***Содержание***

Введение

1. Теоретический анализ формирования статуса деловой женщины

1.1 Образ успешной женщины в современном социуме: женщина-руководитель на работе и дома

1.1.1 Имидж деловой женщины

1.1.2 Деловая женщина на работе и дома

1.1.3 Отличительные характеристики успешных и неуспешных женщин

1.2 Отношение к деловой женщине в обществе

1.3 Особенности мужской и женской психологии в профессиональной деятельности

1.4 Влияние гендерной социализации на формирование жизненных стратегий женщин современного Казахстана

2. Экспериментальное исследование личностных качеств деловых женщин и проблемы их самореализации

2.1 Организация исследования

2.2 Методы и методики исследования

Методика "Выход из сложных жизненных ситуаций"

2.3 Анализ результатов исследования личностных качеств женщин

2.4 Коррекционная программа по повышению самооценки

Выводы

Практические рекомендации

Заключение

Список используемой литературы

Приложение

***Введение***

В современном обществе лидерами, руководителями становятся не только мужчины, как преимущественно было ранее, но и женщины. Женщина-руководитель, женщина - "бизнес-леди" - уже не вызывает такого удивления как несколько лет назад.

Не зря футурологи называют XXI век "веком женщин", и корни этого определения уходят в прошлое, когда женщины совершили "тихую революцию", заняв достойное положение в сфере предпринимательства.

Многие люди часто задают себе вопрос: "Что такое успех?", "Из чего он состоит?". Каждый человек как уникальная личность со своими ценностями, представлениями о мире и своей личной историей имеет свое собственное представление об успехе. У всех есть свои стремления, свои цели, однако, представляется интересным выделить те общие условия, при которых женщина - "бизнес-леди" может считаться успешной.

Первое условие, определяющее успешность деловой женщины - это *умение планировать свою жизнь,* а не плыть по течению. Успех состоит из ступенек, каждая из которых и является достижимой целью. Для того чтобы достигать их, полезно ставить и более крупные цели.

Второе необходимое условие - *это умение взаимодействовать с окружающими,* с тем, чтобы окружающие поддерживали ее в стремлениях, целях и усилиях. Каждому человеку необходимо, чтобы его понимали, любили, чтобы человек чувствовал себя в обществе комфортно и безопасно, чтобы его ценности были уважаемы окружающими.

Третьим важным условием успешности является *профессиональная деятельность.* Женщина, которую ценят, которая востребована, которую уважают и прислушиваются к ее мнению, уверена в себе, в своих силах. Профессиональная деятельность, карьера в самом широком смысле этого слова, самореализация, призвание и т.д. всё это является важными компонентами деловой женщины.

Таким образом, все эти элементы являются фрагментами мозаики, складывающиеся в общую картину успешной женщины [1, с.63].

Американские учёные М. Хенинг и А. Жарден составили портрет идеальной "леди-босс". Какая она должна быть? Это яркая личность, она женственна, не жестока и не холодна, интеллектуально и физически активна, решения принимает сама, но прекрасно улавливает настроения других; ей несвойственна мелочная опека подчинённых. Она готова рисковать, целеустремлённа, уверенна в себе, достойно реагирует на критику, замечания и даже оскорбления. Умеет оперативно переключаться с одной социальной роли ("руководитель, деловая женщина") на другую ("дочь, мать, жена"), уверенна в понимании, поддержке и помощи со стороны близких ей людей. И ещё одно немаловажное условие это - проблема наиболее полной реализации своих способностей в достижении жизненных целей может быть решена только совместными усилиями с мужчинами. Женщина - "бизнес-леди" зачастую демонстративно игнорирует и даже противостоит возможному сотрудничеству с мужчинами, подсознательно оберегая свою территорию от соперника противоположного пола, тем более что ранее, эта территория принадлежала ему. Однако, необходимо отметить, что это заведомо бесперспективный ход, женщины - "бизнес-леди", так как только сотрудничество может привести к желаемым результатам и достижению цели [2, с.17].

Сейчас большинство женщин нацелены на карьеру. Но есть и другие, которые, напротив, каждый день ходят на работу без энтузиазма. Они выдумывают всевозможные предлоги для того, чтобы уйти пораньше домой и приготовить ужин или просто заняться домашними делами. Работа им неинтересна, зато домашние хлопоты они воспринимают, как прекрасную возможность сделать жизнь близких людей приятной и комфортной. И это ничем не хуже, чем быть деловой женщиной, т.к. главное в жизни - быть счастливой и удовлетворённой этой самой жизнью. У каждой женщины своё понимание успешности и она вправе решать, кем ей быть: хорошей домохозяйкой, женой и матерью или делать карьеру, т.е. продвигаться вверх по служебной лестнице.

Многие деловые женщины выполняют работу домохозяйки в дополнение к своей основной деятельности.

**Актуальность исследования:** профессиональная деятельность является одной из важнейших сфер деятельности человека. При этом самореализация в профессиональной деятельности, включающая удовлетворенность ею и успешность в ней является важным фактором [3, с. 18].

Необходимо отметить, что именно представительницы "слабого" пола чаще испытывают трудности, как в поиске работы, так и в процессе самореализации в профессии, поскольку до сих пор существуют стереотипы о невозможности женщинам совмещать успехи и достижения в профессиональной деятельности с благополучным браком и полноценной семьей.

Однако современные женщины в большинстве своем хотят быть реализованными в профессиональной деятельности. При этом часть женщин, обладая определенными личностными особенностями, легко справляются с профессиональными задачами, удовлетворены своей реализацией в профессии и получают высокую оценку со стороны руководителей, а другие испытывают трудности в карьерном росте [4, с.54]. В связи с этим является актуальной проблема выявления психологических особенностей личности женщин, успешно самореализующихся в профессиональной деятельности.

Проблема самореализации в профессиональной деятельности личности на современном этапе развития общества особенно обострилась. Проблематика личностной самореализации все больше привлекает к себе внимание исследователей, что определяется, во-первых, значимостью самореализации как культурной детерминанты поведения женщины в современном обществе, во-вторых, возросшими возможностями науки, способной на новом уровне решать проблемы самой высокой сложности. К их числу относится проблема самореализации женщины, требующая для своего анализа выхода на новый уровень системности. В настоящее время сложились условия, необходимые для постановки и обсуждения проблем выявления психологических особенностей личности женщин, успешно самореализующихся в профессиональной деятельности [5, с.67].

Однако актуальность нашего исследования продиктована некоторыми противоречиями:

) недостаточной разработанностью в психологии проблемы самореализации женщин в профессиональной деятельности и требованиями общества к личности профессионально успешной женщины в современных социокультурных условиях;

) остротой проблем женской безработицы, связанных с изменением рынка труда и отсутствием изучения психологических условий, способствующих повышению конкурентоспособности женщин на рынке труда.

Данные противоречия актуализируют проблему исследования психологических особенностей личности женщин, успешно самореализующихся в профессиональной деятельности. В отечественной и зарубежной психологии не достаточно исследований, посвященных комплексному изучению особенностей самореализации в профессиональной деятельности женщин.

Среди зарубежных учёных, которые занимались проблемой профессиональной карьеры женщин можно выделить: М. Henning, A. Jardin-исследования отличий в карьере, реализуемой мужчиной и женщиной; К. Ногпеу - выявление физиологических факторов, свойственных успешным женщинам; D. Super, D. Hall - изучение факторов успешности профессиональной карьеры.

Исследование вопросов влияния гендерной социализации на жизненные стратегии женщин основывается также на научных положениях, разработанных отечественными учеными и практиками, занимающимися проблемами формирования жизненных стратегий. В частности, теоретические разработки определения жизненных стратегий Л.С. Егоровой, О.М. Здравомысловой и др., концептуальные положения работ о формировании жизненных стратегий Н.А. Кигай, Т.Е. Резник, Ю.М. Смирнова и др.

**Цель дипломной работы:** Выявить совокупность психологических особенностей личностных качеств женщины, влияющих на её успешность в профессиональной деятельности.

**Объект исследования:** женщины-руководители, достигшие высокого карьерного роста и женщины, менее успешные, не достигшие высокого карьерного роста.

**Предмет исследования:** изучение личностных качеств деловой женщины и проблемы её самореализации.

**Задачи исследования:**

1. Анализ литературы по исследуемой проблеме.

. Подбор методик диагностического исследования.

. Анализ результатов исследования.

. Разработка практических рекомендаций по изучаемой проблеме.

**Гипотеза:** Если с помощью определённых психологических методик и тренингов в течение некоторого времени развивать личностные качества у менее успешных женщин, то они смогут достигнуть определённых успехов в карьере.

**Теоретическая значимость:** заключается в том, что предпринята попытка выявить структуру личностных черт деловых женщин и их влияние на её успешность.

**Практическая значимость:** состоит в разработке психологических рекомендаций женщинам по их личностному совершенствованию и возможностям самореализации.

Результаты исследования могут учитываться практическими психологами при индивидуальном и семейном консультировании женщин.

Возможно использование результатов исследования при подготовке лекционных курсов и семинарских занятий для психологов, специалистов по персоналу и т.д.

**База исследования:** исследованиепроводилось в "Ассоциации деловых женщин" г. Костаная.

**Методологической основой исследования** являются личностно-деятельностный подход (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев), гуманистический подход (А. Маслоу). Исследования в области психологии профессиональной деятельности (Е.А. Климов, А.К. Маркова), выявление социально-психологических факторов, влияющих на успешность карьеры женщин (Е.И. Калинина, М.В. Сафонова). Кроме того, были использованы подходы зарубежных психологов к исследованию профессиональной карьеры: концепция самоэффективности (A. Bandura), теория профессионального самоопределения (D. Super), теория психологического успеха (D. Hall).

Структура дипломной работы состоит из введения, трех глав, заключения, выводов и рекомендаций, списка используемой литературы и приложений. Общий объём работы…страницы. В тексте дипломной работы имеется …. таблиц, …схем. Список литературы включает …источника, из них …. казахстанских авторов.

# ***1. Теоретический анализ формирования статуса деловой женщины***

# ***1.1 Образ успешной женщины в современном социуме: женщина-руководитель на работе и дома***

Распознать будущую деловую женщину можно еще в школе: это девочка способная, но, по мнению учителей, иногда с хулиганскими замашками. А на самом деле она просто борется за свою свободу, стремясь одновременно к знаниям и власти. Часто она ведет себя как мальчишка, потому что ее уже в подростковом возрасте угнетает разница требований к двум полам. А учеба дается ей легко, даже если она порой не учит уроков. Будущая бизнес-вумен вовсе не собирается ограничить себя пеленками и кухней! В период студенчества деловая женщина начинает обеспечивать себе финансовую независимость. Стипендия у нее часто не повышенная, а самая обычная (потому что ее оценки не отражают ее реальный уровень знаний), но подрабатывает во время учебы она практически всегда. К тому же ведет активную социальную жизнь. Ведь помимо того, что у нее имеется высокий интеллектуальный потенциал, она к тому энергичная и энергию эту старается тратить не по пустякам, а чтобы добиться чего-то определенного в жизни. В частности, занимаясь социальной деятельностью, она закладывает фундамент своей карьеры и удовлетворяет свое стремление к власти. В прежние времена такие девушки становились комсомольскими лидерами, теперь же они со студенческой скамьи начинают пробиваться в бизнес [6, с.7].

У женщин с молодости нацеленных на карьеру обычно не бывает времени обзавестись семьей. Они уверенно идут к намеченной цели. О семье они не задумываются, откладывая её на потом. Задумываться они начинают ближе к 30, получив должность. Поскольку для достижения этой должности им приходилось прилагать намного больше умственных и волевых усилий чем мужчинам, то на данном уровне их окружают мужчины, которые самим женщинам кажутся недостойными их. Такие женщины хотят видеть рядом с собой сильного, преуспевающего человека, но как раз таким мужчинам хочется видеть в женщине нежность и слабость [6, с. 17].

Успешная, деловая женщина, в идеале, это яркая личность, она женственна, не жестока и не холодна, интеллектуально и физически активна, решения принимает сама, но прекрасно улавливает настроения других; ей несвойственна мелочная опека подчинённых. Она готова рисковать, целеустремлённа, уверенна в себе, достойно реагирует на критику, замечания и даже оскорбления. Умеет оперативно переключаться с одной социальной роли (руководитель, деловая женщина) на другую ("дочь, мать, жена"), уверенна в понимании, поддержке и помощи со стороны близких людей. Восхождение по лестнице успеха оказалось делом тяжёлым и небезопасным. Успешная женщина должна постоянно доказывать себе и окружающим, что занимается именно своим делом. Но у женщины есть ряд преимуществ, реализовав которые, она может стать успешным руководителем. Успешная женщина обладает более тонким социальным интеллектом, она тоньше ощущает нюансы отношений, в том числе и отношение к себе. Она умеет оценивать и прогнозировать поведение других людей [7, с. 215].

# ***1.1.1 Имидж деловой женщины***

Умение одеваться - это наука и искусство, и этому искусству надо учиться. Для деловой женщины это умение наиболее важно. Только хорошо одетая женщина чувствует себя уверенно и комфортно.

Выбор дневной деловой одежды зависит напрямую от того, где работает деловая женщина. Ряд профессий требует униформы - женщины, служащие в армии или милиции, медицинские работники, стюардессы носят строго определенную форму. Женщинам, работающим "на виду", - преподавателям вузов, журналисткам, сотрудницам государственных учреждений и офисов - вопрос "что надеть" приходится решать каждый день [8, с. 16].

деловая женщина успешность самооценка

Одежда не обязательно должна быть дорогой, но, безусловно, опрятной, солидной и хорошо сшитой.

На работе неуместна слишком бросающаяся в глаза экстрамодная одежда, яркая косметика, обилие украшений. Также неуважением к коллегам и посетителям была бы небрежность в одежде, неряшливость.

В настоящее время в связи с демократизацией служебного этикета цветовая гамма одежды деловых женщин значительно расширяется (это уже не только синий, черный, серый), разрешаются практически все цвета, за исключением кричащих.

В одежде делового стиля отдается предпочтение не только гладкокрашеным тканям, но и различным вариантам полосок и клеток в серых и серо-синих тонах. В то же время совершенно нежелательны геометрические, растительные или абстрактные рисунки.

Классический английский костюм положен в основу делового. Это - приталенный пиджак и прямая юбка чуть ниже колена. Если женщина не хочет что-либо подчеркивать, то она может надеть несколько удлиненную юбку.

Известно, что деловой костюм, состоящий из юбки и пиджака, чаще предназначается для мероприятий первой половины дня. Брюки и пиджак хороши вечером.

Костюм нейтрального делового стиля из высококачественной ткани должен быть в гардеробе каждой женщины. Зимой цвета костюма выбирают: темные: черный, серый, синий, вишневый, бордо. Весной и летом - светлые: цвет слоновой кости, серый беж, серовато-бежевый и т. д

Исключаются их делового гардероба трикотажные облегающие изделия, изделия из ткани с блеском, из прозрачных материалов. Не допускаются никакие оголения: декольте, мини юбка, смелый вырез, разрез на юбке, оголенный плечи, живот. Ошибкой является то, что деловые женщины надевают летом одежду (блузку, топ, платье) вовсе без рукавов. Рукава должны прикрывать плечи всегда. При этом рукава не должны быть фонариком или слишком короткими.

Деловая одежда должна быть удобной и функциональной. Комфортная одежда позволяет не думать о ней, а значит, чувствовать себя уверенно [9, с. 19].

Туфли могут быть классических цветов, т.е. черного или темно-коричневого, но если костюм светлый, то можно надеть светлую (не белую) обувь, гармонирующую с цветом костюма и такого же цвета и фактуры, как и сумочка.

Деловая причёска и украшения.

Для работы в офисе подходят недлинные стрижки (но и не вызывающе короткие), каре, сессон и др. Если волосы немного длиннее плеч, то их лучше собирать, используя для этого шпильки и хорошие дорогие заколки. Если женщина работает в творческой организации (издательский дом, рекламное агентство и т.п.), то вполне допустимы длинные волосы, уложенные в безупречную прическу.

Главное, чтобы прическа была строгой и элегантной. Не приветствуются длинные распущенные волосы. Важна "ширина" прически. Если у женщины огромная копна волос, их также нужно аккуратно укладывать.

Не стоит проводить эксперименты с покраской волос - ярко окрашенные волосы снижают авторитет деловой женщины.

Если в Европе существует правило: "до 6 часов вечера - бижутерия", то у нас вполне допустимо натуральное золото и камни, но ношение бриллиантов даже в нашем деловом этикете остается под вопросом.

Можно носить и серебряные украшения, если они подходят к костюму, однако нельзя одевать серебро и золото одновременно. На каждую руку принято надевать по одному кольцу. На шею цепочку с кулоном (или без) или скромные бусы, также сочетающиеся с костюмом.

Исключается пирсинг (несколько сережек в одном ухе), цепочка на ноге, татуировка в качестве украшения, висячие сережки, звенящие браслеты и вообще браслеты. Допустима лишь тонкая цепочка на руке.

Маникюр желателен французский, т.е. отросшая часть ногтей выбелена, а сами ногти покрыты бесцветным лаком. Допустимы неяркие цвета лака. Совершенно исключаются сизые, кроваво-красные или черные ногти.

Деловой макияж и парфюмерия.

По деловому этикету слишком вызывающий макияж недопустим. Но и полное отсутствие косметики на лице тоже не желательно. Редко все-таки природа столь благосклонна, что позволяет женщинам обходиться совсем без косметики. Краски для макияжа лучше использовать близкие к натуральным. Макияж, особенно днем, не должен бросаться в глаза.

Тон лица должен быть свежим, брови - ухожены (оформлены, т.е. выщипаны, и подкрашены), губы - подкрашены, причем непременно перед этим обведены карандашом. Главное в макияже чувство меры и выбор своего стиля. Дневной макияж должен быть умеренным, особенно в жаркие летние дни - слой теней для век, тонального крема и пудры должен быть предельно тонким, а тушь влагостойкой, чтобы не появлялись под нижними веками "предательски" черные полосы. Умению накладывать макияж лучше специально научиться.

Духи принадлежат к наиболее интимному виду парфюмерии, поэтому лучше, если их выберет сама женщина. Нужно помнить, что мода на духи часто меняется, но это не значит, что нужно сразу покупать новый аромат, он может совершенно не подойти.

Важно подобрать "свой" аромат, причем не обязательно он должен быть единственным, поскольку разные запахи соответствуют разному душевному состоянию и разным туалетам, и соблюдать при применении духов простые правила: духи наносятся на кожу, а не на меха и ткани.

Золотое правило при использовании духов - умеренность [8, с. 18].

# ***1.1.2 Деловая женщина на работе и дома***

В последнее время стал модным постоянно напоминать женщине о её естественном предназначении, - быть хранительницей очага, организатором домашнего хозяйства, воспитателем детей. Женщина слушает (да, звучит хорошо!), соглашается (семья - это её мир) и делает по-своему, стремясь проявить себя не только в ранге "домашнего управляющего.

Женщина находится в каком-то заколдованном кругу. Ей трудно быть полноценным руководителем, потому что у нее семья, дети, свои личные заботы. И в то же время выполнять роли хозяйки дома, матери, жены ей не дает профессия руководителя. Вот эта противоречивость, в которой некоторые усматривают даже противоестественность, постоянно сопровождает женщину, какую бы должность она ни занимала.

Быть или не быть? Есть женщины, которые хотели бы быть руководителем, но не могут. Какие же мешают препятствия?

Прежде всего, для руководства требуется много времени. Средняя продолжительность рабочего дня начальника цеха, директора промышленного предприятия и их заместителей - 10-12 часов. Как в шутку говорят, у них 8-часовой рабочий день - с 8 утра до 8 вечера. Начальники отделов, служб заняты чуть меньше [10, с. 48].

Дефицит времени - одно из профессиональных приобретений руководителя. Неумолимо действует неравенство: если что-то поглощает большую часть дня, то на все остальное остается очень и очень мало времени. Поэтому, чтобы достать или приобрести время, женщина отказывается от время пожирающей профессии.

Следует учитывать и такую психологическую особенность. У женщины веками сформировалась привычка заботить о доме. Мужчина постоянно и легко отходит от семейных дел. Придя на работу, он как бы снимает их вместе с пальто или пиджаком. Женщина, наоборот, постоянно носит их вместе с собой. Также и на руководящей должности. Водоворот дел смывает с мужчины домашние заботы, а у женщины они - часть повседневной круговерти. И вот это внимание на два фронта делает профессию руководителя для женщины более трудной.

Вторым из главных препятствий для женщины на руководящей тропе выступает проблема "продукты - приготовление пищи". Начать можно с громкой фразы: решение продовольственной проблемы является одним из путей раскрепощения современной женщины и женщин последующих поколений [11, с. 15].

Когда на продуктово-пищевом фронте умело, действуют бабушка или мама, это снимает с деловой женщины значительную нагрузку. Женщине, руководителю по профессии, значительно труднее, чем обычной хозяйке из-за неустроенности быта. Опыт различных стран в облегчении домашнего труда примерно одинаков: пищу готовят из высококачественных и разнообразных полуфабрикатов, повышают уровень кухонной механизации и автоматизации, развивают сферу услуг. Но, тем не менее, здесь мужчины-производственники в неоплатном долгу перед женщинами. А может быть, им выгодно, чтобы этот долг оставался как можно дольше?

Мужчина дома охотнее становится подчиненным. Женщина по древней традиции дома превращается в управляющего домашним хозяйством, совмещая функции "министра финансов", начальника "снабжения и сбыта", заведующего отделом "народного образования", повара, разнорабочего и т.д. Она выполняет различные роли и виды работ, как предусмотренные, так и не предусмотренные пьесой жизнью.

Многое в становлении женщины-руководителя зависит от того, как относится и понимает эту профессию муж и ближайшее семейное окружение. Если мужчине предлагают стать руководителем, то это воспринимается естественно. А в словосочетании женщина-руководитель содержится немало противоречий. Сколько случаев известно, когда деловая карьера женщин заканчивалась из-за семейных конфликтов: муж сердит, что жена рано уходит и поздно приходит, в квартире неуютно. Родился ребенок - дома дел прибавилось. Тоже причина, чтобы отказаться от руководства. Но немало женщин, долго работающих руководителями в промышленности, со сложной семейной судьбой, зачастую так и не сложившейся в классическом ее понимании. Они не изменили своей профессии.

По мнению женщин-руководителей, первейший фактор, создающий условия для их эффективной деятельности, - прочность и надежность "тыла": добрые взаимоотношения родных, способность их самостоятельно справляться с домашними делами [12, с. 338].

В этой связи мы выходим на вполне конкретную проблему, которая пока не изучается наукой. Обычно считается так: вот - руководитель, а какие у него отношения в семье, какова его личная жизнь, это никого особенно не волнует, кроме любопытного исследователя, сердобольного товарища и участливой подруги. Сказывается привычка смотреть только на производственную сторону жизни руководителя, забывая, что у него есть еще и личная. Этим прочно укоренившимся стереотипом можно объяснить тот факт, что вы не найдете сегодня результатов наших социологических исследований, посвященных второй жизни руководителя - дома, в семье, а также влиянию семьи на производство.

Еще одно препятствие в проблеме быть или не быть женщине руководителем - отношение к ней мужчин. Несмотря на внешний дипломатический лоск рассуждений о допустимости и возможности женского руководства, руководители-мужчины имеют различные точки зрения.

Первая из них: полное отрицание необходимости выдвижения женщин на руководящие должности. Ведущий аргумент: пусть больше занимаются домом, детьми и собой. Раньше за подобное воззрение пришивали ярлык проповедника буржуазной теории "трех К" - Kinder (дети), Kurhe (кухня) и Kirche (церковь). Но взгляды формируются и меняются в зависимости от бытия. По крайней мере, женщины согласны с мужчинами-отрицателями по первому из "К" [26, с. 186].

Второй взгляд сводится к специфике женского стиля руководства и проблем совмещения с ним мужского стиля подчинения женщине. Особо подчеркивается сложность приобретения женщиной-руководителем профессиональных качеств. Сторонники этой позиции оказывают противодействие женщине в ее служебной карьере. Некоторые женщины-руководители на себе ощущают подобный взгляд и вполне отчетливо понимают его "мировые" и конкретные причины.

Третья точка зрения: женщина может быть руководителем, но в пределах ограниченного пространства, на традиционных женских должностях, под началом мужчины и т.д. Основание есть. Дело в том, что линейные должности в сфере, например, промышленного производства (мастер, старший мастер, начальник участка и цеха, заместитель начальника цеха) находятся на передовой линии борьбы за план, выполнение заданий. Это наиболее загруженная и даже перегруженная часть руководителей. Несколько меньшая, хотя по своему содержанию непростая нагрузка у тех, кто возглавляет так называемые функциональные подразделения - отделы, службы, бюро, лаборатории. Руководящие должности здесь более посильны для женщины.

Поэтому на практике сложилась иерархия женских руководящих мест. Среди мужчин есть и такие, которые не делают особых различий между руководителями мужчинами и женщинами. Сегодня в промышленности работает около 12% женщин-руководителей. Принципиальные аргументы сторонников "равных природных сил", хотя и категоричны, но понятны. Мужчина-руководитель означает: быть продолжению многовековых традиций и устоявшейся психологии. Женщина-руководитель - это своеобразный вызов: не быть мужскому гегемонизму, привычному, закрепившемуся во взглядах. И вместе с тем, быть или не быть женщине руководителем, настолько плотный клубок, что одна нитка-проблема тянет за собой другую.

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.

Считается, что не последнее значение имеет личная симпатия. Хотя об этом не принято распространяться, но следует признать, что психологические факторы играют очень важную роль в руководстве. Некоторые женщины стали руководителями (и при этом хорошими), благодаря симпатии к ним и поддержке со стороны мужчины. Без этого женщину просто-напросто "съели" бы "дикие звери" в дремучем управленческом лесу". И наоборот, другие не проявили своих организаторских способностей, потому что им вовремя не помогли, не помогли словом и делом [27, с. 83].

Но все же выдвижение женщин на руководящие должности не имеет устойчивого организаторского характера. Ребенок, так нужный обществу, становится преградой на пути деловой женщины. Иных молодых женщин-специалистов с высшим образованием сильно задевает факт, когда в руководители сватают только лиц мужского пола. Думается, что в данном отношении мужчины и женщины должны иметь равные возможности через построение системы подготовки и выдвижение кадров. Каждый стремится выбрать то, что ему нравится. И вопрос быть или не быть руководителем пусть желающий решает, прежде всего, сам.

Почему-то принято считать, что женщина не способна быть успешным руководителем, лидером?! Так в 1996 Д. Виткин издает "Правда о женщинах” (женщина - плохой начальник - это миф, придуманный мужчинами).

Считается, что:

женщины слишком мягки, нежны и заботливы, чтобы быть хорошими начальниками;

прежде чем стать начальником, женщина становится "стервой";

женщина не может одновременно заботиться о семье и руководить коллективом;

став матерью, женщина готова уйти с работы;

женщины больше, чем мужчины, пользуются больничными и отпусками;

женщины работают ради "кое-каких" денег - настоящие деньги зарабатывают мужья;

женщины на самом деле не хотят становиться начальниками - они боятся ответственности;

женщины не могут быть хорошими игроками в команде, и потому мужчины не принимают их в свои игры;

женщины не лояльны.

Правда же состоит в том, что:

женщины-руководители имеют более высокий рейтинг по сравнению с женщинами - исполнителями (данные приводятся на основании исследования более 19000 сотрудников 100 больших и малых предприятий (опрос ERIQ));

мужчины-рабочие уважают женщин-начальников даже больше и ставят их выше начальников-мужчин;

женщины хорошо выполняют свою работу;

женщины могут играть в команде;

женщины-руководители примерно на 5% более, чем руководители-мужчины, склонны выслушивать мнение подчиненных - согласно опросу ERIQ, проведенному в 1998 году.

что касается лояльности по отношению к подчиненным, то результаты исследований показали, что 29% женщин и 22% мужчин считают, что женщины-начальники более лояльны к своим подчиненным. (60% женщин и 59% мужчин считают, что руководители обоих полов в этом равны);

женщины способны управиться и с семьей, и с работой. Подавляющее большинство - 94% из 100 работающих матерей, у которых дети находились дома, считают, что они хорошо справляются с обеими работами. Как это

им удается? 39% считают, что они являются очень организованными людьми, 21% считают, что им в этом помогают мужья. Психологи согласны с тем, что хотя женщины и получают меньшую плату за равный с мужчинами труд, работа для них важна сама по себе, просто для самоуважения. На самом деле, работающая женщина с детьми менее подвержена риску депрессии, чем неработающая.

Исследование показало, что женщины-руководители повсеместно проявляют себя личностями яркими, сильными, гибкими, устойчивыми, прямыми и способными работать много часов подряд. Кроме того, они самодостаточны и уверены в себе, им не требуется внешний контроль [28, с.168].

Замечено, что среди истинных руководителей нет явных дураков. Интеллект для них обязателен. Они даже могут быть необразованны с точки зрения абстрактного интеллекта, но умение управлять людьми или социальный интеллект им присущ непременно. Очень важно то, что большинство руководителей склонны принимать решения индивидуально, не подчиняясь внешнему давлению. Интеллектуальная независимость - вот, что отличает настоящего руководителя. Кроме того, он эмоционально стабилен. На языке психологов это ценное качество называется "инфарктоустойчивостью" - отсутствием страха и тревоги.

Невротизм руководителю противопоказан. Наверное, в вашем воображении уже возник образ преуспевающего мужчины, уверенного в себе руководителя или бизнесмена. Так и было до недавнего времени, пока на жизненной арене не появились деловые женщины, яркие личности, инициативные, энергичные, не боящиеся трудностей. Наше общество ещё далеко от стабильности, а ведь именно в устойчивом обществе женщина имеет больше шансов занять лидерские позиции. В нашем обществе женщина оказалась в парадоксальной ситуации: на неё взвалили всю ответственность за семью, тогда как мужчина от семейной ответственности был отстранён. У женщин не было возможностей для функционирования вне семьи, возможностей для деловой активности [29, с.42].

Сейчас на нашу почву всё больше переносится западная модель культуры, и появился ранее не существовавший тип деловой женщины. Но за всё надо платить - в новой роли женщины вынуждены отказаться от традиционных женских ценностей, принимая ценности традиционно мужские. Конфликт состоит в противоречии ценностей "семья, дом, любовь" и ценностей независимости и роста. Занимая руководящий пост, они всеми силами старались упразднить в себе лидера, потому что беспрекословное послушание вышестоящим лицам было несовместимо с такими качествами настоящего лидера, как азарт, инициатива, строптивость, в конце концов, в силу этих причин многие были, сродни секретаршам.

Восхождение по лестнице успеха оказалось делом тяжёлым и небезопасным. Деловая женщина должна постоянно доказывать себе и окружающим, что занимается именно своим делом. Примерно 1/3 всех нервных расстройств у бизнес-леди происходит от столкновения их роли руководителя на работе и исполнителя дома. Оба автора пришли к выводу, что главная помеха деловой карьеры многих женщин - в неумении девочек, а затем и женщин ладить между собой, "играть в команде", быть снисходительными к недостаткам других людей. Но у женщины есть ряд преимуществ, реализовав которые, она может стать успешным руководителем. Женщина-лидер обладает более тонким социальным интеллектом, она тоньше ощущает нюансы отношений, в том числе и отношение к себе. Она умеет оценивать и прогнозировать поведение других людей.

Правда, её больше, чем мужчин, подстерегает опасность пойти на поводу у своих эмоций. А истеричность и лидерство - есть вещи несовместимые. Женщина обладает большей контактностью и практичностью мышления. Если мужчина склонен строить долгосрочные планы, рассчитывать на долгосрочную перспективу, то женщина предпочитает конкретно гарантированный результат, "здесь и сейчас". Женщина лучше мужчины контролирует свои и чужие ошибки; она, как правило, лучше формулирует свои мысли и выражает идеи. Замечено, что она меньше, чем мужчины реагирует на ухаживания и сексуальные притязания в деловых отношениях. Она чётко различает дело и развлечения.

Один из главных подводных камней на пути развития карьеры деловой женщины - нехватка глобального, обзорного взгляда на проблему, более развитый консерватизм, тенденция погрязать в мелочах и эмоциях, вязнуть в системе человеческих отношений. Эти "демоны" могут сыграть злую шутку с деловой женщиной. Поэтому всегда желателен совет мужчины.

Уравнение Рэймонда Каттелла. Рэймонд Каттелл, первопроходец в области оценки выдающихся личностей, в 1954 году вывел уравнение потенциала руководителя [30, с. 62]. Это уравнение, полученное на основе изучения личностей военачальников, используется в настоящее время для определения черт, присущих успешным женщинам - руководителям. К ним относятся следующие:

*Уравновешенность* Успешные женщины-руководители должны справляться с неудачами и стрессами. В целом они должны уметь приспосабливаться и быть достаточно психологически зрелыми, чтобы справиться с любой возникающей перед ними проблемой.

*Преобладание*. Успешные женщины - в большинстве своем люди решительные, они любят оставлять соперников позади и преодолевать препятствия. В целом они мыслят позитивно и так же относятся к окружающим.

*Энтузиазм.* Успешные женщины обычно активны, эмоциональны и энергичны. Часто они чересчур оптимистичны и не боятся перемен. В целом они быстры, проворны и стремятся к неограниченной свободе.

*Добросовестность*. У успешных женщин обычно очень развито чувство долга и повышенная требовательность к окружающим. Их критерии совершенства очень высоки, поэтому они ощущают внутреннюю потребность делать все наилучшим образом. Они любят порядок и приучают себя к самодисциплине.

*Общественная активность*. Риск заложен у успешных женщин в крови. Обычно они социально агрессивны и эмоционально непробиваемы. Тем не менее, они отзывчивы по отношению к другим и стараются проявлять благородство.

*Практичность.* Успешные женщины практичны, логичны и конкретны. Им чужда сентиментальная привязанность, они не боятся критики. Обычно они равнодушны к трудностям и имеют отличное самообладание.

*Уверенность в себе*. Уверенность в себе и гибкость - типичные черты успешных женщин. Они стремятся не культивировать в себе чувство вины и не нуждаются (или почти не нуждаются) в чьем-либо одобрении. Обычно они держатся уверенно и не испытывают угрызений совести. Как правило, на них не оказывают влияния прошлые ошибки и неудачи.

Помимо вышеизложенных качеств, успешные женщины должны также уметь убеждать других людей и быть способными повести их за собой в новом направлении. Успешные женщины-руководители должны уметь предвидеть развитие событий и убедить других в том, что их прогноз заслуживает доверия. Для этого им следует обладать следующими чертами характера:

*Энергичность.* Ненормированный рабочий день и частые поездки входят в обязанности руководителя. Это особенно актуально, когда компания расширяется. Всегда быть бдительным и сосредоточенным - вот две самые большие трудности, которым вам придется научиться на руководящем посту.

*Интуиция.* Стремительные изменения, происходящие в современном мире, в сочетании с информационной перегрузкой не дают возможности "знать" решительно все. Другими словами, одной только рассудительности и логики может оказаться недостаточно, чтобы найти выход из ситуации. Нынче все большее число успешных женщин-предпринимателей прибегают к интуиции и полагаются на нее при принятии решений.

*Зрелость.* Для того, чтобы стать хорошим руководителем, следует понимать, что ваша личная власть и всеобщее признание должны быть на втором месте, а повышение квалификации вашего персонала - на первом. Другими словами, когда женщина-руководитель понимает, что можно добиться большего, если отказаться от безраздельного управления подчиненными и вместо этого наделить их полномочиями, значит, она достигла зрелости.

*Ориентация на команду.* В настоящее время руководители прилагают много усилий к тому, чтобы коллектив работал как единая команда. Отношениям с подчиненными в стиле "взрослый-ребенок" они предпочитают отношения "взрослый-взрослый", что способствует сплочению коллектива.

*Сопереживание.* Умение "поставить себя на место другого" - это главная черта современных женщин, достигших определённых высот в карьере. Если вы не умеете сопереживать, вы не сможете добиться взаимного доверия. А без доверия вы никогда не добьетесь максимальной самоотдачи на работе от вашего персонала.

*Обаяние.* Окружающие обычно воспринимают успешных женщин-руководителей как людей особенных. И тут большую роль играет личное обаяние. Руководители, обладающие таким обаянием, способны вызывать у своих подчиненных сильные эмоции. Благодаря своему умению убеждать, объединять людей и увлекать их, такие руководители находят нужные мотивировки для работников при достижении поставленных целей. При этом используется как система вознаграждений, так и апеллирование к гражданскому долгу.

В целом, успешные женщины-руководители - люди особого склада. И лишь личные качества определяют, сможет или не сможет женщина успешно руководить другими. Тем не менее, не следует забывать, что люди в течение жизни способны обучаться и изменяться.

Имидж успешной женщины. Для достижения успеха в бизнесе, женщина должна соответствовать социальному стереотипу "идеального предпринимателя", реальным достижениям в выбранном деле, а также имиджу успешной бизнес - леди.

Устойчивые внутренние предпосылки, социально - психологические качества, формирующие эффективный имидж успешной женщины - предпринимателя в любом виде деятельности можно назвать инвариантами имиджа бизнес - леди.

Инварианты имиджа успешной женщины - предпринимателя можно разделить на следующие блоки:

***мотивационный комплекс***: мотивация достижения успеха с целью получения прибыли, направленность на результат, направленность на дело;

***личностные качества***: высокая самооценка, сила воли, инициативность, интуитивность, готовность к соизмеримому риску, самостоятельность, целеустремленность, высокий интеллект, критичность ума, нестандартность мышления, ответственность, психическое здоровье, лидерские качества;

***профессионально - деятельные качества*** (знания, умения, навыки, привычки, опыт): предпринимательская хватка, профессионализм, умение прогнозировать ситуацию, высокий уровень саморегуляции, способность к самосовершенствованию, грамотность, творческий подход к работе, умение контролировать ситуацию, знание психологии, проницательность, умение подбирать и расставлять кадры, способность влиять на людей, способность к деловой дискуссии, умение разрешать конфликты;

***коммуникативные качества****:* общительность, оптимистичность, энергичность, психическая пластичность, эмпатия, рефлексия, аттрактивность, импонирование, красноречие.

**Индивидуальный стиль**

*визуальные качества:* внешняя привлекательность, ухоженность, аккуратность, стильный деловой костюм, подходящая цветовая гамма в одежде и цвете волос, аккуратная прическа, естественный макияж, хорошо подобранные аксессуары, прямая осанка, уверенная поза и прямой взгляд, приятный голос;

*имидж формирующее поведение:* презентационная способность, уверенная походка, четкие движения, выразительная мимика и жесты, ситуативно-эффективные модели поведения, соблюдение деловой этики.

Таким образом, успешная женщина - предприниматель, обладающая инвариантами имиджа, а также навыками самопрезентации, формирует привлекательный имидж бизнес - леди в любом виде деятельности.

Такой имидж способствует созданию доверительных отношений бизнес - леди с партнерами и клиентами и приводит к достижению успеха в бизнесе.

Врождённые качества - необходимое, но не достаточное условие для успешной женщины. Вместо того, чтобы подолгу анализировать проблему, надо смотреть в будущее, думать, как избежать повторения ошибки в дальнейшем. Не надо также бояться говорить с человеком прямо.

**"+" женщины-начальника:**

1. Женщины руководители более внимательно, усидчиво и ответственно относятся к рутинной работе. Они часто замечают мелочи и нюансы, которые мужчины считают пустой тратой времени.

2. Женский стиль руководства, как правило, отличается демократичностью. Они чаще готовы слушать и слышать других. Иногда это происходит только для того, чтобы найти подтверждение своей собственной интуиции, иногда - пополнить свой "багаж" новыми знаниями. В любом случае, воспринимается это обычно как внимание и уважение к мнению окружающих. Уже приятно.

. Женщины чаще готовы проникнуться к нуждам и бедам сотрудников. У них легче попросить отгул или отпроситься пораньше, рассказав душещипательную историю о детях, болезнях и душевных переживаниях.

. Женщины-руководители охотнее делятся информацией.

. С женщинами практически не возникает таких проблем как необоснованные прогулы и запои. Они более пунктуальны. Как правило, стараются выполнять все поставленные задачи в срок.

. Женщины-руководители готовы работать за гораздо меньшее "вознаграждение", чем мужчины.

**"-" женщины-начальника:**

1. Ох, уж эти эмоции! Действительно эмоциональная составляющая служит не лучшую службу женщинам-руководителям.

2. Вопрос о детях. Рождение ребенка - уход с работы. Больничные, текущие хлопоты и заботы отвлекают от "суточного" нахождения на работе.

. У женщины-начальника нет четкого понимания технической стороны вопроса.

. Настроение женщины может напрямую зависеть от физиологических особенностей. Такова природа.

. Женщина-начальник, как и любая другая, может быть болтлива, склонна подолгу "муссировать" возникшую ситуацию и, в конце концов, просто обидеться.

. Женщины менее лояльны к месту работы, хотя переживают своё "увольнение по собственному желанию" долго и с волнением.

Женщина не склонна к быстрым и необдуманным решениям, поскольку ее главной ценностью является сохранение накопленного, сохранение семьи, домашнего очага, и в этом смысле компания для нее - это такой же домашний очаг. Женщины менее склонны к риску, чем мужчины, они более основательно и детально подходят к выполнению своих задач. В этом смысле очень эффективным будет разделение ролей в бизнесе. Там, где нужны риск, быстрота, продвижение чего-то нового - там лучше всего справятся мужчины. А если есть время для принятия решения, тогда более эффективно будет работать именно женщина, поскольку она уделяет гораздо больше внимания деталям.

Профессионал в своём деле, образованная, независимая, целеустремлённая, коммуникабельная, имеющая свой имидж, готовая к принятию ответственных решений - это далеко не все личностные качества, присущие успешной деловой женщине.

# ***1.1.3 Отличительные характеристики успешных и неуспешных женщин***

Часто можно услышать идею о том, что успешная женщина - это та, кто всегда идет впереди всех, у кого сильная воля; это та, кто заставляет других проигрывать. Но может ли человек всю жизнь быть в выигрыше? Ведь для того, чтобы все время выигрывать, нужно заранее знать результаты лотереи, которой является жизнь, а это невозможно. Мы можем только делать все, что от нас зависит, для того, чтобы приблизиться к результату, а, получив ответ, как-то с ним обходиться, корректируя свой курс дальше, в сторону успеха.

Успешная женщина - это та, которая знает, чего она хочет, совершает действия, призванные достичь желаемого, а, встретившись с препятствиями, обращает их себе на пользу. Успешная женщина выигрывает, прежде всего, у самой себя.

Для успешных женщин не столько важны результаты, сколько возможность быть собой, - не казаться кем-то другим, а быть теми, кто они есть. Победители не посвящают свою жизнь фантазиям о том, кем бы они могли быть, если бы не стечение обстоятельств: "Если бы только я вышла замуж за кого-нибудь другого…"; "Если бы только я имела другую работу…"; "Если бы только я окончила школу с золотой медалью…".

В жизни успешная женщина может раскрыться сама, не втискиваясь в образы, которые будут нравиться окружающим и устраивать их. Успешная женщина не надевает на себя масок, потому что она знает разницу между тем, чтобы казаться любящей и любить по-настоящему, казаться знающей и быть знающей. Она не возносится над другими, не считает себя лучше или хуже других, она независима и самодостаточна [6, с. 198].

Успешные женщины - такие же, как и мы с вами, в их жизни тоже случаются неудачи и поражения. Их отличие лишь в том, что, несмотря на препятствия, успешные женщины не теряют главного - веры в себя.

Успешные женщины не боятся самостоятельно мыслить и применять свои знания. Они умеют отделять факты от мнений и не претендуют на знание ответов на все вопросы. Они прислушиваются к мнению других, оценивают, что им говорят, но приходят к своим заключениям и решениям, беря на себя ответственность за собственное решение и его последствия.

Успешные женщины могут восхищаться и уважать других людей, но они никогда не зависят от них полностью, никогда не связаны ими и никогда не испытывают унижения перед другими [7, с.108].

Успешные женщины берут ответственность за свою жизнь на себя, они никого не обвиняют в неудачах, они строят свою жизнь сами. Успешные женщины умеют быть непосредственными. У них нет раз и навсегда предопределенного, жесткого образа действий, они могут менять свои планы, когда этого требуют обстоятельства.

Успешные женщины испытывают интерес к жизни и получают удовольствие от работы, игры, от общения с другими, от природы. Без чувства ложной скромности они радуются собственным достижениям.

Успешные женщины дорожат своим и чужим временем. Они не убивают его, а живут по принципу "здесь и теперь". Жить в настоящем не означает бездумного пренебрежения прошлым или неумения подготавливаться к будущему. Скорее, наоборот, зная свое прошлое, они осознают и глубоко чувствуют настоящее и смотрят вперед в будущее, совершая действия в настоящем.

Теперь поговорим о том, как выглядят и ведут себя Неуспешные женщины. Рожденные выигрывать, они все-таки появляются на свет беспомощными и полностью зависящими от своего окружения. Каждый человек в жизни может, как проигрывать, так и выигрывать.

Большинство из женщин выигрывают в одних областях и проигрывают в других. Но что именно будет преобладать в жизни, зависит от того, что в нее вложили в детстве. Известно, что вкусы, пристрастия, характер формируются на 90% семьей, на 9% - школой и обществом и на 1% - культурой и искусством [8, с. 12].

Недостаточная отзывчивость на потребность в заботе, плохое воспитание, конфликты в семье, грубость, болезнь, длительные неприятности, чрезмерная физическая работа, травмирующие события являются только некоторыми из многих факторов, способствующих формированию неуспешных женщин. Эти условия мешают, сдерживают или останавливают нормальное развитие независимости и самореализации.

Чтобы совладать с этими отрицательными переживаниями, дети приучаются манипулировать собой и другими. Чтобы избежать болезненных переживаний, маленькая девочка делит себя на две части: "хорошую девочку" и "плохую девочку".

В хорошей она поддерживает те черты, которые нравятся близким, а в плохой подавляет те качества, которые близким не нравятся. Например, она может всегда прикидываться вежливой и доброй (даже когда ее бьют и обижают) или больной (поскольку родители внимательно и нежно к ней относятся только тогда, когда она нездорова) [9, с. 134].

Неуспешные женщины не могут осознать, что в большинстве случаев они сами роют себе яму и сами себе наскучили. Неуспешные женщины редко живут в настоящем, они его уничтожают, сосредоточиваясь на воспоминаниях о прошлом или на ожиданиях будущего. Неуспешные женщины, живущие воспоминаниями, пребывают в старых добрых временах или в прошлых личных несчастьях.

Тоскуя по прошлому, неуспешные женщины или цепляются за то, как "могли бы" произойти те или иные события, или оплакивают свою несчастную судьбу. Неуспешные женщины бесконечно жалеют себя, перекладывая ответственность за свою неудовлетворительную жизнь на других. Можно отметить здесь, что жалеть себя - это не плохо, это может быть полезным для того, чтобы заботиться о себе и своей защите, но, когда человек занят этим все время, это не поддерживает его. Обвинение других и оправдание себя - характерная черта неуспешных женщин [10, с. 97].

Люди, которые живут в будущем, нередко мечтают о каком-либо чуде, после которого они смогут "зажить счастливо". Вместо того чтобы следовать своей собственной жизни, неуспешные женщины ждут волшебного спасения. Какая замечательная жизнь начнется: "Когда я окончу школу…"; "Когда вырастут дети…"; "Когда представится новая работа…"; "Когда я разбогатею…".

В противоположность живущим с иллюзией волшебного спасения некоторые Неуспешные женщины живут со страхом будущих несчастий, вызывая в воображении картины того: "Что, если я потеряю работу…"; Что, если я лишусь рассудка…"; "Что, если что-нибудь упадет на меня…"; "Что, если я не понравлюсь им…"; "Что, если я допущу ошибку…".

Непрерывно концентрируясь на будущем, такие женщины испытывают тревогу в настоящем. Они беспокоятся сверх меры из-за своих предчувствий - реальных или воображаемых - проверок, уплаты счета, любовной истории, кризиса, болезни, увольнения, погоды и т.д. Женщины, слишком погруженные в свои сомнения, упускают реальные возможности настоящего, проходят мимо них. Они занимают голову мыслями, не относящимися к делу в текущий момент. Их беспокойство искажает восприятие реальности. Следовательно, такие женщины сами себе мешают видеть, слышать, чувствовать и понимать.

Неуспешные женщины неспособны полностью использовать возможности своих ощущений, их восприятие неточно и неполно. Они видят себя и других в кривом зеркале. Эффективное использование их способностей в реальной жизни затруднено [11, с. 45].

Большую часть времени Неуспешные женщины играют роли, притворяясь, манипулируя, дублируя старые роли своего детства; они расходуют энергию на сохранение масок, пряча свое настоящее лицо. Для неуспешной женщины сама игра той или иной роли часто важнее реальности. Неуспешные женщины подавляют возможности непосредственно и адекватно выражать полный спектр своего поведения. Они могут не подозревать о возможности иного, более продуктивного, наполненного жизненного пути.

Неуспешные женщины боятся оказаться в новых обстоятельствах и, прежде всего, стремятся сохранить статус, свой характер, принципы и привычки, повторяя не только собственные ошибки, но не менее часто и ошибки своей семьи и культуры. Неуспешные женщины используют свои умственные способности не лучшим образом, направляя их либо на оправдание своего бездействия, либо на постройку интеллектуальных конструкций, объясняющих им, что "просто мир так устроен, что в нем нет места для моей реализации".

Неуспешные женщины пытаются придать своим действиям благовидные предлоги или стремятся засыпать других пустым красноречием. Поэтому большинство их возможностей - скрытые, нереализованные и неосознанные. Подобно сказочной Царевне-лягушке, неуспешные женщины заколдованы, и живут, являясь кем-то другим, а не самой собой [12, с. 52].

# ***1.2 Отношение к деловой женщине в обществе***

В современном обществе действуют традиционные ролевые стереотипы, жестко и по-разному сформулированные для мужчин и женщин. Они определяют предвзятое отношение к женщине и оправдывают противодействие мужчин ("все так поступают", "так было испокон веков"). Изучение этих стереотипов помогает понять причины профессиональной ущемленности женщин.

В критериях оценки мужчин и женщин обнаруживается фундаментальная асимметрия. Мужчина всегда трактуется как начало культурное и активное, а женщина - как пассивное. Мужчины оцениваются главным образом по своему общественному положению, роду занятий, социальным достижениям, женщины - в системе семейно-родственных отношений: как сестры, жены и матери. Поэтому при описании женщин акцентируются такие черты, как красота, сексуальность, хозяйственность. В результате такого однобокого восприятия обществом женщины, врывающиеся в деловую сферу, оказываются в значительно большей зависимости от социальной среды, чем мужчины.

В деловой жизни женщина сталкивается с тем, что практически все нормы, принятые в обществе - мужские. Мужчины, занимающие руководящее положение, подсознательно считают, что быть деловым человеком - значит быть мужчиной. На этой основе и формируется препятствие, которое не дает женщине продвигаться по служебной лестнице в соответствии со своими способностями [13, с. 2].

Уже при приеме на работу женщина чувствует дискриминацию. Например, мужчинам вовсе не обязательно сообщать нанимателю свое семейное положение и степень занятости семейными делами, женщин же подробно расспрашивают о семье, детях и о том, кто о них заботится, когда они болеют [14, с.8].

Экспертов просили по анкетам расставить оценки претендентам. Одним из них сказали, что претенденты мужчины, а другим - что женщины. По тем же данным мужчины получили более высокие оценки компетентности. Отсюда вывод, что для получения одинаковой с мужчиной оценки женщина должна была намного превосходить его.

В другом исследовании волонтеров просили представить себя в роли работников фирмы. Их заранее разделили на две группы. В первой группе объявляли, что новый сотрудник - это мужчина, во второй - что женщина. Они должны были составить свое представление о новом сотруднике по следующей информации:

на рабочем столе он держит семейную фотографию;

его бумаги всегда разбросаны, но отчет он подал раньше всех;

начальник пригласил его на ужин;

он собирается поменять место работы.

В первой группе большинство пришло к выводу, что он хороший семьянин, творческий человек, умен, скоро пойдет на повышение, нашел себе место получше, и скоро уйдет туда.

Во второй группе отметили, что новая сотрудница, вероятно, не склонна думать о работе, выскочка, пытается заигрывать с начальником, к тому же вынуждена поменять работу, поскольку с этой не справляется.

На фоне мужских стереотипов деловой женщине предстоит научиться сочетать две противоположные роли: семейную и профессиональную. Понятно, что профессиональная роль женщины может негативно влиять на другие стороны ее жизни (возлюбленной, невесты, жены и приятельницы). На фоне традиционных женских ролей профессионализм является скорее отрицательным, чем положительным фактором. Женщину, ставящую профессиональные интересы выше семейных, пренебрежительно именуют "синим чулком". Это пренебрежение формирует у нее "боязнь успеха" и "боязнь отторжения" - особые переживания женщины, решившейся заявить о своей компетентности и карьерных амбициях и вынужденной бороться и с сопротивлением окружающих, и давлением традиций. Психологически метания между этими ролями чреваты для женщины внутренними и внешними конфликтами - ее эмоциональность, готовность помочь и способность к сопереживанию сталкиваются со стремлением к успеху и необходимостью конкуренции [72, с. 14].

"В наказание" за то, что женщины хотят в деловых отношениях быть такими же, как мужчины, те не воспринимают их как женщин, полагая, что в стремлении к профессиональному самоутверждению они теряют женскую сущность [85, с. 12].

Самое неприятное, что вслед за мужчинами и многие женщины (особенно те, кто не интересуется работой или не добился в ней успехов) тоже относятся к преуспевающим представительницам своего пола весьма настороженно, предпочитая голосовать за политиков-мужчин, работать под началом босса-мужчины и пользоваться услугами адвоката и врача - мужчин. Такая позиция связана с осознанием явного сходства между начальницей и собой и нежеланием признавать глубинные различия - в профессионализме, работоспособности и интеллекте. В результате женщинам-профессионалам даже женщины отказывают в женственности, считая, что если она мастер своего дела, то это - "мужик в юбке", приравнивая профессиональные достижения к потере женственности.

Учитывая эти социальные стереотипы, женщина, стремящаяся преуспеть и в то же время не желающая приобрести имидж мужеподобной, может сознательно деформировать свое поведение. Страдая от чувства вины за то, что живет "не по-женски", она начинает умалять свои успехи и прилагает все усилия к тому, чтобы казаться более женственной - старается выглядеть застенчивой, эмоциональной, слабой, сентиментальной, беспомощной.

# ***1.3 Особенности мужской и женской психологии в профессиональной деятельности***

Успешные женщины-руководители умеют думать сразу о нескольких делах и, одновременно, составлять планы на будущее, тогда как мужчины способны сконцентрироваться на одном вопросе, предпочитая решать вопросы последовательно. Женщины по своей природе более организованы и способны действовать эффективно, брать на себя ответственность. Они целеустремленней и последовательнее мужчин, лучше подмечают, анализируют и учитывают нюансы в работе. Женщины - более коммуникабельны, им свойственно доверительное поведение. Они лучше выполняют организационные и плановые функции, быстрее приспосабливаются к изменению условий, считаясь с подчиненными, способствует этим повышению производительности труда. Успешные женщины-руководители ориентированы на клиента, на новый продукт (услугу), в котором нуждается рынок.

У каждого человека свое восприятие успешного руководителя. Но многие мнения в сумме создают обобщенный образ со своим набором свойств.

Женщины очень поздно решаются делать карьеру. Часто только через десять лет работы на фирме они решаются занять более высокое положение, но для запланированной карьеры это слишком поздно! Большинство женщин слишком пассивно. Вместо того чтобы что-то предпринять самим, они позволяют событиям идти своим чередом.

Женщины считают, что решающим фактором профессионального успеха является их самореализация. В результате такой "эгоцентричности" они перестают интересоваться более существенными вещами в своем окружении, такими, скажем, как система отношений и информационных каналов на предприятии, возникающих на неофициальном уровне. Они не признают и не воспринимают каких-либо лояльных взаимных отношений, зависимостей отношений типа "ты - мне, я - тебе", взаимной полезности, протекций, возникающих между сотрудниками и всегда учитываемых в известной степени в своей деятельности мужчинами [13, с.145].

Женщины воспринимают карьеру как личный рост, как самореализацию. Мужчины же понимают под карьерой престижные и перспективные должности. Мужчины соотносят выполняемую ими работу исключительно со своими представлениями о карьере, т.е. рассматривают ее как продвижение по службе, преуспевание.

Женщины разделяют два понятия: выполняемую работу и карьеру. Работа для них осуществляется "здесь и сейчас", а карьера является исключительно личной целью, о результатах достижения которой может судить только сама женщина.

С самого детства мужчины настроены на то, что они будут работать, чтобы, по меньшей мере, суметь прокормить семью. Только незначительная часть женщин в детстве задумывалась над этим вопросом. Большинство же из них пытается найти кого-то, кто будет их содержать. Разница в настрое и направлении мышления, вытекающая из различных представлений, складывающихся еще в детстве, огромна. Мужчины рассматривают карьеру как существенную составную часть своей жизни. Если возникают какие-либо проблемы личном характера, то мужчины ищут возможности "передергивать" личную и профессиональную "карты".

Женщины же настаивают на четком разграничении личных и профессиональных проблем, в случае конфликта они однозначно выбирают тот или иной путь.

Если мужчины начинают свою работу на фирме, то они уже автоматически имеют "генеральский жезл в ранце". Женщины же, напротив, своей работой должны постоянно доказывать, что они занимаются своим делом, хотя все и предполагают обратное.

Другое типичное различие относится к понятию "личная стратегия". Мужчины определяют ее как достижение поставленной цели. Когда перед ними стоит новая задача, они постоянно задаются вопросом: "Что мне это даст?" Это решающий вопрос, так как он ставит на карту их будущее. Элемент времени отсутствует в рассуждениях у женщин. Они лишь думают о том, как можно лучше решить проблему в данном месте и в настоящий момент, не учитывая, какие последствия эта проблема будет иметь для них в будущем. Уже во время игры в футбол мальчики учатся тому, как необходимо объединяться в команду, что можно выиграть и проиграть, что отдельные члены команды могут иметь плохой характер. Ведь команда должна насчитывать одиннадцать игроков!

Как правило, девочки не приобретают опыта действовать в составе команды. Если они занимаются спортом, то предпочитают одиночные виды спорта, такие, как конный спорт или теннис. Большинство девушек никогда не узнает, что означает "командный дух", они не учатся объединяться в группы и побеждать всем вместе, несмотря на то, что отдельные члены группы не вызывают симпатии [14, с. 139].

Следующим типичным различием в мышлении мужчины и женщины является их оценка риска. Для мужчины риск означает потерю или прибыль, победу или поражение, опасность или шанс.

Женщины оценивают риск как принципиально отрицательный момент. Для них он означает потерю, опасность, боль. По возможности они избегают риска.

В остальном женщины склонны в противоположность мужчинам в своем ролевом поведении чаще всего придерживаться взгляда: "Я именно такая, какая есть, нравится это другим или нет!" Потому им труднее отмежеваться от руководителя, работы или некой возникшей ситуации. Женщины принимают все очень серьезно. Они вкладывают в происходящее что-то совершенно особенное, поэтому особенно болезненно реагируют на критику и личные оскорбления. Они меньше всего думают о том, что могут справиться с работой, с которой еще незнакомы, или которую никогда не выполняли.

Разница в мышлении обуславливает то, что большое количество мальчиков учатся жить между собой, а девочки очень редко считают это необходимым. Позднее по причинам совместных ожиданий и раннего опыта мужчины учатся участвовать в заседаниях и договариваться между собой, терпеть друг друга. Все это женщины находят непостижимым.

Групповое поведение мужчины является в действительности таким феноменом, который заставляет женщин творить примерно следующее: "Как только могут двое мужчин, абсолютно не переносящих друг друга, сидеть вместе на собрании и делать вид, что уважают и помогают друг другу, в то время как другие знают, как обстоит дело в действительности? Как они могут быть такими лицемерами?" Этот вопрос многое объясняет. Деятельность фирмы соответствует действиям коллектива, члены которого заботятся, с одной стороны, о прибыли, а с другой - только о собственном выживании, соответствующая ситуация в отношении прибыли и выживания определяет чаще всего положение отдельного члена коллектива. До тех пор, пока нет прибыли, выигрыша, необходимо соблюдать благоразумие. Чем ради преднамеренно наживать врагов, если можно продвинуться вперед, приобрести друзей?

Даже двенадцатилетние мальчишки знают, что они ручаются в десяти других, чтобы образовать футбольную команду, а такие что они, возможно, могут нормально переносить друг друга, а возможно, и нет. Женщины же заботятся о сохранении хороших отношений, так как эти отношения являются для них самоцелью, и в традиционном женском опыте вряд ли имеется что-то, что может противоречить этой самоцели. На основании этом женщины часто оказываются в ловушке нетерпимости, которую можно определить следующим образом: "Он/она мне не нравится, я не могу с ним/с ней работать" [15, с. 248].

Женщины в большей мере обладают чувством такта, более внимательны к нюансам, к невербальным сигналам. Благодаря более развитому вниманию женщины часто получают работу, отличающуюся от той, которую получают их коллеги-мужчины. Если задание должно быть выполнено быстро и без лишних вопросов, его получает мужчина. Но если задание сложное, рассчитано на длительный срок, то предпочтение отдают женщине.

*Мужчины о руководителе-женщине*. В настоящее время в науке управления сформулировано свыше 80 положительных качеств, каждое их которых имеет свою противоположность. При этом не следует абсолютизировать саму последовательность качеств: это - на первом месте, другое - на втором и т.д. У каждого человека свое восприятие конкретного руководителя. Но многие мнения в сумме создают обобщенный образ со своим набором свойств.

На первое место мужчины ставят женственность, хорошую внешность, обаяние. Мужчины не любят в женщине вообще, а в женщине-руководителе особенно неряшливость, неопрятность. Им не нравятся безвкусно одетые женщины, не знающие меры в косметике, украшениях.

Для руководителей выпускаются самоучители по мимике, жестам, улыбке, деловой речи и одежде, этикету общения. Эти атрибуты руководства очень важные. Кстати, правила этикета женщина хорошо чувствует интуитивно.

Вторая группа наиболее ценимых качеств у женщины-руководителя - компетентность (знание дела) и деловитость. Под деловитостью понимаются целеустремленность, практичность, организованность, доведение начатого до конца, единство дела слова и дела, обязательность, работоспособность.

Некоторые проявления деловитости связаны с женской психологией и физиологией. Например, работоспособность. Мужчина, много работая, не умеет, как правило, расслабляться. Женщина в принципе лучше владеет сменой ритма на рабочем столе и темпа труда, различными приемами для снятия напряжения, среди которых, особенно в критических ситуациях занимают слезы, исповеди, а то и просто разговор по душам [16, с. 126].

Учитывая, что руководителю приходится много и постоянно иметь дело с самым сильным раздражителем - человеком и что его профессия одна из наиболее рискованных в психофизическом отношении, способность снимать напряжение входит в число профессиональных умений.

Если обобщить мнения мужчин и женщин, то наилучший женский стиль руководства - в гибком соединении доброты и строгости, женственности и деловитости, спокойствия и требовательности, мягкости и воли.

От мужчины ждут решения вопросов при их понимании, а от женщины - сначала понимания, потом решения.

Антипод деловитости - бюрократизм, волокита. Считается, что руководитель женщина способна больше сострадать, сопереживать. Поэтому-то мужчине легче превратиться в бюрократа.

Третья группа качеств - умение общаться с людьми.

Представители сильного пола терпеть не могут, когда женщина-руководитель, копируя далеко не лучших мужчин, грубит, кричит, бранится. Самое лучшее - оставаться собой, не терять то хорошее, что присуще твоей природе.

Особое качество руководителей-женщин - эмоциональность. Мужчины понимают, что без эмоций нет женщины. Но чисто эмоциональные методы они не воспринимают. Однако есть женщины, которые умеют своей эмоциональностью управлять, держать в узде естественное желание распалиться в острой ситуации [17, с. 104].

*Женщина оценивает женщину.* Женщина оказалась более строгим судьей. Её также привлекают женственность, обаяние хороший внешний вид. Причем женщине свойственно видеть технологию и финансовую сторону создания привлекательности, отмечать индивидуально-выигрышные и проигрышные моменты. Если женщина внешне опускается, мужчина лишь констатирует это. Женщина же старается понять, почему так произошло, ищет глубокие внутренние причины.

Женщины очень высоко оценивают умение общаться с людьми и умение создавать дружный, сплоченный коллектив.

Руководитель, умеющий общаться с людьми, вовсе не похож на доброго дядюшку или мягкосердечную тетушку. Он может быть и жестким, и требовательным, и резким. И подчиненные не считают, что общительность, внимательность, корректность - лишь прием для обеспечения себе дешевого авторитета.

Каждый руководитель имеет свой почерк общения:

"Дама в белых перчатках" - внешне играет в порядочность, уважительность, честность, а на самом деле делает гадости и унижает достоинства других "приличными методами" [18, с. 72].

"Холодно-высокомерная леди" - ее интересует только служба, и никаких душевных состояний, она избегает неформального общения с подчиненными, не проникается их заботами и потребностями, разговаривает свысока, всячески подчеркивая свое руководящее превосходство, легко ранит словом.

"Жуткая сплетница". Случается, что о руководителе-женщине подчиненные отзываются весьма неплохо. Но, подчеркивают они, очень портит ее слабость - посплетничать, перемыть косточки, переворошить чужое грязное белье.

"Капризная барышня". Отличительная черта - замкнутость на себя, обвинение всех и вся в злом умысле против нее, недоброжелательстве; бестактность во взаимоотношениях с подчиненными, вечное недовольство результатами их работы.

"Синий чулок". Отношение к этому типу руководителя неоднозначно. Это, как правило, одинокая женщина категорично судит обо всем. Упорна и работоспособна. Так как многое из типично женского не играет в ее жизни ведущую роль, то на первом месте у нее работа, работа и еще раз работа, которая заменяет ей все. В этом отношении она - идеальная деловая женщина, своеобразно подтверждающая вывод о том, что профессия руководителя требует большой отдачи, работоспособности и мужской способности отходить от домашних дел [19, с. 58].

Есть руководители с так называемым размазанным стилем, в котором не проявляется или слабо сказывается их индивидуальность, самобытность. Главные причины формирования такого стиля - попытка превратить себя в некий идеал, подстройка под стиль вышестоящих руководителей.

**Особенности мужской и женской психологии в профессиональной деятельности.** Строение женской психологии таково, что женщина больше зависит от похвалы и признания своих успехов, чем мужчина. Ей необходимо подтверждение, в том числе и словесное, собственных результатов, достоинств, правильности действий. В повседневной жизни, данная особенность выражается в том, что женщина ожидает подчеркивание своей внешней привлекательности и притягательности личностных качеств. В свою очередь, мужчины легко обходятся без того, чтобы систематически получать доказательства в правильности собственных действий или внешней привлекательности

Мужчины легче расставляют приоритеты в собственной жизни, чем женщины, благодаря чему могут полностью сконцентрироваться на достижении поставленной цели. В жизни женщины могут существовать несколько приоритетных сфер, например, семья и карьера, творчество и воспитание детей. Каждая из этих сфер имеет большое значение для нее, поэтому женская психология устроена так, что ей под силу совмещать и реализовывать большее количество разнообразных целей и сфер деятельности [20, с. 67].

Мужчины более устойчивы в эмоциональном плане, поэтому более легко реагируют на собственные ошибки на рабочем месте. Женщины же не только склонны соотносить профессиональные ошибки с личностными качествами, но и заниматься самокритикой, проецируя неудачи в одном аспекте на остальные сферы жизни

Большинство мужчин более тщательно продумывают собственную линию поведения и более последовательно отстаивают свою позицию, в отличие от женщин. Женщины чаще ориентируются на предмет и меньше придают значение стратегии ("с головой бросаются в проблему, до конца не оценивая все плюсы и минусы"). Возможно, это связано с большей эмоциональностью женщин.

Женщины больше нуждаются в равновесии и гармоничных отношениях с окружающими людьми, поэтому более склонны идти на компромиссы, чем мужчины. В конфликтных ситуациях женщины более заинтересованы в сохранении дружеских взаимоотношений и деловых связей, нежели в отстаивании собственной точки зрения. Как следствие - меньшая выносливость женщины в конфликтных ситуациях по сравнению с мужчиной.

В отличие от мужчин, женщины меньше гордятся своими заслугами на работе, даже явными. Может быть, это связано с тем, что, следуя за социально - культурными стереотипами общества, для женщин гораздо более важно быть удачливой в личной жизни и быть душой компании, чем показывать собственную успешность в бизнесе (особенно перед мужчиной). Конечно, данные приоритеты действуют в системе ценностей далеко не каждой женщины, но даже такие женщины могут завидовать счастливой обладательнице данных качеств, особенно если они отсутствуют у нее самой

Женщины более склонны сотрудничать в команде, нежели придерживаться четкой иерархии в деловых отношениях. На фирмах не редки случаи, когда дружественные связи между женщинами определяют статусную позицию сотрудницы больше, чем ее реальная должность. Например, менее статусная по должности сотрудница может иметь большее влияние на фирме, чем менеджер, вследствие более доброжелательных отношений с начальницей [21, с. 68].

Женщины не стремятся к явной власти, им больше импонирует роль "серого кардинала". С одной стороны, это связано с полоролевыми отношениями, сложившимися в современном обществе, с другой стороны с тем, что прямая ответственность за последствия своих решений, как правило, тяготит большинство женщин.

Для женщины важны отношения с окружающими, они легче, по сравнению с мужчинами, завязывают новые контакты и связи. Но мужчины более четко ранжируют отношения, поэтому чаще выгадывают из них пользу для себя и для бизнеса. Женщины слишком мало используют контакты в личных целях, для них более интересен сам процесс общения, и возможность выговориться.

Недостаточная солидарность среди женщин. Это один из подводных камней для женщин на рабочем месте, в котором достаточно сложно обозначить явный позитивный момент. Но с точки зрения половых психологических различий полезно отыскать причины меньшей солидарности в женских группах, по сравнению с мужскими коллективами.

Факторы, влияющие на повышение конфликтности среди женщин:

возрастной и социальный статус (замужние, удовлетворенные своей жизнью женщины не склонны к излишней конфронтации с другими женщинами);

конкуренция из-за понравившегося мужчины, его расположения и знаков внимания;

коллектив, состоящий только из женщин;

количество мужчин в коллективе существенно меньше, чем женщин;

если женщина по статусу ниже, но более привлекательна, придирок со стороны более высокостатусной женщины практически не избежать, особенно, если у нее есть проблемы в отношениях с противоположным полом

механизм тот же самый, что и в предыдущем случае, только камень преткновения: уровень образования [22, с. 17].

Таким образом, получается, что основными подводными камнями для женщин на работе выступают именно особенности женской психологии. С другой стороны, именно они позволяют женщинам быть эффективными в разных сферах жизни, создавать и управлять гармоничными отношениями с окружающими, улавливать малейшие изменения окружающей обстановки и рыночной среды.

Основные, негативные последствия особенностей женской психологии на рабочем месте, связаны с излишней эмоциональностью, меньшей психологической устойчивостью.

# ***1.4 Влияние гендерной социализации на формирование жизненных стратегий женщин современного Казахстана***

Женщины представляют собой самостоятельную в своем развитии социально-демографическую категорию населения и составляющую социальной структуры общества, которая отличается особым положением в социальной структуре, специфическим статусом, рядом физиологических особенностей. В процессе развития общества и изменения общественных отношений социальный статус женщин претерпевал изменения. Принадлежность к конкретному биологическому полу предписывает определенную социальную и гендерную позицию. В современном обществе женщины Ү - это особая социальная группа, которая характеризуется системой собственных социальных ценностей, социокультурным поведением, социально-психологическими особенностями, спецификой социального статуса, гендерных и ролевых функций и обладающая определенной целостностью по отношению к другим группам общества.

Демографические характеристики влияют на определение положения женщин в социальной структуре общества. В частности, в структуре казахстанского населения женщины превалируют над мужчинами. Количество женщин увеличивается в возрастных и этнических группах, что обуславливает представленность женщин в разных сферах, и, прежде всего, на рынке образования.

Образование выступает как один из аспектов многостороннего процесса социализации, с помощью которого выстраиваются жизненные стратегии, способствующие эффективной общественной практике и размещению женщин по различным социальным позициям в социальной структуре общества, способствуя пополнению женщинами социального слоя специалистов высокой квалификации. Посредством размещения осуществляется обновление и воспроизводство социальной структуры общества, обеспечивая прогрессивное его функционирование.

Доступ к образовательной системе способствует усилению внутри - и межгрупповых связей женщин во всех сферах общества, оказывая существенное влияние на социально-групповую динамику, поддерживая горизонтальную и вертикальную мобильность, стратификацию в обществе, обеспечивая социальную защиту в условиях рыночной экономике. На сегодняшний день система высшего образования обеспечивает женщинам равноправие в профессиональной сфере. Существующая дискриминация по признаку пола, обнаруживаемая в профессиональном продвижении, нивелируется на горизонтальном уровне тем высоким статусом, которому способствует высшее образование.

В сложившейся системе иерархии статусов и социальных групп экономический статус женщин включает в себя обязательную профессиональную занятость. Это объективный процесс неразрывно связанный с индустриализацией, развитием производства и являющийся одним из признаков перехода к модернизированному обществу.

Генеративная функция женщин, прежде всего, позволяет выделить их в качестве особой социальной и демографической группы. Генеративная функция является предпосылкой целого ряда культурных и социальных последствий и ведет к подчиненной роли женщины в общественном разделении труда и выборе сфер жизнедеятельности. Место женщины в обществе, с точки зрения структурного образования: дом, семья Ү экономика - общие процессы и потребности в социальной системе пытались найти теоретики разных социологических направлений [23, с. 112] Но женщины, проявляя активность, переходят из статуса подчиненной общественной группы в статус активного социального субъекта, отвоевывают в структуре общества важные для себя позиции, являясь той социальной группой, которая наиболее быстро реагирует на общественные и экономические перемены, перестройку патриархального уклада жизни.

Понимание, субъективный смысл и социальное действие задают основные контекстуальные границы при анализе жизненных стратегий, рассматриваемых в рамках теории социального действия, получившей свое развитие в трудах Т. Парсонса и Э. Гиденнса и включающей в себя элементы концепции стратегического поведения, М. Вебера, положившего начало социологической традиции, рассматривающей в качестве исходного пункта теоретизирования человеческое действие.

Во-первых, действие всегда есть процесс, который рассматривается преимущественно в его связи с целями и называется по-разному: осуществление, реализация, достижение. Во-вторых, отмечается наличие некоторой сферы выбора, в отношении, как целей, так и средств, в сочетании с нормативной ориентацией.

В области социально-научного анализа жизненных стратегий выделяют подходы: социологический и мотивационно-психологический. Социологический подход способствует полномерному анализу жизненных стратегий женщин, рассматривая их как значимые явления, возникающие в процессе общественных отношений. Мотивационно-психологический рассматривает жизненные стратегии со стороны рационально-психологического и мотивационно-смыслового переживания женщины, как субъекта социальных отношений. Феноменологический подход появляется на стыке социологического и мотивационно-психологического, объединяя социальное действие, общественные ценности и установки, как проявление субъективного, в целое нерасторжимое единство действия, стремления к действию, понимания целей действия.

С позиций социогендерного подхода формирование жизненных стратегий определяется социальным и рациональным характером жизнеустройства, социальным определением взаимоотношения полов и социальными потребностями, формирующими жизненные стратегии женщины. С этой позиции жизненные стратегии имеют определенную иерархическую систему, устанавливающую соотношение целей и мотивов деятельности, обусловленную ценностной градацией. Соотношение социологической интерпретации жизненных стратегий предполагает также психологическое и философское трактование. Согласно социогендерному подходу суть гендерной социализации как основания для формирования жизненных стратегий видится в социальном характере жизненных стратегий, выступающих средством социальной регуляции гендерных отношений в обществе и средством социальной адаптации женщин.

Исследование влияния гендерной социализации на формирование жизненных стратегий женщин обусловливает необходимость определения непосредственно самого понятия "жизненные стратегии", подходов его изучения, сопоставления жизненной стратегии как категории с близкими по содержанию понятиями, что позволяет составить классификацию жизненных стратегий, свойственных рассматриваемой социальной группе.

Изучение жизненных стратегий носит комплексный характер и предполагает соответствующее концептуальное обеспечение. В частности, автор проводит анализ таких понятий как жизненный путь, жизненная программа, жизненный стиль и т.д., характеризующих данную категорию.

Жизненные стратегии являются рациональным началом, обеспечивающим женщине возможность социальной интеграции и осуществления социально одобряемого выбора своего жизнеустройства. В этой связи жизненные стратегии трактуются автором как выявление границ и конструирование собственной повседневности в рамках долгосрочного целеполагания и целереализации, реализующегося как ранжирование и выбор женщиной определенных идентичностей и достигаемых статусов, жизненных форм и культурных стилей, происходящих в ситуации активного самоопределения. Т.е. как активная социальная деятельность личности в определенном обществе.

Жизненные стратегии начинают складываться в период взросления и реализуются на последующих этапах жизни, чему способствует уровень когнитивного развития, сформированные сложные структуры понимания и объяснения мира. В современном социуме данная ситуация имеет принципиальные особенности, поскольку женщина выстраивает свою жизнь в типологически неустойчивом обществе и не может воспользоваться опытом предшествующих поколений.

Формируясь под влиянием ценностей и норм, моделей "успеха" жизненные стратегии отражают индивидуальный опыт женщины и уровень ее индивидуальных притязаний. Этот аспект раскрывает творческий потенциал биографического проектирования. Социальные притязания определяют пространственно-временной уровень и границы проектирования и реализации жизненной стратегии. Автором доказывается, что жизненные стратегии всегда альтернативны доминирующему образу жизни. Отмечается, что выработка жизненных стратегий требует соответствия личностных качеств и устремлений женщины общественным условиям. Автором акцентируется внимание на том, что законодательные нормы, социальная политика государства и общественные установки определяют особенности формирования жизненных стратегий.

Современное общество влияет на формирование жизненных стратегий женщин. Выделяются ведущие факторы стратегий: социально-экономические, социально-политические, социокультурные, фактор ориентирования личности, фактор взаимозависимости внутренних и внешних воздействий и региональные факторы, определяющие масштабы, глубину, тенденции и особенности преобразований социальной структуры. Среди данной группы факторов наиболее значимыми выступают региональные.

Для понимания проблемы изменения жизненных стратегий женщин в современном казахстанском обществе, необходимо знать какие основные причины вызывают преобразования жизненных стратегий, какие факторы способствуют или препятствуют выбору, прежде всего, профессионально-ориентированных стратегий женщин, каким образом процессы, происходящие в обществе, влияют на формирование жизненных стратегий.

Вследствие воздействия социально-экономических факторов произошли структурные изменения в экономике, изменившие трудовую деятельность женщины и оказавшие немаловажное влияние на формирование профессионально-ориентированных жизненных стратегий. Женщины оказались в иной рабочей среде, где появились не только новые возможности, но и новые препятствия. Социально-экономические перемены привели к дифференциации и расслоению внутри данной социальной группы, отразились на отношении женщин к браку, приведя изменению традиционной модели семьи, снижению рождаемости, и т.д.

Социально-политические факторы привели к переоценке и пересмотру идеологических и ценностных норм и установок. Привели к изменениям в соотношении форм собственности. Вызвали переформирование социальной структуры казахстанского общества, ее неустойчивость, неопределенность, изменение общественных отношений, социальных ролей и статусов. Жизнеустройство женщин, попавших в оптимальные социальные сферы и включившихся в социально продуктивные структуры, осуществляется в соразмерности общественных движений и личных устремлений, жизненные стратегии успешно реализуются.

Жизненные стратегии других, не попавших в сферы "социального ускорения", не осуществляются или воплощаются в жизнь лишь частично. Их жизнеустройство базируется на необходимости преодоления препятствий в профессиональной и личностной самореализации. Переходные процессы в казахстанском обществе привели к изменениям в социальной интеграции и адаптации женщин, трансформированию связей с социальным окружением, соответственно изменяя мотивации направленные на проявление социальной активности и формирование гражданской позиции. Что определяет направленность жизненных стратегий ориентированных на общественно-политическую и социально-значимую деятельность.

Изменение социокультурной ситуации, являясь итогом социально-экономических и социально-политических трансформаций, оказалось значительным фактором воздействия на процесс жизнеустройства и формирование социальной идентичности. В условиях изменения социальной структуры, социальных преобразований, смены экономических ориентиров процесс жизнеустройства приобретает сложный характер.

Успешность жизненной стратегии, зависит от внешних и внутренних факторов. Любой жизненный успех соотносится с возрастом женщины. Для каждого жизненного периода характерна своя программа реализации намеченных жизненных планов, социальных достижений. Отставание или опережение, совпадение с достижений с намеченными планами несут в себе оценочную нагрузку, возможность определить свое место в социальной структуре, свой статус.

Жизненные стратегии включают в себя социальные ориентации (направленность на достижение желаемого социального положения путем включения в те или иные социальные группы) и личные ориентации (принятие определенных культурных образцов), определяющие будущее женщины.

Гендерная социализацияочерчивается как процесс, обеспечивающий возможность формирования, существования и полноценной реализации жизненных стратегий женщин, как особой социально-демографической группы, в меняющихся условиях казахстанской социальной ситуации.

Содержание гендерной социализации женщины определяется уровнем социально-экономического развития общества, особенностями культуры и конкретным образом жизни женщины. Значимость гендерной социализации для процесса формирования жизненных стратегий женщины определяется необходимостью:

−формирования эгалитарного мировоззрения;

−обеспечения осознанного и свободного выбора жизненной стратегии, включая выбор профессии, семейного статуса и времени его обретения;

−подготовки к осознанному планированию личностного и профессионального развития на основе рефлексии собственных интересов и способностей;

−содействия в формировании стремления к паритетному участию мужчин и женщин во всех сферах жизни женщин;

Среди агентов социализации семья Ү является центром формирования гендерных отношений, определяющих жизнеустройство женщины. Современная семья, индивидуализируясь, становится все более гибкой и открытой структурой, способствуя формированию менее дифференцированного отношения к различным гендерным нормам. Именно через семью транслируются маскулинные и феминные нормы, установки, отражающие социокультурные требования общества и оказывающие влияние на выбор жизненного пути. В наиболее отвечающих требованиях современного социума семьях с эгалитарной моделью семейных отношений у женщины появляется больше возможностей для формирования профессиональных жизненных стратегий, базирующихся на осознанном выборе. Что поддерживается запросами современной социально-экономической ситуации, направленной стабилизацию рыночных отношений в Казахстане, предъявляющей требования к повышению уровня образования и профессионализации, необходимости в профессиональном росте в условиях повышения конкурентоспособности на рынке труда.

Социально-структурные отношения в обществе определяют влияние гендерной социализации на формирование жизненных стратегий как двух взаимосвязанных процессов. Процесса усвоения социального опыта, ценностных ориентаций, определенных способов деятельности, присущих представителям того или другого пола и процесса освоения принятых моделей поведения, подчинения воздействию общества, социальной среды, направляющих формирование гендерной идентичности.

Аргументируется смещение фокуса научного интереса от изучения женщин как социально-уязвимой группы, объекта социальной защиты, отражающей воздействие негативных тенденций, возникающих в результате трансформации социально-структурных отношений, к изучению женщин как активных субъектов социальных отношений. Доказано, что современные казахстанские женщины формируют свои жизненные стратегии на основе базовых моделей успеха, подразумевающих профессиональную самореализацию.

В настоящее время в казахстанском обществе именно гендерная социализация является приоритетным и определяющим основанием для формирования жизненных стратегий.

Необходимо учитывать, что казахстанские женщины впитали опыт профессиональной ориентированности, поскольку жизненная стратегия нескольких поколений советских женщин включала в себя практически обязательную занятость вне семьи. У женщин современного Казахстана появился реальный и социально одобряемый выбор направленности жизненной стратегии. Но в условиях социальной среды казахстанских регионов мотивация на профессиональный рост, карьерные достижения, повышение социального статуса существенно ограничивается, а диапазон доступных женщинам стратегий и спектр адаптивных ресурсов сужается. В этой связи, региональные факторы воздействия на формирование жизненных стратегий оказываются наиболее воздействующими.

Жизненные стратегии современных женщин направлены на повышение социального статуса. Социальные преобразования последних десятилетий привели к тому, что в выборе жизненных стратегий приоритет у женщин казахстанских регионов остается за профессиональной жизненной стратегией, способной дать возможность ощущения своей значимости в социуме и общественного признания. Тип профессионально-ориентированных женщин еще только формируется в казахстанском обществе, являясь столь же мало известным, как и тип домашней хозяйки. Под влиянием гендерной социализации в современном Казахстане происходит направленное воздействие на формирование индивидуальности, выковывание личности женщины, способной на самостоятельное и осознанное выстраивание жизненной стратегии, достигающей полной и многогранной профессиональной самореализации, раскрывающей личностные и творческие потенции.

Другой, но не менее важной, характеристикой определяющей формирование жизненных стратегий женщин в условиях региона, является "женская доминанта" в воспитании детей. Жизнеустройство женщин в регионах, в отличие от мегаполисов, сконструировано под непосредственным воздействием патриархальных стратегий, задающих систему координат, в которых проживает свою биографию женщина. Главенствующее положение в семье, также как и возрастающая значимость женщины на производстве не отменяют расстановки сил в публичной и общественной сферах, ни традиционного разграничения ролей в семье. Отмечается, что общество поставило перед женщиной почти невыполнимую задачу, потребовав соответствия внесемейной модели поведения при одновременном сохранении патриархальной системы представлений о направлении женской самореализации. Исходя из этого, автором выявляется, что стремление к независимости, в условиях современной казахстанской реальности, наталкивается у женщин на различные социальные зависимости.

Данного рода ценности выявляют рост индивидуалистических жизненных стратегий, усиление прагматических подходов к собственному жизненному выбору и служат мерилом для оценки социального идеала, стремления его достижения, выбора жизненных стратегий, действий и поступков, направленных на реализацию личностного потенциала, профессиональных способностей, включения в активную общественную жизнь, обеспечивающих социальный статус и достижение определенной ступени в социальной структуре общества.

Несмотря на предназначающие и сужающие выбор условий региона, стремление к самореализации и самоутверждению в различных сферах жизнедеятельности, выбору жизненных стратегий, базирующихся на существующих базовых моделях "успеха", принимается женщинами регионов вслед за жительницами столичных мегаполисов.

Таким образом, в условиях современного Казахстана гендерная социализация выявляется как сложный социальный процесс, влияющий на формирование всесторонне выстроенных жизненных стратегий, способствующих полноценной профессиональной реализации и интеграции женщин в социальную среду регионов, и, следовательно, выступающих способом гармонизации социальных отношений.

Рассматривая жизненные стратегии с точки зрения социогендерного подхода, можно утверждать, что они являются весьма значимыми для гармонизации социальных отношений в условиях сложившихся социально-структурных отношений.

Охват выбора жизненных стратегий женщин Костанайской области конституирует их социально-экономическую зависимость от государства. Объективные обстоятельства и характеристики региона (географические показатели удаленности от центральной части Казахстана, субъективные исторические причины, экономическое развитие Костанайской области, состояние социальной сферы и т.д.) сужают пространство выбора и определяют круг доступных жизненных стратегий, формируя региональную специфику.

На основании данных исследования, выявлены условия формирования и особенности доминирующих жизненных стратегий женщин Костанайской области. В частности, для Костанайской области характерна тенденция уменьшения доли женщин, отдающих предпочтение роли домохозяйки.40% респондентов убеждены в том, что стереотип о "естественном женском предназначении" является средством дискриминации женщины, а реализация женщины исключительно в материнской роли больше не является значимой для женщин Костанайской области. Среди сельских жительниц Костанайской области всех возрастных и статусных групп наблюдается явное преобладание выбора семейно-ориентированных стратегий и приоритета семьи, как сферы самореализации. Обосновывается, что выбор исключительно семейной реализации своих потенций Ү это своего рода, попытка застраховаться от провала жизненной стратегии, ориентированной на собственную профессиональную активность, отражение страха перед обществом, в котором индивидуальные шансы женщины ограничены.

Важным аспектом при определении выбора ориентированности жизненных стратегий является сфера профессиональной деятельности женщин. Так, работе отдают предпочтения те женщины, которые считают свою профессию престижной, значимой в социуме, либо дающей материальную независимость. В остальных возрастных и статусных группах семья как сфера реализации жизненных интересов преобладает. Например, среди частных предпринимателей, предпочтение работе отдают 50% респондентов против 33,3%, тех, кто выбирает семью для самореализации и 16,7% тех, для кого в равной степени важна реализация себя в данных направлениях. Среди научных работников, профессиональная реализация для 36,6% женщин представляется более значимой, нежели для 30% тех, кто выбирает семейную сферу для самоутверждения и т.д. Результаты исследования позволяют раскрыть причины выявляющие направленность жизненных стратегий женщин не только на собственные профессиональные интересы, но и на стремление строить карьеру. Что отмечается 45% респондентов. Ценности карьерных и личностных достижений в профессиональной и общественной сферах деятельности становятся доминирующими. Очевидно, что современные женщины относятся к карьерному росту как к достаточно важной и необходимой части профессионального становления.

Данные исследования подтверждают предположение о том, что в Костанайской области сложилась ситуация конкуренции доминирующих жизненных стратегий. Но стратегии социально востребованной, профессионально-ориентированной женщины отдается предпочтение. В современном казахстанском социуме образованная и работающая женщина стала привычной фигурой, культурной и идеологической нормой, которая принята и освоена, в частности, и женщинами регионов. Данные исследования дают нам возможность утверждать, что стратегии и модели профессионального успеха, выбираемые женщинами Костанайской области, позволяют им расширить пространство жизненного выбора.

Общественно-политическую направленность выбираемых жизненных стратегий считают значимой 34,4% респондентов. Разброс области деятельности, при выборе данного направления жизненной стратегии, достаточно широк. Это может быть участие в политической деятельности, включение в деятельность благотворительных обществ, общественных организаций, играющих важную роль в становлении гражданского общества. Так, при распределении ответов на вопрос: "Какие области деятельности женских общественных организаций Вы выделяете?", 12% сочли наиболее значимой деятельность, направленную на повышение статуса женщин в обществе, способствование в обеспечении равных прав и возможностей с мужчиной, 13,5% отметили направление на повышение информированности, 30,7% обозначили как наиболее важное противодействие всем формам дискриминации.

Данные проведенных исследований, подтверждают, что в современном казахстанском обществе гендерная социализация как процесс является основанием для формирования жизненных стратегий женщин в условиях региона, изменение и расширение круга которых, выступает механизмом стабилизации социально-структурных отношений в обществе. Жизненные стратегии в инструментальном виде выступают средством формирования жизнеустройства женщин, интегрирующихся в социальном пространстве и выстраивающих в соответствии с требованиями времени свои жизненные планы.

Таким образом, жизненные стратегии женщин формируются в зависимости от отношения данной социальной группы к основным видам жизнедеятельности, таким как образование, семья, общественно-политическая деятельность. Соответственно жизненные стратегии подчинены интеграционной включенности женщин в общественные условия, степени ее адаптированности в социуме и определяются рядом ведущих факторов формирования жизненных стратегий в условиях общественных преобразований.

# ***2. Экспериментальное исследование личностных качеств деловых женщин и проблемы их самореализации***

# ***2.1 Организация исследования***

Исследование направлено на выявление личностных качеств женщин, способствующих их успешной деятельности.

**Объектом исследования** явились 30 женщин, различного социального уровня в возрасте от 25 до 60 лет. Исследование проводилось на базе "Ассоциации деловых женщин", приглашённые для исследования женщины имеют непосредственное отношение к этой организации или приходили туда за помощью.

**Предмет исследования:** изучение личностных качеств деловой женщины и проблемы её самореализации.

Исследование проводилось коллективно и индивидуально с каждым испытуемым.

Для исследования проблемы использованы следующие методики:

. Анкетирование

. Тест "самооценка"

. Тест на независимость

. "Личностная шкала проявления тревоги" (Дж. Тейлор, адаптация Т.А. Немчинова).

. Методика "Выход из сложных жизненных ситуаций"

. Тест "Границы решительности"

. Опросник В. Гербачевского

# ***2.2 Методы и методики исследования***

**Анкетирование**

Метод анкетирования - один из самых распространённых методов в психологии. Он применяется с целью сбора статистического материала о жизни испытуемого, его отношения к исследуемой теме. Социологические данные играют лишь вспомогательную роль. По содержанию анкета охватывает только определённую область. При помощи метода анкетирования удалось с наименьшими затратами времени собрать данные о всех участницах исследования.

Успешность, в нашем понимании, это - наличие высшего образования, собственный бизнес, занятость, помимо основного вида деятельности, наличие личного автомобиля, собственный имидж, целеустремлённость, профессионализм, ответственность.

Метод анкетирования был использован нами не только с целью социологического опроса (знакомства с испытуемыми), но и для выявления личностных качеств, способствующих успешной деятельности.

Испытуемому предлагается анкета, состоящая из 20 вопросов (см. приложение 1).

Каждому даётся инструкция следующего содержания: "Сейчас Вам будут розданы анкеты, состоящие из 20 вопросов. Отвечайте свободно, не торопитесь, правильных или неправильных ответов здесь нет. Анкета направлена на то, чтобы познакомиться с Вами и выявить те качества, над которыми позднее мы будем с Вами работать".

**Тест "Самооценка"**

Тест на определение самооценки был использован нами для того, чтобы определить, какое количество женщин может оценить себя адекватно, у скольких испытуемых самооценка завышена, и сколько имеет низкую самооценку.

Самооценка - это оценка человеком самого себя, своих достоинств и недостатков, своих возможностей, качеств, своего места в обществе. Самооценка связана с потребностью человека в самоутверждении, со стремлением найти своё место в жизни.

Под влиянием оценки окружающих у личности постепенно складывается собственное отношение к себе и самооценка своей личности, а также отдельных форм своей активности: общения, поведения, деятельности, переживаний. В методике самооценки содержатся четыре блока качеств, каждый из которых отражает один из уровней активности испытуемого.

Самооценка может быть оптимальной и неоптимальной. При оптимальной, адекватной самооценке субъект правильно соотносит свои возможности и способности, достаточно критически относится к себе, стремится реально смотреть на свои неудачи и успехи, старается ставить перед собой достижимые цели, которые может осуществить на деле. К оптимальной относятся самооценки "высокий уровень" и "выше среднего уровня" (человек заслуженно ценит, уважает себя, доволен собой), а так же "средний уровень" (человек уважает себя, но знает свои слабые стороны и стремится к самосовершенствованию, саморазвитию).

Но самооценка может быть и неоптимальной - завышенной или слишком заниженной. На основе завышенной самооценки у человека возникает неправильное представление о себе, идеализированный образ своей личности и возможностей. Если самооценка занижена, т.е. ниже реальных возможностей личности, это приводит к неуверенности в себе, невозможности реализовать свои способности.

Каждый человек имеет определенные представления об идеале наиболее ценных свойств личности. На эти качества люди ориентируются в процессе самовоспитания. Какие качества вы более всего цените в людях? У разных людей эти представления неодинаковы, а потому не совпадают результаты самовоспитания. Какие же представления об идеале имеются у вас? Разобраться в этом вам поможет следующее задание, которое выполняется в два этапа.

Этап I

. Разделите лист бумаги на четыре равные части, обозначьте каждую часть римскими цифрами I, II, III, IV.

. Даны четыре набора слов, характеризующих положительные качества людей. Вы должны в каждом наборе качеств выделить те, которые более значимы и ценны для вас лично, которым вы отдаете предпочтение перед другими. Какие это качества и сколько их - каждый решает сам.

. Внимательно прочитайте слова первого набора качеств. Выпишите в столбик наиболее ценные для вас качества вместе с их номерами, стоящими слева. Теперь приступайте ко второму набору качеств - и так до самого конца. В итоге вы должны получить четыре набора идеальных качеств. Качества, выбранные из каждого набора, записываются в соответствующую четверть.

Чтобы создать условия для одинакового понимания качеств всеми участниками психологического обследования, приводим толкование этих качеств (см. приложение 2).

Этап II

Внимательно рассмотрите качества личности, выписанные вами из первого набора, и найдите среди них такие, которыми вы обладаете реально. Обведите цифры при них кружком. Теперь переходите ко второму набору качеств, затем к третьему и четвертому.

Обработка.

. Подсчитайте, сколько вы нашли у себя реальных качеств (Р).

. Подсчитайте количество идеальных качеств, выписанных вами (И).

. Вычислите их процентное отношение (П):



Результаты сопоставьте с оценочной шкалой (см. приложение 3).

**Тест на независимость**

Независимыми можно назвать людей самостоятельных, решительных, обладающих собственным мнением и инициативой.

С помощью теста на определение уровня зависимости мы хотим разделить испытуемых на группы: независимые женщины, достаточно зависимые и сильно зависимые, для того чтобы выявить, сколько женщин имеют сильную зависимость от окружающих людей. (См. приложение 4)

**Инструкция:** В этом опроснике вопросы имеют несколько вариантов ответов. Испытуемым предлагается выбрать наиболее подходящие из них.

**Оценка результатов.**

За выбор варианта (а) испытуемый получает 4 балла.

За выбор варианта (б) испытуемый получает 2 балла.

За выбор варианта (в) испытуемый получает 0 балла.

В заключении подсчитывается общая сумма баллов, набранных испытуемым, и на её основе делается вывод о степени развития у него такого качества личности как "независимость"

При сумме баллов от 33 до 44 - считается, что человек чересчур независим в своих суждениях и поступках и фактически не считается с мнениями окружающих.

При сумме баллов от 15 до 29 - человек достаточно независим, но в своей независимости всё же со вниманием и уважением относится к мнениям других.

При общей сумме баллов от 0 до 14 - индивид рассматривается как зависимый от окружающих, несамостоятельный, неуверенный в себе человек.

## **"Личностная шкала проявления тревоги"**

(Дж. Тейлор, адаптация Т.А. Немчинова)

Понятием "тревожность" психологи обозначают состояние человека, которое характеризуется повышенной склонностью к переживаниям, опасениям и беспокойству, имеющей отрицательную эмоциональную окраску.

Методика "Личностная шкала проявления тревоги" была использована для выявления повышенной склонности к переживаниям. Женщина, находящаяся в постоянном страхе, опасениях и беспокойстве никогда не будет успешной, скорее наоборот.

Методика предназначена для диагностики уровня тревоги испытуемого. Шкала лживости, введенная В.Г. Норакидзе в 1975 г., позволяет судить о демонстративности и неискренности.

**Инструкция.**

Испытуемые получают по 60 карточек, на каждой из которых написано по одному утверждению. Они должны в течение 20-25 минут разделить карточки на 2 группы, в зависимости от согласия и несогласия с утверждением. (См. приложение 5)

Обработка и интерпретация данных

Шкала тревоги. В 1 балл оцениваются ответы "Да" к пунктам 6, 7, 9 11, 12, 13, 15, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 54, 56, 60.

Ответы "Heт" к пунктам 1, 3, 4, 5, 8, 14, 17, 19, 22, 39, 43, 52, 57, 58.

Шкала лжи. В 1 балл оцениваются ответы "Да" к пунктам 2, 10, 55; ответы "Нет" к пунктам 16, 20, 27, 29, 41, 51, 59.

Вначале следует обработать результаты по шкале лжи. Она диагностирует склонность давать социально желательные ответы. Если этот показатель превышает 6 баллов, то это свидетельствует о неискренности испытуемого.

Затем подсчитывается суммарная оценка по шкале тревоги:

- 50 баллов рассматривается как показатель очень высокого уровня тревоги;

- 40 баллов - свидетельствует о высоком уровне тревоги;

- 25 баллов - о среднем (с тенденцией к высокому) уровню;

- 15 баллов - о среднем (с тенденцией к низкому) уровню;

- 5 баллов - о низком уровне тревоги.

# ***Методика "Выход из сложных жизненных ситуаций"***

Люди по-разному выходят из сложных жизненных ситуаций. Одни мирятся с проблемами и неприятностями т.к. предпочитают "плыть по течению". Другие просто приспосабливаются, не решая никаких проблем. Третьи предпочитают "не замечать" проблем. Этот опросник позволяет выявить доминирующий у данного испытуемого способ решения жизненных проблем.

Инструкция: На каждое суждение, предложенное в опроснике (См. приложение 6), под порядковым номером выберите один из возможных вариантов ответов.

Оценка результатов.

Ключ для перевода ответов испытуемых в баллы.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Выбранный ответ | Порядковый номер суждения | | | | | | | | |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| а б в | 2 4 3 | 4 3 2 | 4 3 2 | 3 2 4 | 2 3 4 | 2 4 3 | 4 3 2 | 4 3 2 | 2 4 3 |

На основании общей суммы баллов, набранных испытуемым, судят о типичных для него способах выхода из трудных жизненных ситуаций.

При сумме баллов:

от 7 до 15 - делают вывод о том, что данный человек легко примиряется с неприятностями, правильно оценивая случившееся и сохраняя душевное равновесие;

от 16 до 26 - приходят к заключению, что не всегда данный человек с достоинством выдерживает удары судьбы. Часто он "срывается" при возникновении сложных жизненных ситуаций, проблем.

от 27 до 36 - данный человек не может нормально переживать неприятности и обычно реагирует на них неадекватно.

**Опросник В. Гербачевского**

**Опросник В. Гербачевского,** состоящий из 42 высказываний, заполняется испытуемым после завершения одного из этапов какой-либо продуктивной деятельности, (спортивной, производственной и т.п.). Предполагается, что после ответов на вопросы теста испытуемый продолжает работу над завершением производственного задания.

По завершении одного из этапов предложенного задания, когда часть задания уже выполнена и предстоит работа над оставшейся его частью, нужно сделать перерыв для того, чтобы заполнить тест - опросник.

**Инструкция:**

" … Вы должны оценить, насколько Вы согласны с тем или иным высказыванием в баллах от-3 до +3. Если полностью согласна: +3; просто согласна: +2; если больше согласна, чем не согласна: +1; если совершенно не согласна: - 3; если просто не согласна: - 2; если скорее не согласна, чем согласна: - 1. Если же Вы не можете ни согласиться, ни отвергнуть его, то отмечаете 0 …".

Ключ к компонентам мотивационной структуры личности (См. приложение 7) Баллы с высказыванием с номерами, отмеченными звездочкой (\*), подсчитываются по правилам обратного перевода.

По результатам тестирования определена мотивационная структура личности испытуемых. В этой структуре различают 15 компонентов. По каждому из этих компонентов подсчитана сумма баллов с помощью ключа и правил перевода ответов, испытуемых в баллы. (См. приложение 8).

# ***2.3 Анализ результатов исследования личностных качеств женщин***

**Анкетирование**

По результатам анкетирования было выявлено, что из 30 опрошенных женщин высшее образование имеют 56,7 %, средне-специальное 30 %, среднее 13,3 %, не имеют образования 0 %. Следовательно, в г. Кустанае % образованных женщин преобладает.

Вторым пунктом определения успешности из 30 опрошенных женщин стало определение их занятости. Среди испытуемых женщин процент работающих составил 66,7 %, из них имеют свой бизнес 1,7 % женщин.

,7 % опрошенных женщин имеют личный автомобиль.

,3 % процента опрошенных женщин являются домохозяйками, но не всех это устраивает и некоторые из них хотели бы устроиться на работу.

Совмещают работу с каким-то другим видом деятельности 36,7 %. Заботятся о своём имидже 66,7 % женщин.

На основании результатов анкетирования составлена таблица, в которую записываются критерии успешности и ответы испытуемых в %.

Эти данные отображены в таблице 1.

Таблица 1.

Сводная таблица данных по анкетированию

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии успешности | Женщины, давшие положительные ответы; % | Женщины, давшие отрицательный ответ; % |
|  |  |  |
| Наличие высшего образования | 56,7 | 43,3 |
| Занятость | 66,7 | 33,3 |
| Собственный бизнес | 11,7 | 88,3 |
| Личный автомобиль | 11,7 | 88,3 |
| Совмещают работу с другой деятельностью | 36,7 | 66,3 |
| Заботятся о своём имидже | 66,7 | 33,3 |



Рисунок 1. Данные проведённого анкетирования

**Тест "Самооценка"**

Результаты теста показали, что: неадекватно низкого уровня самооценки нет ни у одного испытуемого, низкий уровень самооценки у 6,7% женщин, они недовольны собой, своими способностями и достижениями. Самооценка ниже средней у 20%. Среднюю самооценку имеет половина испытуемых 50% - эти женщины могут быть для себя поддержкой и источником силы и, что самое главное, не за счёт других людей. Высокую самооценку имеют 23,3% женщин. Самооценки выше средней и неадекватно высокой нет ни у кого. (См. таблицу 2).

На основании полученных результатов мы увидели, с какими испытуемыми будем проводить коррекционную работу по повышению самооценки - это женщины, имеющие самооценку ниже средней (20%) и низкий уровень самооценки (6,7%).

Таблица 2.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровни самооценки. Уровни самооценки (в %) | | | | | | |
| Неадекватно низкий | Низкий | Ниже среднего | Средний | Выше среднего | Высокий | Неадекватно высокий |
| 0 | 6,7 | 20 | 50 | 0 | 23,3 | 0 |



Рисунок 2. Уровни самооценки

**Тест на независимость**

После проведения исследования выяснилось, что 12 женщин (40%) зависимы от окружающих и полностью полагаются на их мнение. 12 женщин (40%) достаточно независимы, но с уважением относятся к мнению других людей, а 6 женщин (20%) независимы настолько, что не считаются с мнением других. Эти результаты отображены в таблице 3.

Таблица 3.

Зависимость от окружающих людей

|  |  |
| --- | --- |
| Интерпретация | % зависимости |
| Независима, не считается с чужим мнением | 20 |
| Достаточно независимы, но с уважением относятся к мнению других людей | 40 |
| Зависимы от окружающих | 40 |



Рисунок 3. Зависимость от окружающих людей

## **"Личностная шкала проявления тревоги"**

*(*Дж. Тейлор, адаптация Т.А. Немчинова)

Результаты методики показали, что у 6% женщин очень высокий уровень тревоги, высокий - у 18%, средний уровень тревоги у 40%, низкий уровень тревоги у 36%. Таким образом можно сделать вывод о том, что коррекционную работу нам нужно проводить с 24% женщин, имеющими очень высокий и высокий уровень тревоги. Средний уровень тревоги не опасен, это нормальное состояние, которое бывает у всех людей.

Таблица 4.

Уровень тревожности

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни тревоги | Процент тревожности |
| Очень высокий уровень тревоги | 6 |
| Высокий уровень тревоги | 18 |
| Средний уровень тревоги | 40 |
| Низкий уровень тревоги | 36 |



Рисунок 4. Уровень тревожности

Методика "Выход из сложных жизненных ситуаций"

Анализируя полученные результаты, мы пришли к выводу, что 20 (66,7%) женщин из 30 - легко примиряются с неприятностями, правильно оценивая случившееся и сохраняя душевное равновесие. 10 (33,3%) женщин не всегда с достоинством выдерживают удары судьбы. Часто срываются, расстраиваются при возникновении проблем, расстраивают других.



Рисунок 5. Выход из сложных жизненных ситуаций

**Опросник В. Гербачевского**

Так, проведя исследование определения уровня притязания, можно сделать вывод, что уровень мотивации у деловых, успешных женщин значительно выше, чем у менее успешных женщин. Результаты 15 испытуемых посчитаны, и выведен среднеарифметический показатель, полученные результаты занесены в таблицу 5. Для подсчета результатов каждой испытуемой использована таблица "Правила прямого и обратного перевода в баллы" (см. Приложение 9) и таблицы представленная в Приложении 7 и 8.

Ответы по табл. "Правила прямого и обратного перевода в баллы" переводятся в баллы от 1 до 7 (mi где i номер вопроса). По таблице, представленной в приложении 8, производится суммирование по компонентам мотивационной структуры (например: m15+m23+m33=n1). Полученные данные на каждую испытуемую заносятся в таблицу, аналогичную Таблице 5. Для определения среднего уровня притязания суммируются полученные показатели для всех испытуемых (ni) по каждому компоненту мотивационной структуры и полученный результат делиться на количество испытуемых (k).



Таблица 5.

Среднеарифметический уровень притязания у успешных женщин

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Компоненты мотивационной структуры | Номера высказываний | Баллы |
| 1 | Внутренний мотив | 15\*, 23, 33 | 17 |
| 2 | Познавательный мотив | 5, 22\*, 38 | 21 |
| 3 | Мотив избегания | 11, 17, 34 | 14 |
| 4 | Состязательный мотив | 8, 32\*, 39 | 15 |
| 5 | Мотив смены деятельности | 1, 9, 27 | 14 |
| 6 | Мотив самоуважения | 12, 21, 30 | 21 |
| 7 | Значимость результатов | 7, 20\*, 30 | 15 |
| 8 | Сложность задания | 6, 28\* | 10 |
| 9 | Волевое усилие | 2, 13, 37\* | 15 |
| 10 | Оценка уровня достигнутых результатов | 19\*, 29 | 14 |
| 11 | Оценка своего потенциала | 18, 31, 41\* | 21 |
| 12 | Намеченный уровень мобилизации усилий | 3, 24\*, 40 | 21 |
| 13 | Ожидаемый уровень результатов | 10, 25\* | 14 |
| 14 | Закономерность результатов | 14, 26-, 42\* | 15 |
| 15 | Инициативность | 4\*, 16, 35 | 21 |

Так, касательно 1 группы - ядра мотивационной структуры личности, можно сделать выводы:

 Внутренний мотив у данных женщин высокого уровня и составляет 17 баллов. Выражает увлеченность заданием, выявляет те аспекты, которые придают выполнению задания привлекательность.

 Познавательный мотив характеризует испытуемого как проявляющего интерес к результатам своей деятельности и составляет 21 балл.

 Мотив избегания свидетельствует о боязни низкого результата, вытекающего из их последствий, и составляет 14 баллов, что говорит о среднем уровне.

 Состязательный мотив показывает, какое значение придает испытуемый высоким результатом в деятельности других людей, составляет 15 баллов и является средним уровнем значения.

 Мотив к смене текущей деятельности раскрывает имеющиеся тенденции к прекращению работы, которой он занят в данный момент, составляет 14 баллов.

 Мотив самоуважения выражается в стремлении испытуемого ставить перед собой все более сложные цели в однотипной деятельности, составляет 21 балл и, несомненно, является высоким уровнем значения данного показателя.

Все перечисленные компоненты, составляющие ядро мотивационной сферы личности, выступают в роли факторов, непосредственно побуждающих испытуемого к определенному виду деятельности (Рисунок 6)



Рисунок 6. Уровень мотивации женщин

Что касается 2 группы - достижение достаточно сложных целей, относящихся к положению дел на настоящий момент, то:

 придание личностной значимости результатам деятельности среднего уровня составляет 15;

 уровень сложности задания - 10;

 проявление волевого усилия, которое отражает оценку степени выраженности волевого усилия в процессе выполнения работы над заданием, составляет 15;

 оценка уровня достигнутых результатов, которая соотносится с возможностями субъекта в определенном виде деятельности - 14;

 оценка своего потенциала, которая является самым высоким показателем в данной группе, составляет 21 (Рисунок 7)



Рисунок 7. Достижение цели

В 3 группу компонентов входят прогнозные оценки деятельности испытуемого. Так, намеченный уровень мобилизации усилий, необходимых для достижения целей деятельности равен 21, а ожидаемый уровень результатов деятельности - 14 (Рисунок 8 см. ниже).



Рисунок 8. Прогнозные оценки

группа компонентов отражает причинные факторы соответствующей деятельности. Таким образом, закономерность результатов выражает понимание испытуемым собственных возможностей в достижении поставленных целей и составляет 15, а инициативность, выражающая проявление испытуемым инициативы и находчивости при решении поставленных перед ним задач, равна 21 (Рисунок 9)



Рисунок 9. Причинные факторы

Оценки каждого компонента мотивационной структуры личности позволяют построить индивидуальный профиль испытуемого, в котором представлены количественные соотношения между всеми рассмотренными компонентами.

Также такое же исследование было проведено с 15 менее успешными женщинами, их ответы также были посчитаны и выведен среднеарифметический показатель. Далее данные результаты менее успешных женщин и результаты успешных женщин для сравнительного анализа были занесены в таблицу 6.

Таблица 6.

Сводная сравнительная таблица уровней притязания деловых успешных женщин и менее успешных женщин

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Компоненты мотивационной структуры | Баллы успешных женщин | Баллы менее успешных женщин |
| 1 | Внутренний мотив | 17 | 10 |
| 2 | Познавательный мотив | 21 | 14 |
| 3 | Мотив избегания | 14 | 17 |
| 4 | Состязательный мотив | 15 | 13 |
| 5 | Мотив смены деятельности | 14 | 12 |
| 6 | Мотив самоуважения | 21 | 15 |
| 7 | Значимость результатов | 15 | 10 |
| 8 | Сложность задания | 10 | 8 |
| 9 | Волевое усилие | 15 | 9 |
| 10 | Оценка уровня достигнутых результатов | 14 | 11 |
| 11 | Оценка своего потенциала | 21 | 15 |
| 12 | Намеченный уровень мобилизации усилий | 21 | 14 |
| 13 | Ожидаемый уровень результатов | 14 | 9 |
| 14 | Закономерность результатов | 15 | 9 |
| 15 | Инициативность | 21 | 12 |

В ходе исследования было выявлено, что у менее успешных женщин уровень притязания на порядок ниже, чем у успешных женщин. Так можно сделать вывод, что менее успешным женщинам необходима коррекционная работа.

# ***2.4 Коррекционная программа по повышению самооценки***

Таблица 7.

#### Этапы коррекционной программы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Этапы | Цели | Время проведения | | Формы работы |
|  |  |  | Кол-во дней | Кол-во часов |  |
| 1 | Организационный | Установление контакта, сплочение коллектива | 2 | 4 | Тренинговые упражнения |
| 2 | Основной | Повышение уровня самооценки | 5 | 10 | Тренинговые упражнения |
| 3 | Заключительный | Формирование умений эмоционального контроля | 1 | 2 | Беседа (12 рекомендаций по повышению самооценки) |

Примечание: Срок проведения коррекционной программы 1 месяц по 2 раза в неделю.

**Содержание программы**

**I этап: Организационный**

Для достижения цели данного этапа, а именно установления контакта и сплочение коллектива были предложены следующие упражнения.

**День первый:**

**. Знакомство.**

**. Упражнение "Неужели это я?".**

**Задание:** по кругу передаётся пакет с различными небольшими предметами. Каждый участник достаёт один предмет. Затем участник называет своё имя и пытается найти сходство между доставшимся ему предметом и собой.

**2. Упражнение "Уверена на все 100".**

**Задание:** участницы приносят с собой зеркальце. Во время тренинга они становятся в круг. Далее:

. Друг другу говорят комплименты (по 3 комплимента);

. Каждая участница говорит всем присутствующим 3 своих качества, за которые её надо любить. Последнее качество (обязательно затронуть внешность) нужно сказать перед зеркалом.

**3. Упражнение "Царская семья".**

**Задание:** Участники делятся на 4 подгруппы, каждая из которых получает карточку с заданием изобразить "семейный портрет".

-я подгруппа представляет "царскую семью";

-я подгруппа представляет семью всемирно известного ученого;

-я подгруппа - семью "новых русских";

-я подгруппа - семью кинозвезды.

Подгруппы по очереди представляют "семейный портрет". Остальные участники отгадывают, кто на нем изображен. Упражнение дает возможность почувствовать свою значимость. Во время обсуждения участники отвечают в кругу на вопрос: "Что вы чувствовали во время упражнения?".

**4. Рефлексия. "Свечка".**

Задание: Женщины садятся в круг, передают свечку друг другу и высказывают мнение о тренинге, рассказывают, что нового они узнали об участницах тренинга. В завершении все аплодируют друг другу и благодарят за проведённый день.

**День второй:**

**. "Представь друга".**

**Инструкция:** участникам предлагается образовать пары. После этого каждый участник опрашивает своего партнёра в течение нескольких минут, стараясь собрать как можно больше информации о нём. Потом происходит смена ролей в парах.

Для того чтобы лучше структурировать процедуру, ведущий может предложить участникам макет вопросника, который они могут использовать в процессе сбора информации.

После завершения времени на выполнение мероприятия участницы возвращаются в круг, и каждая представляет своего партнёра, рассказывая о том, что ей удалось о нём узнать. По окончанию рассказа, участнице, про которую рассказывали, даётся возможность исправить неточности, добавить или разъяснить некоторые моменты, а также ответить на вопросы, заданные группой.

**2. Игра "Комплименты".**

**Цель:** акцентировать внимание участников на своих положительных сторонах, сплочение коллектива.

**Необходимое время:** 15 минут

**Материалы**: бумага, ручка для ведущего.

**Инструкция**: Вызывается первый желающий, он выходит за дверь комнаты. Ведущий записывает все комплименты, которые высказывают игроки в адрес основного участника, помечая, кто сказал конкретный комплимент. Группу ведущий предупреждает о том, что все комплименты должны быть только искренними. Те свойства характера и качества личности, которые действительно присущи основному участнику. Основной участник возвращается в комнату, и ведущий зачитывает весь список. Затем ведущий останавливается на каждом комплименте отдельно, а задача игрока угадать, кто из группы сказал комплимент. Игрок может назвать 3-х человек. Если угадал, то ему приплюсовывается балл за проницательность. Игра проводится как конкурс на самого проницательного.

**3. Упражнение "Круг".**

**Инструкция:** участники закрывают глаза и начинают хаотично перемещаться по помещению, издавая при этом гудение, как потревоженные пчёлы (что позволяет избежать разговоров). По условному сигналу ведущего, все останавливаются в тех положениях, где их застал сигнал, после чего пытаются встать в круг, не открывая глаз и не разговаривая, можно только трогать друг друга руками. Когда все занимают свои места и останавливаются, ведущий подаёт повторный условный сигнал, по которому участники открывают глаза. Как правило, построить идеальный круг не удаётся, вместо него получается какая-нибудь другая фигура, форму которой целесообразно нарисовать на бумаге и показать участникам при обсуждении.

**4. Упражнение "Осанка и улыбка".**

**Инструкция:** Царственная осанка и сияющая улыбка, на голове - корона. Научитесь так сидеть, ходить, говорить, вставать, знакомиться, прощаться. Очень короткое задание и очень большая работа. Не расталкивая других - царственно заполнять пространство: собой, своим телом, своим голосом, излучаемым светом и силой энергетики. Самое интересное в этом упражнении - поиск необходимого внутреннего самоощущения.

Представьте, что у вас есть три невидимых друга, которые всегда помогают вам при ходьбе. Один из них легонько подталкивает вас в спину в районе крестца, второй летит на крыльях впереди, где-то на уровне груди, и слегка влечет вас за собой. Третий летит над головой и слегка тянет вверх.

Помните, что идеальное положение тела зависит от идеального положения груди. Сделайте глубокий вдох, на некоторое время задержите дыхание. Медленно выдохните животом, сохраняя положение грудной клетки в положении вдоха. Вот это и есть идеальное положение груди!

На улице - смотрите на третьи этажи и старайтесь оставить взгляд глаз на этом уровне. Так всегда и ходите. Проверьте мимику. Улыбаетесь? Отлично! Правую руку поднимаем над головой, с небес достаем корону и надеваем ее.

**II этап: основной**

Целью данного этапа является повышение уровня самооценки. Это основной этап коррекционной работы, состоящий из 5 дней, по 2 часа в среднем на каждое занятие.

**День первый:**

**. Упражнение "Встречные мнения".**

**Цель**: Прояснить взаимные впечатления, способствовать формированию адекватного уровня самоуважения.

**Необходимое время**: 20 минут

**Материалы**: бумага, ручки.

**Инструкция**: группа собирает коллективные мнения об одном из участников, пожелавшем узнать их. А в это время участник, о котором составляется коллективное мнение, уединившись в другой комнате, письменно излагает свои пожелания и предложения, связанные с тем, что напишет о нем сейчас группа.

Коллективное мнение составляется участниками не анонимно, а вслух. Ведущий записывает все, что любой из игроков изрекает вслух про обсуждаемого. Когда коллективное мнение собрано, ведущий записывает весь получившийся текст. При этом участники могут договориться не сообщать основному участнику авторов отдельно взятых реплик. Приглашается тот о ком составлено коллективное мнение. Вошедший зачитывает свой текст, где изложены его ожидания. Затем ведущий зачитывает коллективное мнение. Два текста сопоставляются, и группа обсуждает, насколько ожидания совпали в данном случае с реальностью.

**2. Игра "Чемодан".**

**Необходимое время**: 10-15 минут.

**Инструкция**: участники подписывают свой лист, таким образом, например, "чемодан Петровой Елены". По команде ведущего каждый передает лист своему правому соседу. Его задача положить в "чемодан" какие-либо качество, способность, свойство недостающее владельцу чемодана. Затем этот лист - чемодан он передает своему правому соседу и получает новый от левого.

Таким образом, по кругу, всеми участниками для каждого будет собран целый чемодан. Одно условие: участник, написав, по его мнению, не хватающее качество складывает лист так, чтобы не было видно написанного и осталось место для других "вещей в чемодане". Получив свой чемодан обратно, игроки изучают его содержимое.

**3. Упражнение "прекрасный ужасный рисунок".**

**Задание:** Участника делятся на две группы. Каждой даётся по листку бумаги и по одному фломастеру. Первый участник создаёт "прекрасный" рисунок и передаёт его соседу справа. Тот в течение 30 секунд превращает "прекрасный" рисунок в "ужасный" и передаёт следующему человеку, который должен снова сделать рисунок "прекрасным". Так лист проходит весь круг. Рисунок возвращается первому автору.

**4. Рефлексия.** Каждый высказывает свои впечатления по проведённым упражнениям.

**День второй:**

**. Упражнение "Снежки".**

**Материалы:** старые газеты или что-то подобное, клейкая лента, которая будет обозначать разделительную линию.

**Цель игры:** разрядить обстановку, наладить контакт.

Инструкция: все участницы берут по большому листку газеты, как следует комкают его и делают хорошие, достаточно плотные мячики. Участницы делятся на две команды, и каждая выстраивается в линию. Расстояние между командами должно составлять примерно 4 метра. За разделительную линии перебегать нельзя. По команде ведущего игроки бросают свои мячи на сторону противника. Смысл в том, чтобы как можно быстрее забросить мячи, оказавшиеся на своей стороне, на сторону противника. Услышав команду "Стоп!", игра прекращается. Выигрывает та команда, на чьей стороне оказалось больше мячей.

**2. Техника работы с неуверенностью в себе.**

**Текст**: Закройте глаза и представьте, что вы находитесь в большой комнате с двумя зеркалами на противоположных стенах. В одном из них вы видите свое отражение. Ваш внешний вид, выражение лица, поза - все говорит о крайней степени неуверенности. Вы слышите, как робко и тихо вы произносите слова, а ваш внутренний голос постоянно твердит: "Я хуже всех!" Постарайтесь абсолютно слиться со своим отражением в зеркале и почувствовать полное погружение в болото неуверенности. С каждым вдохом и выдохом усиливайте ощущения страха, тревоги, мнительности. А потом медленно "выйдите" из зеркала и отметьте, как ваш образ становится все более тусклым и, наконец, гаснет совсем. Вы уже никогда не вернетесь к нему.

Медленно повернитесь и всмотритесь в свое отражение в другом зеркале. Вы - уверенный в себе человек! Память подсказывает три ярких события вашей жизни, когда вы были "на коне". Вспомните звуки, образы, запахи, сопровождавшие тогда ваше чувство уверенности. Ваш внутренний голос прорвался наружу: "Я верю в себя! Я уверена в себе!". Красный столбик вашей уверенности поднимается по шкале градусника и с каждым вашим вдохом и выдохом приближается к стоградусной отметке. Каков цвет вашей уверенности? Наполните себя им. Создайте вокруг себя облако уверенности и окружите им свое тело. Добавьте музыку уверенности, запахи. Постарайтесь увидеть символы, образ вашей уверенности и слейтесь с ним. Представьте размашистую надпись золочеными буквами на базальте: "Я уверена в себе!". Представьте себе огромный зал. Вы стоите на сцене, и вам аплодируют десятки тысяч человек. Под конец глубоко вдохните и откройте глаза.

**3. Упражнение "Аплодисменты".**

Участникам предлагается встать в круг, один из желающих выходит в центр круга, а остальные ему бурно аплодируют. Они продолжают это делать ровно столько, сколько он захочет. Он благодарит группу (говорит спасибо, кланяется и т.д.) и возвращается в круг. После этого выходит следующий участник. И так, по очереди, выходят все участники.

**4. Домашнее задание.**

**Упражнение "Я тебе нравлюсь".**

Когда сегодня, завтра будете идти, ехать, встречаться с людьми, ищите глазами приятных людей, которые вам чем-то приглянулись. И очень четко, уверенно, но только про себя, внутри, глядя на них, говорите фразу "Я тебе нравлюсь". Попробуйте. Я хотела сейчас рассказать что будет. Я не буду рассказывать, что будет. Сделайте. Сделайте это сами и опишите свои состояния, как все это будет происходить. Делайте все это и наблюдайте за собой. Заметьте, выбирайте все-таки людей, которые вам нравятся ну или хотя бы более менее нейтральны. Вот, и очень уверенно говорите им про себя, подчеркиваю, внутри, глядя на этих людей, просто проходя мимо глядя, говорите "Я тебе нравлюсь". Можете с разными интонациями, но старайтесь, чтобы эти интонации были уверенные. Поверьте сами в то, что говорите. Поэкспериментируйте. Надеюсь, вам понравится. "

**День третий:**

1. Упражнение "Обо мне наоборот"

**Цель**: создание предпосылки к тому чтобы участники тренинга отошли от некоторых привычных самооценок; приобретение нового эмоционального опыта, что может явиться мощным средством изменения самооценки, воздействовать на уровень притязаний, расширять горизонты устремлений участников, менять структуру и содержание внутреннего локуса контроля.

**Необходимое время**: 30 - 40 минут.

**Инструкция: (**Данная игра является одним из проявлений идей Ф. Перлса. Здесь используется "горячее кресло").

Пусть "горячее кресло" занимает участник по имени М. Он получает три типа обратных связей, т.е. сообщений от группы (круги информации). Первый круг информации - это взаимосвязанная система микрорассказов про участника М., посвященная его достоинствам. Члены группы, передавая эстафету рассказывания, друг другу, делятся впечатлениями о достоинствах, о положительных сторонах, о чертах характера и поступках М., способных вызвать восхищение, одобрение, чувство признательности окружающих. Причем члены группы стремятся к тому, чтобы из их рассказов, складывалась целостная картина, взаимосвязанная система качеств М. Вдобавок, принимая эстафету раскатывания, каждый следующий участник старается превзойти предшествующего рассказчика в описании достоинств М. Апофеозом восторга по отношению к обладателю "горячего кресла" разряжается последний из игроков, замыкающий круг, М. слушает все молча.

Второй круг информации организуется таким же образом, но эстафета рассказывания передается в обратном направлении. Только задачей рассказывающих теперь становится описание недостатков, мало привлекательных сторон М., неблаговидных поступков и проявлений с его стороны. И вновь каждый следующий игрок стремится показать более мрачные и негативные черты М.

Третий круг информации может быть условно назван "анти - М." Рассказ о достоинствах и недостатках, но при этом рассказчики должны придерживаться следующего условия. Имея в виду какое-либо достоинство М., они обязаны рассказывать о нем как о недостатке, и наоборот. Например, все знают М. как молчаливого человека, замкнутого. Следуя заданию, один из участников может сообщить группе о том, что М. известен ему как чрезвычайно разговорчивый, невероятно общительный, открытый человек. И так далее. Закончив третий круг информации, группа предоставляет возможность высказаться участнику, занимающему "горячее кресло".

Для начала участник М. может обойти каждого из присутствующих и выразить свое отношение к нему невербально, с помощью средств тактильного контакта. Здесь же можно использовать мимические и пантомимические средства общения.

2. Упражнение "Мои недостатки".

В течение 5 минут напишите подробный список причин, по которым вы не можете полюбить себя. Если вам не хватит отведенного времени, можете писать дольше, но ни в коем случае не меньше. После того как напишите, вычеркните все то, что соотносится с общими правилами, принципами: "Любить себя не скромно", "Человек должен любить других, а не себя". Пусть в списке останется только то, что связано лично с вами.

Теперь перед вами список ваших недостатков, список того, что портит вам жизнь. Подумайте, а если бы эти недостатки принадлежали не вам, а какому-нибудь другому человеку, которого вы очень любите, какие из них простили бы ему или, может быть, посчитали даже достоинствами? Вычеркните эти черты, они не смогли помешать вам полюбить другого человека и, следовательно, не могут помешать полюбить себя.

Отметьте те черты, те недостатки, которые вы могли бы помочь ему преодолеть. Почему бы вам не сделать то же самое для себя? Выпишите их в отдельный список, а из них вычеркните те, которые сможете преодолеть. С теми, что остались, поступите следующим образом: скажем себе, что они у нас есть, надо научиться жить с ними и думать, как с ними справиться. Мы же не откажемся от любимого человека, если узнаем, что некоторые его привычки нас, мягко говоря, не устраивают.

3. Техника "Символ уверенности".

Какой предмет, дерево или животное вы бы захотели сделать символом своей уверенности? Это может быть что угодно: огромная, мощная сосна, свирепый медведь, покрытый броней танк, суровая скала, о которую разбиваются морские волны…

Постарайтесь во всех подробностях увидеть этот символ своим мысленным взором. А затем - слейтесь с ним! Станьте таким же сильным, гибким, мощным и насладитесь этим ощущением.

4. Рефлексия.Каждый высказывает свои впечатления по проведённым упражнениям.

**День четвёртый:**

**. Упражнение "Конкурс хвастунов".**

Участники тренинга садятся в круг, тренер объявляет: "Сегодня мы с вами проведём конкурс хвастунов. Выиграет тот, кто лучше похвастается. Но хвастаться мы будем не собой, а своим соседом. Ведь это так приятно и так почётно - иметь самого лучшего соседа. Посмотрите внимательно на того, кто сидит справа от вас. Подумайте, что в нём есть хорошего, какие добрые поступки он совершил, чем может понравиться. Не забывайте, что это конкурс, и выиграет тот, кто найдёт в своём соседе больше достоинств". Такая организация игры вызывает даже у замкнутого человека интерес к человеку, сидящему рядом и желание найти у него хорошие черты.

**2. Медитация "Здравствуй, Я любимый".**

Сядьте так, чтобы вам было удобно. Поставьте правую ногу так, что, если бы нога была живая, она могла бы сказать: "Спасибо, что ты обо мне позаботился, что ты поставил меня хорошо.". Свою левую ногу поставьте так, чтобы не было напряжения ни в ступне, ни в колене. И пусть руки лягут спокойно на колени. И правая рука, и левая. Взгляните на каждую свою руку по очереди. Каждая рука достойна того, чтобы о ней позаботиться и обратить на нее свое внимание, чтобы она почувствовала эту заботу. И левая рука пусть ляжет спокойно, пусть опустится кисть. И каждый палец почувствует ваше внимание, тепло, заботу. Пройдитесь по ним и погладьте своим вниманием каждый свой палец. Что вы сейчас чувствуете на кончике каждого своего пальца? Среднего, четвертого. Активнее работают кровеносные сосуды, чувствуется, как течет кровь, чувствуется легкое покалывание. Те же ощущения, отразившись от левой руки, появились в правой, правая рука сразу отозвалась.

"Я чувствую жизнь в каждом из своих пальцев, течение теплой крови, покалывание. Кисти стали свободными и мягкими. Они просто лежат, отдыхают. Они благодарят меня за заботу о них, а я благодарю их. Я благодарю свои руки за то, что они сильные, они умелые. Мои руки умеют делать множество чудесных вещей. Они умеют работать, они сильные, они тонкие и нежные. Они бывают очень теплыми, ласковыми, нежными. Они умеют принимать тепло, они умеют дарить тепло. Это умеют мои руки, и эти руки я не поменяю ни на какие другие. Я люблю их. Спасибо вам, мои руки.

Я дышу и чувствую, как воздух входит в меня, я принимаю его. И выдыхаю - воздух выходит из меня. Я рада, что у меня есть эта гармония с миром, то, что я могу принимать в себя воздух - и отпускать его. Дыхание ровное, спокойное, мне дышится легко.

И вот луч внимания ласково и тепло скользит по моему лицу. Мягкая кисточка внимания скользит по моему лбу. Сбрасывается напряжение со лба, уходит напряжение с моих глаз, они теряют всякое выражение. Они отпускаются, расслабляются, отдыхают. Это не просто сделать - так много жизни вокруг них. Но я снимаю все проблемы и отпускаю свои щеки. Пусть отдохнет мое лицо. Как много работает лицо! Глаза смотрят, глаза ищут, глаза говорят, глаза спорят, глаза сопротивляются, глаза любят, глаза дают, глаза живут больше, чем что-либо другое в моем теле. Это зеркало моей души, это мои самые первые работники. Как много они делают! Спасибо вам, глаза! Вы соединяете меня с миром, вы показываете мне небо, вы показываете мне солнце, вы показываете мне весь мир.

Мое лицо. мое лицо - самая важная часть меня, визитная карточка моей личности. Мое лицо, которое работает со мной, которое счастливо со мной, которое преодолевает со мной жизненные трудности, - живет со мной дальше. Спасибо тебе, мое лицо! Мы всегда вместе. Мне хорошо с тобой. Спасибо тебе.

И мои труженики - ноги. Я всегда забываю о них. Они с утра до вечера носят меня по жизни, ходят, бегают, держат меня. Мы сердимся на них, когда они нас подводят. Мы не ценим, что они, как лошади, день за днем выполняют самую тяжелую работу, тихо, не ожидая от нас никакой благодарности. Спасибо вам, мои ноги.

И все мое тело - спасибо, что ты есть у меня, что ты даешь мне жизнь, что ты даешь мне возможность быть. Я хочу заботиться о тебе, я люблю тебя. Спасибо, что ты у меня есть. Отдыхай.

Я ощущаю в себе целый мир, огромный мир чувств, огромный мир переживаний, радости, желаний, страхов и тревог. Все богатство этого мира - это моя душа. Я благодарю свою душу за то, что она есть, потому что моя душа - это то, что умеет любить, моя душа - это то, что умеет плакать. И даже мои тревоги, мои страхи, вы защищаете меня! Так или иначе, но вы заботитесь обо мне. Спасибо вам, что вы есть в моей душе.

Мой разум, мой ум, мой внутренний компьютер, который так много помнит, который осторожничает, вычисляет, - спасибо тебе, что ты всегда на страже, что ты всегда бодрствуешь и позволяешь мне видеть и понимать так много в окружающем мире. Спасибо тебе. Хорошо, что ты есть.

И мой дух, мой светлый дух, который всегда выше меня, который всегда глубже меня, моя вертикаль, которая держит меня, ведет меня. Как хорошо, что я чувствую тебя! И только с тобой рядом, вместе с тобой я ощущаю себя по-настоящему человеком. Как много у меня есть! Как хорошо, что я вижу это! Как хорошо, что я знаю это! Я благодарен судьбе за себя. Эти богатства я не обменяю ни на что на свете. И это знание всегда будет со мной - самое главное знание на свете".

Возвращаетесь в эту комнату, под вами стул - и вы удобно сидите на нем, глубоко вдохните, откройте глаза - и окажитесь здесь.

Вы дышите ровно, дышите спокойно. и возвращайтесь потихоньку сюда.

3. Упражнение "Стул любви".

В центр ставится стул.

Ведущий. Этот стул непростой, это стул любви. Кто первым хочет посидеть на нем и получить от окружающих ласку, тепло и любовь? Садись, Лена, закрой глаза и не открывай, пока я не скажу. А все остальные тихонько подойдите и нежно-нежно погладьте Лену по голове, по спине, погладьте плечи. Лена, открывай глаза и скажи нам, понравился ли тебе "стул любви"?

**4. Рефлексия.** Каждый высказывает свои впечатления по проведённым упражнениям.

**День пятый:**

1. Упражнение "Достань звезду".

Ведущий включает спокойную расслабляющую музыку и говорит:

"Представь себе, что ты стоишь на поляне. Над тобой - темное ночное небо, все усыпанное звездами. Они светят так ярко, что кажутся совсем близко. Поляна залита мягким, нежно-голубым светом. Люди говорят, что, когда звезда падает, нужно загадать желание, и оно обязательно сбудется. Еще говорят, что звезду нельзя достать. Но может быть, они просто не пробовали? Найди на небе мысленным взглядом самую яркую звезду. О какой твоей мечте она напоминает? Хорошенько представь себе, чего бы ты хотел. А теперь открой глаза, глубоко вдохни, затаи дыхание и постарайся дотянуться до звезды. Это не просто: тянись изо всех сил, напряги руки, встань на носочки. Так, еще немного, ты уже почти достал ее. Есть! Ура! Выдохни и расслабься, твое счастье в твоих руках! Положи свою звезду перед собой в красивую корзинку. Порадуйся, глядя на нее. Ты сделал что-то очень важное. Теперь можно немного отдохнуть. Закрой глаза. Снова мысленно посмотри на небо. Есть ли там еще звезды, напоминающие тебе о других заветных мечтах? Если есть, то внимательно присмотрись к выбранному светилу. А теперь открой глаза, вдохни и тянись к своей новой цели!"

**2. Упражнение "Давайте говорить друг другу комплименты…".**

Ведущий рассказывает о том, как важно уметь выражать свои чувства, но порой мы говорим много плохого, и боимся говорить комплименты друг другу. Ведущий предлагает каждому участнику сказать по комплименту своему другу, подруге, передавая при этом клубок нити. Таким образом, по окончании упражнения, вся группа оказывается "сшита" воедино. Это упражнение показывает единение группы.

После упражнения проходит обсуждение, какие чувства испытывали, когда говорили комплименты, и воспринимали их.

**3. Упражнение "Декларация собственной самоценности"**

Каждой участнице даётся лист бумаги, на котором написано:

"Я - это Я!

Во всем мире нет никого в точности такого же, как Я. Есть люди, чем-то похожие на меня, но нет никого в точности такого же, как Я.

Поэтому все, что исходит от меня, - это подлинно моё, потому что именно Я выбрала это.

Мне принадлежит все, что есть во мне: мое тело, включая все, что оно делает; мое сознание, включая все мои мысли и планы; мои глаза, включая все образы, которые они могут видеть; мои чувства, какими бы они ни были, - тревога, удовольствие, напряжение, любовь, раздражение, радость; мой голос и все слова, которые он может произносить, - вежливые, ласковые или грубые, правильные или неправильные; мой голос, громкий или тихий; все мои действия, обращенные к другим людям или ко мне самой. Мне принадлежат все мои фантазии, мои мечты, все мои надежды и мои страхи. Мне принадлежат все мои победы и успехи. Все мои поражения и ошибки. Все это принадлежит мне. И поэтому Я могу очень близко познакомиться с собой. Я могу полюбить себя и подружиться с собой. И Я могу сделать так, чтобы все во мне содействовало моим интересам.

Я знаю, что кое-что во мне озадачивает меня, и есть во мне что-то такое, чего я не знаю. Но поскольку я дружу с собой и люблю себя, Я могу осторожно и терпеливо открывать в себе источники того, что озадачивает меня, и узнавать все больше и больше разных вещей о себе самой.

Все, что Я вижу и ощущаю, все, что Я говорю и что Я делаю, что Я думаю и чувствую в данный момент, - это мое. И это в точности позволяет мне узнать, где Я и кто Я в данный момент.

Когда Я вглядываюсь в свое прошлое, смотрю на то, что Я видела и ощущала, что Я говорила и что Я делала, как Я думала и как Я чувствовала, Я вижу, что не вполне меня устраивает. Я могу отказаться от того, что кажется неподходящим, и сохранить то, что кажется очень нужным, и открыть что-то новое в себе самой.

Я могу видеть, слышать, чувствовать, думать, творить и действовать. Я имею все, чтобы быть близкой с другими людьми, чтобы быть продуктивной, вносить смысл и порядок в мир вещей и людей вокруг меня. Я принадлежу себе, и поэтому Я могу строить себя. *Я - это Я, и Я - это замечательно. "*

**4. Рефлексия занятия "Свободный отчет". Домашнее задание.**

В течение месяца постоянно говорите себе: "Я одобряю себя". Говорите это 300-400 раз в день.

Каждое утро подходите к зеркалу и произносите: "Я люблю тебя и принимаю такой, какая ты есть. Что я могу сделать, чтобы ты была счастлива?" или "Я люблю тебя, я действительно люблю тебя", "Ты прекрасна, и я люблю тебя" или просто хвалите себя: "Я такая замечательная, красивая, умная, веселая, приятная во всех отношениях".

Посмотрите в зеркало и скажите: "Я заслуживаю того, чтобы иметь. (или быть.) и принимаю это сейчас". Скажите это себе 2-3 раза.

**III этап: заключительный.**

**Цель данного этапа - формирование умения эмоционального контроля.** При помощи полученных в ходе коррекционной работы навыков закрепляются наиболее эффективные способы повышения самооценки. В заключении участникам даются 12 рекомендаций.

**12 рекомендаций, которые помогут повысить самооценку:**

1. Прекратите сравнивать себя с другими людьми. Всегда будут люди, у которых чего-то больше, чем у вас и есть люди, у которых этого меньше, чем у вас. Если вы будете заниматься сравнениями, то всегда будете иметь перед собой слишком много оппонентов или противников, которых вы не можете превзойти. Сравнивайте только себя - сегодняшнюю с собой - вчерашней.

. Прекратите ругать и порицать себя. Вы не сможете развить высокий уровень самооценки, если повторяете негативные высказывания в отношении себя и своих способностей. Говорите ли вы о своем внешнем виде, своей карьере, отношениях, финансовом положении или любых другие аспектов вашей жизни, избегайте самоуничижительных комментариев. Коррекция самооценки прямо связана с вашими высказываниями о себе.

. Принимайте все комплименты и поздравления ответным "спасибо”. Когда вы отвечаете на комплимент чем-то вроде: "да ничего особенного”, вы отклоняете этот комплимент и одновременно посылаете себе сообщение о том, что не достойны похвалы, формируя заниженную самооценку. Поэтому принимайте комплементы, не принижая свои достоинства.

. Используйте аффирмации (утверждения) для того, чтобы повысить самооценку. Поместите на каком-нибудь часто используемом предмете, например, пластиковой карточке или кошельке утверждение вроде: "я люблю и принимаю себя” или "я привлекательная женщина и заслуживаю в жизни самого лучшего”. Пусть это утверждение всегда будет с вами. Повторяйте утверждение несколько раз в течение дня, особенно перед тем, как лечь спать и после того, как проснетесь. Всякий раз, когда вы повторяете аффирмацию, почувствуйте положительные эмоции в отношении аффирмации. Таким образом эффект воздействия будет значительно усилен.

5. Используйте семинары, книги, аудио и видеозаписи, посвященные повышению самооценки. Доминирующая информация влияет на ваши поступки не лучшим образом. Если вы смотрите негативные телевизионные программы <http://newgoal.ru/prosmotr-televizora/> или читаете в газетах криминальную хронику по утрам, скорее всего весь день вы будете настроены пессимистично. Точно так же, если вы будете читать книги или слушать позитивные программы, то будете настроены положительно и сможете легко повысить самооценку.

. Старайтесь общаться с позитивными и уверенными в себе людьми, готовыми вас поддержать. Когда вы окружены негативными людьми, которые постоянно подавляют вас и ваши идеи, ваша самооценка понижается. С другой стороны, когда вас принимают и поощряют, вы чувствуете себя лучше и ваша самооценка личности растет.

. Сделайте список ваших прошлых достижений. Это не должно обязательно состоять из чего-то монументального. Список может включать небольшие победы, например: научились кататься на сноуборде, получили водительские права, начали регулярно посещать спортзал, бассейн и т.д. Регулярно просматривайте этот список. Читая свои достижения, попробуйте закрыть глаза и вновь почувствовать удовлетворение и радость, которую вы когда-то испытали.

. Сформируйте список ваших положительных качеств. Вы честны? Бескорыстны? Креативны? Будьте к себе благосклонны и запишите, по крайней мере,20 своих положительных качеств. Как и с предыдущим списком, важно чаще просматривать его. Многие люди фокусируются на своих недостатках, подкрепляя там самым заниженную самооценку, и затем удивляются, почему в их жизни все не так хорошо, как хотелось бы. Начните концентрироваться на своих достоинствах, и у вас станет гораздо больше шансов для достижения того, чего вы хотите.

. Начните больше давать другим. Здесь подразумевается отдача самого себя в виде поступков, которыми вы можете помочь другим или позитивного поощрения других. Когда вы делаете что-то для других, вы начинаете чувствовать себя более ценным человеком, а ваши самооценка и настроение повышаются.

. Старайтесь заниматься тем, что вам нравится. Трудно испытывать в отношении себя позитивные чувства, если ваши дни проходят на работе, которую вы презираете. Самооценка процветает, когда вы заняты работой или какой-либо другой активной деятельностью, которая приносит вам удовольствие и дает возможность почувствовать себя более ценными. Даже если ваша работа не вполне устраивает вас, вы можете посвятить свободное время каким-то своим увлечениям, которые приносят вам радость.

. Будьте верны себе. Живите своей собственной жизнью. Вы никогда не будете себя уважать, если не будете проводить свою жизнь так, как вы хотите ее проводить. Если вы принимаете решения, основанные на одобрении ваших друзей и родственников, вы не верны себе и у вас будет низкая самооценка.

. Действуйте! Вы не сможете развить в себе высокий уровень самооценки, если будете сидеть на месте и не принимать возникающие перед вами вызовы. Когда вы действуете, независимо от получаемого результата, растет ваше чувство самоуважения, вы чувствует более приятные ощущения в отношении самого себя. Когда же вы медлите с действиями из-за страха или какого-то другого беспокойства, вы будете чувствовать только расстройство и грустные ощущения, что, конечно, приведет к снижению самооценки.

Вы уникальная личность, с огромными возможностями, с огромным потенциалом. По мере того, как ваша самооценка будет расти, ваши истинные способности будут раскрываться. Вы начнете принимать на себя больший риск и не бояться отказа; вы не будете ориентироваться на одобрение других людей; ваши взаимоотношения будут намного полезней как для вас, так и для других; вы будете делать то, что приносит вам радость и удовлетворение. Что наиболее важно, высокая самооценка принесет вам душевное спокойствие, и вы действительно по-настоящему оцените саму себя.

Прежде чем начать коррекционную работу с исследуемыми женщинами, им было предложено ознакомиться с результатами по всем проведённым с ними исследованиям. Так, на коррекционную работу согласились лишь 5 женщин из 30 испытуемых.

Коррекционная работа проводилась по результатам опросника В. Гербачевского. Она заключалась в различных тренингах по поднятию самооценки, которая является немаловажным фактором в успешности женщин, по повышению решительности и силы воли, по раскрытию личностных качеств женщин.

После проделанной коррекционной работы, результаты уровня притязания у женщин улучшились (итоги повторного проведения работы по опроснику Гербечевского). Данные отражены в таблице 8.

Таблица 8.

Сравнительный анализ уровня притязания у 5 женщин, прошедших коррекционную работу

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Компоненты мотивационной структуры | Баллы до коррекционной работы | Баллы после коррекционной работы |
| 1 | Внутренний мотив | 10 | 15 |
| 2 | Познавательный мотив | 14 | 18 |
| 3 | Мотив избегания | 17 | 14 |
| 4 | Состязательный мотив | 13 | 15 |
| 5 | Мотив смены деятельности | 12 | 13 |
| 6 | Мотив самоуважения | 15 | 19 |
| 7 | Значимость результатов | 10 | 14 |
| 8 | Сложность задания | 8 | 10 |
| 9 | Волевое усилие | 9 | 12 |
| 10 | Оценка уровня достигнутых результатов | 11 | 13 |
| 11 | Оценка своего потенциала | 15 | 17 |
| 12 | Намеченный уровень мобилизации усилий | 14 | 16 |
| 13 | Ожидаемый уровень результатов | 9 | 12 |
| 14 | Закономерность результатов | 9 | 13 |
| 15 | Инициативность | 12 | 17 |

Так, исходя из данных таблицы 8, заметен рост коэффициентов, что говорит, в целом, об улучшении личностных качеств этих 5 женщин, отважившихся на исследование и на коррекционную работу в их поведенческих характеристиках. Их результаты можно сопоставлять с результатами успешных женщин, и будут видны лишь не большие отклонения, чего нельзя было сказать ранее (Таблица 9).

Таблица 9.

Сводная сравнительная таблица уровней притязания 15 успешных женщин и 5 менее успешных женщин, прошедших коррекционную работу

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Компоненты мотивационной структуры | Баллы успешных женщин | Баллы после коррекционной работы |
| 1 | Внутренний мотив | 17 | 15 |
| 2 | Познавательный мотив | 21 | 18 |
| 3 | Мотив избегания | 14 | 14 |
| 4 | Состязательный мотив | 15 | 15 |
| 5 | Мотив смены деятельности | 14 | 13 |
| 6 | Мотив самоуважения | 21 | 19 |
| 7 | Значимость результатов | 15 | 14 |
| 8 | Сложность задания | 10 | 10 |
| 9 | Волевое усилие | 15 | 12 |
| 10 | Оценка уровня достигнутых результатов | 14 | 13 |
| 11 | Оценка своего потенциала | 21 | 17 |
| 12 | Намеченный уровень мобилизации усилий | 21 | 16 |
| 13 | Ожидаемый уровень результатов | 14 | 12 |
| 14 | Закономерность результатов | 15 | 13 |
| 15 | Инициативность | 21 | 17 |

В целом, анализируя данное исследование можно сделать вывод, что и деловые успешные и менее успешные женщины нуждаются в коррекционной работе в поведении, в образах мыслей, в поступках в различных ситуациях. Деловые женщины в профессиональной деятельности обладают силой воли, высокой границей решительности, что говорит о том, что они очень тверды и быстры в принятии решений, очень контактные люди, они не боятся новых препятствий, легко примиряются с неприятностями, правильно оценивая случившееся и сохраняя душевное равновесие. Но нельзя и сбрасывать со счетов и менее успешных женщин, которые работают над собой и хотят добиться успеха. Так, усердие и каждодневная работа над собой дают явный результат и влияние на личностные качества женщин.

# ***Выводы***

В ходе исследования мы выполнили поставленные цели и задачи. Результаты нашего исследования подтвердили выдвинутую нами гипотезу о том, если с помощью определённых психологических методик и тренингов в течение некоторого времени развивать личностные качества у менее успешных женщин, то они смогут в дальнейшем достигнуть определённых успехов в карьере.

. Деловые женщины легко примиряются с неприятностями и правильно оценивают случившееся, сохраняя душевное равновесие.

. Преимущественными качествами личности деловой женщины являются: независимость, адекватная самооценка, умение выходить из сложных жизненных ситуаций, высокий уровень притязаний. Умение устанавливать доверительные отношения.

. Успеха в бизнесе женщина достигает посредством творческого использования своего характера и убеждённости в том, что для того, чтобы преуспеть, не надо становиться мужчиной.

. Женщины позитивно оценивают свои собственные достижения и убеждены, что им многое удалось из того, что они задумывали.

. Деловая женщина согласна постоянно двигаться вперёд, менять себя для достижения целей.

. Деловая женщина стремиться, во что бы то ни стало, сохранить своё человеческое достоинство.

. Развитая способность принимать себя, других и мир в целом такими, какие они есть на самом деле - отличительная черта деловой женщины.

. Развитая способность сосредотачиваться на проблеме, самодостаточность и самостоятельность, "демократичная" структура характера, независимость от авторитетов, иерархий, высокие творческие способности, обладание твёрдой жизненной позицией - основные личностные качества деловой женщины.

. У большинства деловых женщин на психофизиологическом уровне можно констатировать наличие стресса (наличие страха успеха и страха отделения).

. Основной проблемой самореализации женщин являются полоролевые стереотипы, существующие в обществе, их давление.

# ***Практические рекомендации***

По итогам нашей работы, опираясь на анализ социально-психологической литературы по теме, мы разработали практические рекомендации для девушек и женщин, желающих добиться успеха в профессиональном становлении, в карьерном росте:

. Обретите мечту и тогда Вы начнёте двигаться к ней. Если у Вас не будет мечты, этой звёздочки, которая светит, Вы будете теряться, и не будете знать, что делать.

. Девочки с детства должны учиться работать в одиночку, получать удовольствие от неопределённости и двойственности, работать без внешних поощрений и одобрений.

. Человек может достигнуть всего, во что он может поверить. Вера - это ключ к той силе разума, которая обращает идеи в реальность.

. Перестаньте оглядываться на прошлое. Если бы Вы изучали биографии великих женщин, то заметили бы, что они никогда не концентрировались на неудачах, которые притягивают только ещё большие провалы и неудачи, а концентрировались на успехе, который притягивал ещё больший успех.

. Освободитесь от страха. Чтобы страх прошел нужно делать то, что боишься, и лучшего способа преодолеть страх - не существует.

. Делайте больше, чем можете. Если Вы делаете больше своих возможностей, Вы освобождаете свой мозг от ограничивающих препятствий. Добивается успеха тот, кто каждой мыслью и каждым движением стремится к чему-то большему, возвышенному.

. Вы должны помнить, что женщина должна оставаться женщиной в любом случае, а не уподобляться мужчине.

. Вы должны быть открыты новым знаниям. Каждый день старайтесь узнать что-нибудь новое или сделать то, чего никогда раньше не делали.

. Не бойтесь своих ошибок. Не ошибается только тот, кто ничего не делает.

. Сравнивайте себя - сегодняшнюю с собой - завтрашней и обязательно отмечайте изменения.

. Доводите любое начатое дело до конца и если Вы решили что-то сделать - не откладывайте в долгий ящик.

. Относитесь к себе как к компетентному лицу, будьте убеждены в своих способностях: эффективно действовать, оказывать влияние и принимать самостоятельные решения.

. Чтобы добиться успеха, контролируйте свой разум, заставьте его поверить в успех, и тогда мозг станет работать быстрее и эффективнее, подсказывая пути выхода из трудных ситуаций.

. Энтузиазм - это колоссальный инструмент для убеждений. Если Вы попросите с энтузиазмом - отказа не будет.

. Для достижения успеха необходимо развивать способность принимать себя, других и мир в целом такими, какие они есть на самом деле.

. Нельзя останавливаться на достигнутом, Вы всегда должны развивать свои творческие способности.

. Общение с коллегами нужно строить на базе компетентности и профессиональных способностей, а не личных связей или пола.

. Думайте позитивно, жизнь приносит нам то, что мы от неё ожидаем.

. Делайте добро. Не отказывайте людям в помощи. Заботьтесь о своих ближних, принимайте участие в благотворительных акциях.

Всё это способствует Вашему личностному росту.

. Делитесь своим богатством. Чем больше Вы отдаете, тем больше получаете. И это не только деньги, но и любовь, забота, понимание.

. Коллекционируйте свои успехи и достижения.

. Не давайте деньгам повелевать Вами. Человеку необходимо определённое количество денег, чтобы иметь комфорт и получать удовольствие от жизни. Если Вы уверены в себе и правильности того, что делаете, Вы заработаете гораздо больше, чем, если будите метаться из угла в угол в добывании денег, теряя самое главное в жизни - душевное равновесие.

. Следите за своим здоровьем. Больной человек всегда слабее здорового, ему всегда труднее.

. Создайте свой индивидуальный имидж и придерживайтесь его.

. Ухаживайте за собой. Запишитесь в спортзал. Сильное, красивое, тренированное тело самым положительным образом влияет на дух.

. И самое главное помните - такой как Вы больше нет. Ведь Вы уникальна и неповторима, а значит, бесценна! Любите себя.

# ***Заключение***

Целью нашего исследования являлось описание личностных характеристик испытуемых женщин: успешных в бизнесе, деловых и менее успешных женщин. В результате проделанной работы получена возможность составить определенный психологический портрет деловой женщины.

Когда речь идет именно о женщинах, высокопрофессиональных, успешно конкурирующих с мужчинами - это акцент на гендерные особенности, которые не могут не влиять на их профессиональную деятельность.

*Первое, что можно отметить, это жесткая ориентация на профессиональное общение и профессиональную активность:*

требования к деловым женщинам предполагают зачастую ненормированный рабочий день и максимум времени и усилий, посвящаемых профессии. Именно максимум времени и усилий, посвящаемых профессиональной деятельности становятся залогом профессиональной самореализации, успешности;

это ситуация, когда работа становится стилем жизни, а иные взаимодействия, в том числе семья, уходят на второй план. Личностный и интеллектуальный рост осуществляется в большей части в рамках профессии;

рост кругозора в иных областях не столь значим. Социально полезные контакты устанавливаются и сохраняются в большей части в рамках профессиональной деятельности;

в ситуации, когда профессия становится стилем жизни, а сама жизнь зачастую посвящена работе, преимущественно развиваются те личностные черты, которые профессиональной же деятельности и способствуют;

если в функциональные обязанности деловой женщины входит руководство людьми, то оно предполагает высокий уровень коммуникабельности, ориентацию на окружающих, умение понимать людей, работать в команде, доброжелательность по отношению к окружающим.

Огромное значение имеют, также, стрессоустойчивость и эмоциональная устойчивость (или психологическая неуязвимость).

Преимущество деловых женщин - в их умении и стремлении решать свои проблемы. Женщина, которая понимает, что она запуталась в собственной жизни, что ей нужен советчик, делает правильный выбор <http://www.moneytimes.ru/encyclopedia/5950.html>, отправляясь на индивидуальную консультацию к хорошему психологу либо в одну из психологических групп.

Там, пользуясь <http://www.medpulse.ru/encyclopedia/427.html> рекомендациями профессионального психолога или подсказками таких же, как она, женщин, бизнес-леди может многое понять в своей жизни. А, поняв, - сама изменить то, что её не устраивает.

Все проблемы, с которыми наше общество столкнулось только что, были пройдены женщинами на Западе. Они давно прошли "школу выживания" в мире, где господствуют мужские ценности. Большую помощь в этом оказали женские группы личностного роста и индивидуальные консультанты.

В западной культуре стало нормой, что у деловой женщины есть свой психолог, так же как свой парикмахер или дантист.

*Второе, что можно отметить - это тема личностного роста.*

Это и неудивительно: если нам нужно что-то исправить в доме, мы зовем специалиста <http://www.moneytimes.ru/encyclopedia/3563.html> - электрика, сантехника, если болят зубы, мы идем к дантисту. Если же у человека есть ощущение некомфортности в жизни, желание что-то изменить, решить свою проблему - есть способ это исправить.

Про первое поколение западных бизнес-леди говорят, что они много принесли в жертву, так как боролись с огромным сопротивлением среды. Первое поколение всегда страдает, так как идёт по неизведанному пути. Наверняка, как это случилось на Западе, следующее поколение найдет разумный баланс между личной жизнью и работой, между мужчинами и женщинами в бизнесе, найдет свое место в жизни.

Большинство деловых женщин на вопрос, выбрали бы они что-то другое, если б начали сначала, долго думают, но потом говорят: "Я бы много сделала по-другому, но в целом - нет!" А это значит, что в целом они выбрали правильный для себя путь.

Критерием успешности можно считать удовлетворенность личности собой, своим статусом, результатами деятельности, при непременной удовлетворенности социума личностью. Удовлетворенность собой - это, в немалой степени, удовлетворенность собой как женщиной. Совокупность представлений о себе, Я - образ женщины входит в общую Я - концепцию личности. Адекватность-неадекватность этих представлений, то или иное аффективное отношение к этим представлениям, в том числе и уровень принятия их, влияют на выбор стратегии и тактик самореализации, могут определять ее успешность.

Таким образом, менее успешные женщины вполне справляются со своими семейными ролями, а успешность или неуспешность их семейной жизни во многом предопределяется ожиданиями мужчины в отношении семейных ролей, которая должна исполнять женщина. В то время как деловые женщины, состоявшись в профессиональной деятельности, не всегда справляются со своими семейными ролями.

# ***Список используемой литературы***

1. Введение в теорию гендера. Учебное пособие. - Учебно-методический комплект для студентов высших учебных заведений по курсу "Введение в теорию гендера". Выпуск 5. Алматы: "Акыл кiтабы", 2006. - 158 с.

. Женщины в органах местной власти. Материалы семинаров. Астана: Национальная комиссия по делам семьи и женщин при Президенте РК. 2000. - 31 с.

. Женщины и гендерные отношения в Казахстане. Социальные последствия. Алматы: Азиатский Банк Развития. 2007. - 170 с.

. Женщины и мужчины Казахстана: Краткий статистический сборник. Алматы: Агентство РК по статистике. 2008. - 76 с.

. Женщины Казахстана: 10 лет в условиях независимости государства, взгляд в 21 век. Сборник выст. участников конф.23 мая 2001 г. Алматы: Национальная комиссия по делам семьи и женщин при Президенте РК. 2001. - 138 с.

. Коротеева Л.Н. "Золушка становится принцессой" М., 1995.

. Шеденова Н.У. Социальные проблемы женского труда в условиях рыночных отношений. Алматы: "Гылым". 2008. - 160 с.

. Гареева А., Журнал "Все для офиса", 1997 г.;

. Соловьев Э.Я. Этикет делового человека. Минск. 1994 г.

. Введение в теорию гендера. Учебное пособие. - Учебно-методический комплект для студентов высших учебных заведений по курсу "Введение в теорию гендера". Вып.1. Алматы: "Акыл кiтабы", 1999. - 158 с.

. Гендер и СМИ. Тараз: "Таразский инициативный центр". 2002. - 80 с.

. Гендерные аспекты человеческого развития. - Человеческое развитие в Казахстане. Материалы для учебного пособия. Глава 11. Алматы: ПРООН, Казахский экономический университет м.Т. Рыскулова. 2002. С.334-357.

. Гендер Старт. Материалы респ. студенческой конференции. Под ред.С. Шакировой. Алматы: "Центр гендерных исследований". 2001. - 112 с.

. Женщины и мужчины Казахстана. Гендерная статистика. Алматы: Агентство РК по статистике. 2003. - 160 с.

. Рябоконь О.Н. "Деловая женщина в российском обществе" Брянск, 1994.

. Исследование и преподавание гендера в Центральной Азии: проблемы высшего образования. Материалы межд. конф. Ташкент, 12-13 ноября 2002 г. Алматы: "Образовательная Сеть" (ЭдНет). 2002. Materials of the International Conference "The State of Gender Issues Research and Teaching in Central Asia: Challenges for Higher Education", 12-13 November 2002, Tashkent. - 292 с.

17. Казахстан: за равные права и возможности. Первоначальный доклад Правительства РК о выполнении Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Астана: Национальная комиссия по делам семьи и женщин. 2000. - 164 с.

. Национальный план по улучшению положения женщин в Республике Казахстан. Алматы: Национальная комиссия по делам семьи и женщин при Президенте РК. 1999. - 123 с.

. Отчет о положении женщин. Республика Казахстан. Алматы: "Мальвина", 1997. - 96 с.

. Состояние и перспективы развития гендерных исследований в Казахстане. Клуб женщин г. Алматы "Тогжан". Алматы: "Акыл кiтабы", 1999. - 108 с.

. Шакирова С., Хаматдинова А., Яхъяев К. Популярное гендерное образование. Пособие по проведению тренингов. Алматы, 2002. - 102 с.

. Алтынбекова Г.А. Оценка участия женщин Республики Казахстан в предстоящих парламентских выборах. - Казахстан-спектр. Аналитические исследования. №2 (8). Алматы: "КИСИ". 1999.С. с.66-71.

. Бекхожаева А.К. Трудовая мобильность женщин: особенности и проблемы. - № 10-11 (65-66). 2000. Саясат-Policy. Алматы: "Институт Развития Казахстана". С.15-18.

. Женщины и гендерные отношения в Казахстане. Социальные последствия. Алматы: Азиатский Банк Развития. 1997. - 170 с.

. Весельницкая Е. "Женщина в мужском мире" СПб, 1993.

. Три поколения женщин. Бабушки - матери-внучки. Алматы: Наяда. 2001. - 156 с.

. Усачева Н.А. Женщина: ее статус, судьба и образ в мировой культуре. Алматы: "Гылым". 1994. - 220 с.

. Мекебаева М. Изменение социально-ролевых функций женщин в Республике Казахстан и их влияние на политическое поведение. - Саясат-Policy. №10-11, 2000. Алматы: "Институт Развития Казахстана".С. с.11-14.

. "И каждый миг я снова женщина". Антология поэзии и прозы женщин Казахстана. Алматы: "Наяда". 2001. - 192 с.

. Сеитова М.У. Исследования по проблемам женщин как часть образовательных и исследовательских программ социальных наук. - Казахстан на пути к устойчивому развитию. Алматы, 1996. С.96-98.

. Гендерные подходы в принятии решений в Кызылорде. Алматы: ПРООН, Бюро "Гендер и развитие", СИДА (Швеция). 2004. - 52 с.

. Женщины Казахстана. Алматы: "Мальвина", 2000. - 180 c.

. Гендерные исследования в Центральной Азии. Сборник материалов международной летней школы. Алматы: "Центр гендерных исследований". 2002. - 236 с.

. ГендерСтарт. Материалы респ. студенческой конференции. Под ред.С. Шакировой. Алматы: "Центр гендерных исследований". 2001. - 112 с.

. Голоса уходящих поколений (анализ женских биографий). Алматы: "Центр гендерных исследований". 2002. - 224 с.

. Диалог разнообразия (Гендерное равенство). - Уполномоченное образование (пособие для учителей граждановедения и классных руководителей). Шымкент: Ресурсный центр гражданского образования "Сана Сезiм". 2001. - С.34-50.

. Женские проекты и инициативы в Америке и Европе. Алматы: "Наяда". 2000. - 85 с.

. Женские проекты, организации, инициативы в Казахстане.2-е дополн. изд. Алматы: "Наяда". 2000. - 160 с.

. Женщины Казахстана: 10 лет в условиях независимости государства, взгляд в 21 век. Сборник выст. участников конф.23 мая 2001 г. Алматы: Национальная комиссия по делам семьи и женщин при Президенте РК. 2001. - 138 с.

. Исследование и преподавание гендера в Центральной Азии: проблемы высшего образования. Материалы межд. конф. Ташкент, 12-13 ноября 2002 г. Алматы: ЭдНет. 2002. // Materials of the International Conference "The State of Gender Issues Research and Teaching in Central Asia: Challenges for Higher Education", 12-13 November 2002, Tashkent. - 292 с.

41. Казахстан: за равные права и возможности. Первоначальный доклад Правительства РК о выполнении Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Астана: Национальная комиссия по делам семьи и женщин. 2000. - 164 с.

. Карпыкова С.С. Женщины Казахстана: проблемы историографии (20-е-80-е годы ХХ века). Автореферат канд. истор. н. Алматы, 1997.

. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в Казахстане: вопросы реализации и отчетности. Алматы: ЮНИФЕМ, 2000-2001. - 68 с.

. Коновалов С.А., Топаева М.Т. История гендерного неравенства. - Уч. - метод. комплект по курсу "Введение в теорию гендера". Выпуск 3. Алматы: "Акыл китабы". 1999. - 44 с.

. Коновалов С.А., Хасанова Г.А. Роль ООН в улучшении положения женщин. - Уч. - метод. комплект по курсу "Введение в теорию гендера". Выпуск 6. Алматы: "Акыл кiтабы". 1999. - 44 с.

. Коновалов С.А., Хасанова Г.А. Международные документы по защите прав женщин. - Учебно-методический комплект для студентов высших учебных заведений по курсу "Введение в теорию гендера". Выпуск 7. Алматы, "Акыл кiтабы", 1999. - 48 с.

. Мониторинг соблюдения политических прав женщин в Республике Казахстан. Отчет по результатам проекта, выполненного в рамках Женской программы Фонда "Сорос-Казахстан". Алматы: "Женщины Казахстана". 2001.

. Алматинский женский информационный лист. Алматы: "АЖИЦ". 2006-2009.

. Гендер и развитие. Алматы: Бюро "Гендер и развитие". 2008.

. Гроссвита. История, теория и методология гендера. Караганда: "ГИАЦ". 2001. №№1-6.

. Женщина и мужчина. Информационно-аналитический журнал. Алматы: Кризисный центр "Подруги". 2003-2004.

. Между нами, девочками. Еженедельная газета. Шымкент: Женский ресурсный центр. 2000-2001.

. Международная кампания "16 дней борьбы с насилием в отношении женщин". Брошюра посвящена продвижению и лоббированию Закона РК "О предупреждении и пресечении бытового насилия". Алматы: "Феминистская Лига", Кризисный центр "Подруги". 2004.

. Молдiр. Бюллетень. Алматы: Ассоциация женщин "Молдiр". 2000-2002.

. Равенство возможностей. Бюллетень. Алматы: "Феминистская Лига". 2000-2002.

. Равенство возможностей. Журнал. Алматы: "Феминистская Лига". 2003-2005.

. Разные и равные. Еженедельная газета. Усть-Каменогорск: Федерация женщин "Status". 2002-2004. www.status-quo. freenet. kz

. Абикенова А.М. Учебная программа спецкурса "Социология гендера". - Сборник экспериментальных учебных программ и спецкурсов для вузов. Социология. Алматы: "Фонд Сорос-Казахстан". 1999.

. Алтынбекова Г.А. Гендерное измерение политического участия: новые концепции и подходы. - Евразийское сообщество: общество, политика, культура. 1999. № 2.

. Арт-терапия. Методическое пособие. Талдыкорган: Талдыкорганский региональный центр поддержки женщин, 2004.

. Гроссвита /GROSSVITA. История, теория и методология гендера. Караганда: Гендерный информационно-аналитический центр. 2001. №№ 1-6.

. Дискриминация и насилие против женщин. Алматы: "Центр содействия демократии". Февраль 1998.

. Женщина и реформа. Информационно-аналитический бюллетень. Под ред. Бектургановой Б.И. Алматы: "Ассоциация социологов и политологов г. Алматы" 1996. № 2/ (12).

. Женщины и мужчины Казахстана. Гендерная статистика. Алматы: Агентство РК по статистике. 2001. - 136 с.

. Женщины и мужчины Казахстана: Краткий статистический сборник. Алматы: Агентство РК по статистике. 1999. - 76 с.

. Женщины и мужчины Казахстана: Краткий статистический сборник. Алматы: Агентство РК по статистике. 2000. - 116 с.

. Женщины Казахстана. Алматы: "Мальвина", 2000. - 180 с.

. Энциклопедия этикета, изд. Астрель, Москва, 2006 г.;

. Бодалев А.А. "Психология межличностного общения" Рязань, 1994.

. Браун Л. "Имидж - путь к успеху" СПб, 1996.

. Казаринова Н.В., Погольша В.М. "Межличностное общение: повседневные практики" СПб, 2000.

. Кон И.С. "Дружба: этико-психологический очерк" М., 1989.

. Менделл А. "Игры, в которые играют мужчины" СПб, 1997.

. Почепцов Г.Г. "Коммуникативные технологии XX века" М., 2000.

. Сухарев В.А. "Этика и психология делового человека" М., 1997.

76. По материалам сайтов: http://www.rambler.ru/ <http://www.yandex.ru/>

. Швальбе Б, Швальбе Х. Личность, карьера, успех: Пер. с нем. - М.: А\О Издательская группа "Прогресс", 1993г

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

Молл Е. Управленческая карьера в России // Пробл. теории и практики упр. - 1996г. - №6.

. Травин В.В., Дятлов В.А. Профессиональный рост и планирование // Управление персоналом. - 1999г. - №8.

. Зайцев Г.Г. Управление персоналом: Учеб. пособие/Санкт-Петербург. гос. ун-т экономики и финансов. - СПб., 1998г.

. Коробейников А. Жизнь и карьера // Пробл. теории и практики упр. - 2001г. - №6.

. Лаврова О. Бизнес - образование и рынок труда: аспекты // Высш. образование в России. - 2001г. №6.

. Поляков В.А. Технология карьеры. - М.: Дело, 1995г.

. Попов Ю. Российское предпринимательство: социальный портрет // Человек и труд. - 1995г. - №2.

. Комаров Е. И.: "Женщина-руководитель", М., 1989г.

# ***Приложение***

***Приложение 1***

Анкета

. Фамилия\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Имя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Отчество\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Дата рождения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Семейное положение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Дети\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Образование\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Ваше хобби\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Занимаемая должность в настоящий момент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Имеете ли Вы собственный бизнес\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Сколько лет в бизнесе\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Сколько лет на руководящей работе\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Основной вид деятельности сейчас\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Осуществляемая Вами деятельность помимо основной (сейчас или ранее) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. В каком ещё виде деятельности или роде занятий Вы могли бы преуспеть\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Ваши достижения в бизнесе на Ваш взгляд\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Имеете ли Вы личный автомобиль\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Любите ли Вы себя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Ваши основные качества\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Чтобы Вам хотелось изменить:

в себе: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

в бизнесе: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

в обществе: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Приложение 2***

Инструкция к тесту "Самооценка"

**I. Межличностные отношения, общение.**

1. Вежливость - соблюдение правил приличия, учтивость.

2. Заботливость - мысль или действие, направленные к благополучию людей; попечение, уход.

. Искренность - выражение подлинных чувств, правдивость, откровенность.

. Коллективизм - способность поддерживать общую работу, общие интересы, коллективное начало.

. Отзывчивость - готовность отозваться на чужие нужды.

. Радушие - сердечное, ласковое отношение, соединенное с гостеприимством, с готовностью чем-нибудь услужить.

. Сочувствие - отзывчивое, участливое отношение к переживаниям, несчастью людей.

. Тактичность - чувство меры, создающее умение вести себя в обществе, не задевать достоинства людей.

. Терпимость - умение без вражды относиться к чужому мнению, характеру, привычкам.

. Чуткость - отзывчивость, сочувствие, способность легко понимать людей.

. Доброжелательность - желание добра людям, готовность содействовать их благополучию.

. Приветливость - способность выражать чувство личной приязни.

. Обаятельность - способность очаровывать, притягивать к себе.

. Общительность - способность легко входить в общение.

. Обязательность - верность слову, долгу, обещанию.

. Ответственность - необходимость, обязанность отвечать за свои поступки и действия.

. Откровенность - открытость, доступность для людей.

. Справедливость - объективная оценка людей в соответствии с истиной.

. Совместимость - умение соединять свои усилия с активностью других при решении общих задач.

. Требовательность - строгость, ожидание от людей выполнения своих обязанностей, долга.

**II. Поведение.**

1. Активность - проявление заинтересованного отношения к окружающему миру и самому себе, к делам коллектива, энергичные поступки и действия.

2. Гордость - чувство собственного достоинства.

. Добродушие - мягкость характера, расположение к людям.

. Порядочность - честность, неспособность совершать подлые и антиобщественные поступки.

. Смелость - способность принимать и осуществлять свои решения без страха.

. Твердость - умение настоять на своем, не поддаваться давлению, непоколебимость, устойчивость.

. Уверенность - вера в правильность поступков, отсутствие колебаний, сомнений.

. Честность - прямота, искренность в отношениях и поступках.

. Энергичность - решительность, активность поступков и действий.

. Энтузиазм - сильное воодушевление, душевный подъем.

. Добросовестность - честное выполнение своих обязанностей.

. Инициативность - стремление к новым формам деятельности.

. Интеллигентность - высокая культура, образованность, эрудиция.

. Настойчивость - упорство в достижении целей.

. Решительность - непреклонность, твердость в поступках, способность быстро принимать решения, преодолевая внутренние колебания.

. Принципиальность - умение придерживаться твердых принципов, убеждений, взглядов на вещи и события.

. Самокритичность - стремление оценивать свое поведение, умение вскрывать свои ошибки и недостатки.

. Самостоятельность - способность осуществлять действия без чужой помощи, своими силами.

. Уравновешенность - ровный, спокойный характер, поведение.

. Целеустремленность - наличие ясной цели, стремление ее достичь.

**III. Деятельность.**

1. Вдумчивость - глубокое проникновение в суть дела.

2. Деловитость - знание дела, предприимчивость, толковость.

. Мастерство - высокое искусство в какой-либо области.

. Понятливость - умение понять смысл, сообразительность.

. Скорость - стремительность поступков и действий быстрота.

. Собранность - сосредоточенность, подтянутость.

. Точность - умение действовать, как задано, в соответствии с образцом.

. Трудолюбие - любовь к труду, общественно полезной деятельности, требующей напряжения.

. Увлеченность - умение целиком отдаваться какому-либо делу.

. Усидчивость - усердие в том, что требует длительного времени и терпения.

. Аккуратность - соблюдение во всем порядка, тщательность работы, исполнительность.

. Внимательность - сосредоточенность на выполняемой деятельности.

. Дальновидность - прозорливость, способность предвидеть последствия, прогнозировать будущее.

. Дисциплинированность - привычка к дисциплине, сознание долга перед обществом.

. Исполнительность - старательность, хорошее исполнение заданий.

. Любознательность - пытливость ума, склонность к приобретению новых знаний.

. Находчивость - способность быстро находить выход из затруднительных положений.

. Последовательность - умение выполнять задания, действия в строгом порядке, логически стройно.

. Работоспособность - способность много и продуктивно работать.

. Скрупулезность - точность до мелочей, особая тщательность.

**IV. Переживания, чувства.**

1. Бодрость - ощущение полноты сил, деятельности, энергии.

2. Бесстрашие - отсутствие страха, храбрость.

. Веселость - беззаботно-радостное состояние.

. Душевность - искреннее дружелюбие, расположенность к людям.

. Милосердие - готовность помочь, простить из сострадания, человеколюбия.

. Нежность - проявление любви, ласки.

. Свободолюбие - любовь и стремление к свободе, независимости.

. Сердечность - задушевность, искренность в отношениях.

. Страстность - способность целиком отдаваться увлечению.

. Стыдливость - способность испытывать чувство стыда.

. Взволнованность - мера переживания, душевное беспокойство.

. Восторженность - большой подъем чувств, восторг, восхищение.

. Жалостливость - склонность к чувству жалости, состраданию.

. Жизнерадостность - постоянство чувства радости, отсутствие уныния.

. Любвеобильность - способность сильно и многих любить.

. Оптимистичность - жизнерадостное мироощущение, вера в успех.

. Сдержанность - способность удержать себя от проявления чувств.

. Удовлетворенность - ощущение удовольствия от исполнения желаний.

. Хладнокровность - способность сохранять спокойствие и выдержку.

. Чувствительность - легкость возникновения переживаний, чувств, повышенная восприимчивость к воздействиям извне.

***Приложение 3***

#### Психодиагностическая шкала к тесту "Самооценка"

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровни самооценки | | | | | | |
| Неадекватно низкий | Низкий | Ниже среднего | Средний | Выше среднего | Высокий | Неадекватно высокий |
| 0-15 | 16-37 | 38-46 | 47-56 | 57-65 | 66-68 | 69 |

***Приложение 4***

**Тест на независимость**

**Опросник**

В этом опроснике вопросы имеют несколько вариантов ответов. Необходимо выбрать наиболее подходящий из них.

. Окончив школу, как Вы приняли решение о своей будущей профессии и учёбе:

а) решила этот вопрос самостоятельно, следуя своим увлечениям оценке своих способностей;

б) прислушалась к мнению своих родителей и родственников;

в) прислушалась к совету близких друзей.

. На что Вы рассчитывали, поступая в избранное Вами учебное заведение:

а) только на свои силы;

б) на связи и благоприятный результат вступительных экзаменов;

в) только на связи с людьми, которые обещали помочь.

. Как во время учёбы Вы готовились к экзаменам и к занятиям:

а) делали упор на своё трудолюбие, рассчитывали на него;

б) иногда обращались к помощи однокурсников и преподавателей;

в) рассчитывали только на чужую помощь.

. Как вы поступали на работу после завершения учёбы:

а) по распределению;

б) воспользовалась для этого информацией сведущих людей;

в) устроилась благодаря связям.

. Каким образом в сложных ситуациях работы Вы принимаете решение:

а) рассчитываю только на свой опыт и знания;

б) иногда консультируюсь с коллегами;

в) всегда советуюсь с людьми.

. Чем в основном был продиктован Ваш выбор партнёра при вступлении в брак:

а) совершенно самостоятельно принятым решением;

б) мнением близких и знакомых людей;

в) решением родителей, принятым независимо от меня.

. Если Ваш муж находиться в длительной командировке, то в состоянии ли Вы сами, допустим, выбрать жильё, купить мебель, принять другие важные жизненные решения:

а) да;

б) да, но после советов с людьми, но лучше всего отложить принятие решения до приезда супруга;

в) нет.

. Насколько упорно в подростковом возрасте Вы отстаивали своё мнение:

а) всегда;

б) спорила с родителями, и каждый из нас обычно оставался при своём мнении, учитывая, однако, и мнение другой стороны;

в) в большинстве случаев не могла самостоятельно решить, как поступить и отказывалась от своего мнения.

. Насколько упорно в настоящее время Вы отстаиваете своё мнение в общении с домашними, коллегами по работе, с друзьями:

а) отстаиваю всегда, независимо от людей и обстоятельств;

б) отстаиваю довольно часто;

в) отстаиваю довольно редко, чаще - уступаю.

. Как Вы развиваетесь как личность в профессиональной, общественной и интеллектуальной сферах:

а) полностью все силы отдаю работе;

б) для меня очень важно мнение супруга и близких людей;

в) полностью полагаюсь на их (супруга и близких людей) мнение.

. Если Ваши близкие нуждаются в улучшении своего здоровья, и если Вы видите, что они сами не следят за ним, нанося тем самым себе вред, то:

а) Вы заставляете их следить за своим здоровьем;

б) Вы намекаете, и время от времени тактично напоминаете об этом;

в) думаете об этом, но фактически ничем не помогаете.

***Приложение 5***

**"Личностная шкала проявления тревоги"**

Текст опросника

. Я могу долго работать не уставая.

2. Я всегда выполняю свои обещания, не считаясь с тем, удобно мне это или нет.

. Обычно руки и ноги у меня теплые.

. У меня редко болит голова.

. Я уверен в своих силах.

. Ожидание меня нервирует.

. Порой мне кажется, что я ни на что не годен.

. Обычно я чувствую себя вполне счастливым.

. Я не могу сосредоточиться на чем-то одном.

. В детстве я всегда немедленно и безропотно выполнял все то, что мне поручали.

. Раз в месяц или чаще у меня бывает расстройство желудка.

. Я часто ловлю себя на том, что меня что-то тревожит.

. Я думаю, что я не более нервный, чем большинство людей.

. Я не слишком застенчив.

. Жизнь для меня почти всегда связана с большим напряжением.

. Иногда бывает, что я говорю о вещах, в которых не разбираюсь.

. Я краснею не чаще, чем другие.

. Я часто расстраиваюсь из-за пустяков.

. Я редко замечаю у себя сердцебиение или одышку.

. Не все люди, которых я знаю, мне нравятся.

. Я не могу уснуть, если меня что-то тревожит.

. Обычно я спокоен и меня не легко расстроить.

. Меня часто мучают ночные кошмары.

. Я склонен все принимать слишком серьезно.

. Когда я нервничаю, у меня усиливается потливость.

. У меня беспокойный и прерывистый сон.

. В играх я предпочитаю скорее выигрывать, чем проигрывать.

. Я более чувствителен, чем большинство людей.

. Бывает, что нескромные шутки и остроты вызывают у меня смех.

. Я хотел бы быть так же доволен своей жизнью, как, вероятно, довольны другие

. Мой желудок сильно беспокоит меня.

. Я постоянно озабочен своими материальными и служебными делами.

. Я настороженно отношусь к некоторым людям, хотя знаю, что они не могут причинить мне вреда.

. Мне порой кажется, что передо мной нагромождены такие трудности, которых мне не преодолеть.

. Я легко прихожу в замешательство.

. Временами я становлюсь настолько возбужденными, что это мешает мне заснуть.

. Я предпочитаю уклоняться от конфликтов и затруднительных положений.

. У меня бывают приступы тошноты и рвоты.

. Я никогда не опаздывал на свидание или paботу.

. Временами я определенно чувствую себя бесполезным.

. Иногда мне хочется выругаться

. Почти всегда я испытываю тревогу в связи с чем-либо или с кем-либо

. Меня беспокоят возможные неудачи.

. Я часто боюсь, что вот-вот покраснею.

. Меня нередко охватывает отчаяние.

. Я - человек нервный и легко возбудимый.

. Я часто замечаю, что мои руки дрожат, когда я пытаюсь что-нибудь сделать.

. Я почти всегда испытываю чувство голода.

. Мне не хватает уверенности в себе.

. Я легко потею, даже в прохладные дни.

. Я часто мечтаю о таких вещах, о которых лучше никому не рассказывать.

. У меня очень редко болит живот.

. Я считаю, что мне очень трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.

. У меня бывают периоды такого сильною беспокойства, что я не могу долго усидеть на одном месте.

. Я всегда отвечаю на письма сразу же после прочтения.

. Я легко расстраиваюсь.

. Практически я никогда не краснею.

. У меня гораздо меньше опасений и страхов чем у моих друзей и знакомых.

. Бывает, что я откладываю на завтра то, что следует сделать сегодня.

. Обычно я работаю с большим напряжением.

***Приложение 6***

**Выход из трудных жизненных ситуаций**

**Опросник**

1. Рассказываете ли Вы другим людям о своих проблемах и неприятностях:

а) нет, так как считаю, что это не поможет;

б) да, если для этого есть подходящий собеседник;

в) не всегда, так как иной раз самому тяжело думать о них, не то, что рассказывать другим.

. Насколько сильно Вы переживаете неприятности:

а) всегда и очень тяжело;

б) это зависит от обстоятельств;

в) стараюсь терпеть и не сомневаюсь, что любой неприятности, в конечном счёте, придёт конец.

. Если Вы не употребляете спиртное, то пропустите этот вопрос и переходите к следующему. Если Вы употребляете спиртные напитки, то по какой причине:

а) для того чтобы "утопить" в вине свои проблемы;

б) для того чтобы как-то отвлечься от них;

в) просто так, мне нравится время от времени быть навеселе и чувствовать себя свободнее.

. Что Вы делаете, если что-то Вас глубоко ранит:

а) позволяете себе расслабиться и делаете то, что давно себе не позволяли;

б) идёте в гости к друзьям;

в) сидите дома и жалеете самого себя.

. Когда близкий человек обижает Вас, то Вы:

а) замыкаетесь в себе и не с кем не общаетесь;

б) требуете от него объяснений;

в) рассказываете об этом каждому, кто готов Вас выслушать.

. В минуту счастья Вы:

а) не думаете о перенесённом несчастье;

б) боитесь, что эта минута слишком быстро пройдёт;

в) не забываете о том, что в жизни есть немало неприятного.

. Что Вы думаете о психиатрах:

а) Вы бы не хотели стать их пациентом;

б) многим людям они могли бы реально помочь;

в) человек сам, без психиатра, должен помогать себе.

. Судьба, по Вашему мнению:

а) вас преследует;

б) несправедлива к вам;

в) благосклонна к Вам.

. О чём Вы думаете после ссоры с супругом или любимым человеком, когда Ваш гнев уже проходит:

а) о том приятном, что у Вас было в прошлом;

б) мечтаете тайно ему отомстить;

в) думаете о том, сколько Вы от него уже вытерпели.

***Приложение 7***

Опросник В. Гербачевского

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата заполнения Возраст \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Профессия (специальность) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Высказывания | Шкала для Ответов |
| 1 | Исследование мне уже порядком надоело. | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 2 | Я работаю на пределе сил | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 3 | Я хочу показать все, на что способен | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 4 | Я чувствую, что меня вынуждают стремиться к высокому результату | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 5 | Мне интересно, что получится | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 6 | Задание довольно сложное | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 7 | То, что я делаю, никому не нужно | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 8 | Меня интересует, лучше мои результаты или хуже, чем у других | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 9 | Мне бы хотелось поскорее заняться своими делами | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 10 | Думаю, что мои результаты будут высокими | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 11 | Эта ситуация может доставить мне неприятности | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 12 | Чем выше результат, тем больше хочется его превзойти | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 13 | Я проявляю достаточно старания | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 14 | Я считаю, что мой лучший результат не случаен | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 15 | Задание большого интереса не вызывает | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 16 | Я сам ставлю перед собой цели | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 17 | Я беспокоюсь по поводу своих результатов | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 18 | Я ощущаю прилив сил | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 19 | Лучших результатов мне не добиться | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 20 | Эта ситуация имеет для меня определенное значение | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 21 | Я хочу ставить все более и более сложные цели | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 22 | К своим результатам я отношусь равнодушно | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 23 | Чем дальше работаешь, тем интереснее становится | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 24 | Я не собираюсь выкладываться на этой работе | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 25 | Скорее всего, мои результаты будут низкими | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 26 | Как ни старайся, результат от этого не изменится | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 27 | Я бы занялся сейчас чем угодно, только не этим исследованием | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 28 | Задание достаточно простое | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 29 | Я способен на лучший результат | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 30 | Чем сложнее цель, тем больше желание ее достигнуть | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 31 | Я чувствую, что могу преодолеть все трудности на пути к цели | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 32 | Мне безразличны, какими будут мои результаты в сравнении с результатами других | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 33 | Я увлекся работой над заданием | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 34 | Я хочу избежать низкого результата | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 35 | Я чувствую себя независимым | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 36 | Мне кажется, что я зря трачу время и силы | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 37 | Я работаю в полсилы | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 38 | Меня интересуют границы моих возможностей | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 39 | Я хочу, чтобы мой результат оказался одним из лучших | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 40 | Я сделаю все, что в моих силах, для достижения цели | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 41 | Я чувствую, что у меня ничего не выйдет | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |
| 42 | Испытание - это лотерея | -3 - 2 - 1 0 +1+2+3 |

***Приложение 8***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Компоненты мотивационной структуры | Номера высказываний | Баллы |
| 1 | Внутренний мотив | 15\*, 23, 33 |  |
| 2 | Познавательный мотив | 5, 22\*, 38 |  |
| 3 | Мотив избегания | 11, 17, 34 |  |
| 4 | Состязательный мотив | 8, 32\*, 39 |  |
| 5 | Мотив смены деятельности | 1, 9, 27 |  |
| 6 | Мотив самоуважения | 12, 21, 30 |  |
| 7 | Значимость результатов | 7, 20\*, 30 |  |
| 8 | Сложность задания | 6, 28\* |  |
| 9 | Волевое усилие | 2, 13, 37\* |  |
| 10 | Оценка уровня достигнутых результатов | 19\*, 29 |  |
| 11 | Оценка своего потенциала | 18, 31, 41\* |  |
| 12 | Намеченный уровень мобилизации усилий | 3, 24\*, 40 |  |
| 13 | Ожидаемый уровень результатов | 10, 25\* |  |
| 14 | Закономерность результатов | 14, 26-, 42\* |  |
| 15 | Инициативность | 4\*, 16, 35 |  |

***Приложение 9***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Правила прямого перевода в баллы | | | | | | | |
| Перевод | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Прямой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Обратный | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |