

Объединение «Общение. Лидерство. Команда»

**Дополнительная общеобразовательная (общеразвивающая) программа
«Общение. Лидерство. Команда»
(второй год обучения).**

Занятие № 31 по теме «Женщина-лидер»

Педагог дополнительного образования
А.Б. Калинин

Задачи:

- Обсудить стереотипы восприятия женщины в современном обществе.
- Рассмотреть гендерные отличия в управленческой деятельности, построении карьеры.
- Изучить особенности женского лидерства.

Оборудование и материалы, используемые на занятии.

- ноутбук,
- видеопроектор,
- экран,
- презентация по теме.

Методы и приемы:

I. Методы организации и осуществления деятельности

1. Аспект восприятия и передачи информации:
 - словесные: беседа,
 - наглядные: демонстрация, иллюстрация,
 - практические: упражнения, игры.
2. Аспект мышления:
 - репродуктивные (воспроизведение): действия по образцу
3. Аспект управления:
 - работа под руководством педагога.
 - самостоятельная работа: творческая работа.

II. Методы стимулирования и мотивации деятельности

- Интересы к учению: творческие задания, отрывки из художественного фильма.
- Долга и ответственности: единые требования и контроль над их выполнением, поощрение и порицание, разъяснение общественной и личной значимости знаний, умений и навыков.

III. Методы контроля и самоконтроля

- устного: фронтальный и индивидуальный опрос, наблюдение за ребятами;
- практического: проверка умений и навыков.

IV. Методы разностороннего воздействия на сознание, чувства и волю

- метод личного примера
- убеждения: инструктаж.

V. Методы регулирования и стимулирования поведения и деятельности

- поощрение, замечание, наказание, создание ситуации успеха и доверия, поддержка положительных проявлений.

Ход занятия.

I. Организационный момент

Дети заходят на занятие и рассаживаются на места.

Педагог: Добрый день!

Итак, дорогие друзья, чтобы настроиться на продолжительную серьезную работу, мы с вами, как всегда, проведем небольшую разминку.

Упражнение – разминка.

Педагог: Мы продолжаем с вами изучать курс «Общение. Лидерство. Команда». Сегодня мы поговорим о женщинах. Вспомним и обсудим стереотипы восприятия женщины. Рассмотрим гендерные отличия в управленческой деятельности, проблемы карьеры. Мы подробно рассмотрим особенности женского лидерства. Тема нашего занятия «Женщины – лидеры».

II. Основная часть.

Женщина-лидер

Педагог: Женское лидерство сегодня уже ни у кого не вызывает ни сомнения, ни удивления. Может ли женщина быть лидером? Может, и это факт.

Факт, подтвержденный не только термином в словаре («женское лидерство» – участие женщин в выработке и принятии решений на разных уровнях государственного и общественного управления, а и самой жизнью).

Женщины во главе государственных структур, предприятий, корпораций убедительно доказали свою способность руководить, создавать успешный бизнес, вести за собой.

Мы живем в мужском мире. Статистика говорит о том, что «у руля» стоит больше мужчин, чем женщин – испокон веков. Поскольку существующие способы руководства и стратегии действия являются мужскими, то, для того чтобы быть успешной, женщина должна усвоить «мужской» стиль поведения.

И она с успехом это делает, вырастая в себе мужские качества и оттесняя женские на второй план. В ее интонации все больше звучат жесткие ноты, а такой милый женский стиль поведения – «Помоги мне, я же слабая женщина», замещается типично мужским: «Кто, если не я?».

Преодолев влияние стереотипов, что быть хорошей матерью и хорошей женой – единственное предназначение женщины, впервые за сотни веков, женщина открывает новые горизонты, покоряет новые вершины. Но при этом, никто не отменял основные типичные женские роли. Родившись в женском теле, мы получаем стартовый пакет в виде женских ролей: дочь – жена – мать – хозяйка – подруга, затем на каком-то этапе жизни добавляем еще и роль «бизнес-вумен». И все эти роли нужно уметь с успехом играть каждый день.

Стереотипы восприятия женщины

Педагог: В процессе формирования мужских и женских образов сложилась система гендерных стереотипов, определяющая роли, функции, особенности поведения мужчины и женщины.

Основными свойствами стереотипов являются неизменность и медленное изменение, даже если общество коренным образом меняется.

Женщины с точки зрения стереотипов выступают как слабые, хрупкие создания, которым не следует участвовать в «агрессивных» мероприятиях: спорт, война, политика. Главная задача прекрасного пола – быть женой и матерью. Но в тоже время интеллектуальные способности дам сильно принижают.

Стереотипы «Женщины – слабые создания» «Место женщины на кухне» «...Баба не человек» подтверждают это.

Выделяют следующие поведенческие особенности женской и мужской аудитории:

- мужчина должен покорить женщину
- в обществе положение мужчины остается доминирующим
- мечта каждой женщины – создание семьи
- женщина должна заботиться о любимом

Большая часть россиянок формулу идеальной, «счастливой» жизни строит исходя из семейного положения. Женщина должна выйти замуж, вести домашнее хозяйство, заниматься рукоделием, при этом она может не отказываться от работы. Но каких бы карьерных высот ни достигла современница, согласно устоявшемуся мнению, ее избранник должен обеспечивать семью, муж для российской женщины по-прежнему остается добытчиком, человеком сильным, мужественным, способным решить все проблемы. В обществе сохраняется негативное отношение к женщинам, отказывающимся иметь детей.

В отличие от россиянок жизненные устремления, например, американок не связаны с семейным бытом, они ориентированы на профессиональную реализацию. Потому у феминизированных женщин запада

поведение, образ россиянок вызывают удивление, так, исследователь Н. Рис делает следующее заключение относительно происхождения женских стереотипов российского общества: «Самое положительное в женщине, считают русские, это ее геркулесова выносливость и способность держать в руках дела семьи, работать, ходить по магазинам и в то же время быть привлекательной ... следствием сочетания архаических, но живучих половых стереотипов и коммунистической пропаганды, оказалось то, что в общественном сознании сложилось два противоположных образа женщины: с одной стороны славянская Мать-земля, кормилица, полностью отдавшая себя заботам о муже-патриархе и детях, с другой стороны – современная женщина, трудящаяся бок о бок с мужчиной»

Эмансипация, теория о равноправии полов ведет к изменению стандартов мужского и женского поведения. В странах запада женщины активно проявляют себя в профессиональной сфере, занимаются бизнесом, политикой, выбирают те отрасли труда, которые традиционно считались мужскими, например, армию, морской флот и др. Профессиональные успехи женщин позволяют не связывать мечты о счастливой семейной жизни с финансовым благополучием. Исходя из чего, нормой становится ведение раздельного семейного бюджета, составление брачных контрактов, в которых оговариваются семейно-бытовые обязанности супругов. Изменение привычных статусов мужчины и женщины – мужчина-добытчик и кормилец, женщина – домохозяйка и мать - влечет за собой трансформацию их поведения: меняются представления о мужском и женском характере, стиле и образе жизни.

В России перемены, касающиеся модификации полоролевых функций, не получили массового одобрения - должен пройти определенный промежуток времени, прежде чем общество «примет» новые образы. Пока же этого не произошло, и в общественном сознании сильны представления о мужественных мужчинах и женственных женщинах, отечественная женская пресса продолжает поддерживать представления о типичных женских ролях и определяемых ими специфике поведения.

Женщины, хотят получить ответ на вопрос: «Какой должна быть женщина, чтобы понравиться мужчине?». Популярные гляцевые издания представляют следующие варианты ответов:

- спокойной, скромной, не проявлять излишней инициативы в отношениях с мужчиной: «Любой мужчина в глубине души охотник, а женщина для него – добыча»;
- слабой: «... женщины обладают сокрушительным оружием, против которого бессильны мужчины – слабостью»;
- интересной: «... удивлять, конечно, необходимо. Женщина должна уметь быть разной и заинтересовать мужчину. Но в первую очередь она должна быть интересной самой себе, способной видеть свои недостатки и обязательно работать над собой»;
- ухоженной: «Ты должна быть уверена, что членство в клубе /42 размер /дорогой стилист – это лично тебе необходимые вещи, а не навязанные извне штампы»;
- сексапильной: «Мой бойфренд считает, что я одеваюсь недостаточно сексапильно, и что мне следует носить каблуки повыше и юбочки на бедрах»;
- верной: «54% мужчин убеждены в верности своей половины»;
- самодостаточной, совершенной: «Каждая женщина должна повторять про себя денно и нощно: я – королева. Я – прекрасна! Я – идеал!»;
- хорошей хозяйкой «Я преклоняюсь перед женщинами, которые готовы отказаться от собственной карьеры в пользу домашнего тепла и уюта»;
- матерью: «Для любой женщины дети важнее всего в жизни», «Женщины ... активнее, динамичнее мужчин. Они быстрее приспосабливаются к любым изменениям и всеми силами стараются подготовить к ним детей. Стараются дать им хорошее образование, обучить навыкам, причем заботятся об этом уже с пеленок»

Мужчины неодобрительно относятся к таким женским недостаткам, как неухоженность, стервозность, капризность, самоуверенность, амбициозность, мужская логика, упрямство и др.

Семья и работа.

Педагог: В жизни каждой женщины наступает момент, когда она встает перед выбором - карьера или семья. Конечно, есть женщины, которые умеют совместить и то, и другое, но очень трудно определить насколько хорошо у них это получается, и, достигая карьерных успехов, не возникают ли в это же время проблемы дома. Поэтому, перед тем, как сделать выбор, очень важно взвесить все «за» и «против», и попробовать найти компромисс. Это поможет честно ответить на вопрос, чем вы готовы пожертвовать, семьей или карьерой.

Сейчас все больше и больше женщин желают реализовать себя на профессиональном поприще, сделать карьеру. Если раньше эта тенденция прослеживалась среди женщин, достигших 40-летнего возраста, то

сейчас к этому стремятся совсем юные девушки, закончившие институты или техникумы. Но порой, достигнув карьерных высот или разочаровавшись в работе, они остаются одни, иногда разрушив семью, но чаще так и не создав ее. Чтобы сделать правильный выбор и избежать одиночества, следует с самого начала карьерной гонки расставить для себя все приоритеты. Ведь зачастую женщина, которая упорно стремится сделать карьеру, просто не смогла наладить в какой-то определенный момент личную жизнь, направив свою энергию в другое русло.

Согласно опросам, именно к 40 годам большинство женщин начинают сожалеть о том, что выбрали карьеру. Если выйдя замуж, девушка не желает отказываться от карьеры, необходимо, чтобы муж поддерживал ее выбор, иначе ей придется отказаться или от семьи, или от карьеры. Лучше все-таки отказаться от карьеры, потому что ни одной женщине несвойственно понятие карьеризма, это в большей степени относится к мужчинам. В природу женщины заложена роль не директора и управленца, а именно роль хранительницы очага, никогда настоящая женщина не вступит в борьбу за место под солнцем с жесткими мужчинами.

Выбирая карьеру при наличии семьи, женщина не может в полной мере подарить детям свою любовь, внимание, ласку и заботу. Дети недополучают необходимого им тепла, что напрямую влияет на их развитие и очень часто в негативном плане. К тому же, карьера не всегда является тщательно взвешенным выбором, а просто помогает любому человеку, не только женщине, почувствовать собственную значимость.

Не следует в погоне за карьерными высотами забывать о том, что не только успех на профессиональном поприще важен в этом мире. Работа играет важную роль в нашей жизни, она помогает самореализоваться, проявить все свои способности, развить лучшие качества и умения. Но каждой женщине предназначено самой природой стать еще счастливой женой, любящей матерью и заботливой дочерью. Только неумение правильно сделать выбор и распределить время мешает достичь этого в полной мере.

Главный совет психологов заключается в том, что женщина должна научиться чувствовать себя, понимать, чего она хочет в данный момент, чтобы потом не жалеть о своем выборе. Отдельно хочется упомянуть о том, что если вы сделали карьеру, но пока остались одиноки, не следует отчаиваться. Пока в вашей жизни не появился достойный мужчина, лучше займитесь построением карьеры, а как только эта встреча состоится, направьте всю свою энергию на семью.

Иногда не просто желание сделать карьеру заставляет женщину работать, но и банальная нехватка средств для полноценного существования, не все мужья могут обеспечить семью. В такой ситуации уже не стоит проблема выбора, если женщина дорожит мужем, ей остается только научиться совмещать работу и семью.

Психологи находят решения вопросов совмещения работы и семейных обязанностей, путем соблюдения следующих правил (советов):

- Распределение обязанностей между мужем и женой поможет уменьшить нагрузку на женщину и дать ей возможность успешно преодолевать карьерную лестницу, если она к этому стремится. Поэтому поговорите о том, кто из вас и за что будет отвечать.
- Постарайтесь так распределить обязанности на работе, чтобы из-за нее не страдали домашние дела, а самое главное, ваши близкие. При использовании многочисленных методик, как рационально распределить рабочее время и обязанности, это вполне возможно. Организуйте свое рабочее пространство и на работе, и дома, так оптимально, чтобы экономить время на выполнении различных операций.
- Не берите работу домой и не обсуждайте весь вечер рабочие вопросы, уделяйте свободное время и выходные только семье. Научитесь разделять работу и дом.
- Чтобы избежать проблем, если вы зарабатываете больше мужа, и он проявляет недовольство, постарайтесь создать для мужа условия профессионального роста и атмосферу, которая даст ему почувствовать, что он остается в доме полноценным хозяином, несмотря на ваши успехи. Еще лучше, если вы дадите ему понять, что только благодаря его поддержке, помощи, добрым советам и веры в вас, вы достигли таких карьерных высот. Чаще напоминайте, что все ваши успехи на работе, это общая заслуга, но не перехвалите.
- Запомните, трудоголизм и желание сделать карьеру несовместимы.
- Не жертвуйте временем, отведенным на общение с детьми. Подарки, спортивные кружки и лучшие няни не заменят детям маму, поэтому жертвуйте карьерой ради детей. Проводите с детьми все свободное время, устраивайте совместный отдых, играйте, интересуйтесь школьными делами и увлечениями.

- Обязательно помните и о том, что муж тоже нуждается в вашем внимании и заботе. Если вы вынуждены работать сверхурочно, сообщите об этом супругу и не забудьте компенсировать это в ближайший выходной, устроив романтическое утро, переходящее в обед и ужин. Постарайтесь избегать работы в выходные дни и отказывайтесь от сверхурочной работы. Стройте карьеру не за счет увеличения рабочего времени, а благодаря вашему профессионализму и глубоким знаниям.

Если задуматься, то оказывается, многие из женщин стремятся сделать карьеру для того, чтобы познакомиться с достойным мужчиной и одновременно достичь определенной материальной стабильности и уровня в обществе. Каких-то других ярко выраженных причин, заставляющих с упорством преодолевать ступень за ступенью карьерной лестницы, нет. Достигнув желаемого, обычно женщины больше не стремятся продвинуться еще выше, это остается даже сегодня прерогативой мужчин. Женщины, получившие нужную должность и достигнув четко определенного уровня дохода, начинают думать о создании семьи, о том, что пора все усилия направить именно на поиск достойного мужчины, рождение и воспитание детей.

Поэтому при наличии в характере энергии и амбиций, женщине лучше всего реализовать себя сначала как деловую личность и только после этого заняться созданием семьи. Нереализованный профессиональный потенциал может стать препятствием для счастливой семьи, так как станет источником ссор, скандалов и взаимных претензий. Чтобы этого избежать, если женщина чувствует потребность и желание работать, пусть она работает и не мучается, что ей выбрать, карьеру или семью. Ведь вполне можно совмещать карьеру и семью, просто правильно организовав свой рабочий день и распределив обязанности.

Самореализовавшаяся женщина намного спокойнее и счастливее, чем та, которая пожертвовала ради семьи своими мечтами. К сожалению, стоит помнить и о том, что сейчас мужчин уже не сдерживает ни общество, ни церковь, ни дети, и женщина, умеющая себя обеспечить, не окажется в трудном материальном положении, если мужчина решит покинуть ее. К тому же каждый обладает правом выбора и свободой в принятии решений, поэтому делайте карьеру, если вы этого хотите, но помните, что став почетным бывшим директором завода на пенсии, вам захочется, чтобы рядом находились родные и близкие люди, так что не забывайте о семье, карьера стакан воды не подаст.

Не стоит смотреть и на тех женщин, которые полностью посвятили себя семье. Если присмотреться, то многие из них просто не желают работать и им комфортно в своем собственном мире. Они легко сделали свой выбор, потому что не имеют каких-то завышенных целей и желаний. Они хотят оставаться, прежде всего, женой, матерью, дочерью и женщиной, а не руководящим работником, но и риск оказаться в трудной ситуации у них возрастает, если семья распадется.

Самым лучшим вариантом остается только один, если у вас есть амбиции и способности, реализуйте их, пока у вас не появилась семья, как только вы выйдете замуж, найдите время и силы для семьи, и тогда вы с успехом сможете совместить и карьеру, и семью, не делая между ними выбора.

Одежда для успеха

Педагог: Профессионализм и самые невероятные таланты не помогут добиться успеха, если женщина появляется в обществе в неправильной или не соответствующей обстоятельствам одежде. Так, способная женщина-руководитель никогда не вызовет симпатии у высшего руководства и не завоеует авторитет у подчиненных, если она будет ходить в неаккуратных свитерах, вытянутых на коленках брюках и немодной обуви. А если эта же бизнес-вумен придет в офис в короткой юбке и ботильонах на четырнадцатисантиметровом каблуке, результат все равно будет тот же. Только в первом случае ее примут за серую мышь, а во втором — за даму без чувства вкуса. Как сказала Эвелина Хромченко — эксперт моды, главный редактор известного журнала, — плохо одетой женщине никто не повысит зарплату!

Современный офисный стиль одежды стал более свободным. Сегодня совсем не обязательно носить исключительно строгие костюмы, белый верх и черный низ. Узкие брюки, темные джинсы, юбки, жакеты и пиджаки, а также в меру открытые платья и сарафаны, стильные блузы и рубашки, даже корсеты — все это вполне допускается. Главное различие между повседневным гардеробом и деловым — сдержанность, как в покрое наряда, так и в его цветовой гамме.

Признаком женственности в офисной одежде считаются блузки. Они превосходно сочетаются не только с юбками, но и с обычными брючными костюмами. Поэтому в шкафу каждой девушки, даже той, которая избавлена от надобности соблюдать деловой дресс-код, должны висеть одна-две блузки. В таком случае, собираясь на собеседование или деловую встречу, вы всегда сможете надеть что-то, подходящее статусу мероприятия. Ну а если вы по долгу службы вынуждены выглядеть по-деловому,

то блуза — неотъемлемая часть вашего гардероба. Подберите к ней стильный пиджак или жакет, дополните образ необычной брошью, и вы вмиг почувствуете себя неотразимой.

Наверняка многие замечали — облачаясь в домашнюю уютную одежду, и сам становишься более спокойным и мягким. Точно так же и с деловым костюмом, надевая который подсознательно перевоплощаешься в строгую, чуждую эмоций женщину. Офисный наряд должен быть подобран согласно типу вашей фигуры, а также соответствовать вам по цветовой гамме. Иначе даже самая модная и дорогая вещь будет смотреться нелепо. В первую очередь, необходимо выбирать качественное изделие, идеально скроенное и отстроченное как снаружи, так и изнутри. Это не обязательно должна быть модель известного бренда — главное, чтобы она села по фигуре, выделив достоинства и скрыв недостатки. Что касается костюмов, то сегодня можно найти разные сочетания: блузка-брюки, юбка-блуза или классический пиджак плюс штаны. Кроме того, шорты с улич плавно перекевали в современные офисы, несколько видоизменившись: теперь они выполнены из плотной шерстяной или другой костюмной ткани, средней длины до колена или ниже, с орнаментом или однотонные.

Еще одна из последних тенденций — офисные платья. Их можно носить как с пиджаком, так и без него. В таком наряде даже самая суровая женщина-руководитель остается женственной и красивой.

Сегодня, как и раньше, именно костюмы являются базовой составляющей делового гардероба. Классический жакет в сочетании с прямыми, слегка расклешенными или сужеными к низу брюками, или пиджак со строгой юбкой — вот стандартный набор. Однако если в компании дресс-код жестко не регламентирован, то можно надеть платье «летающего» покроя с завышенной талией длиной ниже или выше колена.

На сегодняшний день в моде также приталенные жакеты, доходящие до середины бедра или чуть короче, в сочетании с прямыми брюками по щиколотку. Деловая одежда должна быть выполнена из немнущейся, качественной ткани, приятной взгляду. Для этого больше всего подойдет такой материал:

- натуральный шелк и шерсть,
- трикотаж,
- хлопок,
- твид и другие.

Ткань должна повторять изгибы фигуры, но при этом не слишком акцентировать внимание на вашей женственности — никаких прозрачных, блестящих материалов, бисера и пайеток. Что касается цвета, то офисный гардероб предполагает сдержанные тона: черный и белый, серый и синий, шоколадный и оливковый, уместны также пастельные оттенки, травяные и песочные. Выбрать объемную или расклешенную, свободную или полуприталенную модель — все это зависит от типа фигуры. Кроме того, нельзя забывать про обувь.

Офисное платье следует подбирать тщательно и осторожно. Наиболее популярная модель, которой отдают предпочтение современные бизнес-вумен, — это платье-футляр. Оно будет уместно смотреться в любой офисной ситуации: на совещании, переговорах, планерках и так далее. Этот фасон был разработан еще в 30-е годы XX века, но до сих пор остается модным трендом. Его главными достоинствами являются полуприталенный силуэт и акцент на талии, которые помогают визуально сузить фигуру и сделать ее стройнее. Классический вариант этой одежды предполагает отсутствие рукавов и воротника. Изначально такие модели предназначались для вечеринок или коктейля, но с течением времени дизайнеры внесли небольшие коррективы, усовершенствовав их фасон.

Сегодня платье-футляр имеет классический прямой крой, который подойдет далеко не каждой женщине. Ведь у всех индивидуальные особенности фигуры, поэтому одежду следует выбирать, исходя из своих проблемных мест. Так модель с не слишком глубоким V-образным вырезом поможет выгодно подчеркнуть грудь и визуально удлинить шею, а летящая юбка, расклешенная книзу, скроет полные бедра.

Какому бы фасону ни отдать предпочтение, необходимо помнить, что платье в деловом стиле обязательно должно быть с длинным или в три четверти рукавом. Ткань требуется подбирать немнущуюся, дышащую и плотную, чтобы в любой ситуации чувствовать себя комфортно. Естественно, блестящие (например, люрекс) и прозрачные материалы не допускаются. Идеальный вариант — однотонная модель, разрешаются скромные, не слишком широкие полосы и клетка. Современные дизайнеры предлагают обратить внимание на такие цвета: синий, светло-шоколадный, серый, бежевый, хаки, песочный и оттенок слоновой кости.

Платье можно дополнить стильным жакетом длиной чуть выше бедра, подобранным в тон или же контрастного цвета. Однако пиджак не должен облегать фигуру и чересчур подчеркивать контуры тела. Кстати, без этой вещи никак не обойтись, если вы надели платье с коротким рукавом.

К деловому костюму или платью следует выбрать подходящую обувь. Требования все те же — сдержанность, строгость и элегантность. Если у туфль открытый носок, то сзади и по бокам они должны быть полостью закрыты. В летний период, когда на улице стоит душливая жара, естественное желание каждой женщины — надеть босоножки или удобные шлепки. Но такие модели недопустимы в офисе. Лучшим вариантом послужит элегантная обувь на небольшом каблук из «дышащей» кожи, благодаря чему ноги не будут отекают. Итак, к основным требованиям офисного дресс-кода можно отнести:

- шпильку или высокий широкий каблук;
- лакированную или матовую кожу;
- обувь должна быть выполнена в темных или пастельных тонах;
- если вы не можете определиться с моделью, купите классические туфли-лодочки, которые никогда не выходят из моды.

Завершить образ деловой и стильной женщины помогут правильно подобранные аксессуары. Сегодня модным трендом являются неброские, но крупные украшения сдержанных оттенков. Так к платью подойдут бусы, кулон на длинной цепочке, браслеты из натурального камня. Золото и серебро всегда в почете, также пользуется популярностью агат и янтарь, бирюза и слоновая кость, ну а нитка жемчуга, подчеркивающая изящную женскую шею, — это вечная классика. При подборе аксессуаров нужно учитывать, что они должны сочетаться между собой не только по стилю, но и по цвету.

Высоким тучным женщинам стилисты рекомендуют обращать внимание на крупные украшения, а миниатюрным девушкам следует покупать изящные, маленькие сережки, кулоны, цепочки и так далее.

К юбке-футляру подойдет широкий пояс, который поможет подчеркнуть тонкую талию. А пиджак «заиграет» совершенно по-иному, если украсить его стильной брошью. Кроме того, в моду вернулись шелковые платки, а также шарфы, повязанные вокруг шеи. Что касается сумок, то небольшой клатч в стиле Шанель — просто идеальный вариант. Подбирать следует элегантные модели, которые можно носить как в руке, так и на длинном тонком ремешке. Огромных размеров баулы в офисе смотрятся нелепо, поэтому для бумаг и папок с документами подойдет стильный кожаный портфель.

Подбирая деловой гардероб, требуется решить три главные задачи, а именно: не вызвать гнев у начальства неуместными излишествами, сохранить ощущение комфорта на протяжении всего рабочего дня, быть стильной и элегантной.

С помощью одежды нужно создать образ умной, преуспевающей, сильной женщины, знающей толк в моде. В этом помогут:

- юбка-карандаш с завышенной талией;
- приталенный темный или песочный блейзер;
- строгие рубашки или легкие блузы, пошитые из мягкой, струящейся ткани. Рукава могут быть разные: фонарики, с буфами светлых тонов, три четверти или длинные;
- сарафан или платье из твида, шерсти, трикотажа, плотного хлопка;
- классические «мужские» фасоны брюк без стрелок или ровные узкие длиной по щиколотку, шорты ниже колена или капри из плотной ткани.
- обязательными атрибутами офисного стиля остаются пиджаки и жакеты.

Макияж для офиса должен быть минимальным: тональный крем и пудра, легкие румяна, накрашенные ресницы и светлая помада. Все яркое и экстравагантное следует оставить дома и помнить, что вещи подчеркивают социальный статус и материальное положение, говорят о профессии и занимаемой вами должности.

Проблемы карьеры

Педагог: Невозможно отрицать присутствие гендерной асимметрии на рынке труда. Как бы динамично не развивалось общество, искоренение стереотипного мышления нуждается в большем промежутке времени. Большинство мужчин, вне зависимости от своего возраста, сферы деятельности и национальности не хотели бы работать ни в исключительно женском коллективе, ни под женским руководством. При этом они уверены, что женщины более конфликтны, эмоциональны. Что касается представителей своего пола, то они считают, что мужчины более профессиональны, исполнительны и рациональны, мужскому мнению в коллективе отдается больше доверия, не говоря о важности большего заработка мужчин по сравнению с женщинами. Если же анализировать женскую позицию в данном вопросе, то они так же вне зависимости от национальности, возраста и рода деятельности считают идею работы в женском коллективе или под женским руководством в большей степени плохой. Кроме того, женщины отмечают, что они более конфликтны, эмоциональны, но не согласны с тем, что

мужчины более профессиональны и исполнительны. Соглашаются с тем, что мужчины более рациональны и к их мнению чаще прислушиваются. И практически все женщины за то, что бы мужчина зарабатывал больше, что говорит о том, что они сами несколько противоречат своему желанию занимать лидирующие роли в организациях, зарабатывая серьезные деньги. В целом, можно отметить серьезность асимметрии по половому признаку, как среди мужчин, так и среди женщин. И в большинстве случаев это всего лишь стереотипные мнения, поскольку очень малое количество человек из опрашиваемых когда либо пробовали работать под женским руководством, некоторые из них вовсе еще не имеют опыта работы.

Российское общество все еще не готово принять женщин на равные позиции в профессиональном плане. Но, не смотря на общую картину рынка, карьеры таких женщин-управленцев как: Эльвиры Набиуллиной — председателя Центрального Банка России; Татьяны Франус — совладелицы магазинов «Пятерочка» и «Карусель»; Ольги Слуцкер — президента сети клубов World Class; Ольги Плешаковой — генерального директора «Трансаеро»; Любови Хоб — члена правления и главного бухгалтера «Лукойл»; Елены Карпель — члена совета директоров и начальника департамента экономической экспертизы и ценообразования компании «Газпром» и многих других представительниц женского пола не могут остаться без внимания. Безусловно, резюме таких женщин весьма впечатляет, но если посмотреть в процентном соотношении относительно количества мужских представителей на подобных постах, то ситуация оставляет желать лучшего.

Так, например, Ассоциация менеджеров России в 2012 году опубликовала рейтинг менеджеров «Топ-1000», где женщины занимают лишь четвертую часть списка. В целом, доля женщин в структурах управления составляет от 7–10%. При этом самыми распространенными сферами для успешной карьеры женщин являются индустрия красоты и спорта, реклама и медиа, розница, туризм и гостиничный бизнес, фармацевтика, а так же FMCG (fast moving consumer goods — быстро оборачиваемые потребительские товары). А в таких сферах, как госструктуры, производство, а так же девелоперских бизнесах (бизнесах, построенных на проектной основе) присутствие женщин на серьезных руководящих должностях встречается очень редко. Существует множество важных вопросов, которые касаются особенностей и традиций построения карьеры управленца у российских женщин. К ним относятся: - какие факторы влияют на карьеру женщины в России; - что мотивирует женщин к построению карьеры; - какие существуют внутренние барьеры, препятствующие Российским женщинам продвигаться по карьерной лестнице.

Почему же, несмотря на запрет дискриминации по половому признаку в Конституции Российской Федерации, женщинам так сложно бороться за свои права? Общественной организацией, объединяющей наиболее успешных российских женщин-лидеров, «Комитетом 20», было проведено исследование, в котором участвовало более 140 топ-менеджеров ведущих российских, а так же западных компаний в различных регионах России, были выявлены некоторые национальные особенности карьерного роста женщин России. На основании этого исследования выяснилось, что более 61% опрашиваемых уверены, что в руководстве компании обязательно должны участвовать женщины, поскольку, по их мнению, даже несколько компетентных представительниц женского пола могут сделать менеджмент всей компании намного эффективнее за счет создания «сбалансированной команды». Проанализировав многие международные исследования на эту тему можно заметить, что у компаний, в руководстве которых есть хотя бы три женщины показывают более эффективные результаты по всем показателям, по сравнению с аналогичными, где руководство состоит исключительно из мужского коллектива.

Надо отметить, что Россия в таких исследованиях занимает далеко не последнее место, опережая в этом вопросе такие страны как Япония, Австрия, Нидерланды. Но, даже не смотря на реальные статистические данные и отчеты, говорящие о важности и эффективности для компании присутствия женщин в руководстве, тем не мене, большинство опрашиваемых, а это 40%, сами хотели бы работать под мужским руководством, и только лишь 4% предпочли бы женщину в качестве руководителя. Остальные участники опроса, а именно 56%, сказали, что для них пол руководителя не имеет значения. Важно отметить, что большинство людей считает важнейшим стимулом для российской женщины в построении карьеры не финансовую независимость и стремление защитить своих детей от денежных проблем, скорее психологические факторы. К таким относятся желание женщин чувствовать себя независимо и свободно в профессиональном плане, необходимость само реализоваться, профессионально вырасти, такого мнения придерживаются 91% опрашиваемых, как женщин, так и мужчин. Более того, представительницы женского пола на 16% чаще мужчин ответили, что им нужен карьерный рост для самореализации, удовлетворения бизнес амбиций, реализации лидерских качеств.

При этом женщины на пути своего карьерного роста и при планировании его гораздо реже мужчин рассматривают на связи и чью либо помощь в продвижении. Что касается внешних барьеров, то исследования показали, что в вопросе построения карьеры это отказ руководителей в продвижении. При этом в Российских компаниях предвзятость к представительницам слабого пола по причине гендерных стереотипов встречается намного чаще, чем в иностранных компаниях (24% против 5%). Кроме внешних барьеров, существуют так же серьезные внутренние барьеры, мешающие женщинам продвигаться по карьерной лестнице, главной из них является женская система ценностей.

Не смотря на сложность и динамичность современной жизни, многие женщины все так же считают свою семью важнейшей частью жизни и предпочитают строить карьеру там, таких оказалось 40%. Другие 40% считают одинаково важными работу и семью. Нужно понимать, что стремление к серьезному карьерному росту влечет за собой пропорциональный рост самоотдачи. В итоге это не может не сказаться на любой личной жизни, а если для женщины даже одинаково важны эти два вопроса, то рано или поздно ей придется остановиться в карьерном продвижении, иначе это неизбежно скажется на семье. Именно это является основной причиной отказа от карьеры. Кроме того, именно российские женщины чаще представительниц других иностранных компаний, страдают от «внутреннего давления» связанного не с их трудоспособностью, самоотдачей, профессионализмом, а с половой принадлежностью (27% против 7%), в результате чего мы можем наблюдать соответствующее соотношение мужчин и женщин на отечественном рынке труда. Анализ ситуации на рынке труда в России показывает, что стереотипы по поводу женщин-руководителей все еще существуют и даже процветают. Так, например, почти половина опрошенных считают, что женщина не может качественно совмещать полноценную семейную жизнь и работу. Так же 38% полагают, что женщина при активном построении карьеры становится намного более жесткой, циничной, холодной и теряет свою женственность. И почти все считают, что ситуация, когда представительница слабого пола занимает серьезные позиции в больших компаниях и имеет соответствующее влияние и уважение просто исключительная ситуация, которая бывает крайне редко. Но, поскольку руководство иностранных компаний-гигантов не придерживаются такого мнения, можно сделать вывод, что Российский рынок все еще очень отстает от рынков других стран.

Далеко не каждая женщина может быть хорошим руководителем, но это же можно сказать и про мужчин. Есть женщины, которые пытаются скопировать поведение мужчин на работе, но чаще всего заслуживают этим агрессивность и нелюбовь коллектива. Но, ученые стали замечать, что у многих дам-управленцев есть свой «женский» стиль руководства. Если мужчины, будучи руководителями, проявляют такие качества как: жесткость, агрессивность, властность, прямолинейность, нежелание строить более неформальные отношения с коллегами, кроме того они реже нуждаются в одобрении, похвале, для них намного важнее достижение цели. То женщинам напротив очень важно одобрение, поддержка, признание, поэтому в качестве руководителя они более внимательны, дружелюбны, общительны, могут выслушать комментарии в свой адрес. Они как бы более гибкие, способны совмещать в себе мужские и женские качества одновременно, применяя их в зависимости от ситуации. Именно эти качества в совокупности с женским взглядом на многие вещи дают действительно впечатляющие результаты. На сегодняшний день многие источники говорят о большей эффективности женского руководства по сравнению с мужским. Многие исследователи полагают, что, не смотря на, в целом, позитивные изменения на рынке труда России, именно гендерные стереотипы являются главной причиной торможения планомерного развития карьеры специалистов в нашей стране.

Гендерные отличия в управленческой деятельности

Педагог: Анализ изменений, происходящих в современном менеджменте, показывает, что соотношение количества мужчин и женщин на управленческих должностях стремительно изменяется. Все больше женщин оказывается вовлеченными в предпринимательство. Активная интеграция женской и мужской моделей поведения в бизнесе формирует предпосылки для изучения гендерных особенностей поведения личности в управленческой деятельности.

Различные публикации, посвященные вопросам гендерного менеджмента, свидетельствуют о том, что кардинальных различий между мужчинами и женщинами с точки зрения эффективности руководства нет, однако выявляют ситуационную специфику его проявлений - в одних ситуациях и ролях более эффективны мужчины, в других - женщины. Несмотря на большую «ситуативность» женского менеджмента по сравнению с мужским, женщина эффективно реализует не только стратегии выживания, но и стратегии развития, выстраивая более осторожные отношения со своими партнерами и

избегая слишком «рисковых» стратегий. Многие мужчины-менеджеры, работающие под началом женщин, удовлетворены женским руководством и не хотели бы смены управления.

Ключевым критерием, красноречиво характеризующим специфику управленческой деятельности, является стиль управления по отношению к своим подчиненным, который во многом определяет успех и динамику развития организации и от которого непосредственно зависят мотивация работников, их отношение к труду, взаимоотношения и т.д. Определение стиля управления имеет важное практическое значение также и для будущих менеджеров, так как это дает им возможность осознать свои реальные возможности, идентифицировать, сформировать и совершенствовать свой собственный стиль руководства не интуитивно, а обоснованно в соответствии с внешними и внутренними условиями организации. Положение женщины в обществе зависит от принятых в данной среде полоролевых стереотипов поведения, от традиционных для данного социума культурных, психологических и социальных стандартов. У нас принято различать традиционно мужские и женские роли - профессии, должности, сферы деятельности. Подчеркнем, что это деление, как правило, носит традиционно-бытовой, а не научно обоснованный характер, поскольку в большинстве случаев никак не связано с особенностями женской психики и интеллекта. Конечно, определенные ограничения могут регламентировать области женского участия, но они далеко не всегда имеют объективную основу

Вопрос о женском лидерстве притягивает к себе внимание многих исследователей в области психологии управления, экономики, социологии и политологии. Востребованность и интерес к данной проблематике породили множество диаметрально противоположных взглядов, концепций и исследований в этой области, в частности, анализ литературы показал, что существуют две основные позиции по вопросу гендерных различий в менеджменте. Одни исследователи убеждены в существовании особого, присущего только женщинам способа принятия решений в экономике и политике, стиля управления, ценностей. Сторонники же второй позиции не выводят таких различий исходя из гендерной типизации. Характеристику феномена женского лидерства и определение влияния гендерного фактора на формирование стилей руководства и эффективность управления можно дать только при сравнительном анализе лидерского поведения обоих полов.

Современные исследования позволяют выделить ряд особенностей управленческой деятельности женщин:

- В управлении женщины предпочитают использовать демократичный и либеральный стиль, в то время как мужчины – демократический и авторитарный. У женщин-руководителей преимущественно выявился коллегиальный компонент в стиле руководства, а у мужчин – директивный. В то же время для реализации принятых решений женщинам характерно четкое распределение функций исполнения, оказание помощи в случае необходимости. При организации контроля за ходом исполнения решений превалирует поэтапная форма в виде регулярных текущих проверок, недопущение затягивания нежелательной ситуации. Ответственность за работу устанавливается в соответствии с четким распределением обязанностей, причем, весьма характерно возложение конечной ответственности за определенный участок работы на конкретного исполнителя. Таким образом, несмотря на мягкость стиля управления, женщина-руководитель способна к решительному осуществлению функции контроля.
- В управлении персоналом женщина-руководитель больше внимания уделяет отношениям между членами коллектива, ее больше волнует сфера межличностных отношений, чем руководителя-мужчину. Женщина более тонко реагирует на морально-психологический климат в коллективе, опирается на технологию знаков внимания: проявляет большую эмпатию, чуткость в понимании душевного состояния и морально-нравственных коллизий личности. В сложных ситуациях женщина-менеджер строит свои стратегии выхода из кризиса на высоких мотивациях сотрудников. Осуществляя функцию контроля за деятельностью персонала, женщина не стремится к жестким санкциям, а в первую очередь желает обеспечить необходимые условия для подчиненных с целью минимизации наказаний. При этом она сохраняет способность реализовывать жесткие меры по отношению к тем, кто не справляется с поставленными задачами.
- Мотивация трудовой деятельности женщины имеет определенные отличия. Известная пятиуровневая пирамида потребностей А. Маслоу в гендерном разрезе претерпевает значительные корректировки на каждой ступени. Доказано, что различные группы потребностей имеют неодинаковое значение для мужчин и женщин. Причем, женщины имеют более подвижную мотивационную структуру, они могут реагировать с большими отличиями и реакция

будет выражена ярче, чем у мужчин. Например, если женщина чувствует себя социально защищенной, счастлива в браке, семье, то она придает меньшее значение своим отношениям с коллегами по работе и, как правило, не стремится к лидерству в организации. Однако, она же может стремиться к завоеванию самостоятельного статуса в целях самоактуализации и утверждения собственной полноценности. Жизнь мужчины наполнена проблемами карьеры и работы, он высоко ценит внесемейные отношения, например, общение в кругу коллег или друзей. Позиция женщины меняется, если она одинока или работает из-за материальной необходимости. В этих случаях ярче проявляется стремление к стабильности, уверенности в будущем, обеспечении средств существования, реализации своих потребностей и возможностей. Важно подчеркнуть, что особенности мотивации труда у женщин отражают скорее своеобразие личности, а не общие закономерности.

- Женщина более эмоциональна и эта черта особо характеризует женский стиль управления. Она больше склонна проигрывать ситуацию, переживать возможный исход событий. При принятии решений женщина-менеджер чаще полагается на свои ощущения, интуицию, знаменитую женскую логику, что бывает в ряде случаев небезуспешным, поскольку женщина ведет себя как целостная личность, чуткая к большинству аспектов проблемы, имеющих для нее эмоциональное значение. В то же время, вследствие повышенного уровня эмоциональности женщина обидчивее, болезненнее реагирует на критику, грубость и тем более оскорбление, что не позволяет ей всегда быть объективной и вести себя конструктивно.
- Во взаимоотношениях с внешней средой женский стиль управления отличается большой гибкостью, ситуативностью, умением адаптироваться к сложившимся обстоятельствам. Дипломатичность в сочетании с настойчивостью позволяют женщине эффективно строить взаимоотношения с деловыми партнерами, находить у них взаимопонимание и поддержку. Женщина умеет сочетать и оперативно переключаться с одной социальной роли (менеджер, бизнес-леди) на другую (жена, дочь, мать). Однако установлено, что примерно треть нервных расстройств женщин происходит от столкновения ее социальных ролей - руководителя на работе и исполнителя дома.
- Деятельность женщины-менеджера направлена на последовательные, постепенные преобразования без ориентации на сиюминутный результат. Такая стратегия «маленьких шагов» может быть оправдана в ситуациях неопределенности. Эти же обстоятельства определяют склонность женщины-руководителя к тактическому, а не стратегическому планированию.
- Имеют особенности участие женщин в конфликтах. Женщины выплескивают свою негативную энергию во внешнюю среду, не задерживая долго внутри себя отрицательные эмоции. При этом они владеют мягкими конфликтными технологиями, быстрее и легче выходят из конфликта.

Таким образом, женщины-менеджеры достигают успехов в карьере не в результате копирования мужского стиля управления, а посредством творческого использования своих способностей, реализации внутренне присущих только женщине черт и качеств.

Характеристики женщины, способной руководить

Педагог: Управление - это деятельность, в которой человек может быть либо успешен, либо неуспешен. Определяется это исключительно способностями и возможностями каждого человека, и гендерные характеристики - одна из этих особенностей. Управление как специфическая деятельность со своими сложностями и тонкостями предъявляет целый ряд требований к тому, кто этой деятельностью занимается. Например, для эффективного управления руководитель должен хорошо выполнять функции, которые составляют суть управленческой деятельности. Другими словами, он должен быть компетентен в каждом из следующих слагаемых управления:

1. Хороший руководитель должен уметь видеть цель. Классик менеджмента Анри Файоль утверждал, что «управление - это предвидение». Человек, не знающий, к какой цели вести свою компанию, своих подчиненных, никогда не достигнет успеха в бизнесе. Умение правильно определить достойную цель и сосредоточить свои силы именно на ее достижении - это на сегодняшний день не просто способность, а уникальный талант руководителя. За людьми, обладающими таким талантом, охотятся все преуспевающие организации. Суть предвидения заключается в максимальном угадывании или исчислении будущего и вместе с тем в понимании, как должна развиваться в связи с этим компания. Кому от природы дано (насколько это вообще возможно) «видеть будущее» яснее и правильнее - мужчине или женщине? Не секрет, что в сложных ситуациях мужчины склонны просчитывать разные варианты, аналитическим путем приходя к решению задач. Женщины же скорее полагаются на

чувственную сторону - на интуицию. И вот представьте проблему производственной компании: выпускать товар в разных ценовых сегментах (дорогие, средние или дешевые товары) - каких и сколько? Как узнать, что будет востребовано, скажем, через полгода? Возможно, придет кризис, и люди будут покупать только дешевые товары, т. к. на другие не будет хватать денег. А может быть, наоборот, захочется «побаловать» себя или своих близких дорогой вещью? «Проблема», конечно, в максимальной степени упрощена. Руководители компаний знают, насколько сложны вопросы «предугадывания» будущего и как важно их вовремя решать. Можно сколько угодно по всем правилам анализировать рынок, проводить маркетинговые исследования и различные социологические опросы (так и поступит мужчина, и будет прав), но степень истинности полученных выводов до последнего момента будет под вопросом. А можно интуитивно (по-женски) «почувствовать» необходимость тех или иных категорий товаров и, вполне может быть, очень четко угадать перспективу. Так кто же эффективнее в постановке целей - мужчина или женщина? Сказать сложно. Порой побеждает холодный расчет, а порой - совершенно неожиданные интуитивные решения, которые вывели некоторые компании на мировой уровень. В бизнесе достаточно и тех, и других примеров.

2. Хороший руководитель должен уметь грамотно планировать. Действительно, увидев цель, мало просто указать на нее. Важно определить конкретные шаги по достижению этой цели, выявить наиболее точные способы ее достижения и рассчитать необходимые для этого ресурсы (время, деньги, люди и т. д.). Для этого нужны такие качества, как усидчивость, внимательность, скрупулезность. Кому плановая деятельность дается более легко и кто в ней более эффективен? Для ответа на этот вопрос достаточно заглянуть в планово-экономические отделы крупных компаний или в учебные аудитории экономических университетов - в основном это женщины. Женщины легко осваивают типичные методики расчетов и способны тщательно и педантично с ними работать. «Синдром отличницы», побуждающий многих женщин выполнять подобную работу на качественно высоком уровне, именно в таких видах деятельности делает их незаменимыми сотрудниками. Мужчине, как правило, в такой однообразной сфере деятельности бывает скучно, вследствие чего он начинает делать много ошибок и вскоре меняет работу. Однако там, где требуется нестандартный подход, мужчина, наоборот, способен максимально проявить себя: в силу именно гендерных особенностей он может учитывать больше факторов, выявлять больше закономерностей, а значит, более точно продумывать планы.

3. Хороший руководитель всегда мотивирует других людей на достижение целей. Проблема мотивирования, наверно, одна из сложнейших в менеджменте. Как понять, что для другого человека наиболее значимо? Что в работе доставляет ему радость, а значит, мотивирует, побуждает к деятельности, а что, наоборот, демотивирует, снижает активность? И это только одна сторона проблемы, ведь, ответив на эти вопросы, руководитель должен найти возможности для удовлетворения основных потребностей своих подчиненных (например, в уважении, понимании своей значимости, похвале и т. д.). Решая эти непростые задачи, руководитель должен быть тонким психологом, и, наверно, это больше под силу женщине, которая действует в данной ситуации с сотрудниками, как со своими детьми, мягко и ненавязчиво подводя их именно к тому, что они должны сделать. Мужчины проблему мотивации решают несколько иначе, особенно если компания имеет жесткую вертикаль власти. Здесь основным мотиватором является приказ или распоряжение, на основании которых действуют все подчиненные. Опять же сложно судить, что более эффективно: мягкая (манипулятивная) «женская» стратегия или жесткая (прямая) «мужская». Скорее, это зависит от специфики деятельности самой компании. Сложно предположить, что в армии, например, кто-то будет пристально заниматься вопросами морального стимулирования, подбирать «ключики» к своим подчиненным. Равно как и в рекламной организации вряд ли уместно руководителю работать только на уровне приказов: здесь как раз важно будет тонко чувствовать всю творческую братию и уметь ее правильно ориентировать на значимые цели.

4. Хороший руководитель должен грамотно организовывать других людей. Данное умение состоит из двух основных характеристик. Во-первых, это умение правильно распределить работу среди сотрудников с учетом их психологических особенностей, знаний, умений, навыков и т. д. И во-вторых, это умение координировать деятельность между всеми сотрудниками, т. к. в большинстве случаев рабочий процесс является неделимым и выполняется последовательно или параллельно всеми сотрудниками компании. Первое умение предполагает наличие таких качеств, как знание индивидуальных особенностей каждого сотрудника, его пристрастий и возможностей, и тесным образом связано с мотивационными факторами для каждого подчиненного. Второе умение предполагает знание законов командной работы, особенностей взаимоотношений между людьми, наличие навыков разрешения трудных и конфликтных ситуаций, ведения переговоров, совещаний, а

также обладания качествами наставника и третейского судьи. Разве можно однозначно утверждать, кто - мужчина или женщина - в большей степени обладает этими качествами и навыками? От рождения каждый из нас имеет лишь некоторую предрасположенность к этому, например, лидерские или коммуникативные задатки, остальное же формируется в течение жизни в соответствии с интересами и потребностями самой личности, но никак не по гендерному признаку. Таким образом, мы снова не можем однозначно ответить на вопрос о том, кто предпочтительнее в кресле руководителя - мужчина или женщина.

5. Хороший руководитель грамотно контролирует организационные процессы, т. к. без контроля любая деятельность не имеет смысла. Получив некий результат, мы всегда соотносим его с образом той цели, которая стояла изначально. Если результат соответствует цели, происходит постановка новой перспективной цели, если же нет - идет поиск проблемы или ошибки в решении рабочей задачи. Контролируя, эффективный руководитель должен четко понимать, что контролю подлежит не столько сам подчиненный сотрудник, сколько его профессиональная деятельность и ее результаты. В данном вопросе очень многое зависит от того, как процесс контроля понимает сам руководитель: насколько часто контролировать, в каких терминах оценивать результаты (особенно если они негативные), озвучивать ли результативность деятельности сотрудников в присутствии друг друга или делать это индивидуально, по каким признакам можно судить об эффективности работы каждого сотрудника, в какие моменты предлагать помощь и т. д. Навык контроля не менее сложный, чем все предыдущие, и, безусловно, его наработка у руководителя происходит со временем и мало связана с гендерными особенностями. Итак, перечислив пять основных слагаемых управления и требования, которые они предъявляют к личности руководителя, мы не можем однозначно определить лучшего руководителя среди мужчин и женщин. Очевидно, что наиболее эффективным из них станет тот, кто сможет грамотно осваивать данные навыки в процессе своей работы, развивать их у себя, искоренять негативные черты, мешающие их реализации, то есть активно работать над собой как руководителем. Внутренняя успокоенность, уверенность в том, что и так обладаешь всем необходимым, чтобы эффективно руководить, очень часто приводит к управленческим ошибкам, проблемам в отношениях с подчиненными и клиентами, трудностям в реализации основных рабочих задач и в конечном итоге к серьезным финансовым потерям. Описав слагаемые управления, мы показали, что является значимым в работе руководителя. Помимо этого, немаловажным элементом управления является и то, как эти слагаемые реализуются.

Обычно выделяют три ключевых управленческих стиля: авторитарный, демократический, либеральный. Основное их отличие заключается в том, на что ориентирован руководитель при принятии решения в первую очередь. При использовании авторитарного стиля человек руководствуется исключительно своими собственными знаниями, умениями, навыками, предыдущим опытом и интересами. При демократическом стиле руководитель ориентирован на мнение большинства при выборе единой стратегии действий. При либеральном стиле руководитель предпочитает не ограничивать подчиненных рамками своих или общих решений, а позволяет каждому проявлять свои личностные особенности, принимать индивидуальные решения, быть автономным. Проводимые в России исследования показывают, что мужчины чаще предпочитают авторитарный стиль управления, а женщины - демократический. Однако когда ученые попытались определить, что является ведущим при формировании того или иного пристрастия в выборе стиля управления, выяснилось, что зависит это вовсе не от гендерных особенностей, а от специфики деятельности компании, в которой работает человек. Так, представители производственных и промышленных предприятий (и мужчины, и женщины) чаще ориентированы на авторитарный стиль, в отличие от представителей творческих или художественных профессий, где и мужчины, и женщины ратуют за либеральный или демократический стиль.

Таким образом, и стиль управления выбирается руководителем не по принципу «мужского» или «женского», а в зависимости от специфики деятельности компании.

III. Заключение

Подведение итогов, рефлексия.

Вопросы для подведения итогов:

1. Что нового узнали?
2. Каким навыкам научились?
3. Как это может пригодиться в жизни?

Ритуал прощания.