ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И ТУРИЗМА»

ФАКУЛЬТЕТ СПОРТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА, ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА

ПРОФИЛЬ СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

РЕФЕРАТ

На тему: «Гендерный аспект представлений о лидерских качествах»

Подготовил

студент 3 курса

группы 15см4

Серопян Николай

Краснодар, 2018г.

Введение

Исследованиям проблем лидерства принадлежит заметное место в зарубежной социальной психологии, главным образом в американской. Насчитываются сотни статей и десятки монографий, посвященных разработке теорий лидерства и их приложению к практике различных организаций.

К наиболее ранним попыткам построения теории лидерства относятся поиски специфических черт личности, присущих лидерам. При этом считается, что человек проявляется как лидер вследствие своих исключительных физических или психологических характеристик, дающих ему определенное превосходство над другими. Сторонники указанного подхода исходят из идеалистической предпосылки в том, что некоторые люди "рождаются лидерами", в то время как другие, оказавшись даже в роли руководителей, никогда не смогут достигнуть успеха.

Истоки таких теорий можно найти еще в трудах ряда философов Древней Греции и Рима, которые рассматривали исторический ход событий как результат действий выдающихся людей, призванных в силу своих природных качеств руководить массами. На основе подобных взглядов формируются позднее буржуазные теории элиты, утверждающие, что непременным условием жизни любого общества является его разделение на два неравных слоя - привилегированную правящую группу, члены которой уже изначально призваны руководить, и остальную пассивную массу людей, слепо идущих за лидерами.

1. Лидерство как предмет изучения

В XX в. психологи, находившиеся на позициях бихевиоризма, стали склоняться к мысли о том, что черты лидера нельзя считать всецело врожденными и потому некоторые из них можно приобрести посредством обучения и опыта. Начинают проводиться многочисленные эмпирические исследования с целью выявления универсальных черт, которые должны быть свойственны лидерам.

Анализу подвергаются как психологические черты лидеров (интеллект, воля, уверенность в себе, потребность в доминировании, общительность, способность к адаптации, сенситивность и др.), так и конституциональные (рост, вес, телосложение).

К началу 50-х годов было проведено более ста подобных исследований. Обзоры данных работ показали широкое разнообразие "черт лидера", обнаруженных разными авторами. Лишь 5% этих черт оказались общими для всех. Как отмечает в своем обзоре Марченко И. П., чаще всего выделяются следующие черты [10]:

1) интеллект. Он должен быть выше среднего, но не на уровне гениальности. Особенно важна способность к решению сложных и абстрактных проблем;

2) инициатива. Самостоятельность и находчивость, способность осознавать потребность к действию и наличие соответствующего мотива;

3) уверенность в себе. Имеются в виду достаточно высокие самооценки компетентности и уровня притязаний.

В других работах западных авторов предлагаются иные перечни важнейших черт лидеров. Хотя в этих перечнях иногда и обнаруживаются частичные совпадения, все же среди сторонников данного подхода нет достаточного согласия. Слишком разноречивые мнения и по вопросу о том, какие черты лидера являются более значимыми, а какие - менее. Практика показывает немало случаев, когда те или иные лица, не обладающие "важнейшими" чертами, тем не менее успешно справляются со всеми функциями лидеров. Вместе с тем наличие этих черт у какого-либо индивида далеко не всегда превращает его в эффективного лидера.

Таким образом, для буржуазных теоретических построений характерен неисторический, абстрактный подход к рассматриваемым чертам лидеров. При этом почти полностью игнорируются связи между наблюдаемыми чертами лидеров и конкретными социальными условиями.

Неудачные попытки определить черты личности, которые были бы постоянно связаны с успешным лидерством, привели к формированию других теорий.

Выдвигается "концепция лидерства, исходящая из различных функций, которые необходимо осуществлять для того, чтобы группа достигала своих целей, оставаясь при этом жизнеспособным, сплоченным образованием". Существенным элементом данного подхода было перемещение внимания от черт личности лидера к его поведению. В соответствии с этой точкой зрения выполняемые лидером функции зависят от особенностей ситуации. Поэтому делается вывод о необходимости учета ряда "ситуационных переменных" [13, с. 421].

Имеется немало данных, свидетельствующих о том, что поведение, требуемое от лидера в одной ситуации, может не соответствовать требованиям другой ситуации. Лидер постоянно эффективный в рамках ситуации одного типа, нередко оказывается беспомощным в иных условиях.

Таким образом, подчеркивается, что для эффективного лидерства в одних условиях лидеру необходимо обладать одними чертами личности, в других условиях - чертами, порой прямо противоположными. Отсюда выводится также объяснение появления и смены неформального лидерства. Поскольку ситуация в любой группе, как правило, подвержена тем или иным изменениям, а черты личности более стабильны, то и лидерство может переходить от одного члена группы к другому. Итак, в зависимости от требований ситуации лидером будет тот член группы, черты личности которого окажутся в данный момент "чертами лидера" [10, с. 129].

Таким образом, отмечается большое разнообразие факторов, влияющих на лидерство, но в своей совокупности сколько-нибудь обоснованной теории они не составляют. Не имеется и достаточного количества исследовательских данных, которые позволили бы аргументировать роль перечисленных "ситуационных" переменных. В целом такой подход преуменьшает роль активности личности, возводя совокупность тех или иных обстоятельств в ранг высшей силы, всецело определяющей поведение лидера.

Одним из наиболее показательных примеров нового направления исследований лидерства является ситуационная теория Ф. Фидлера [11, с. 386]. Он предложил модель эффективности лидерства, основанную на степени "благоприятности" ситуации. В соответствии с этой моделью, любую управленческую ситуацию в организации можно классифицировать исходя из того, насколько данная ситуация "благоприятна" для лидера. Под "благоприятностью" ситуации понимается степень, в какой эта ситуация дает лидеру возможность влиять на деятельность его подчиненных.

Ф. Фидлер выделяет три следующих фактора, детерминирующих "благоприятность" ситуации: взаимоотношения между лидером и подчиненными, структура задачи и сила власти, вытекающая из официальной позиции лидера. Взаимодействие между этими факторами обусловливает ту или иную степень "благоприятности" ситуации. При этом решающим элементом лидерства считается характер взаимоотношений лидера и подчиненных, т. е. степень, в какой они доверяют лидеру и хотят удовлетворять его требованиям.

Анализируя факторы "благоприятности" ситуации, Ф. Фидлер использует дихотомию, подразделяя возможные взаимоотношения между лидером и подчиненными на хорошие и плохие, стоящие перед группой задачи - на структурные и неструктурные, власть лидера - на сильную и слабую. На основе эмпирических исследований выделены восемь "ситуационных комбинаций". Они ранжируются от ситуации, наиболее благоприятной для лидера (хорошие взаимоотношения с подчиненными, структурная задача и большая официальная власть) до наименее благоприятной (плохие взаимоотношения с подчиненными, неструктурная задача и слабая официальная власть).

В соответствии с моделью Ф. Фидлера, в первой из данных ситуаций наилучших результатов достигает лидер, ориентированный на задачу.

Заключая краткий обзор социально-психологических концепций лидерства, отметим в качестве их характерных черт абстрактный подход к рассматриваемым проблемам, игнорирование природы общественного строя, присущих ему классовых отношений. Следует также подчеркнуть прикладную направленность этих концепций и их апологетический характер, стремление обосновать незыблемость капиталистической системы и ее социальных институтов. Прикладные задачи изучения проблем лидерства заключаются в выявлении наиболее эффективных способов воздействия на сознание и поведение трудящихся, усовершенствования методов управления персоналом предприятий. Критический анализ западных теорий лидерства дает специалистам пищу для размышлений и дальнейших поисков в области совершенствования руководства людьми и коллективами.

2. Лидерство, руководящие должности и пол

Гендерная психология лидерства как научное направление начала интенсивно формироваться под влиянием феминистского движения с середины 1970-х гг., прежде всего американскими, австралийскими и западно-европейскими учеными, хотя и ранее этот вопрос обсуждался в ряде работ. В большинстве случаев лидерство изучается в деловых группах или в группах с интимными отношениями (семья, влюбленные). Последний из аспектов рассматривался в предыдущей главе. В данной главе речь пойдет о лидерстве в деловых группах.

Негативное отношение к женскому лидерству традиционно проявляли сторонники фрейдизма. Лидеры-женщины считались обладателями нездоровой гендерной идентичности [2, с. 316], а их стремление к лидерству, называемое "фаллическим", рассматривалось как проявление неполноценности женщины, завидующей мужчинам.

К. Бартол и Д. Мартин показали, что женщина-лидер в мужском деловом мире и вообще находящаяся в мужской группе играет одну из четырех неформальных ролей:

"матери" - от нее ждут эмоциональной поддержки, а не деловой активности;

"соблазнительницы" для начальника, что вызывает негодование у коллег-мужчин;

"игрушки, талисмана" - милой, но не деловой женщины, приносящей удачу;

"железной леди", обладающей неженской жестокостью, вследствие чего они бывают больше всего изолированными от группы.

Все эти роли мешают женщинам занять равное положение среди мужчин и снижают их возможности служебного роста. Мужчины делают больше попыток доминировать над представителями своего пола. Женщины же в присутствии противоположного пола менее активно, чем мужчины, претендуют на роль стихийного лидера.

Я. Джорстад, норвежский психотерапевт, на основании своей практики заключил, что лидерство не входит в систему жизненных ценностей многих женщин [2, с. 361]. Отсюда мнение, что женщины-лидеры проигрывают лидерам-мужчинам в эффективности руководства, так как обладают меньшей властью, влиянием и ресурсами. Однако, как показано Маккоби и Джеклин, при более длительном общении женщины выравнивались с мужчинами по лидерству. Э. Игли и К. Джонсон выявили, что женщины больше стремились к получению руководящей должности, если она отвечала традиционной гендерной роли (в частности, директора школы).

Как сообщают американские авторы, в административной и управленческой сфере в США заняты 12% мужчин и 7% женщин. Успешность женщины в качестве администратора и ее продвижение в этой должности во многом зависит от наличия у нее наставника-мужчины, в роли которого часто выступают их мужья. Однако когда профессиональная карьера женщины начинает мешать ей уделять необходимое время семье, мужья-наставники часто отказываются содействовать продвижению жены по служебной лестнице [7, с. 225].

Тенденции, свойственные Западу в отношении женщины-руководителя, присущи и нашему обществу. Э. С. Чугунова [9, с. 215] приводит данные о количестве мужчин и женщин, работающих инженерами. Руководящие должности чаще занимают мужчины, чем женщины (см. Таблицу 3).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Пол | Общее  количество | Руководители  коллектива | Руководители  малых групп | Инженеры |
| Женщины | 346 | 6 | 22 | 72 |
| Мужчины | 514 | 35 | 33 | 32 |

Таблица 3

Статусное представительство среди инженеров обоего пола в процентах

По данным В. А. Шаховой, удельный вес женщин среди руководителей различного уровня управления значительно уступает удельному весу мужчин. Так, среди руководителей органов государственного управления и их структурных подразделений женщины составляют 44%, а на производстве в числе первых руководителей - 24%, начальников цехов, участков, мастерских и отделов - 23%. В то же время в общем количестве инженерно-технических работников женщин 49%.

Было выявлено, что женщины-лидеры воспринимаются менее компетентными, особенно если подчиненные являются сторонниками традиционных, а не эгалитарных взглядов на лидерство, т. е. полагают, что лидерская роль является маскулинной [14, с. 152]. Показано также, что этот взгляд более присущ мужчинам. Предубеждение против женщин имеется и в нашей стране. По данным А. Г. Шестакова [2, с. 381], мужчины-руководители отдали предпочтение мужчинам как работникам в 25,3%, и лишь в 12,9% - женщинам. Не отстают от мужчин и женщины: по данным этого же автора, женщины тоже проявляют большую готовность сотрудничать и оказывать воздействие на женщин, а не на мужчин.

Но и многие женщины не считают себя способными выполнять функции руководителей высшего звена и соглашаются с мнением, что высокие достижения и женственность несовместимы.

Однако дело не только во взгляде или мнении. Женщинам-менеджерам, например, дают меньше информации, или слишком короткие сроки для выполнения задания. Женщинам, как правило, не поручают заданий, которые дали бы им возможность приобрести необходимый опыт и проявить себя в качестве претендента на руководящую должность.

Уже говорилось, что во многих странах женщины за одинаковую работу с мужчинами получают меньшую заработную плату. Как ни странно, но именно это обстоятельство в период экономических кризисов ставит японских женщин в более выгодное положение. В целях экономии средств руководители фирм чаще увольняют "дорогостоящих" руководителей подразделений - мужчин и ставят на их место более "дешевых" женщин, которые по своей компетентности и организаторским способностям, оказывается, ни в чем не уступают мужчинам.

В. О'Лири изучала связь между полоролевыми стереотипами и оправданием задержки продвижения женщин по служебной лестнице в промышленности [3, с. 261]. По ее мнению, без каких либо объективных оснований женщинам приписываются следующие установки на работу: они работают только ради "булавочных" денег (т. е. небольшой заработной платы); в работе их больше интересуют чисто коммуникативные и эмоциональные моменты; женщинам больше нравится работа, не требующая интеллектуальных усилий; они ценят самоактуализацию и продвижение по службе меньше, чем мужчины. Основой этих ложных представлений являются, пишет О'Лири, другие, не менее ложные представления об отсутствии у женщин компетенции, независимости, соревновательности, логики, притязаний и т. д.

Высказывается также точка зрения, что меньший статус женщины в обществе приводит и к ее меньшему статусу в малой профессиональной группе. Чтобы быть лидером, руководителем, женщине приходится преодолевать больше препятствий по сравнению с мужчинами, даже если она обладает большими знаниями и способностями [14, с. 82].

При отборе на руководящую должность к женщине предъявляют более высокие требования, чем к мужчине. Срабатывает правило, согласно которому женщина должна быть вдвое лучше мужчины. Женщина имеет больше шансов занять руководящую должность среднего звена, в то время как высшие руководящие должности безоговорочно отдают мужчинам. Так, в списке 200 высокооплачиваемых руководителей экономики и производства США не было ни одной женщины [7, с. 206]. В то же время в среднем менеджменте женщины занимали половину всех мест. При одинаковом с мужчиной уровне квалификации женщины чаще всего оказываются ниже по служебной лестнице

По данным И. Калабихиной, даже те женщины, которые повышают свою квалификацию, далеко не всегда имеют возможность повысить свой профессиональный статус. Только 57% опрошенных женщин считали, что их квалификация соответствует выполняемой работе (интересно, что ответили бы мужчины? Наверное, автор предполагает, что положительный ответ дали бы 100% опрошенных), а 25% считают, что их квалификация вообще не соответствует выполняемой работе. У 65% женщин после обучения на курсах повышения квалификации ничего не изменилось в производственной ситуации (а разве это должно непременно следовать?), 91% не получили повышения в должности, 88% - в разряде и 81% - в заработной плате. Скорее, это говорит о том, что повышение квалификации проводится формально, для галочки, но эта беда касается в такой же мере и мужчин.

Думается, что при вынесении женщинами-исследователями частых заключений о якобы распространенной вертикальной сегрегации все же преобладает эмоциональная сторона. В большинстве случаев тот факт, что женщины занимают меньше руководящих постов, обусловлен не происками или молчаливым заговором мужчин, а объективными обстоятельствами. Как уже говорилось, мужчины больше стремятся к самореализации в профессиональной деятельности, чем женщины. Естественно, более высокие должности, как правило, достаются более компетентным. А поскольку таких больше среди мужчин, то и начальственные должности достаются им чаще. Там же, где больше работает женщин (непроизводственные виды бытового обслуживания, общественное питание, розничная торговля, медицина, образование, культура), наблюдается и самая высокая доля женщин-руководителей. Например, в нашей стране в преподавательской и научной сфере никакой сегрегации по половому признаку не наблюдается. Кафедрами, лабораториями и даже институтами руководят и женщины, если они имеют к этому и организаторские способности, и соответствующий уровень профессионализма.

Дамы чаще руководствуются критериями "нравится - не нравится", а не "полезно - не полезно". В коллективах, возглавляемых женщинами, всегда больше любимчиков - нелюбимчиков, сплетен, подсиживаний, немотивированных повышений и увольнений. Работу своих сотрудников женщины тоже оценивают не по объему выручки или рейтингу деловой активности, а как подскажут темперамент и сердце [9, с. 207].

По данным А. Е. Чириковой, большинство женщин склонны считать, что женщины-руководители имеют некоторые преимущества перед мужчинами-руководителями. Этого же мнения придерживаются и мужчины. Группа западноевропейских ученых собрала в более чем в десяти странах данные, из которых следует, что большинство мужчин признают, что, занимая место начальника, женщины реже "срываются", с ними легче решать любые вопросы, они не столько зависят от настроения и лучше заботятся о подчиненных [2, с. 187].

Э. Игли с соавторами [14, с. 324] показали, что эффективность исполнения лидерской роли мужчинами и женщинами зависит от многих факторов. Мужчины были более эффективными:

а) при решении задачи,

б) при руководстве мужчинами,

в) в военных организациях и в роли спортивных тренеров,

г) на низшем уровне управления, требующем технических способностей;

а женщины:

а) при установлении межличностных отношений,

б) в сфере образования, бизнеса, на социальной и государственной службе,

в) на среднем уровне управления, где нужно устанавливать межличностные отношения.

В результате рассмотрения данного вопроса необходимо отметить, что так участие мужчин и женщин в определенных сферах общественной жизни различно, то различны ожидания и требования общества к руководителям в данных областях деятельности, к их качествам, их поведению, и другим их личностным характеристикам.

Поэтому в практической части данной курсовой работы рассматриваются особенности видения лидерских качеств в зависимости от пола испытуемого и пола человека, который должен обладать определенными качествами. Так как выше было нами рассмотрено, что обладание различными лидерскими качествами не всегда является гарантом для выявления личности как лидера, то в данной работе мы изучили понимание необходимости наличия лидерских качеств для женщин и мужчин с двух точек зрения - мужской и женской.

Заключение

В настоящее время все большее внимание в профессиональной и общественной жизни уделяется понятию лидерства. В процессе рассмотрения данного аспекта мы пришли к следующим выводам:

Лидер - это, прежде всего, человек, на поведение которого ориентированны члены группы; именно он задаёт тон и некий стандарт поведения, определяя цели и задачи группы. Именно он имеет психологическое право принудить членов группы выполнять поставленные перед ним задачи. Иными словами, лидер обладает властью. И, наконец, самое главное - лидер принимает на себя ответственность за группу людей и за её действия.

Понятно, что общественные представления накладывают определенные обязательства на исполнение половых ролей мальчиками и девочками, мужчинами и женщинами, что не может не влиять на половую дифференциацию в развитии их лидерских качеств.

Список используемой литературы:

1. Ахметжанов Э.Р. Психологические тесты.М., 2009.

2. Виткин Дж. Правда о женщинах (14 мифов, сочиненных мужчинами). — СПб.: Питер Пресс, 2012.

3. ВудкокМ., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / Пер. с англ.М., 2011.

4. Веснин В.Р. практический менеджмент персонала. — М.: Юристъ, 1998.

5. Друкер П. Эффективный управляющий.М., 2007.

6. Ершов А.А. Взгляд психолога на активность человека. М" 2009.

7. Зигерт В., ЛангЛ. Руководитель без конфликтов. М" 2009.

8. Карделл Ф. Психотерапия и лидерство, СПб., Изд-во «Речь», 2013.