

**ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ**

**АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Боброва Л. Ю., Бровина М. А.*

*ГАОУ АО ВПО «Астраханский инженерно-строительный институт» г. Астрахань (Россия)*

*E-mail: l78b@mail.ru*

*В работе рассматривается методика И.Л. Соломина. Согласно методике, были определены 3 группы респондентов. По результатам методики представлена статья.*

Женщины - слабый пол, этого понятия, как правило придерживаются мужчины, в физическом смысле в большинстве случаев так и есть, но в отношении силы духа – здесь можно поспорить. Душевная сила, присущая женщинам особенно важна для женщин-руководителей. Многие мужчины, работая под руководством женщины, а в наше время это очень актуально, считают, что это их унижает, возможно, эта проблема только в том, что мужчины не знают, как вести себя с женщиной-руководителем?

Мир изменился, если раньше прямой обязанностью женщин был уход за домом, сохранение семейного очага, быт, то сейчас понятие женщина-руководитель никого не удивляет, ведь многие профессии женщины осваивают гораздо лучше, благодаря своим психофизиологическим качествам.

Анализ литературы (К.К. Платонов, И.Л. Соломин, А. Маслоу, А.В. Петровский, В. Франкл, К. Роджерс, А.А. Деркач, А.М. Старостин, А.А. Деркач также А. Миллер и У. Миллер) позволяет сделать выводы о значимости мотивационного компонента профильной деятельности женщин, как руководителей строительных организаций.

И.Л. Соломин разработал методику цветочных метафор, для выявления мотивации женщины-руководителя строительных организаций, была использована эта методика. Люди, прошедшие психодиагностическое обследование были разделены на несколько групп в зависимости от стажа работы. Так были выявлены 3 группы респондентов, которые отвечали на поставленные им вопросы, выделяя понятия цветами, опираясь на типовую форму бланка. Данные выполнения методики цветочных метафор были введены в компьютер в виде таблицы, где строки соответствовали испытуемым, столбцы понятиям, а элементами таблицы были ранги от 1 до 8, которые соответствовали степени привлекательности цветов, обозначающих данные понятия.

Список понятий, которые женщины обозначали аналогичными цветами, что и данные понятия, составил 33%.

Сравнивая базовые потребности протестированных женщин-руководителей, можно проследить, что все 3 группы респондентов,

стремятся к материальному благополучию, свободе и любви.

3 группа протестированных женщин-руководителей различается между 1 и 2 группами, различие заключается в том, что они в большей мере ориентирована на отдых и успех (59 %), надежды, планы на будущее, отношение к будущему (56%) различаются в не меньшей степени, чем удовлетворенность базовых потребностей (68 %). Так же тестирование показало, что 3 группа респондентов мало думают о будущем (26 %).

Что касается 1 и 2 группы протестированных женщин-руководителей, то их результаты наиболее схожи, а именно 1 группа (56 %) и 2 группа (61 %) заинтересованы в безопасности и творчестве. Респонденты 1 группы связывают свое будущее со свободой, семьей, работой (67%), в то время как респонденты 2 группы (72%) связывают свою будущую жизнь с детьми, уверенностью, успехом.

Женщины-руководители всех 3х групп характеризованы высоким уровнем самоудовлетворенности – это можно проследить по результатам тестирования «Какая я на самом деле» (69 % по всем группам) и «Какой бы мне хотелось быть» (72 % по всем группам), описывающих представление о реальном и идеальном Я.

Сами же женщины-руководители считают, что первый фактор, обуславливающий их эффективную деятельность – это прочность и надежность «тыла», на который влияет их отношения в семье и способность самостоятельно справляться с бытовыми делами.

Женщины-руководители обладают высоким уровнем развития материального благополучия, а так же самоудовлетворенностью, что является необходимым признаком положительного развития и формирования профессионального отношения к самому себе.

Женщины-руководители, в отличие от руководителей-мужчин, предпочитают более тонкую систему управления, которая построена на внимание к личным качествам сотрудников. Слабые стороны, как правило являются сильной стороной женского управления.

В качестве защитного механизма преодоления затруднений в руководящей деятельности в связи с ее специфичностью (осуществление по-

среднических функций между властью и населением, необходимость самопрезентации, постоянной демонстрации позитивного образа административной власти, временной и информационный дефицит для принятия ответственных решений) преобладает яркая выраженность мотива «какой бы я хотела быть».

Для повышения эффективности работы коллектива, очень важно изучить личность работника организации, в том числе роли женщины-руководителя.

Прямой обязанностью руководителя строительной организации является забота о продвижении сотрудников обоих полов, а женщина-руководитель глубоко чувствует отношение в коллективе, может здраво оценивать поведение

людей, в отличии от мужчин наиболее чутко реагирует на взаимоотношения между сотрудниками.

Как правило, женщина-руководитель может сочетать все качества лидера (профессионализм, сильный характер, умение рисковать), в сочетании с женскими ценностями (гибкость, хитрость, практичность), а все эти качества в сумме характеризуют идеального руководителя.

### Литература

1. Соломин И.Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. – СПб.: Речь, 2006. – 280 с.: ил.