

Профессиональная деятельность - одна из сфер самореализации личности, ее персонализации. В профессиональной деятельности человек имеет возможность раскрыть и проявить свои способности, личностные и профессиональные качества.

Молодые люди стоят в начале профессионального пути. Многие из них рассчитывают на карьерный рост и достижение карьерных целей. Однако, к сожалению, они не достаточно владеют информацией, а тем более знаниями и приемами их достижения. Поэтому нам было ценно проанализировать и обобщить информацию о стилях и путях построения карьеры.

Рассматривая карьеру в жизни женщины, необходимо отметить сложность и многогранность данной проблемы. Считается, что женщинам продвинуться по служебной лестнице сложнее нежели мужчинам.

В связи с выше изложенным, наша цель – попытаться разобраться в особенностях женской карьеры, в том, что способствует или сдерживает профессиональное развитие женщины и подумать о конкретных шагах, которые помогают женщинам двигаться вперед.

Рассмотрим основные препятствия, которые стоят перед женщиной на пути к достижению успеха.

Во-первых, женщине нужно сделать в несколько раз больше для достижения того же результата, которого добивается мужчина, реально делая меньше.

Во-вторых, женщине в бизнесе не разрешается проявление эмоций, которые прощаются мужчинам. Как правило, женщина более эмоциональна, чем мужчина, однако, если она (пока еще не будучи руководителем) на совещании позволит себе сильные эмоции, ее в лучшем случае, снисходительно переглянувшись, посчитают истеричкой. Такое поведение подрывает позиции деловой женщины в бизнесе. Если же такое поведение допустит мужчина, то это будет оценено как угодно (дома проблемы, устал, переработал, большое напряжение), но только не как истерика.

В-третьих, мужчины не верят, что есть женщины, которые могут на одном уровне с ними разбираться в технических вопросах.

В-четвертых, какими бы словами мужчина-руководитель ни хвалил свою подчиненную, он в очень редком случае будет продвигать ее по карьерной лестнице, если есть близкие по потенциалу претенденты-мужчины.

К перечню приведенных препятствий можно так же добавить проблемы, связанные с так называемыми «дополнительными нагрузками» в личной жизни – в семье, с детьми и другие. [2]

Итак, на пути сильной способной женщины есть четыре основных группы препятствий, обозначенных выше.

Поэтому если женщина хочет достичь успеха в карьерном росте и заставить мужчин считаться с ней как с равноправным партнером, она должна учесть несколько ключевых моментов.

1. Высшее образование. Важнейшим фактором успешной карьеры является образование. Но, по всей видимости, студентки выбирают специальность, исходя из собственных предпочтений, не думая о том, насколько перспективен данный выбор. Как считает профессор Соня Бишоф, ключевым фактором, влияющим на относительно низкое количество женщин в высшем эшелоне, является выбор «не той» профессии. По данным проведенного ей опроса, 80 % крупных компаний отбирают новые кадры на руководящие посты среди сотрудников с экономическим, инженерным и естественнонаучным образованием. Тем не менее, большинство женщин продолжают учиться на гуманитариев и социологов. Из естественных наук они выбирают преимущественно биологию, в то время как на бирже труда спросом пользуется информатика и химия.

По общим оценкам, 20% выпускников, овладевших в вузе «перспективной» профессией – женщины.

2. Практика. Как известно, руководителями не рождаются, ими становятся. Чтобы человек стал руководителем, необходима система подготовки.

Практика по специальности – по возможности за границей – приносит гораздо больше пользы, чем теоретическая подготовка. Это в равной степени относится и к мужчинам, и к женщинам.

Среди различных видов профессиональной подготовки руководителей эффективна система работы с молодыми специалистами на предприятии. Она включает освоение теоретических и практических основ руководства по определенной программе и стажировку на руководящих должностях во вспомогательных и основных цехах, в заводоуправлении.

Для реальной проверки своих способностей, а также приобретения практических знаний, навыков и умений полезна стажировка, имеющая несколько разновидностей:

- стажировка рядом с умелым руководителем;
- стажировка в отсутствие руководителя;
- разовая стажировка.

После стажировки при назначении на должность руководителя человек уже знаком в какой-то мере с профессией и действует более уверенно и компетентно.

3. Самостоятельность. Предлагаем радикальное решение: открыть собственное дело. В связи с бумом, наблюдаемым в сфере организации новых компаний, свою сеть контактов создают и женщины, переходящие к независимой предпринимательской деятельности. Особую помощь для основательниц представляет «аутсорсинг», который пользуется все большей популярностью среди различных фирм.

Женщины, сами создавшие фирмы, по отношению к женщинам, сделавшим карьеру, имеют огромное преимущество: им не надо было «пробиваться» наверх. С первого дня они были руководителями.

4. Одних способностей не достаточно для того, чтобы получить работу, нужно уметь, как актер, продемонстрировать эти способности перед окружающими. Менеджеры по кадрам отмечают, что, если кандидаты-мужчины стараются показать себя более значительными, чем они есть, женщины склонны к занижению своих качеств. [3]

Черты, способствующие успеху в бизнесе женщин-менеджеров, в обобщенном виде можно представить следующим образом: умение налаживать контакты с людьми, любовь к людям; добросовестность и ответственность; умение доводить начатое до конца; стремление все понять самой и научиться; интуиция; удачливость; хитрость.

К числу женских преимуществ относится в первую очередь: "калейдоскопное мышление", это умение отойти от устоявшихся стереотипов и взглянуть на проблему под новым углом, используя всю собранную предварительно информацию. Женщины более гибки, дипломатичны, общительны, нежели мужчины.

Адекватность самооценки гораздо более важный психологический "допуск" к занятию менеджерской позиции в фирме, чем может показаться на первый взгляд. Именно адекватность помогает воспринимать поражения и не винить в этом других, а также обуславливает умение преодолевать трудности и смириться со сравнительно долгим ожиданием результатов своих усилий.

Историческая склонность женщин к воспитательному поведению позволяет активизировать потенциал тех работников в фирме, которые, на первый взгляд, не могут быть эффективными.

Каковы же мотивы женского предпринимательства: деньги или самоутверждение? На основании многих исследований можно сделать вывод, что современные деловые женщины более материалистичны, нежели мужчины. Наиболее выраженными в мотивационной структуре женщин-предпринимателей, являются три вида мотивов: самореализация (40%), интерес (35%), деньги (30%). Это означает, что реализация себя в деле и вызов судьбе, как возможность проверить собственные силы, а, следовательно, и дальнейшее накопление материальной базы являются "локомотивами" женского бизнеса. Также весьма существенно

в мотивации представлены: "забота о тех, кто рядом" (25%), профессиональный рост (20%) и самоутверждение (15%).

Длительное наблюдение за женщинами (в течении 2-3 лет), занявшими лидирующую позицию в бизнесе, дает основание предположить, что женская мотивация в большей степени, нежели у мужчин, имеет подвижный характер. И изменяется под влиянием определенных факторов: состояние фирмы, состав команды, финансовое давление, самооценка, представление о степени реализации целей и т.д. [1]

В качестве итога хочется привести психологический портрет идеальной деловой женщины, который бы отражал все рассмотренные выше аспекты. С некоторых сторон его осветили М. Хеннинг и А. Жарден.

Это яркая личность, она женственна, не жестока и не холодна, интеллектуально и физически активна, решения принимает сама, но прекрасно улавливает настроения других; ей не свойственна мелочная опека подчинённых. Она готова рисковать, целеустремлённа, уверена в себе, достойно реагирует на критику, замечания и даже оскорбления. Умеет оперативно переключаться с одной социальной роли ("руководитель, деловая женщина") на другую ("дочь, мать, жена"), уверена в понимании, поддержке и помощи со стороны мужа и детей.

И ещё одно немаловажное условие, а может быть, и самое важное: проблема наиболее полной реализации своих способностей в достижении жизненных целей может быть решена только совместными усилиями с мужчинами. Женщина-лидер зачастую демонстративно игнорирует и даже противостоит возможному сотрудничеству с мужчинами, подсознательно оберегая свою территорию от соперника противоположного пола, тем более что ранее эта территория принадлежала ему. Это заведомо бесперспективный ход, путём которого женщина лишает себя "опыта предыдущего поколения", что неверно по сути.

Врождённые качества - необходимое, но недостаточное условие для настоящего лидера.

А вместо того, чтобы подолгу рассматривать и анализировать проблему, женщине надо смотреть в будущее, думать, как избежать повторения ошибки в дальнейшем. Не надо также бояться говорить с человеком прямо: любой откровенный разговор только прибавит очков.

Таким образом, можно сказать, что мужчины и женщины должны учиться друг у друга. Следует уважать особенности каждого и менять свой стиль поведения, чтобы прийти к лучшему взаимопониманию. Человек может считать себя лучшим в мире бизнесменом, но если его не принимают всерьёз, то соответственно и его слова не имеют никакого значения.

Литература:

1. Андреева Г.М.: «Социальная психология», М., 1996г.
2. Щербич Л. И. Значение карьеры в жизни женщины // Гендерные исследования в России проблемы взаимодействия и перспективы развития./ МЦГИ. М., 1996.
3. Мария Ельцова Деловая женщина: секреты успеха // Женский сетевой журнал.