проницательнее любого из них, умеет брать на себя инициативу, признается арбитром в межличностных отношениях и не боится риска. На мой взгляд, социальные условия в настоящее время таковы, а опыт совместной работы мужчин и женщин в решении политических, социальных, психологических, экономических и производственных проблем так обширен и длителен, что нужно говорить не о противостоянии мужчин и женщин в деловой сфере. Необходимо искать средства и способы равноправного сотрудничества мужчин и женщин на основе принципа дополнительности: в тех ситуациях, которые «вытягивает» мужчина, он должен взять на себя основную ответственность, а в тех, к которым более «приспособлена» женщина, - она. И каждый раз форму и способы сотрудничества следует искать в условиях конкретной ситуации и с учетом индивидуальных особенностей участвующих в ней персоналий, как мужчин, так и женщин.

Заключение

На эффективность и успешность управленческой деятельности влияют личностные качества руководителя, его пригодность к руководящей работе и психологическая готовность к управлению. Личностные характеристики руководителя непосредственно связаны с его психикой, субъективными качествами, прирожденными, приобретенными или развитыми способностями.

Без умения подобрать, подготовить, организовать, заинтересовать и оценить людей, ни одно принятое управленческое решение не достигнет своей цели.

Настоящий руководитель - всегда личность. Он проводит в жизнь собственную политику, независим в суждениях и постоянно находится в творческом поиске. Он не довольствуется достигнутым положением дел в организации. Реально мыслящий руководитель оставляет за собой решение лишь тех вопросов, которые соответствуют его квалификации, опыту и авторитету. При этом он мобилен, контролирует ситуацию и всегда готов к переменам.

Стиль руководства в контексте управления - это привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей организации.

Степень, до которой руководитель делегирует свои полномочия, типы власти, используемые им, и забота о человеческих отношениях или о выполнении задачи - все отражает стиль руководства.

Изучение личности работника в организации, в частности роли женщины-руководителя, анализ влияние руководителя на социально-психологическую структуру и развитие коллектива является одним из наиболее важных факторов в вопросах повышения эффективности работы коллектива. Руководитель должен заботиться о продвижении сотрудников любого пола. А женщине в качестве руководителя можно отдать в некоторых случаях (в зависимости от условий труда, характера работы и т.д.) предпочтение, т.к. она более глубоко чувствует отношения в коллективе, интуитивно оценивает поведение других людей, более чутко реагирует на нюансы взаимоотношений между людьми и по отношению к себе.

При выдвижении женщины на должность руководителя очень важно признание ее равноправия, равенства ее возможностей и способностей в управлении коллективом. В таких случаях для сохранения паритета наиболее ценных качеств мужчин- и женщин-руководителей рекомендуется в качестве заместителя или помощника назначать мужчину.

Если женщина-руководитель сумеет сочетать качества настоящего лидера (сильный характер, профессионализм, инициатива, умение рисковать) с традиционно женскими ценностями, такими как чуткость, гуманность, гибкость, хитрость, практичность и т.д., то она может стать идеальным руководителем. Наукой не достаточно изучается проблема изучения факторов, создающих условия для выдвижения женщины на пост руководителя. Учитывается, как правило, только производственная сторона, и, к сожалению, мало социологических исследований посвященных влиянию семьи на производство. Другое препятствие в выдвижении женщины на пост руководителя - стойкое убеждение мужчин в том, что женщина должна заниматься больше домом и детьми.

Не совсем верна и другая точка зрения, что женщина может быть руководителем только на традиционно женских должностях под началом мужчины.

Мужское отношение к женщине, бытующее в конкретной управленческой среде, и взгляды женщин на профессию руководителя с учетом различных обстоятельств, сказывается на системе выдвижения и работе с кадровым резервом.

Вопрос быть или не быть руководителем должен решать каждый сам, но при этом мужчины и женщины должны иметь равные возможности через построение системы подготовки выдвижения кадров. На современном этапе женщина- руководитель далеко не редкое явление. Это очень важно на сегодняшний день, т.к. женщина становится не только хранительницей домашнего очага, женой и матерью, но также ответственным руководителем, директором фирм, заводов и корпораций.

Список использованных источников

 1. Аверченко Л. К., Залесов Г. М., Мокшанцев Р. И., Николаенко В. М. Психология управления: Курс лекций. - Новосибирск: НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 2003 г.

2. Бодалев, А. А. Психология личности: учебник./А.А. Бодалев; - М.: ЮНИТИ, 2004 г.

. Белядский Н. П. интеллектуальная техника менеджмента: Учебное пособие / Н.П. Беляцкий.-Минск: Новое знание. - 2001 г.

. Забродин. Ю. М. Психология личности и управление человеческими ресурсами./Ю. М. Забродин; - М.: Финстатинформ, 2002 г.

. Коробейников А. Жизнь и карьера / / Пробл. теории и практики упр. М.: - 2001 г.

. Парыгин, Б. Д. Социальная психология: Учеб. пособие. -- 2-е изд., испр. и доп./Б. Д. Парыгин; - СПб.: 2007 г.

. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер Ком, 1999 г.

. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - 2 - е изд., перераб. и доп. - М.; ЮНИТИ, 2005 г.

Электронный ресурс удалённого доступа (интернет)

1. Википедия - <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F\_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B0>.

2. Роль личности руководителя в организации - <http://www.kazedu.kz/referat/178398>.

. Журнал «Менеджер по персоналу» - <http://www.hrliga.com/index.php>.

. Модели личности руководителя. Особенности личностных качеств руководителя - <http://www.viktorova-ts.ru/page136/page254/index.html>.

Приложение

Таблица 1. Гендерные отличия в управленческой деятельности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Характеристики | Мужчины | Женщины |
| Способ преодоления препятствий | Интеллект, сила | Хитрость, ловкость |
| Ориентированность на проблемы | Перспективная | Текущая |
| Направленность | На задачу | На межличностные отношения |
| Потребность в эмоциональных стимулах | Пониженная | Повышенная |
| Основа решений | Рассудок | Чувства |
| Характер | Замкнутый | Открытый |
| Отношение к внешнему миру | Реалистическое | Идеализированное |
| Поведение | Сдержанное | Эмоциональное |
| Тип мышления | Словестно-логический | Наглядно-действенный |
| Объект внимания | Содержание | Форма |
| Наблюдательность и точность | Пониженные | Повышенные |
| Ориентированность | Деловая | Личная |
| Отношение к другим | Прямолинейность | Гибкость |
| Действие словесного поощрения | Расслабляющее | Возбуждающее |
| Реакция на критику | Агрессивная | Спокойная |