# ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

. Теоретическая характеристика конфликтов

.1 Понятие и виды конфликтов

.2 Ролевой конфликт: виды и типы

.3 Формирование ролевого конфликта

. Конфликт «работа-семья»: выбор между работой и семьей у женщин

.1 Проблема профессиональной карьеры у женщин

.2 Взаимосвязь профессиональной карьеры и семьи у женщин

. Субъективное благополучие женщины

.1 Определение субъективного благополучия и факторы, оказывающие влияние на него

.2 Виды активности

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

БИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

ВВЕДЕНИЕ

За последние два десятилетия современная семья претерпела значительные структурные и функциональные изменения. Этим изменениям не сопутствовали в равной мере серьезные изменения в организационной политике. Сегодня все еще существуют семьи, в которых отец работает, а мать сидит дома, ведет хозяйство и занимается детьми, однако многие компании продолжают вести традиционную политику, сформировавшуюся во времена, когда данное положение дел было наиболее типичным. Сегодня среди работников все чаще оказываются женщины, одинокие родители и семейные пары. Вероятность конфликта и стресса увеличивается, поскольку большинство работников балансирует между требованиями, предъявляемыми работой, и домашними обязанностями.

Интерес к семейным вопросам возник у организационных психологов сравнительно недавно, проявившись главным образом в последние 15 лет. Многие годы они были склонны ограничивать свое внимание вопросами, непосредственно связанными с работой (задачи, работа, профессии, организации и т. д.) и отдавать «домашние дела» (например, проблему семьи) на откуп другим областям профессионального исследования. Однако затем организационные психологи стали признавать связи между работой и семьей и таким образом расширили сферу своих интересов.

Данная тема весьма актуальна в наши дни. Самореализация женщины в профессиональной деятельности - объективная реальность сегодняшнего дня. Сегодня происходят значительные изменения во взглядах на женщину как на профессионала, квалифицированного работника, имеющие необходимые способности и личные профессиональные качества. Научные исследования, а главное - жизненная реальность все чаще опровергают устоявшиеся стереотипы относительно неспособности женщин занимать достойное место в «деловом» мужском мире, выполняя функции руководителей, получать удовлетворение от профессиональной деятельности.

Для большинства карьероуспевающих женщин профессиональные и семейные роли являются одинаково значимыми, что служит причиной ролевого конфликта «работа-семья» и приводит к дисгармонии в семейных отношениях.

Построение карьеры часто сопровождается у женщины негативными эмоциональными переживаниями, связанными с ощущением давления со стороны семьи и руководства, чувством вины за недостаточное внимание к своим близким, особенно детям, проблемой выбора между детьми и работой, ощущением собственной «неженственности», что может отрицательно сказаться на их психологическом состоянии.

Объект- внутриличностный конфликт.

Предмет- связь конфликта «работа-семья» и субъективное благополучие женщины.

Цель: исследовать конфликт «работа-семья» и субъективное благополучие женщины.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

. Изучить понятие «конфликт». Дать определение «ролевому конфликту».

2. Изучить проблематики профессиональной карьеры у женщин.

. Рассмотреть взаимосвязи профессиональной карьеры и семьи у женщин.

. Дать оценку субъективного благополучия женщины.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОНФЛИКТОВ

1.1 Понятие и виды конфликтов

Конфликт - это столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида в межличностных взаимодействиях или межличностных отношений индивидов или групп людей, связанное с отрицательным эмоциональным переживанием. Любые организационные изменения, противоречивые ситуации, деловые и личностные отношения между людьми нередко порождают конфликтные ситуации, которые субъективно сопровождаются серьезными психологическими переживаниями.

С обыденной точки зрения конфликт несет негативный смысл, ассоциируется с агрессией, глубокими эмоциями, спорами, угрозами, враждебностью и т. п. Бытует мнение, что конфликт - явление всегда нежелательное и его необходимо по возможности избегать и уж, если он возник, немедленно разрешать [13].

Современная психология рассматривает конфликт не только в негативном, но и в позитивном ключе: как способ развития организации, группы и отдельной личности, выделяя в противоречивости конфликтных ситуаций позитивные моменты, связанные с развитием и субъективным осмыслением жизненных ситуаций.

Конфликт чаще всего рассматривается как конкуренция в удовлетворении интересов. Какую ситуацию можно назвать конфликтной? На этот вопрос отвечает теорема Томаса: если ситуации определяются как реальные, то они реальны по своим последствиям, то есть конфликт становится реальностью тогда, когда он переживается как конфликт хотя бы одной из сторон.

С точки зрения ролевой теории под конфликтом понимается ситуация несовместимых ожиданий (требований), которым подвержена личность, играющая ту или иную роль в социальной и межличностной структуре. Обычно такие конфликты делятся на межролевые, внутриролевые и личностно-ролевые[22].

Существуют многочисленные классификации конфликтов. Основаниями для них могут быть источник конфликта, содержание, значимость, тип разрешения, форма выражения, тип структуры взаимоотношений, социальная формализация, социально-психологический эффект, социальный результат.

По направленности конфликты делятся на «горизонтальные» и «вертикальные», а также «смешанные». К горизонтальным относят такие конфликты, в которых не замешаны лица, находящиеся в подчинении друг у друга. К вертикальным конфликтам относят те, в которых участвуют лица, находящиеся в подчинении один у другого. В смешанных конфликтах представлены и вертикальные, и горизонтальные составляющие. По оценкам психологов конфликты, имеющие вертикальную составляющую, то есть вертикальные и смешанные, - это приблизительно 70-80% всех конфликтов.

По значению для группы и организации конфликты делятся на конструктивные (созидательные, позитивные) и деструктивные (разрушительные, негативные). Первые приносят делу пользу, вторые - вред. От первых уходить нельзя, от вторых - нужно.

По характеру причин конфликты можно разделить на объективные и субъективные. Первые порождены объективными причинами, вторые - субъективными, личностными. Объективный конфликт чаще разрешается конструктивно, субъективный, напротив, как правило, разрешается деструктивно.

По объему социального взаимодействия конфликты классифицируют на межгрупповые, внутригрупповые, межличностные и внутриличностные.

Межгрупповые конфликты предполагают, что сторонами конфликта являются социальные группы, преследующие несовместимые цели и своими практическими действиями препятствующие друг другу. Это может быть конфликт между представителями различных социальных категорий (например, в организации: рабочие и ИТР, линейный и офисный персонал, профсоюз и администрация и т. д.). В социально-психологических исследованиях показано, что «своя» группа в любой ситуации выглядит лучше «другой». Это так называемый феномен ингруппового фаворитизма, который выражается в том, что члены группы в той или иной форме благоприятствуют своей группе. Это источник межгрупповой напряженности и конфликтов. Основной вывод, который делают из этих закономерностей социальные психологи, следующий: если мы хотим снять межгрупповой конфликт, то необходимо уменьшить различия между группами (например, отсутствие привилегий, справедливая оплата труда и т. д.).

Внутригрупповой конфликт включает, как правило, саморегуляционные механизмы. Если групповая саморегуляция не срабатывает, а конфликт развивается медленно, то конфликтность в группе становится нормой отношений. Если же конфликт развивается быстро и нетсаморегуляции, то наступает деструкция. Если конфликтная ситуация развивается по деструктивному типу, то возможен ряд дисфункциональных последствий. Это могут быть общая неудовлетворенность, плохое состояние духа, уменьшение сотрудничества, сильная преданность своей группе при большой непродуктивной конкуренции с другими группами. Довольно часто возникает представление о другой стороне как о «враге», о своих целях как о положительных, а о целях другой стороны как отрицательных, уменьшается взаимодействие и общение между сторонами, больше значения придается «победе» в конфликте, чем решению реальной проблемы.

Группа более устойчива к конфликтам, если она кооперативно взаимосвязана. Следствием этой кооперации являются свобода и открытость коммуникаций, взаимная поддержка, дружелюбие и доверие по отношению к другой стороне. Поэтому вероятность межгрупповых конфликтов выше в диффузных, незрелых, малосплоченных и ценностно разрозненных группах.

Внутриличностный конфликт - это, как правило, конфликт мотивации, чувств, потребностей, интересов и поведения у одного и того же человека.

Межличностный конфликт - это наиболее часто возникающий конфликт. Возникновение межличностных конфликтов определяется ситуацией, личностными особенностями людей, отношением личности к ситуации и психологическими особенностями межличностных отношений.

Возникновение и развитие межличностного конфликта во многом обусловлены демографическими и индивидуально-психологическими характеристиками. Для женщин более характерны конфликты, связанные с личными проблемами, для мужчин - с профессиональной деятельностью[31].

1.2 Ролевой конфликт: виды и типы

конфликт ролевой карьера благополучие

Ролевой конфликт в современной социологии рассматривается как столкновение предъявляемых индивиду ролевых требований, вызванное множественностью одновременно выполняемых им социальных ролей. Социологи выделяют два типа ролевых конфликтов: конфликты между социальными ролями; конфликты в пределах одной социальной роли.

Межролевой конфликт возникает, поскольку одному и тому же человеку приходится одновременно выполнять несколько ролей. Это бывает, когда пересекаются существенные сферы его ролей и в рамках какой-то ситуации сталкиваются взаимоисключающие друг друга ролевые ожидания. Например, ролевой конфликт в той или иной форме неизбежно возникает у работающих женщин, вынужденных совмещать выполнение профессиональных и семейных ролей. Такие моменты порождают трагические коллизии, избежать которых можно при помощи ролевых стратегий - специальных усилий по оптимальному комбинированию своих ролей. Еще одним простым примером может служить банальная ситуация межролевого конфликта, когда родителям мужа не нравится жена и его сыновний долг вступает в противоречие с супружескими обязанностями. Ролевая стратегия в таком случае может сводиться к тому, чтобы жить отдельно от родителей и материально от них не зависеть[12].

Внутриролевые конфликты возникают тогда, когда социальная роль предполагает наличие сложных взаимоотношений и противоречащих друг другу социальных ожиданий. Например, мастер на заводе должен руководить рабочими так, как того требует администрация, и одновременно добиваться улучшения условий их труда, как того требуют от него рабочие.

«Ситуационно-ролевой конфликт» возникает в ситуациях, когда на индивида направлены новые ожидания, связанные с новой ролью, а он не может адекватно на них реагировать, потому что еще находится в старой роли и не готов к выполнению новой.

Выполнение социальной роли предполагает некоторую степень несвободы. Действительно, выполняя роль, человек действует не так, как требует его индивидуальность, а согласно нормативным требованиям, которые навязывает ему его роль. Одни роли настолько регламентированы извне, что предписывают почти каждое движение (например, рабочий на конвейере); их исполнение часто вызывает чувство психологической угнетенности, связанной с отчуждением. Другие профессиональные роли допускают большую степень свободы, а третьи даже в обязательном порядке требуют от своих носителей индивидуальных модификаций, например, роль соискателя ученой степени требует определенной новизны научных разработок. Психологический комфорт и качество выполнения ролевых обязанностей связаны с тем, насколько роль соответствует личностным особенностям индивида, а его навыки и умения - требованиям, предъявляемым ролью. В таком случае не возникает или почти не возникает отчуждения входе выполнения роли и достигается максимальное «сращение» индивида с ролью. Можно сказать, что ролевое поведение представляет собой своего рода синтез индивидуального и привнесенного ролевыми требованиями.

Однако не следует считать, что наличие социальной роли ограничивает свободу личности. Человек - существо социальное, и значительная доля его социальности концентрируется в социальных ролях. Изучение возможных ролей происходит еще в детском возрасте, когда ребенок как бы «прикидывает» на себя роль мамы, учительницы, командира в игре. Эту фазу социального развития называют социабилизацией. В ходе дальнейшего процесса социализации человек действует как носитель собственных ролей (дочь, ученица) и, выполняя их, учится осваивать новые роли, которые ему только предстоят. Например, помогая матери по хозяйству в роли дочери, девочка учится выполнять роль хозяйки и матери; слушаясь родителей в роли сына, мальчик готовится выполнять роль ученика и подчиняться учителю, когда пойдет в школу[14].

Процесс социализации длится много лет, в сущности всю жизнь. Это значит, что отношение человека к ролям других людей никогда не прекращается. Человек, играя свои роли, постоянно сталкивается с чужими ролями, которые ему пока неизвестны. Описывая эти процессы, Дж. Мид говорит о наличии в человеческой личности социального аспекта (Я глазами Другого), куда входит совокупность интериоризованных ролей, и собственно личностного аспекта (Я-центр), не заполненного социальными ролями и способного дистанцироваться от них.

Дж. Мид и другие представители социальной психологии показали, что человеческое Я развивается и достигает полноты существования только тогда, когда освобождается от чистой субъективности и отражает себя во внешнем мире, выполняя комплекс социальных ролей.

Принятие определенной социальной роли означает также отказ от возможностей поведения, несовместимых с этой ролью, которые скрыто присутствуют во внутреннем Я человека. Например, врач с задатками ученого-клинициста должен отказаться от возможности предоставить болезнь пациента ее естествен ному течению, чтобы понаблюдать «для науки» за ее развитием. Муж должен отказаться от абсолютной свободы внебрачных связей[20].

Иногда человек сталкивается с такими ролевыми требованиями, которые вызывают у него кризис самоидентификации, т.е. которые он не может интериоризировать и сделать частью своей личности, не разрушив тем самым своего личностного ядра. Психологи констатируют, что люди становятся больными из-за определенных ролевых требований. В то же время необходимо принимать во внимание социально-исторический характер реакции на ролевое отчуждение.

1.3 Формирование ролевого конфликта

Общество <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/obshchestvo.html> (страна, область, город, район, деревня) представляет собой систему социальных общностей <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialnaya-obshchnost.html>, институтов, организаций. Оно может нормально функционировать, если люди постоянно выполняют огромное количество ролей, соответствующих их статусам. Это относится к социальным общностям, также имеющим социальный статус и роль.

Характеристикой человека является внутриличностный ролевой конфликт. Он представляет собой конфликт между разными легитимированными ролевыми ожиданиями в данной ситуации. Подчеркивание легитимированных ролевых ожиданий означает, что выбор происходит не между легитимными и девиантными ролевыми ожиданиями.

Ролевой конфликт затрагивает и связи с другими людьми. Это означает, что он из внутриличностного становится межличностным. Приходится считаться с ролевыми ожиданиями других, оказывающими на человека влияние. Межличностным является и конфликт, в котором люди играют разные роли: например, роли начальника и подчиненного, прагматика и романтика, интернационалиста и националиста и т. д.

Ролевой конфликт возникает, когда люди, социальные группы, институты, организации не осуществляют намеченный план статусноролевого возвышения. Например, человек, заинтересованный в защите докторской диссертации, остается кандидатом наук; компания, нацелившаяся выйти на международный рынок, остается в рамках рынка национального и т. п. Такое состояние может быть обусловлено многими причинами: противоречием между потребностями и ролями; ролевым конфликтом; несоответствием способностей и ролей и другими. В этом случае возникает конфликт между несостоявшейся ролью и другими ролями человека, а также ролями социальной группы, института, организации. Его можно разрешить или реализацией роли, или сменой ценностей-ролей, или смирившись с внешними обстоятельствами[22].

Несоответствие характера человека и его ролей является естественным на этапе становления роли. Важно выбирать роли, соответствующие нашему характеру, или, наоборот, адаптировать характер к социальным ролям. В первом случае человек должен выбирать профессию, жену, общество и т. д. в зависимости от своих потребностей, темперамента, ментальности, образа жизни. Например, человек с отсутствием музыкальных способностей не должен идти в музыканты и т. п. Во втором случае человеку приходится «привыкать» к новой роли: студента, военнослужащего, женатого и т. п. Обычно оба процесса идут одновременно, но с разной интенсивностью.

Нередко возникает конфликт между способностями субъекта и требованиями новой роли: студента, работника, мужа, отца, гражданина и т. д. Его результатом является плохое исполнение своей роли. Например, на первом курсе студент учится удовлетворительно, хотя в школе учился отлично. Перед ним стоит задача развить свои способности и характер, применительно к новым условиям и ролям, что требует времени и сил. Это относится и к социальным общностям, институтам, организациям.

Ролевой конфликт возникает при переходе от одной ведущей роли к другой, например, от роли работника к роли пенсионера. Преодоление такого конфликта (смены и понижения ролей) требует психической подготовки, времени и усилий, воли. Такой конфликт присущ и социальным группам, институтам, организациям.

Ролевой конфликт играет большую роль при формировании девиантного поведения и мотивации. Возникающая вместе с ним психологическая напряженность и фрустрация мешают гармонической интеграции личности в социальную связь и систему, усвоению ею конформных ценностей и мотиваций. Парсонс выделил в структуре человека механизмы социализации (обучения), защиты и адаптации (к ситуации, среде). Механизм социализации представляет собой процесс, в результате которого человек приобретает новые мотивационные (потребностные, познавательные, оценочные) ориентации, новые ценностные ориентации, новые предметы, новые интересы. Механизм защиты - это процессы преодоления внутреннего конфликта между разными потребностями, мотивациями, ценностными ориентациями, ролями-статусами. Механизмы адаптации - это процессы, посредством которых человек преодолевает напряженность и конфликтность в своих отношениях с ситуацией действия. При этом механизмы зашиты и адаптации после реализации растворяются в механизме социализации [29].

# 2. КОНФЛИКТ «РАБОТА-СЕМЬЯ»:ВЫБОР МЕЖДУ РАБОТОЙ И СЕМЬЕЙ У ЖЕНЩИН

# 2.1 Проблема профессиональной карьеры у женщин

Масштабные радикальные изменения в современном обществе приводят к резкому изменению социальных отношений, ломке стереотипов и трансформации в различных сферах экономической, политической и социальной жизни, что приводит к появлению серьезных проблем в сфере занятости женщин, в частности, их профессионального роста. Изучение карьерного роста женщин становится одним из важных процессов осмысления социальных преобразований, усиливает научно-исследовательский и общественный интерес к данной проблеме.

Проблема профессионального карьерного роста женщин в жизни общества сложное и многогранное явление. Карьера (итал. carriera - бег, жизненный путь, поприще) продвижение вверх по служебной лестнице, успех в жизни. В теории управления персоналом карьера - это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом. Карьеру человек строит сам, сообразуясь со своими собственными целями, желаниями и установками [5].

Профессиональная карьера - это процесс самореализации личности путем продвижения человека по службе от одних профессиональных статусов к другим, который предоставляет возможность человеку раскрыть и проявить свои способности личностные и профессиональные качества в его основной общественно значимой сфере деятельности.

Объективная, внешняя сторона карьеры - это последовательность занимаемых индивидом профессиональных позиций, а субъективная, внутренняя сторона - это то, как человек воспринимает свою карьеру, каков его образ профессиональной жизни и собственной роли в ней.

Сьюпер Д. выделил четыре типа карьеры, которые зависят от особенностей личности, образа жизни, отношений и ценностей человека. Основанием этой классификации является показатель стабильности карьеры.

. Стабильная карьера - характеризуется продвижением, обучением, тренировкой в единственно постоянной профессиональной деятельности.

. Обычная карьера - наиболее распространенная - совпадает с нормативными стадиями жизненного пути человека, включая кризисы.

. Нестабильная карьера - характеризуется двумя или несколькими пробами, причем смена профессиональной деятельности происходит после определенного периода стабильной работы в предыдущей профессиональной сфере.

. Карьера с множественными пробами - изменение профессиональных ориентации происходит в течение всей жизни.

При характеристике типа карьеры принимается во внимание как последовательность, частота и длительность избираемой профессиональной деятельности, так и достигнутый уровень профессионального мастерства. Большое индивидуальное своеобразие внутри типов профессиональных карьер, которое мы наблюдаем в жизни,вомногом определяется личностными особенностями.

Индивидуальными, личностными факторами, препятствующими достижению карьерного успеха, являются: недостаток личностного потенциала (отсутствие необходимых качеств), низкая мотивация, экстернальный локус контроля, нерешительность, тревожность, эмоциональная нестабильность, неконструктивные установки относительно достижений(боязнь успеха, боязнь неудачи), нереалистичность целей, избегание риска, перфекционизм, преобладание в структуре личности направленности на себя, а не на дело [2].

Исследователи обращают внимание на две группы факторов, определяющих формирование карьеры. Во-первых, факторы, связанные непосредственно с человеком. Это способности и интересы человека, мотивация, принятие решения о смене ролей и статуса, особенности специализации и т. Во-вторых, факторы, связанные с взаимодействием личности окружающих людей и организации. Это влияние других людей на профессиональную карьеру человека (например, материальные возможности родительской семьи при получении образования, планирование собственной семьи и сочетание интересов семьи и организации, достижение организационного «плато» карьеры, потребность организации в специалистах данного профиля и т. д.) [10].

Обобщая данные отечественных и зарубежных исследований, в качестве инварианта профессионализма, определяющего карьерный успех, можно выделить следующее:

образованность; системность и аналитичность мышления, умение прогнозировать развитие ситуации, предвидеть результат решений, умение мыслить масштабно и реалистически одновременно;

коммуникативные умения, навыки эффективного межличностного взаимодействия, проницательность, умение оказывать психологическое воздействие и влияние на других людей;

высокий уровень саморегуляции: умение управлять своим состоянием, развитость самоконтроля, стрессоустойчивость;

деловая направленность: активность, настойчивость и целеустремленность, направленность на принятие решений, умение решать нестандартные проблемы и задачи, стремление к постоянному повышению профессионализма;

ясная «Я-концепция», реалистическое восприятие своих способностей и возможностей, высокое (адекватное) самоуважение [4].

В последнее время в социально-психологических исследованиях особое внимание уделяется гендерным аспектам построения карьеры. По американским данным, в среднем менеджменте (в должностях со средним доходом) женщины занимают более половины мест, одна треть новых миллионеров - это женщины [8].

Темп привлечения женщин к предпринимательству в 6 раз превышает темп привлечения в эту сферу мужчин. По данным ООН к 2000 году предполагается увеличение доли женщин на должностях руководителей до 45-50%, что ставит важную задачу подготовки женщин-управляющих.

В современном мире женщины продвигаются быстрее в тех областях, где старые правила не работают; в традиционных областях женщин-руководителей немного. Таким образом, налицо явление расшатывания стереотипа рассмотрения женщины как человека, не способного и нежелающего делать карьеру. Основные гендерные стереотипы, касающиеся построения карьеры, связаны с полоролевой социализацией, социальными стереотипами, устройством социума, что отражается в известном изречении: «Для женщин путь к управленческой карьере связан с преодолением многочисленных препятствий, а для мужчин с реализацией многочисленных возможностей»[9].

Социально-психологические исследования показали, что женщины не меньше мужчин заинтересованы в продвижении по службе и повышении своего образовательного уровня, ориентированы на престиж, заработную плату; обладают не меньшим чувством ответственности. Осуществлению женской карьеры объективно мешает естественная биологическая роль женщины, связанная с необходимостью совмещения служебных, супружеских и родительских функций. Поэтому не вызывает удивления тот факт, что женщины, которым удается сделать карьеру и добиться руководящей должности, как правило, остаются одинокими или испытывают сильное физическое и эмоциональное напряжение и чувство вины.

В рабочей же ситуации отмечаются такие «сильные» качества женщин-руководителей, как стремление к новому, радикализм, высокая чувствительность, забота о людях, «очеловечивание» организационных интересов, направленность на взаимодействие с подчиненными, т. с. все то, что характерно для модели современного эффективного менеджмента. Стиль женского управления часто называют «преобразовательным» или «мягким принуждением». Его основными характеристиками являются: 1) активное взаимодействие с подчиненными; 2) поддержка у сотрудника самоуважения; 3) поддержка сотрудников в стрессовой ситуации; 4) стремление к созданию оптимального психологического климата в организации, профилактика конфликтов; 5) поддержка здоровья, организация совместного досуга; 6) «финансовая сообразительность», детальное планирование; 7) «инстинкт выживания», разумный риск, стремление удержать приобретенное и завоевать новое; 8) интуиция; 9) чувство юмора, оптимизм, вера в себя.

В исследованиях женской карьеры выделяются культурные, образовательные, юридические и психологические барьеры.

Отмечаются следующие социально-психологические факторы, сдерживающие женскую карьеру: 1) уже упомянутое выше гендерное разделение в профессиональной ориентации и сферах карьеры; 2) чрезвычайно высокая мотивированность; 3) повышенная эмоциональность, ранимость, обостренное переживание промахов и неудач; 4) боязнь успеха и неуверенность в себе, что мешает рисковать и творчески решать деловые и управленческие задачи.

Большинство факторов, сдерживающих карьерный рост женщин, касается организационного профессионального поведения: женщины более пассивны в планировании карьеры, менее ориентированы на состязание и конкуренцию, что обусловлено характером социализации. Показано, что карьерно - успешные женщины социализируются путями, которые сделали их в большей степени сходными со «средним» мужчиной, чем со «средней» женщиной [8].

Специфика женской карьеры заключается в том, что женщина сочетает карьеру с активным выполнением ролей матери, жены, домохозяйки, что служит источником «ролевого напряжения», стресса, так как профессиональная и семейные роли являются одинаково значимыми, что особенно выражено у молодых женщин. Построение карьеры часто сопровождается негативными эмоциональными переживаниями, связанными с недостаточным вниманием близким и особенно детям.

Исследование М. В. Сафоновой показало, что важным фактором успешной карьеры женщин является практика семейного воспитания родительской семьи. В подавляющем большинстве карьерно-успешные женщины являются старшими детьми в полных одно-двухдетных семьях, где родители имеют высокий образовательный и социо-профессиональный статус. Сформированные в родительской семье высокие жизненные стандарты, стремление к достижению и независимости связаны с успешным построением карьеры. При этом особо важны «нетрадиционные» установки матери относительно роли женщины в обществе, а также поддерживающее поведение отца.

Интересно, что существуют различия в личностных особенностях и характере поведения женщин, занятых в традиционно «женских» и традиционно «мужских» сферах, т. е. сфера профессиональной занятости и характер организационной культуры актуализирует определенные личностные черты и особенности поведения женщин, успешных в карьере.

В социальной жизни общества появились яркие преуспевающие, энергичные и инициативные деловые женщины, не боящиеся трудностей, стремящиеся добиться успеха в жизни, то есть сделать карьеру.

Сильные, упорные, смелые дамы постепенно изменяют общество. Многие из них, пробивая «стеклянный потолок», который всегда незримо мешал женской карьере, возглавляют ряд направлений в юстиции, образовании, здравоохранении, коммерческой деятельности. Все больше высококвалифицированных женщин приходит в индустрию масс-медиа. И они уже не только читают дикторский текст, но и ведут проблемные ток-шоу, становятся авторами серьёзных актуальных программ. Тиражи журналов, главными редакторами которых являются женщины, неизменно растут, а рекламная деятельность становится преимущественно дамским бизнесом. При этом современные бизнес-леди постоянно стремятся повышать свой профессиональный уровень - «аппетит» женщин на максимальную самореализацию значительно вырос [26].

Однако на нашем кадровом рынке все обстоит не так радужно. Женская карьера на самом деле - трудная (а иногда практически и нерешаемая) задача. Подтверждением тому служит статистика кадровых агентств. Так, в 70% случаев в заявках на поиск специалистов на ключевые позиции указывается обязательное требование - «мужчина» и в связи с этим двери для женщин в перспективные фирмы на высокооплачиваемые и интересные должности зачастую либо плотно закрыты, либо открываются с большой неохотой. Причина кроется в следующем - что чаще всего лежит в плоскости психологии: на протяжении веков создавались мифы о женской неполноценности, умалялись компетентность и представительность женщины. Очевидно, что привычный взгляд на представительниц слабого пола, исполняющих «сервисную» роль, может измениться только в результате развенчания еще до сих пор, к сожалению, актуальных мифов и ломки устоявшихся стереотипов.

Как правило, девушке с юности внушают, что нужно быть доброй, скромной, женственной, но никак не амбициозной. О профессиональном росте должны думать мужчины, к тому же карьерный мир жесток, и не женское это дело - «выгрызать свои права зубами». Намного лучше да и приятнее заботиться о своей внешности, о том, как понравиться «ему». Затем нужно думать о семье и только после этого - о карьере [26].

Из-за подобного воспитания женщина начинает деловую жизнь не в равных стартовых условиях с мужчиной, следуя сложившемуся мнению, что «это для меня не самое главное». Но рано или поздно (лучше, конечно, если это произойдет до 30-40 лет) приходит понимание того, что карьера - это не только ее независимость, но еще и защищенность собственных детей. Потому что по мере создания семьи и взросления детей личностные ресурсы женщины высвобождаются. И если она умна и дальновидна, то непременно встанет на путь профессиональной самореализации. Ведь «сделать» карьеру - это не обязательно стать начальником. Есть еще и такая замечательная возможность, как реализация себя в том деле, которое женщина любит и делает хорошо, постоянно при этом совершенствуясь, вплоть до уровня эксперта в своей области.

А если к тому же женщина честолюбива, обладает хорошими организаторскими способностями, умеет принимать решения, мыслит при этом креативно и стратегически, тогда карьерный рост для нее будет вполне естественным процессом. Тем более что у женщин есть одна потрясающая способность - быть одновременно руководителем, прекрасной женой, замечательной хозяйкой и заботливой матерью.

Исследованиями установлено, что женщины обладают эффективными, но не репрессивными способностями оказывать влияние, поэтому им удается руководить, а не подавлять. Женщина сегодня уже не приспосабливается к мужскому стилю управления, а творчески использует нетрадиционный «гуманный и впечатляющий менеджмент»: способность быть привлекательной для других людей, добиваться их симпатии и любви. Такая модель сегодня более соответствует изменяющимся условиям деятельности предприятий и способствует переходу к новой культуре руководства: от рационализма к большей открытости и гибкости[30].

Деловая женщина обладает большей контактностью и практичностью мышления. Если мужчина склонен строить долгосрочные планы и перед выполнением каждой поставленной задачи задает себе вопрос: «Что мне это даст?», то женщина, как правило, спрашивает себя: «Хватит ли у меня сил, знаний и опыта, чтобы сделать это как можно лучше?», что более конструктивно. Другими словами, мужчина нацелен на карьеру как таковую, женщина - на качественное выполнение работы Женщины в этом смысле имеют больше возможностей - элегантная одежда, навыки пользования косметикой, эмоциональность, умение вести беседу. Однако общество традиционно продолжает поддерживать мужской приоритет почти во всех сферах деятельности. А женщинам приходится постоянно доказывать, что справятся, не подведут, оправдают надежды и, чтобы предпочли именно их, явно превосходить мужчин-соперников [18].

Есть еще один нюанс. Борясь за статус, мужчины охотно помогают друг другу исходя из мужской солидарности. Женщина в подобной борьбе всегда «одиночка» и может рассчитывать только на себя - и это одна из главных помех в ее карьере. Это и есть «стеклянный потолок», на который она, продвигаясь по служебной лестнице, «натыкается» и понимает - путь выше ей заказан. Дальше - только жесткая конкуренция, требующая агрессивного поведения с ее стороны. А в женской ментальности существует запрет на прямое выражение агрессии, да и тестостерона - гормона достижений - изначально больше у мужчин.

Наибольшего успеха достигают женщины, имеющие предрасположенность к лидерству, адекватность самооценки и склонность к воспитательному поведению. Кроме того, если женщина умеет оперативно переключаться с одной социальной роли на другую, уверена в понимании и поддержке со стороны мужа и детей, ее карьерный рост может быть вполне стабильным.

Помешать женщине преуспеть на службе может ее эмоциональная нестабильность, болезненная реакция на критику и выпады в свой адрес, неуверенность в том, что она справится с новой работой, которую ранее не выполняла. Карьерный рост будет затруднительным, если она не умеет отделяет проблему, которую нужно решить, от человека. Нелояльность женщины, слишком большое значение придающей своим симпатиям и антипатиям, проявляется в яркой типичной фразе: «Человек мне неприятен, и я не хочу иметь с ним дело».

# 2.2 Взаимосвязь профессиональной карьеры и семьи у женщин

конфликт ролевой карьера благополучие

В недалеком прошлом статус замужней женщины в большинстве случаев определялся статусом ее мужа, поэтому она стремилась быть социально защищенной в браке, а работа и карьера занимали едва ли не последнее, место в иерархии ее жизненных ценностей. Преуспевающая бизнес-леди прочно ассоциировалась с «синим чулком», обделенным счастьем. Женщина работала «за интерес»: хороший коллектив, добрые отношения с коллегами, возможность общаться, чувствовать себя нужной. В настоящее же время постепенно «картина мира» меняется - существенное значение прекрасная половина человечества придает профессиональному росту и карьере [24].

Современные успешные бизнес-леди отличаются яркой индивидуальностью в сочетании с женственностью. Они осознанно и с достоинством несут свой высокий титул, и это исключает холодность, жесткость и мужеподобность. Деловая дама сегодня украшает и облагораживает любое общество и деловую встречу. Ее отличает не только высокий уровень общей и интеллектуальной активности, но и, в отличие от большинства мужчин, постоянная забота о своей физической форме и внешности [15].

К тому же «продвинутых» женщин не столько оставляют мужчины, сколько они сами уходят от них, и, как показывает практика, долго одинокими не бывают. Неполноценность успешная бизнес-леди может ощущать только в том случае, если рядом с ней находится мужчина с домостроевскими замашками или просто неудачник.

Компенсационные средства, выделяемые в рамках демографической политики государства, настолько невелики, что реального выбора - семья или работа - перед женщиной не встаёт. Точнее, не возникает выбора между этими видами деятельности как видами занятости, а вот вопрос распределения времени между работой и семьёй вынуждена решать почти каждая женщина. И решение это отягощается не только скудостью большинства семейных бюджетов белорусов, не только стереотипами и идеологией «женского предназначения», которые неизбежно следуют рука об руку с компенсационным принципом демографической политики. Этот выбор осложняется и существенной слабостью тех социальных институтов и элементов социальной инфраструктуры, которые должны обеспечивать помощь женщинам в домашней работе и воспитании детей: системы бытового обслуживания (которая почти умерла в постсоветское время, да так и не возродилась, по крайней мере, на качественном и доступном уровне), системы образования, особенно дошкольного, системы здравоохранения.

Для продвижения по служебной лестнице необходимо быть заметным, и женщины в этом смысле имеют больше возможностей - элегантная одежда, умение пользоваться косметикой, эмоциональность. Однако "заметность" женщины компенсируется в карьеристской борьбе нежеланием продвигать этих самых женщин - предпочтение всегда отдается мужчине. Женщина имеет больше препятствий для служебного роста, чем мужчина. Продвигаясь по служебной лестнице, а это сопровождается все большей конкурентной борьбой на этапе высших эшелонов власти и финансового капитала, она натыкается на "стеклянный потолок", и дальше ей путь заказан. Весь крупный финансовый капитал, как и регулирование денежных потоков, принадлежит мужчинам поскольку, чем выше человек продвигается по карьерной лестнице, тем больше агрессии и конкурентной борьбы. В женской ментальности существует запрет на прямое выражение агрессии, да и тестостерона, гормона достижений, изначально больше у мужчины.

В большинстве случаев статус замужней женщины определяется статусом ее мужа. Если женщина чувствует себя социально защищенной, если она счастлива в браке и семье, то придает меньшее значение работе и своим отношениям с коллегами. Незамужним женщинам, а также тем, чей заработок жизненно важен для семьи, уверенность в завтрашнем дне особенно необходима. Одинокая женщина более существенную роль придает профессиональному росту и карьере. В этой связи различают карьеру как "нужду" и карьеру как "хотение" [28].

Карьера как гиперкомпенсация неудач в интимной жизни, способ структурирования жизненного пространства и повышение личного статуса, безусловно, имеет место. В большинстве же случаев карьера - это, прежде всего личностный рост, самореализация и удовлетворение глубинных потребностей женщины.

По мотивации достижений и стремления к лидерству женщины не только не уступают, но даже и превосходят мужчин, тем не менее, лидерская роль считается маскулинной. Чтобы получить ту же менеджерскую должность, женщина должна продемонстрировать более высокую по сравнению с мужчиной компетентность, дабы снять влияние предубеждения против нее. Амбиции женщин, скорее, завышены, ведь она всегда отдает предпочтение мужчине с более высоким положением в обществе, считая свою молодость, здоровье и физическую привлекательность наивысшей ценностью.

Безусловно, выбор женщиной мужа тесно связан с выбором наиболее приемлемого образа и стиля жизни. Предпочтение того или иного супруга -это персонифицированный выбор жизненных ценностей и норм. Для женщин наиболее предпочтительным является брак с человеком более высокого социального статуса и чуть меньше с простым человеком, хорошим хозяином, живущим "земными радостями". Это свидетельствует о более высоком честолюбии женщины, реализуемом опосредованно. Женщина совершенно спокойно может присвоить себе статус мужа (профессорша, генеральша), мужчина же, напротив, будет испытывать дискомфорт и подавленность рядом с более преуспевающей женой. Реализовав свою женскую сущность и достигнув зрелости, женщина естественным образом стремится к независимости и собственным социальным и профессиональным интересам[6].

Делая карьеру, женщина, по данным общественного мнения, "теряет женственность", а вина перед близкими за отсутствие должного внимания к ним может заставить женщину делать вещи, подсознательно разрушающие ее карьеру, - считают психологи. Сами работающие женщины часто саботируют свои достижения. Замечено, что они могут делать что-то деструктивное по отношению к себе или, например, начинать задаваться вопросом о смысле и необходимости своей профессиональной деятельности (а мне это надо) именно тогда, когда они действительно начинают делать успехи в своей карьере. Между тем преуспевающие деловые женщины, по данным ученых, отличаются яркой индивидуальностью в сочетании с женственностью. Такие женщины осознанно и с достоинством несут свой высокий титул, и это исключает холодность, жесткость и мужеподобность. Она украшает и облагораживает любое общество, любую деловую встречу. Ее отличает не только высокий уровень общей и интеллектуальной активности, но и в отличие от большинства мужчин постоянная забота о своей физической форме и внешности.

Безусловно, женщины имеют некоторую предубежденность в отношении самих себя и своих деловых возможностей. По данным психологических исследований, женщины переоценивают мужские достижения и достоинства и недооценивают свои собственные. Мужчин они относят к более высокостатусной группе. Если успех мужчины чаше объясняется его способностями и другими стабильными причинами, то успех женщины чаше всего объясняется нестабильными причинами: удачливостью, случайностью, помощью и поддержкой окружающих. А компетентные женщины вообще не пользуются расположением ни женщин, ни мужчин. Правда, ситуация в связи с конкуренцией меняется в пользу более реалистичных предпочтений эффективного персонала вне зависимости от пола [31].

Драматизм женщины состоит в том, что она в большей степени, чем мужчина, является объектом внешних влияний, утрачивая в процессе развития значительную долю своего независимого существования, вытесняясь в область приватной жизни. Как ни говори, а женщина является созависимым существом, что, собственно, и запускает механизмы межличностной привязанности и обеспечивает взаимную дополнительность, комплементарность в паре.

По мере создания семьи и достижения детьми самостоятельности личностные ресурсы женщины высвобождаются, и она вновь может посвятить себя какому-либо делу. Если женщина умна или талантлива, богатые внутренние потенции рано или поздно непременно поставят ее на путь профессиональной самореализации.

Профессиональная карьера женщины с 20 до 35 лет стабилизируется, а после 35 имеет тенденцию к поступательному росту, достигая своей кульминации уже после 40 лет. В этом возрасте женщина частично теряет сексуальную привлекательность, что побуждает ее к экспериментированию с социальными ролями и поиску новой социальной идентичности, отвечающей ее внутренним устремлениям и потребностям самореализации. Ориентация женщины по достижении зрелости с интимно-личностной сменяется на общественную. Высвободившаяся энергия после выполнения детородной функции обеспечивает ее дальнейший личностный рост. Именно в этом возрасте женщина начинает проявлять особенный интерес к профессиональной деятельности, имея возможность максимально сосредоточить свои усилии на работе и получить удовлетворение от своей компетентности. Чувственное восприятие усиливается рациональным расчетом, появляется интуиция, зависимость от социума сменяется саморуководством. Все это происходит на фоне обшей гормональной перестройки организма и увеличения в крови тестостерона (мужского гормона).

Выполнение женщиной репродуктивной функции и роли медиатора эмоциональных отношений в семье могут вполне сочетаться с ее активным профессиональным продвижением, административной или политической карьерой при соответствующем настрое, установки на "соединение несоединимого" - развитие внутренних потенций без ущерба для женственности. Такая разносторонняя и разноплановая активность женщины делает ее более реализованной, эффективной и в полной мере благополучной.

Женщины могут предложить более эффективные и часто менее конфронтационные решения многих вопросов и проблем. Эмоционально они превосходят мужчин, их кооперативной, направленной на объединение стратегий, тактике принадлежит будущее.

Итак, мотивация выбора между карьерой и семьёй у женщин может быть разной. На первом этапе, как правило, причина по которой женщина начинает активно заниматься бизнесом или профессиональной карьерой, заключается в том, что она хочет быть независимой, вырваться из-под мужского контроля. Со временем, достигнув и материальной свободы, сам по себе управленческий фактор перестаёт быть движущим. Более сильным стимулом становится самореализация, уважение коллег и руководства. Карьера руководящей и успешной женщины влияет на её личную жизнь. Во-первых, занимаясь любимым делом, ты испытываешь чувство свободы и независимости. Чётко понимая, что цена твоего успеха - терпение. Упорство и работоспособность, автоматически повышаешь требования не только к самому себе, но и к спутнику жизни, к детям. В этом, конечно, есть свои плюсы: женщина может стать личным примером организованности для своих детей и сломать привычные стереотипы о том, что её предназначение -дом. Я считаю, что залог долгой и счастливой семейной жизни - когда работают оба супруга, когда оба реализуют себя. И уже не так важно, на какой ты должности и сколько ты получаешь за свой труд. Гармоничный человек всегда сумеет улучшить свою личную жизнь и сделать работу эффективной. Когда женщина - личность, с ней всегда интересно, не зависимо от занимаемой ею должности. Главное - не переносить в семью методы управления фирмой, а осознавать, что дома руководитель-мужчина».

Главной проблемой для женщин выступает совмещение карьеры и семьи. В идеале успешный человек должен быть разносторонним во всем. Но в сутках лишь двадцать четыре часа, а карьера, равно как и семья, требует времени, поэтому в неравной борьбе за внимание индивидуума честолюбивые устремления и личная жизнь могут столкнуться - найдет коса на камень. Однако не стоит сдаваться и считать сложившуюся ситуацию трагической, неразрешимой. Ведь выход есть из любого положения.

Дабы не ставить себя перед несуществующей дилеммой «карьера или семья», женщина должна решить, чего именно она хочет. Расставить приоритеты. Стремясь оказаться на высоте во всем, пребывая во власти общественного мнения, женщины порой лишаются простого человеческого счастья и уже не замечают солнечного дня, не видят улыбки ребенка и не чувствуют никакой радости от производственной победы.

3. СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ЖЕНЩИНЫ

3.1 Определение субъективного благополучия и факторы, оказывающие влияние на него

Определение субъективного благополучия, содержащееся в работах различных авторов можно сгруппировать в три категории:

. Благополучие определяется по внешним критериям, таким как добродетельная «правильная» жизнь.

Такие определения получили название нормативных.В соответствии с ними, человек ощущает благополучие, если он обладает некоторыми социально желательными качествами; критерием благополучия является система ценностей, примятая в данной культуре.

. Определение субъективного благополучия сводится к понятию удовлетворенностью жизнью и связывается со стандартами респондента в отношении того, что является хорошей жизнью. Благополучие является глобальной оценкой качества жизни человека в соответствии с его собственными критериями. Это определение подразумевает, что благополучие - это гармоничное удовлетворение желаний и стремлений человека.

. Третье значение понятия субъективного благополучия тесно связано с обыденным пониманием счастья, как превосходства положительных эмоций над отрицательными. Это определение подчеркивает приятные эмоциональные переживания, которые либо объективно преобладают в жизни человека, либо человек субъективно склонен к ним.

Факторы, влияющие на субъективное благополучие:

1. Доход (уровень материального благосостояния). Получено много доказательств того, что уровень дохода и уровень субъективного благополучия коррелируют положительно, однако абсолютное значение корреляции не слишком велико. Исследователи объясняют это тем, что основное влияние дохода носит не прямой, а опосредованный характер: например, через улучшение условий жизни и укрепления здоровья.

. Занятость. В некоторых исследованиях было обнаружено, что безработные демонстрируют самый низкий уровень удовлетворенности, однако нет данных о том, что например, домохозяйки менее счастливы по сравнению с работающими женщинами.

. Образование. Результаты ряда исследований позволяют предположить, что образование влияет на субъективное благополучие (как правило более образованные люди сообщают о более высоком субъективном благополучии, но это влияние невелико и связано с другими факторами, такими скажем, как доход. Например, более высокое образование может служить источником повышения дохода, что усиливает положительное влияние образования на субъективное благополучие, но одновременно и образование повышает уровень потребностей, что может отрицательно сказаться на субъективном благополучии.

. Религия. Так как религиозность понимается по-разному, данные в этой сфере противоречивы. Вера и религиозный традиционализм обычно положительно влияет на субъективное благополучие. Хотя было обнаружено также, что религиозность негативно коррелирует с хорошим настроением. Выявлено, что религия оказывает существенное влияние на лиц моложе 65 лет, но не на более пожилых. В целом, в вопросе влияния религии на субъективное благополучие еще много неясного.

. Брак и семья. Несмотря на то, что в публикациях по вопросам субъективного благополучия не сообщается о том, удалось обнаружить статистически значимое влияние брака на субъективное благополучие, практически все корреляции положительны. Выявлено, что хотя замужние женщины и могут сообщать о большем стрессе, чем незамужние, они же сообщают и о большей удовлетворенностью жизнью. Обнаружено также, что состояние в браке является сильным фактором, определяющим уровень субъективного благополучия, даже когда образование, доход и занятость контролируются.

. Поведение и образ жизни. Социальные контакты. В большинстве работ обнаружены положительные корреляции субъективного благополучия и различными показателями сериальной активности, как объективными, так и субъективными. Лонгитюдные исследования обнаружили, что изменения субъективного благополучия находятся в прямой зависимости от увеличения или уменьшения социальных контактов, при этом большее влияние оказывают формальные контакты по сравнению с неформальными.

3.2 Виды активности

Исследования, проведенные на выборках пожилых людей, поддерживают точку зрения, заключающуюся в том, что активная жизнь способствует ощущению счастья. В этих, исследованиях было обнаружено, что некоторые виды активности оказывают существенное влияние на субъективное благополучие, а другие - нет: взаимоотношения между активностью и субъективным благополучием зависят от личности респондента. Неоднозначность результатов во многом обусловлена неопределенностью самого понятая активности: под ним подразумевались такие различные характеристики как физическая активность, хобби и участие в формальных организациях.

. Пол. Как правило, женщины сообщают о более интенсивных чувствах: они испытывают большую радость и большую подавленность по сравнению с мужчинами. Имеются данные о связи удовлетворенности не только полом, но и с возрастом: молодые женщины более счастливы: чем молодые мужчины, а пожилые женщины менее счастливы, чем пожилые мужчины.

. Биологические факторы. Многие исследователи обнаружили значимые корреляции между здоровьем и субъективным благополучием, но они обнаружили также, что когда эти связи опосредуются другими факторами, такими как активность на досуге, влияние здоровья на субъективное благополучие может значительно уменьшаться.

. Личность. Результаты ряда исследований предполагают, что наибольшее влияние на субъективное благополучие оказывают устойчивые свойства личности, такие как темперамент. Была обнаружена связь экстраверсии со склонностью к положительным аффектам, а нейротизма - со склонностью, к отрицательным аффектам.

Одним из наиболее значительных факторов, обуславливающих степень субъективного благополучия, является самооценка, причем взаимоотношения между этими двумя переменными могут быть двунаправленными.

Другая особенность личности, которая имеет тесную связь с уровнем субъективного благополучия - это интернальность. Характер этой связи может быть как положительным, так и отрицательным, в зависимости от культурных норм.

. Субъективная удовлетворенность отдельными аспектами жизни. Как показывают результаты исследований, субъективные суждения человека об удовлетворенности отдельными аспектами жизни имеют более тесную корреляцию с уровнем субъективного благополучия, чем объективные условия. При этом наибольшее влияние на субъективное благополучие оказывает удовлетворенность человека самим собой, удовлетворенность образом жизни и семьей также высоко коррелирует с субъективным благополучием, в то время как корреляции с удовлетворенностью работой более умеренные, а с удовлетворенностью здоровьем и обществом (социальной средой)- еще ниже.

Таким образом, различные данные, касающиеся влияния различных факторов на уровень субъективного благополучия позволяют сделать ряд выводов:

Ни одна переменная, будь то демографические данные или особенности личности не определяет целиком уровень субъективного благополучия, а лишь вносит свой, более или менее выраженный вклад.

Практически все исследования в этой области страдают от недостаточности четких условий эксперимента; требуются тщательно спланированные лонгитюдные исследования, чтобы дифференцировать влияние переменных.

Необходимо дальнейшее развитие как теоретической базы изучения субъективного благополучия, так и инструментов ее диагностики.[22]

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе написания работы, можно сделать заключение, что конфликт - это столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида в межличностных взаимодействиях или межличностных отношений индивидов или групп людей, связанное с отрицательным эмоциональным переживанием. Любые организационные изменения, противоречивые ситуации, деловые и личностные отношения между людьми нередко порождают конфликтные ситуации, которые субъективно сопровождаются серьезными психологическими переживаниями.

В современном мире женщина пытается совместить карьерный рост и образование семьи. При этом в определённое время ей приходится осуществлять выбор, что в данный момент важнее и требует большего внимания. Возникают проблемы и множество вопросов о том, как быть одновременно и хорошей мамой, и высококвалифицированным специалистом.

В XXI столетии у человечества появляются совсем иное понятие, как о семье, так и о карьере, например, в славянский лексикон начали вливаться все новые ультрамодные зарубежные слова, которые, по сути, перевернули мировоззрение молодого поколения о карьере и семье. Приоритетом молодых людей становить карьера, а понятие семьи отходит на второй план, но потом через, скажем, лет десять не добившись желаемого в работе, человек переключается на второе - на семью и не всегда удачно.

Можно достичь идиллии, совмещая семью и карьеру, но это совмещение должно быть гармоничным: жена поддерживает мужа, является советницей и настоятельницей, а в свою очередь супруг не должен забывать об интересах женщины и давать возможности для её самореализации и не бояться возможного успеха или даже превосходства жены. Ведь карьера во многом зависит от благополучия семьи, а именно доброжелательной атмосферы между супругами.

Семья является неотъемлемым элементом карьеры, поскольку очень сложно добиться успеха в одиночку, а родные всегда искренне помогут, подскажут и подтолкнут при необходимости. Под семьёй в психологии понимают организованную социальная группу, члены которой связаны общностью быта, взаимной моральной ответственностью и социальной необходимостью, которая обусловлена потребностью общества в физическом и духовном самовоспроизводстве. Семья состоялась как группа членства, предписанного сообществом, но еще не сложилась психологическая ткань семьи.

Смыслом участия женщины и в той, и в другой сфере является самореализация, поиск возможностей для максимального раскрытия внутреннего уникального потенциала. Смыслом (целью) самореализации является личностный рост.

Однако можно попробовать найти пути решения конфликта «работа-семья». К ним можно отнести следующее: изменения в социально-экономических условиях жизни женщины, структурные изменения в семейной системе, изменение установок, ценностных ориентаций, выработку эффективных психологических стратегий.

При решении проблемы снижения ролевого напряжения первым

способом женщина выступает как объект действия других людей и внешних обстоятельств. Второй и особенно третий способы позволяют женщине быть активным субъектом своей деятельности.

Так или иначе, данная проблема до конца не изучена. Поиски решения продолжаются и по нынешний день. Например в США, для преодоления конфликта между семьей и работой, создано около 1400 детских центров на производстве или недалеко от места работы, которые финансируются работодателями. Так же там действует еще один вид помощи работникам - предоставление семейных отпусков. Данный отпуск предоставляется по семейным и медицинским причинам. Работники могут прекратить трудовую деятельность, чтобы уделить внимание семейным нуждам, не рискуя потерять работу.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Берн Ш. Гендерная психология. - СПб.: Еврознак, 2006. - 316с.

. Богатырёва О.О. Психологические предпосылки карьерного роста/ О.О.Богатырёва// Вопросы психологии.-2008.-№ 3.- С.92-98

. Горчакова В. Г. Психология женщины-профессионала: Автореф. Дис. работа д-ра наук. - СПб, 2000. - 27с.

. Деражне, Ю. Профессиональная карьера женщин. Комплексный подход/Ю.Деражне // Человек и труд.-2001.- № 11.- С.39-41

. Елизаров А.Н. Роль мужа в активизации личностного роста членов семьи // Психология здоровья и личностного роста. Научно-методический журнал. - 2007. - №3. - С.54 - 65.

. Елизаров, А.Н. Семья и карьера женщины / А.Н. Елизаров// Карьера, семья и материнство в жизни современной женщины / Материалы Всероссийской научно-практической конференции "Женщина и карьера" / Под ред. К.В. Солоед. - М.: МГОПУ им. М.А. Шолохова, 2004. - 81 - 88с.

. Женщины в современном мире/Под общ. редакцией Терещенко Т.М.-МН.: Наука,1999-359с .

. Иванова, В.М., Проблема профессиональной карьеры женщины в условиях современного рынка труда. Социология гендера: методы исследования в различных социальных мирах/ В.М. Иванова.- Ростов н/Д.: Изд-во ЮФУ, 2008

. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы/ Е. П.Ильин.-СПб.:Питер, 2006, 58с.

. Карьера или семья - извечный выбор//www.psylive.ru

. Ковалев В.И., Дружинин В.Н. Мотивационная сфера личности и ее динамика в процессе профессиональной подготовки // Психологический журнал. - 1982. - Т. 3, № 6.

. Коломейцев, Ю.А. Основные научные подходы к профессиональной карьере и карьерным ориентациям личности/ Ю.А.Коломейцев // Проблемы управления.- 2008.-№ 1.-С.207-215

. Комаров, Е.И. Качества женщины-руководителя / Е.И. Комаров // Управление персоналом. - 2008. - № 2. - С. 19-22.

. Лунева, О.В. Социальный интеллект - условие успешной карьеры //Знание. Понимание. Умение. -2006.- № 1.-С.6

. Мезенхёллер, М. Власть женщин/ М.Мезенхёллер// Geo.-2010.-№ 3.-С.54-71

. Ольшевская, Э. Женщина и предпринимательство. Как использовать преимущества/ Э.Ольшевская// Гермес.-2009.-№ 4.-С.57-59

. Пластинина, Т. Женщина руководитель. Это хорошо? / Т.Пластинина// Гермес.-2009.-№ 4.-С.57-59

. Пожидаева, А. Карьера для прекрасного пола/ А.Пожидаева// Директор.-2009.-№8.-С.24-27

. Практикум по общей экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А.А.Крылова, С.А. Маничева. - СПб.: Питер, 2003

. Раковская О.А. Особенности становления профессиональной карьеры женщин// Гендерные аспекты социальной трансформации. М., 1996. - 58 с.

. Резник, С.Д. Гендерный менеджмент: женщины в управлении/ С.Д. Резник.-М.:Финансы и статистика, 2009 ЭТО ПОСОБИЕ УЧЕБНОЕ

. Ролевое поведение и ролевые конфликты//www.grandars.ru

. Сафонова, М. В. Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере: дисс. канд. психол. наук: 19.00.05. - СПб., 1999. - 233 с.

. Соболева, В.Женская работа// Секретарское дело.-2010.-№3.-С.16-18

. Турецкая, Г.В. Женщина и работа. Совмещение работы и семьи различными категориями работающих женщин / Г.В. Турецкая // Социс. - 2001. - № 1. - С. 10 - 14.

. Фролова, Н.А. Профессиональная деятельность современной женщины и ее мотивы //Международная научно-практическая интернет-конференция: «Профессиональная карьера женщины и вызовы времени» 1-31мая 2007 // www/ostu.ru/prometea

. Чалдини Р. Психология влияния.- СПб.: Питер, 2009.- 288 с.

. Шкала субъективного благополучия женщины//www.u4isna5.ru