

#### Список использованных источников

1. Кремень, М.А. Психология и управление / М.А. Кремень // Адукацыя і выхаванне. – 2007. – № 9. – С. 71.
2. Ошанин, Д.А. Эффекторный оперативный образ / Д.А. Ошанин, В.И. Козлов // Вопр. психологии. – 1971. – № 3. – С. 17–21.

УДК 159.923

*Е.Н. Мисун, А.А. Мисун*

#### ИНДИВИДУАЛЬНАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ ЖЕНЩИНЫ-РУКОВОДИТЕЛЯ

Современный мир изменил стереотипность мышления, в котором главной целью мужчин является обязанность прокормить семью, а женщины – создавать семью и заниматься воспитанием детей. В нашем обществе профессии не делятся на конкретно мужские и женские, в связи с чем отмечается значительное укрепление позиций женщин в системе общественных отношений. Женщина широко вовлечена в сферу трудовых отношений и часто в выборе кандидатуры на должность руководителя предпочтение отдается именно ей. В настоящее время уже никого не удивит женщина-министр обороны, женщина-министр иностранных дел, руководитель солидной фирмы, ректор, декан, прокурор, судья, офицер. История знает примеры участия женщин в управлении государством, известны имена таких великих женщин-политиков, как Индира Ганди, Беназир Бхутто, Екатерина II, Маргарет Тэтчер, Валентина Матвиенко, Ирина Хакамада, Наталья Кочанова и многие другие.

Деятельность руководителя связана с выработкой, принятием и практической реализацией управленческих решений, призванных изменять определенным образом поведение и деятельность людей. А.А. Урбанович отмечает, что реализуя управленческие функции, руководитель опирается на сложившиеся у него представления о сути своей управленческой деятельности и ее особенностях. Источником формирования и системного объединения имеющихся представлений выступает индивидуальная управленческая концепция руководителя. Автор определяет индивидуальную управленческую концепцию как систему представлений, определяющих содержание управленческих целей, путей и способов их достижения, оценочных критериев результативности. Эти представления выступают внутренними предпосылками индивидуально-своеобразного содержания управленческой деятельности [1]. Индивидуальная концепция руководителя выступает как систем-

ное видение руководителем своих управленческих задач и способов, которые дают возможность эти задачи решить. Проведенные автором исследования позволяют утверждать, что у любого руководителя имеется индивидуальная управленческая концепция, но степень ее осознания как системного явления разными руководителями различается.

Сферы приложения активности женщин исторически были весьма ограничены, вековой опыт руководства домашними делами укрепил понимание «женщины-менеджера» только на уровне семейной экономики. Поэтому проблемы женского руководства до недавнего времени не привлекали должного внимания со стороны науки – управления, социальной психологии, социологии и др. В последние десятилетия влияние гендерных различий на трудовую деятельность и карьеру, прежде всего особенности поведения женщин в организации, стало объектом специальных исследований. Проблемы труда женщин, в том числе и руководителей, периодически освещаются в работах российских и зарубежных ученых.

При оценке деловых качеств женщины-руководителя исследователи отмечают, что женщины более глубоко погружаются в заданную тему, более внимательно и ответственно относятся к рутинной работе, пунктуальны, эмпатичны. В профессиональной деятельности женщину-руководителя отличает большая психологическая гибкость в принятии управленческих решений и одновременное использование нескольких стилей руководства, которые наиболее эффективны применительно к каждой конкретной ситуации.

Американские ученые М. Хеннинг и А. Жарден представляют портрет идеальной женщины-руководителя так: яркая личность, женственна, не холодна и не жестока, физически и интеллектуально развита, способна сама принимать важные решения. Женщина-руководитель, по их мнению, целеустремленная, уверенная в себе, готова к рискам, достойно реагирует как на критику, так и на замечания, а главное, обладает умением быстро переключаться с одной социальной роли («руководитель») на другую («мать», «дочь», «жена»). Более того, женщина обладает умением оценивать и прогнозировать поведение других людей, тактичностью, практичностью мышления [2].

Среди недостатков, которые являются ключевыми на пути к созданию карьеры, выделяют неумение женщин работать в команде, быть снисходительными к недостаткам других людей. Главной же причиной является то, что женщина-руководитель часто демонстративно игнорирует и противостоит потенциальному сотрудничеству с мужчиной, пытаясь таким образом защитить свое рабочее место.

В различных исследовательских работах отмечаются различия между «мужским» и «женским» типами руководства. Согласно данным американской исследовательницы Дж. Роузнер, стиль руководства женщин – менеджеров и руководителей компаний – является «преобразовательным», который подразумевает под собой активное взаимодействие с подчиненными. Стиль руководства мужчин – «командный», для которого характерно сосредоточение власти в одних руках, четкое распределение полномочий среди подчиненных.

Мужчины-руководители убеждены, что, разделяя обязанности, они, тем самым, лишают себя властных полномочий. Женщины, напротив, больше ориентированы на сотрудничество с коллегами. Они убеждены, что главное в работе не личные амбиции, а результат, который успешно достигается путем объединения всеобщих усилий [3].

Исследователи также отмечают, что женщины-руководители тратят значительные усилия на доказательство собственного «права на лидерство». Мужчины же рассматривают это право, как должное. В ситуации успеха мужчины-руководители склонны приписывать большую часть достижений исключительно себе. Женщины-руководители чаще мотивируют своих подчиненных, уделяют внимание разработке программных мероприятий, а также созданию благоприятного психологического климата. В связи с этим в управленческой деятельности женщин присутствуют чаще, чем в практике мужчин, совещания, круглые столы, брейншторминги, на которых подчиненные высказывают собственные идеи, делятся впечатлениями, указывают на слабые стороны проектов и т. д.

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

из женщин получаются лучшие руководители, так как именно они обладают способностью решать большое количество задач одновременно, а также предугадывать дальнейшие последствия своих действий и анализировать будущее. В то же время мужчины чаще всего способны сконцентрироваться на одном вопросе, предпочитая решать вопросы последовательно;

женщины по своей природе более организованны и способны действовать эффективно, потому что они матери, брать на себя ответственность – это в природе женщины;

женщины чаще замечают, анализируют и учитывают нюансы в работе.

Проведенные психологами исследования позволили выявить два типа начинающих женщин-руководителей. Так, в зависимости от их отношения к власти определены типы «наседка» и «хищница».

Женщине-руководителю «наседке» несвойственно стремиться к власти. Она не видит смысла во власти ради власти. Известие о назначении воспринимается ею с тревогой. Вышестоящему руководству приходится уговаривать женщину занять должность, убеждать ее в том, что она способна сплотить коллектив и качественно выполнять работу. Женщины-«наседки», как правило, любимы коллегами: их ценят в коллективе, к ним обращаются за помощью и советом. Отчасти это объясняется отсутствием властных черт в характере, а также деликатностью и умением находить общий язык со всеми. Руководителю-«наседке» приходится решать по меньшей мере три важные задачи:

выстраивать субординацию так, чтобы не испортить отношений;

избегать желания наделить своих коллег благами;

при формулировке задач – требовать их выполнения и не рефлексировать по поводу принятых решений.

Для женщины-«хищницы» власть нужна как признание ее заслуг, статуса, квалификации, лучших способностей. Назначение на новую должность воспринимается ей как закономерный шаг, лишней раз доказывающий правоту ее принципов и действий. Женщина-«хищница» в большинстве случаев – карьеристка. Такая женщина демонстрирует успех и умеет грамотно преподнести его как личную заслугу. Назначение на новую должность воспринимается женщиной-«хищницей» как средство достижения заветной цели – признания и успеха.

Перед женщиной-«хищницей» также стоит ряд задач:

1) не быть нападающей и преодолеть желание «ровнять» и «строить»;

2) отказаться от желания взять завышенную планку.

Существуют и иные классификации женщин-руководителей.

Насколько же велика разница между мужчинами-руководителями и женщинами-руководителями. Из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что гендерные различия существуют, но они не так велики, как принято считать. На нашу гендерную роль влияет огромное количество внешних факторов с самого рождения. Мы наблюдаем за поведением наших родителей и других взрослых, стараясь подражать людям своего гендера, играем в определенные игры. Средства массовой информации создают в нашем обществе стереотипы женственности и мужественности, которые мы не можем оставлять без внимания. Мы вырастаем, стараясь соответствовать своей роли, быть настоящим мужчиной или настоящей женщиной, далеко не всегда соглашаясь с тем, что предписывает нам общество.

Сейчас все большее количество женщин занимаются управленческой деятельностью и выполняют другие виды работ, в которых доминируют

мужчины, разрыв в зарплате мужчин и женщин несколько сокращается. Мужчины выполняют чуть больший объем работ по дому, и многие проводят больше времени со своими детьми, чем это делали их отцы.

Вместе с тем можно сказать, что существующие различия между женщиной-руководителем и мужчиной-руководителем не являются основанием того, что женщина будет руководить организацией хуже. Разные стили ведения дел могут быть применены в кардинально разных ситуациях, что позволяет организации быть более гибкой. С течением времени различные шероховатости в гендерных различиях будут пропадать и тогда предрассудки про женщин-руководителей будут искоренены, и мир сможет увидеть совершенно новый, особенный стиль управления.

#### Список использованных источников

1. Урбанович, А.А. Методологические основы исследования индивидуальной управленческой концепции / А.А. Урбанович // Индивидуальная управленческая концепция руководителя: психологические аспекты : материалы конф. – Минск : Акад. МВД, 2022. – С. 49–105.
2. Леди-босс / М. Хеннинг, А. Жарден. – Москва : Дело, 2001. – 205 с.
3. Стили руководства и пол [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://psyera.ru/stili-rukovodstva-i-pol\\_14073.htm](https://psyera.ru/stili-rukovodstva-i-pol_14073.htm). – Дата доступа: 20.05.2022.

УДК 005.32

*А.Н. Пастушеня*

#### СИСТЕМНОЕ ПОНИМАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ПРАВОПОРЯДКА КАК ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ ОСНОВА ЕГО ЭФФЕКТИВНОГО ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

Управление является движущей силой деятельности и развития любой социальной системы, в том числе правоохранительных органов. Получение качественного знания об управлении в сфере правопорядка требует понимания его как системы, включающей совокупность составляющих. Проведенный анализ управления организацией (независимо от сферы ее деятельности) позволяет в качестве таких составляющих назвать: миссии, цели и задачи управления; его субъекты и объекты, их связи и взаимовлияния; функции, процессы, формы, методы и средства управления и его совершенствования; принципы и модели управления по решению конкретных задач при различных условиях; параметры и критерии оценки эффективности управления. Правильно осуществляе-

мое управление является эффективным, поскольку оно обеспечивает выполнение организацией своих миссий с достижением наилучших результатов при минимальных издержках, в том числе предполагает минимизацию затрат на осуществление самого управления и содержание управленческой структуры.

Управление организацией включено в процесс ее функционирования в качестве направляющей и упорядочивающей это функционирование силы. Организация имеет совокупность составляющих, внутренние и внешние связи и взаимодействия, которые подлежат управлению. К ее основным составляющим относятся персонал с его управляющей и управляемой подструктурами, а также комплекс иных составляющих, включая материально-техническое обеспечение, локальная нормативная и методическая база, алгоритмы выполнения функций и решения задач деятельности, экономика и финансы, социально-психологический климат и неформальная регулятивная сфера; взаимодействие с другими организациями; внутреннее и внешнее информационное обеспечение функционирования организации; ее социальная инфраструктура и др. Эти составляющие присущи организациям, осуществляющим миссии в системе обеспечения правопорядка. Персонал и все иные составляющие организации требуют управления и поэтому выступают объектами управления. Центральным элементом организации является персонал (коллектив сотрудников и руководителей), от деятельности которого существенно зависит эффективность выполнения организацией своей правоохранительной миссии. Деятельность персонала детерминирована «психологией» руководителей и сотрудников в ее индивидуальном и коллективном проявлениях, а также внешними факторами (включая вышестоящее управление), которые по-разному могут влиять на внутренние движущие силы. В этой связи управление персоналом должно быть не только организационно оптимальным, но и психологически правильным [10].

Необходимо отметить, что управление в сфере правопорядка призвано обеспечить осуществление миссии правоохранительной организации, выражающей ее социальное предназначение. Понимание руководителями миссии организации, как и миссии управления организацией является важным условием их правильной и эффективной управленческой деятельности. Можно выделить внешнюю и внутреннюю миссии организации, на реализацию которых должно быть направлено управление: внешняя выражает ее предназначение – необходимый и полезный для страны результат деятельности, а внутренняя направлена на поддержание профессионального потенциала и работоспособности персонала,