

мы, сформулировать новые теории, т. е. внести вклад в разгадку тайны лидерства.

The article examines the history and modern condition of the leadership psychology gender problematic. It marks out reasons of its recent tempestuous development; motivates the idea of gender and cross-cultural leadership studies association.

**Keywords:** gender psychology leadership, cross-cultural leadership study, leadership of destructive type.

### Литература

1. Бендас, Т. В. Гендерная психология лидерства : монография / Т. В. Бендас. — Оренбург : Изд-во ОГУ, 2000. — 167 с. : ил.
2. Бендас, Т. В. Гендерные исследования лидерства / Т. В. Бендас // Вопр. психологии. — 2000. — № 1. — С. 87—95.
3. Бендас, Т. В. XII Европейский конгресс по психологии труда и организационной психологии / Т. В. Бендас // Психол. журн. — 2006. — Т. 27, № 2. — С. 124—129.
4. Бендас, Т. В. Лидерство в гендерных и кросскультурных исследованиях : монография / Т. В. Бендас, И. С. Якиманская. — Оренбург : Изд-во ОГУ, 2006. — 294 с.
5. Бендас, Т. В. Психология лидерства / Т. В. Бендас. — СПб : Питер, 2009. — 448 с.
6. Парыгин, Б. Д. Основы социально-психологической теории / Б. Д. Парыгин. — М. : Мысль, 1971. — 351 с.
7. Парыгин, Б. Д. Социальная психология / Б. Д. Парыгин. — СПб. : СПбГУП, 2003. — 616 с.
8. Eagly, A. H. Gender and effectiveness of leaders: a meta-analysis / A. H. Eagly, S. J. Karan, M. G. Makhijani // Psychological bulletin. — 1995. — Vol. 117, № 1. — P. 125—145.
9. Fiedler, F. E. Validation and extension of the contingency model of leadership effectiveness: a review of empirical findings / F. E. Fiedler // Psychological bulletin. — 1971. — Vol. 76, № 2. — P. 128—148.
10. Stogdill, R. M. Handbook of leadership / R. M. Stogdill. — N. Y. ; London : Free Press, 1974. — 613 p.

*М. В. Капранова, С. С. Костыря*

### Психологические особенности профессиональной карьеры женщин-руководителей бизнес-структур

В статье рассматриваются личностные факторы сознательного планирования и реализации профессиональной карьеры женщинами-руководителями; на основе эмпирического исследования руководителей бизнес-структур показана роль мотивации, саморегуляции и самоотношения в формировании профессиональной успешности женщин.

**Ключевые слова:** профессиональная карьера, организационное поведение женщин-руководителей, гендерные и профессиональные роли, карьерная мотивация.

Одним из важнейших аспектов развития личности, а также ее самореализации является сознательное планирование карьеры. Критериями удавшейся карьеры являются удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий) и социальный успех (объектив-

ный критерий). То есть объективная, внешняя, сторона карьеры — это последовательность занимаемых индивидом профессиональных позиций, а субъективная, внутренняя, сторона — это то, как человек воспринимает свою карьеру, каков образ его профессиональной жизни и собственной роли в ней.

Традиционно исследования в области психологии управления ориентированы на мужчину-руководителя, т. к. почти во все времена мужчины явно доминировали среди руководителей как на государственной службе, так и в бизнесе. Мужчинам предписывается включенность в общественную жизнь, профессиональная успешность, ответственность за обеспечение семьи. Наиболее значимыми социальными ролями для мужчины являются именно профессиональные роли.

В последние десятилетия влияние половых различий на трудовую деятельность и карьеру стало предметом специальных психологических исследований. На основе их результатов можно выделить две группы факторов, определяющих особенности организационного поведения женщин:

- 1) социокультурные (стандарты поведения, ролевые стереотипы, семейные традиции);
- 2) собственно половые, биологические и психологические.

Роль социокультурных факторов проявляется в том, что подавляющее большинство женщин с детского возраста ориентировано обществом на социальные роли матери, жены, воспитательницы детей, помощницы мужа.

В ходе процесса дифференциальной социализации мы учимся тому, как человеку, в зависимости от его гендера, будут свойственны разные интересы, модели поведения и психологические качества. Дифференциальная социализация использует два основных механизма — дифференциальное усиление и дифференциальное подражание. Дифференциальное усиление заключается в том, что мужчин и женщин поощряют или наказывают в зависимости от их поведения, проявляемых интересов и т. д. Процесс дифференциального подражания начинается с того момента, когда ребенок окончательно определяется относительно своего пола и начинает с особым вниманием наблюдать за поведением ролевых моделей одного с ним пола и подражать им.

Несмотря на постоянное социальное развитие, старые стереотипы, тем не менее, оказывают заметное влияние на взаимоотношения в деловом общении. Поэтому до сих пор женщине-руководителю приходится преодолевать дополнительные трудности для достижения успехов. Успех женщин-руководителей приписывают случайности, везению, успех мужчин-руководителей — личным качествам. Учет такого рода стереотипных представлений важен для женщин-руководителей,

которым приходится на деле доказывать «нормальность» своего пребывания в роли «начальника». Мужчине обычно делать это не приходится.

Кроме того, важным фактором является неуверенность женщин в себе и низкая самооценка, дополненная отсутствием необходимого профессионального честолюбия.

Еще одна группа факторов проявляется в большей зависимости настроения и психического состояния женщин от физиологических циклов, обремененности естественными заботами о семье, в меньшей эмоциональной уравновешенности и беспристрастности, в более сильной, чем у мужчин, окрашенности деловых отношений в личностные тона и восприятию сотрудников сквозь призму симпатий и антипатий.

Однозначной оценки этих факторов в психологии нет. Отдельные авторы, в основном женщины, расценивают их как способствующие эффективному руководству (приверженность демократическому стилю руководства и т. п.). Большинство исследователей придерживаются противоположной точки зрения: повышенная эмоциональность и личностная ориентация в деловых отношениях действует как негативный фактор эффективного руководства. Но он может быть нейтрализован, если женщина-руководитель выработает у себя высокую устойчивость к фрустрациям и эмоциональным всплескам, будет более «толстокожей».

Стратегия профессионализации женщины, основной путь или выбор, в котором сосредоточены цель, задачи профессионализации, направлены на преодоление противоречия между гендерной и профессиональной ролью. По мнению исследователей, профессиональная роль для женщины носит второстепенный характер в ценностной картине мира и подчинена гендерной. Постоянное соотнесение стратегий профессионализации с гендерной ролью создает условия для напряжения в личности, неудовлетворенности и ограничивает женщину в самореализации: профессиональные цели либо отсутствуют, либо постоянно отодвигаются женщинами или достижение их переживается как слишком «проблемное».

Карьеру женщин ограничивают отсутствие достаточного количества примеров для подражания, но, главное, доминирование полоролевых стереотипов, основанных на принятых в обществе представлениях о маскулинном и феминном и их иерархии. Тем не менее современная психология все чаще опровергает устоявшиеся стереотипы относительно неспособности женщин вообще занимать достойное место в «деловом» мужском мире, выполнять функции руководителей, получать удовлетворение от профессиональной деятельности.

В структуре личности женщин-руководителей преобладает деловая направленность, они реалистично настроены, умеют действовать целенаправленно, эмоционально устойчивы, хорошо контролируют эмоции и поведение, умеют управлять ситуацией, для них характерны чув-

ство ответственности и обязательность, собранность и энергичность, высокая мотивация достижения, готовность много и хорошо работать. Они общительны, смелы и решительны, но в то же время сдержаны в проявлении эмоций, склонны подходить серьезно к своим словам, действиям, поступкам, продумывать последствия своего поведения.

В своем исследовании мы попытались проследить динамику карьерной мотивации женщин в процессе карьерного развития, возможности саморегуляции и самоотношения женщин-руководителей.

В качестве диагностического инструментария использованы:

- 1) опросник «Мотивация в карьере» (Е. Л. Могилевкин);
- 2) тест «Якоря карьеры» (Э. Шейн);
- 3) методика «Стиль саморегуляции поведения» (В. И. Моросанова);
- 4) тест самоотношения (В. В. Столин).

Экспериментальную выборку составили 50 женщин-руководителей предприятий сферы услуг разного управленческого звена. Контрольные выборки составили мужчины-руководители и женщины, не занимающие руководящие должности, всего в количестве 45 человек.

Проработав результаты исследования опросника «Мотивация в карьере», проведенного на различных выборках, мы получили следующие результаты. Значения показателей для женщин и мужчин, являющихся специалистами и руководителями различных уровней управления, приведены в табл. 1.

Таблица 1

**Значения показателей мотивации в карьере, баллы**

Аспекты карьерной мотивации	Руководители высшего звена		Менеджеры среднего звена		Специалисты	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Степень развития карьерной интуиции	29,7	29,5	24,6	23,9	18,1	20,9
Степень развития карьерной устойчивости	33,6	34,0	28,4	27,1	22,9	23,2
Степень развития карьерной причастности	28,5	28,8	30,2	33,1	29,4	30,3

Заметна тенденция к увеличению степени развития карьерной интуиции и карьерной устойчивости по мере повышения карьерной ступени, т. е. женщины-руководители высшего звена имеют больший средний балл по этим позициям («карьерная интуиция» — 29,5 и

«карьерная устойчивость» — 34,0). Высокая степень карьерной интуиции характерна для работников, реально оценивающих свои карьерные перспективы, опирающихся если и не на осознанное, то на интуитивное понимание своих сильных и слабых сторон в отношении профессионального и должностного продвижения. Такие работники умело модифицируют свои карьерные цели и активно действуют в достижении этих целей. Работники с высокой карьерной устойчивостью легко адаптируются к меняющимся обстоятельствам и способны эффективно справляться с трудностями и проблемами, возникающими в ходе осуществления их профессиональной деятельности. Они отличаются настойчивостью в преодолении разного рода препятствий и служебных проблем на пути профессионального роста.

В то же время для показателей карьерной причастности отмечена иная картина, женщины-руководители высшего звена отстают и от менеджеров среднего звена (33,1), и от специалистов (30,3). Снижение уровня развития карьерной причастности связано с изменением ценностей работников, реализующихся в карьере, когда на первый план выходят личные цели, недостаточно учитывающие интересы организации. В таком случае активность направляется в другие сферы жизни. Обозначенное изменение становится еще более негативным с тем учетом, что оно происходит именно у руководителей высшего звена.

Если сравнить показатели мужчин и женщин, то мы видим, что карьерная интуиция у женщин-специалистов несколько выше (20,9), чем у мужчин-специалистов (18,1). Руководители-мужчины (29,7), как и менеджеры-мужчины (24,6), имеют преимущество перед руководителями-женщинами (29,5) и менеджерами-женщинами (23,9) по данной позиции.

Карьерная устойчивость выше у женщин-руководителей (34,0), чем у руководителей-мужчин (33,6). То же мы наблюдаем и у специалистов: женщины — 23,2; мужчины — 22,9. Менеджеры-мужчины набрали 28,4, женщины — 27,1.

Карьерная причастность у всех трех групп испытуемых сильнее проявилась у женщин, чем у мужчин.

Полученные данные подверглись статистической обработке для установления достоверных различий между выборками мужчин и женщин по всем карьерным ступеням по U-критерию Манна — Уитни.

Эмпирические значения критерия во всех трех случаях больше критического значения, что свидетельствует о том, что значимых различий между мужчинами и женщинами не существует.

Для анализа карьерных ориентаций использован тест «Якоря карьеры». Проанализированы результаты по выборкам женщин разных уровней управления и мужчин (табл. 2 и 3).

Таблица 2

## Ранжирование карьерных ориентаций в различных выборках

№ п/п	Ранжирование карьерных ориентаций женщин-руководителей высшего звена	Ранжирование карьерных ориентаций женщин-руководителей среднего звена
1	Предпринимательство	Менеджмент
2	Вызов	Служение
3	Служение	Профессиональная компетентность
4	Менеджмент	Вызов
5	Профессиональная компетентность	Стабильность
6	Стабильность	Предпринимательство
7	Интеграция стилей жизни	Интеграция стилей жизни
8	Автономия	Автономия
№ п/п	Ранжирование карьерных ориентаций мужчин-руководителей высшего звена	Ранжирование карьерных ориентаций женщин-специалистов
1	Менеджмент	Профессиональная компетентность
2	Предпринимательство	Интеграция стилей жизни
3	Профессиональная компетентность	Стабильность
4	Вызов	Служение
5	Служение	Менеджмент
6	Интеграция стилей жизни	Предпринимательство
7	Автономия	Вызов
8	Стабильность	Автономия

Полученные списки карьерных ориентаций изучены с точки зрения наличия связи профессиональных ориентаций между различными выборками. В результате анализа коэффициентов корреляции Спирмена ( $r_1 = 0,643$ ,  $r_2 = 0,464$ ,  $r_3 = 0,372$ ) сделаны выводы, что системы карьерных ориентаций у женщин всех должностных уровней независимы друг от друга.

Таблица 3

## Значения карьерных ориентаций, %

Карьерная ориентация	Мужчины			Женщины		
	Руководители высшего звена	Менеджеры среднего звена	Специалисты	Руководители высшего звена	Менеджеры среднего звена	Специалисты
Профессиональная компетентность	70,5	68,4	65,1	62,6	59,8	64,9
Менеджмент	78,9	61,8	53,9	67,2	65,9	51,7

Карьерная ориентация	Мужчины			Женщины		
	Руководители высшего звена	Менеджеры среднего звена	Специалисты	Руководители высшего звена	Менеджеры среднего звена	Специалисты
Автономия (независимость)	56,5	53,6	47,9	46,3	46,0	45,0
Стабильность	45,9	49,9	54,6	50,8	56,7	56,6
Служение	64,1	57,1	54,0	70,4	64,7	55,8
Вызов	69,7	49,2	48,1	70,9	57,4	47,0
Интеграция стилей жизни	58,3	46,9	54,2	49,1	48,2	57,2
Предпринимательство	77,3	62,2	46,3	78,5	50,1	47,3

Далее проанализирована возможная схожесть карьерных ориентаций мужчин и женщин. Обнаружено, что мужчины и женщины в группах руководителей и менеджеров по продажам имеют значимые отличия своих карьерных мотивов ( $r_4 = 0,666$ ,  $r_5 = -0,286$  соответственно). В группе специалистов выявлена взаимосвязь систем карьерных ориентаций у мужчин и женщин. Значимых различий в данной выборке нет ( $r_6 = 0,905$ ). Логичен вывод, что на начальных этапах карьеры мотивационные аспекты мужчин и женщин схожи. Но в ходе карьерного развития они приобретают свою специфику.

Для анализа различий общего уровня саморегуляции женщин и мужчин руководителей применена методика «Стиль саморегуляции поведения» (В. И. Моросанова).

Таблица 4

Значения показателей по шкалам опросника «Стиль саморегуляции поведения», баллы

Группы испытуемых	Шкалы						
	Планирование	Моделирование	Программирование	Оценивание результатов	Гибкость	Самостоятельность	Общий уровень саморегуляции
Женщины-руководители	6,7	6,7	7,9	7,1	7,7	7,5	43,6
Мужчины-руководители	5,7	5,7	6,9	6,5	7,1	6,9	31,5

Данные табл. 4 показывают, что среднеарифметические баллы в группе женщин по шкалам методики соответствуют высокому уровню

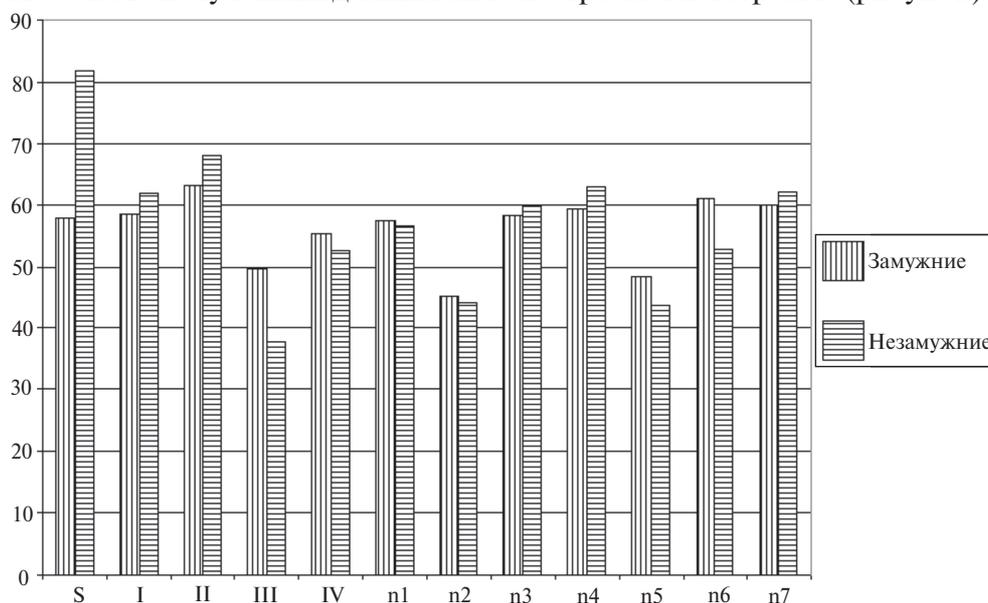
(37,5 балла). Наивысшие показатели получены по шкалам «Программирование» и «Гибкость». В целом по общему уровню саморегуляции 86,7 % женщин-руководителей имеют высокие показатели.

Контрольная группа руководителей-мужчин имеет общий уровень саморегуляции по группе, соответствующий среднему уровню (31,5 балла). При этом по всем шкалам показатели саморегуляции мужчин значимо меньше показателей женщин. Различие показателей уровня саморегуляции у мужчин и женщин, занимающих руководящие должности, доказывается использованием статистического показателя U-критерия Манна — Уитни ( $U = 54,5$ ).

Можно сделать выводы, что женщины-руководители легче овладевают новыми видами активности, увереннее чувствуют себя в незнакомых ситуациях, ориентированы на стабильные успехи в привычных видах деятельности. Высокий уровень саморегуляции также связан с большей самостоятельностью, поведенческой гибкостью, осознанностью поставленных целей.

Для анализа самоотношения женщин-руководителей принят во внимание факт влияния на данный критерий семейных ролей женщины. В виду этого выборка женщин-руководителей была поделена на две группы: замужних и незамужних.

На основе теста-опросника самоотношения В. В. Столина рассчитано среднее значение по каждой из шкал для обеих групп испытуемых. На основе полученных данных была построена гистограмма (рисунок).



Показатели самоотношения в группах замужних и незамужних женщин-руководителей

На гистограмме видно, что между средними показателями по шкалам существуют различия. Так, у незамужних женщин выше показатели по шкалам S («Глобальное самоотношение»), I («Самоуважение»), II («Аутосимпатия»), 3 («Самопринятие»), 4 («Саморуководство») и 7 («Самопонимание»), а у замужних, соответственно, по шкалам III («Ожидаемое отношение от других»), IV («Самоинтерес»), n1 («Самоуверенность»), n2 («Отношение других»), n5 («Самообвинение») и n6 («Самоинтерес»).

Для подтверждения или опровержения гипотезы о различиях в самоотношении замужних и незамужних женщин-руководителей результаты теста-опросника были исследованы с применением критерия хи-квадрат, используемого для оценки однородности нескольких независимых выборок.

Результаты исследования говорят о том, что по всем шкалам у замужних и незамужних женщин-руководителей имеются статистически достоверные расхождения, т. е. между распределениями существует разница.

Таким образом, в ходе проведенного исследования обнаружено несколько значимых отличий в личностных качествах женщин, характерных для разных ступеней карьерного развития. Для женщин-руководителей характерно более высокое развитие карьерной интуиции и карьерной устойчивости по сравнению с аналогичными показателями у специалистов. Однако, по сравнению с выборкой мужчин, значимых различий не получено. В то же время мотивационные ориентации к карьере у мужчин и женщин имеют значимые различия. У мужчин-руководителей в качестве ведущих карьерных ориентаций отмечены: менеджмент, предпринимательство, компетентность, у женщин, успешных в карьере, значимо выше показатели развития ориентаций на предпринимательство, вызов, служение.

Группа испытуемых женщин-руководителей превосходит группу испытуемых мужчин-руководителей по общему уровню развития саморегуляции по отдельным показателям саморегуляции.

Личностные особенности женщин-руководителей детерминированы не только профессиональной, но и семейной ролью. Для незамужних женщин характерен более высокий уровень интегрального чувства «за» по отношению к собственному «Я»; они демонстрируют несколько более высокий уровень самоуважения, самопринятия и аутосимпатии по сравнению с замужними женщинами; незамужние женщины в большей степени склонны к самопониманию и саморуководству. Для замужних женщин характерно, в отличие от незамужних, ожидание более положительного отношения к себе окружающих; для них также является показательным сочетание высокого уровня самоинтереса и самообвинения. Также существуют статистически достоверные расхождения по всем шкалам в группах замужних и незамужних женщин.

Таким образом, смена социальных ролей женщины, вызванных карьерными позициями, связана с рядом особенностей личности, которые, в частности, касаются мотивационных структур, саморегуляции, самоотношения. Проведенное исследование может быть продолжено и использовано в практическом плане в сферах кадрового менеджмента, бизнес-консультирования, коучинга.

The article examines personality factors of the conscious planning and realization of a business-woman professional career; on the basis of the empirical study of business-structures leaders the article shows the role of motivations, self-regulation and self-relation in a woman's professional success formation.

**Keywords:** professional career, organizing behavior of women-leaders, gender and professional role, career motivation.

### Литература

1. *Здравомыслова, О. А.* Гендерная психология / О. А. Здравомыслова. — М.: Речь, 2007. — 235 с.
2. *Фролкина, Н. Э.* Женщина-руководитель. Способы выживания / Н. Э. Фролкина. — СПб.: Питер, 2010. — 176 с.
3. *Чекалина, А. А.* Гендерная психология / А. А. Чекалина. — М.: Ось-89, 2009. — 240 с.
4. *Чеснокова, И. И.* Особенности регуляции психических состояний / И. И. Чеснокова. — М.: Академия, 2007. — 244 с.
5. *Юркова, Е. В.* Социально-психологический анализ гендерных ролей / Е. В. Юркова, И. С. Клещина // Практикум по гендерной психологии / под ред. И. С. Клещиной. — СПб., 2003. — С. 207—228.

*И. Н. Логвинов, С. В. Сарычев*

### Гендерная структура парциального и абсолютного лидерства в молодежных группах<sup>1</sup>

В статье представлены результаты эмпирического исследования феноменологии лидерства в учебных группах; выделяются абсолютные и парциальные лидеры, отдельно анализируется гендерная специфика лидерства в молодежном возрасте.

**Ключевые слова:** лидерство, молодежный возраст, абсолютные и парциальные лидеры, стратегические и тактические лидеры, гендерный аспект лидерства в учебной группе.

Решение сложных задач, стоящих перед российским обществом, вызывает закономерный интерес социальных психологов к феномену лидерства. Динамичные процессы в общественной и политической жизни нашей страны ведут к возникновению напряженных и экстремальных ситуаций, фактором разрешения которых является лидерство [11; 12; 16]. Классические исследования молодежного лидерства в нашей стране относятся к 20—30-м гг., 50—70-м гг. и 80—90-м гг. прошлого века, а современные представления о лидерстве базируются на

<sup>1</sup> Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект № 11-16-46002а/Ц.