

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/280232>

Тип работы: Реферат

Предмет: Социология (другое)

Введение 2

Женщина-руководитель в современной России 3

Особенности женского стиля управления 7

Достоинства и ограничения женского руководства организацией 12

Заключение 16

Список литературы 17

В условиях современности для большинства стран характерной является тенденция к продвижению женщин практически во всех сферах деятельности. При этом такое явление, как применение женского труда в управлении, по факту остается для условий России по-прежнему новым и непривычным. В наиболее развитых странах женщина очень давно обладает равными правами с мужчиной. В силу данного равноправия к ее неизменной роли продолжательницы рода и хранительницы домашнего очага прибавилась иная роль, не менее трудоемкая и важная - работающей матери и жены.

Области приложения активности женщин в ходе истории были очень ограничены, вековой опыт руководства делами дома укоренил понимание «женщины-руководителя» только относительно семейной экономики. Именно поэтому проблемы женского руководства до недавних пор не привлекали пристального внимания со стороны науки – социологии, управления, социальной психологии и др.

На протяжении последних лет влияние гендерных различий на карьеру и трудовую деятельность, в первую очередь на особенности поведения женщин в организации, выступило объектом исследований. Проблемы труда среди женщин, в том числе и руководителей, на периодической основе освещаются в работах как зарубежных, так и российских ученых.

Эта область исследований является настолько разнообразной и обширной, что ряд практических и теоретических вопросов еще не получили достаточного освещения. Становление рыночной экономики представляется успешным, если полноценно будут приведены в действие резервы, которые заключаются в трудовом потенциале работников и, в частности, женщин-руководителей. А серьезные социально-экономические преобразования, происходящие в России, делают актуальным анализ механизмов развития и формирования трудового потенциала женщин-руководителей в системе управления на основании определения и учета новых факторов, которые детерминируют достоинства и ограничения его использования.

Женщина-руководитель в современной России

В настоящее время гендерные исследования в моде. Исключение не составляют прикладная и теоретическая социология, особенно в концепции менеджмента. При этом, как ни заманчиво сводить гендер к социальным характеристикам, а пол только к биологическим, этого сделать не удастся. В большинстве своем потому, что женщиной рождаются, а становятся уже потом: настоящей, достойной, истинной. У женщины свои психофизиологические особенности, своя особая природа, моральные и интеллектуальные кондиции.

В 1995 г. был издан президентский указ касательно назначения женщин на посты в государственной власти. При этом фактически он выполнен не был. Женщин ни в президентской администрации, ни в правительстве, не стало больше. То же самое в среднем и крупном бизнесе. Мужчины, захватив «высоты командования», если и берут женщин в дело, то даже не на вторые и третьи, а только на технические роли. Чему находят соответствующие вполне «логические» обоснования. Таким образом, по мнению большинства мужчин-бизнесменов, женщины - плохие стратеги и привыкли доверять не трезвому разуму, а чувствам. Один из руководителей московской торговой сети заметил, что, так как очень многие бизнесмены любят заключать сделки и обсуждать дела в «доверительной обстановке», женщины для него - не слишком желательные партнеры. Только немногие соглашались признать, что основным препятствием, которое преграждает женщинам дорогу в бизнес, выступает его достаточно сильная криминализация, а не отличительные особенности психологии женщин [9].

Развитие менеджмента среди женщин затрудняется не столько преобладанием в управленческой

структуре представителей сильной половины человечества, сколько характеристиками самого менеджмента как практики и теории. Женщины-руководители сталкиваются с определенной необходимостью интегрироваться и приспособливаться в концепции управления, которые были написаны мужчинами и для мужчин. Менеджмент современного вида просто не знает других подходов. Никто достаточно серьезно не изучал, не описывал и не насаждал другой, отличный от мужского, подхода к управлению. Мужской менеджмент является эффективным хотя бы потому, что никто не изучает и не знает практику другого.

Вполне вероятно, что в бизнесе у женщин на самом деле может портиться характер: они становятся прагматичнее и жестче. При этом и мужчины меняются не в лучшую сторону. Большинство из них превращаются в беспринципных циников, и значительно чаще, чем женщины, могут не сдерживать себя в эмоциях. В результате, на женщину оказывается двойное давление. Если она дает волю чувствам и расслабляется, ее обвиняют в непрофессиональном, чересчур «женском» стиле деятельности.

Вынужденная жесткость также выступает предметом нареканий.

Определяя роль и место женщины в системе управления, приходится сравнивать Запад и Россию. При этом, гендерные проблемы на Западе, на первый взгляд, давно решены. Женщинам США и Европы удалось преодолеть психологический барьер, и они смогли продемонстрировать полную меру делового потенциала: женщины-премьеры правительств очевидно представляют всем масштаб преодоления [8].

1. Барсукова, С.Ю. Женское предпринимательство: специфика и перспективы // Социологические исследования. - 2019. - №9. - С. 75-91.
2. Бендас Т.В. Гендарная психология: Учебное пособие. - СПб.: Питер, 2016. - 431 с.
3. Гвоздева Е.С., Герчиков В.И. Штрихи к портрету женщин-менеджеров // Социологические исследования. - 2019. - №11. - С. 36-44.
4. Грошев И. Мужчины и женщины как руководители: различия в принятии решений // Проблемы теории и практики управления. -2018. - №6. - С. 115-120.
5. Калинина Е.И. Женщина и управление: формула успеха. СПб.: Междунар. Ин-т «Женщина и управление». - 2010. - 337 с.
6. Корель Л.В. Бизнес-леди. Новые возможности или новые ограничения? // ЭКО, 2008. - №7. - С. 124-137.
7. Суковатая В.А. Бизнес-леди: Мифы и реальность // Социологические исследования. - 2019. - №11. - С. 69-77.
8. Тюрина И.О. Гендерные аспекты занятости и управления // Социологические исследования. - 2012. - №11. - С. 135-142.
9. Чирикова А.Е., Лапина Н.Ю. Женщина на высших этажах власти. Российские практики и французский опыт. М.: Институт социологии РАН, 2019. - 72 с.
10. Штейнберг А.Г. Мужской характер женского менеджмента // Социологические исследования. - 2019. - №11. - С. 77-82.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/280232>