

либо проблемных вопросов осуществляется их совместное обсуждение. Каждый из экспертов высказывает свое мнение по результатам отчета. В конце заседания членами комиссии выносятся окончательные заключения по результатам аттестационной оценки.

Итак:

Аттестационный процесс высших менеджеров компаний — необходимое условие глубокого анализа состояния дел в сфере его ответственности.

Главная цель аттестационного процесса — определение сильных и слабых сторон исполнения функций должности, определение соответствия силы и слабости этих сторон стратегии развития компании.

Выбор методов аттестационной оценки высшего менеджера — очень сложный вопрос, который находится в прямой зависимости от целей такой аттестации.

Любая аттестация должна рассматриваться как средство развития компании и ее сотрудников. Применение аттестационного процесса как меча для освобождения от негодных сотрудников существенно изменяет мотивационную среду компании.

Проведение аттестационной оценки высших менеджеров — профессионализма людей, которые ее организуют.

Конечно, описанная методика не полно отражает все нюансы и особенности организации и проведения аттестации высших менеджеров. Она лишь описывает тот небольшой опыт, который накоплен в российских компаниях на современном этапе развития бизнеса.

ББК У9(2)212.14

ЖЕНЩИНА-РУКОВОДИТЕЛЬ

Путько М.В.

Научный руководитель: Герасимов Б.Н.

Самарский государственный аэрокосмический университет

им. акад. С.П. Королева

Я не случайно выбрала именно эту тему для статьи. Я считаю, что эта тема интересна не только лично мне, на сегодняшний день она очень актуальна, т.к. в нашей стране только начинает развиваться статус женщины-руководителя. Статистика показывает, что доля женщин в топ-менеджменте крупных российских компаний очень незначительна - всего 5-10%. В западных - положение лучше, но ненамного. Там только 15-20% высших позиций заняты женщинами.

Почему так происходит и от чего в западной компании женская карьера делается проще?

Теоретически сегодня и женщины, и мужчины обладают равными возможностями для достижения карьерных высот. Но эксперты напоминают о существовании ряда подводных камней. "Важно понимать, что в западной фирме босс-мужчина априори подсознательно боится обвинений в сексизме, если вступит в конфронтацию с женщиной-коллегой, которая настойчиво взбирается вверх по карьерной лестнице и объективно достойна руководящих постов", - отмечает директор по рекламе и PR группы "АльфаСтрахование" Анастасия Бондарева.

Российский же бизнес в силу своей молодости менее терпим к начальникам женского пола. Бытуют стереотипы, что женщина менее собрана, подвержена чужому влиянию, больше отвлекается на семейные и бытовые проблемы, не обладает жесткой хваткой и т.д. Поэтому женщины либо пытаются извлечь максимальные выгоды из того, чтобы "оставаться женщиной", либо стараются доказать, что могут работать как мужчины. "Женщине объективно сложно сделать карьеру топ-менеджера, так как среда постоянно подталкивает ее к несбалансированному поведению и действиям в рамках одной из двух приведенных выше ролей, - отмечается в вышедшем недавно исследовании "Сценарий для топ-менеджера". - Адаптироваться к сообществу топ-менеджеров мужчин, "оставаясь собой", очень сложно, и удастся это немногим".

Однако, несмотря на все подводные камни, которые встречаются на пути развития женщины, как руководителя, следует отметить те личные качества и характеристики, которые, как правило присущи женщине, занимающейся предпринимательством и собственным бизнесом. Женщины с их природой данными качествами особенно уверенно чувствуют себя в финансовой структуре, они скрупулезно и дотошно умеют считать деньги (вот только в быту мужчины обвиняют женщин в обратном). Если необходимо исследовать положение фирмы на рынке, женщины успешно справляются с этим. Сообразительность и гибкость мышления, способность к анализу и оценкам, готовность к принятию решений , коммуникабельность и социальная компетентность -- вот те качества, которые присуще женщине и которые необходимы ей как предпринимателю и менеджеру.

Мнения о женщинах-руководителях различны и порой противоречивы: одни считают, что их нельзя пускать во власть , это «святая святых» мужчин, мотивируя это тем что мужчины быстрее соображают, а, главное, что они уверсенней в себе.

Другие предпочитают руководителей в юбке, ведь они более сговорчивы и менее амбициозны.

Психологи отдают предпочтение руководителям-женщинам, обосновывая это тем, что :

А) из женщин получаются лучшие руководители, потому – что они умеют думать сразу о нескольких делах и, одновременно, составлять планы на будущее, тогда как мужчины способны сконцентрироваться на одном вопросе, предпочитая решать вопросы последовательно.

Б) женщины по своей природе более организованы и способны действовать эффективно, потому что они матери. Брать на себя ответственность - это в природе женщины

В) женщины целеустремленнее и последовательнее мужчины, лучше подмечают, анализируют и учитывают нюансы в работе.

Г) женщины более коммуникабельны, лучше используют возможности решать вопросы обратной связи, им свойственно доверительное поведение. Они лучше выполняют организационные и плановые функции, быстрее приспосабливаются к изменению условий, четче осуществляют человекоориентированный менеджмент

Однако психологи указывают также на теневые стороны женщины-руководителя:

- ей приходится демонстрировать чисто «мужские» черты, в частности, агрессивность и жесткость.

- как руководитель женщина зачастую лишена масштабности, присущей мужчинам

- власть портит женщину гораздо больше чем мужчину

- мужчина скорее поймет, что требует от него деловой партнер, и быстрее включится в работу

- сосредоточение женщины на карьере, отдача любимому делу часто вредит благополучию семьи.

У каждого человека есть свое восприятие конкретного руководителя. Поэтому, во избежание однобокости моей статьи, я предлагаю рассмотреть, что же думают мужчины о руководителе-женщине.

На первое место мужчины ставят женственность, хорошую внешность, обаяние. Мужчины не любят в женщине вообще, а в женщине-руководителе особенно неряшливость, неопрятность. Им не нравятся безвкусно одетые женщины, не знающие меры в косметике, украшениях.

Вторая группа наиболее ценимых качеств у женщины-руководителя – компетентность (знание дела) и деловитость. Под деловитостью понимаются целеустремленность, практичность, организованность, доведение начатого до конца, единство слова и дела, обязательность, работоспособность.

Третья группа качеств – умение общаться с людьми.

Представители сильного пола терпеть не могут, когда женщина-руководитель, копируя далеко не лучших мужчин, грубит, кричит, бранится.

Если обобщить мнения мужчин и женщин, то наилучший женский стиль руководства – в гибком соединении доброты и строгости, женственности и деловитости, спокойствия и требовательности, мягкости и воли.

Каков же портрет идеальной «леди-босса»?

Его нарисовали известные американские психологи Маргарет Хеннинг и Анн Жарден, которые, пожалуй, наиболее полно изучили психологию деловой женщины. Это яркая личность, она женственна, не жестока и не холодна, интеллектуально и физически активна,

решения принимает сама, но прекрасно улавливает настроения других. Она готова рисковать, целеустремленна, 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-лидер лишает себя «опыта предыдущего поколения», что неверно, по сути.

В заключение, я хотела бы сказать, что изучение личности работника в организации, в частности роли женщины-руководителя, анализ влияния руководителя на социально-психологическую структуру и развитие коллектива является одним из

наиболее важных факторов в вопросах повышения эффективности работы коллектива.

Руководитель должен заботиться о продвижении сотрудников любого пола. А женщины в качестве руководителя можно отдать в некоторых случаях (в зависимости от условий труда, характера работы и т.д.) предпочтение, т.к. она более глубоко чувствует отношения в коллективе, интуитивно оценивает поведение других людей, более чутко реагирует на нюансы взаимоотношений между людьми и по отношению к себе.

При выдвижении женщины на должность руководителя очень важно признание ее равноправия, равенства ее возможностей и способностей в управлении коллективом. В таких случаях для сохранения паритета наиболее ценных качеств мужчин и женщин-руководителей рекомендуется в качестве заместителя или помощника назначать мужчину.

Если женщина-руководитель сумеет сочетать качества настоящего лидера (сильный характер, профессионализм, инициатива, умение рисковать) с традиционно женскими ценностями, такими как чуткость, гуманность, гибкость, хитрость, практичность и т.д., то она может стать идеальным руководителем.

ББК У9(2)212.5

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Семёнова Е. А.

Научный руководитель: д. т. н., Герасимов Б. Н.

Самарский государственный аэрокосмический университет

им. акад. С.П. Королева

Основу управления составляет человеческий фактор, заключенный в знании субъектом управления своего дела, в умении организовать собственный труд и работу коллектива, в заинтересованности, к саморазвитию и творческой деятельности. Центральной фигурой менеджмента выступает профессионал – управляющий, способный видеть перспективы развития дела, которым он занимается, умеющий быстро оценивать реальную ситуацию, находящий оптимальное решение для достижения поставленной цели.

Основой человеческого фактора является личность – психологический облик человека, как дееспособного члена общества, осознающего свою роль в обществе.