

опыт оказали позитивное влияние на развитие белорусской социальной мысли, а философские идеи во многом способствовали реформам в экономике, земледелии, науке.

Ф. Бохвиц издал философский труд в трех частях: «Форма моего мышления» (Вильно, 1838—1840), «Основы моих мыслей и чувств» (Вильно, 1842), «Мысли о воспитании человека» (Вильно, 1874). В нем он изложил основные взгляды о познании и обществе. «Есть три источника знания. Источником знания прежде всего являются наблюдения — «чувственные ощущения». Этого источника недостаточно, поэтому чувственное познание надо дополнить воображением и рассуждением. Однако и эти источники знания оставляют желать лучшего, поэтому необходимо дополнить чувства, воображение и разум интуицией. Именно благодаря интуитивным «предчувствиям» проявляются врожденные убеждения, касающиеся важнейших человеческих дел. Особый род этих «предчувствий» — голос совести, ощущение того, что нельзя наперекор искушениям сделать зло. Среди основных «предчувствий» есть убеждения: о двойном, телесно-духовном существовании человека; о связанной с этим потребности труда; забота об умственном развитии; необходимость уважения собственности и закона, а также неизбежность и очищающая сила страдания. Для того чтобы иметь представления, какими должны быть идеальные социальные институты, надо сначала понять институт индивидуального существа человека. Главным элементом у человека является умственная деятельность, дух, властный над волей и мыслью: «Общество, которое не имеет новых теорий, новых идей, в котором исчезла энергия, похоже на человека в обмороке, который становится существом, неспособным к проявлению живущего в нем духа, как, например, животное или дерево...».

Литература

1. Очерки истории философской и социологической мысли Белоруссии. — Минск: Наука и техника, 1973.
2. *Jadacki, J. Slauni wilniane Filzowe / J. Jadacki. — Wilno: Wydawnictwo polskie w Wilnit, 1994.*

*М.А. Пономарева, канд. психол. наук, доцент
Академия управления при Президенте Республики Беларусь (Минск)*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В настоящее время представления о женских и мужских чертах характера, профессиях, занятиях претерпевают существенные изменения. Тем не менее устойчивые представления о моральных, физических и умственных качествах, особенностях поведения, характеризующих

представителей женского и мужского пола, – гендерные стереотипы — оказывают значительное влияние на восприятие и интерпретацию поведения участников межличностного взаимодействия.

Традиционно исследования в области руководства персоналом ориентировались на мужчину-руководителя, считали это своего рода стандартом, эталоном, поскольку именно мужчины во все времена явно преобладали среди руководителей как в государственной службе, так и в бизнесе. В последние десятилетия влияние половых различий на трудовую деятельность и карьеру, прежде всего особенности поведения женщин в организации, стали объектом исследований [1].

Гендерные стереотипы в поведении человека играют мотивирующую саморегулирующую роль. К традиционно мужским чертам относятся доминантность, уверенность в себе, агрессивность, настойчивость, самостоятельность. К типично женским чертам — эмпатия, чувствительность, уступчивость, застенчивость. От мужчин в межличностном взаимодействии ожидают проявления качеств, выражающих ориентацию на достижение цели. От женщин в большей степени ожидают проявления эмоциональных характеристик, связанных с поддержкой и сердечностью.

Можно выделить две группы факторов, детерминирующих особенности организационного поведения женщины: социокультурные и психологические.

Роль социокультурных факторов проявляется в том, что большинство женщин ориентируется на сравнительно скромный общественный статус, ценности семьи и личной жизни. Окружающие также ожидают от женщины выполнения в первую очередь этих социальных ролей. Учет такого рода стереотипов важен для женщин-руководителей, которым в целях эффективного руководства приходится прикладывать больше усилий, чтобы доказывать целесообразность пребывания в роли руководителя. Для мужчин же подобных доказательств обычно не требуется [2].

Вторая группа факторов, определяющая особенности поведения женщин-руководителей, проявляется в их повышенной эмоциональности, в меньшей эмоциональной уравновешенности и беспристрастности, в окрашенности деловых отношений в личностные тона и восприятии сотрудников сквозь призму симпатий и антипатий.

Большинство исследователей рассматривают повышенную эмоциональность и личностную ориентацию в деловых отношениях как негативный фактор руководства. Для признания группой эффективности руководства следует выработать у себя высокую устойчивость к фрустрациям и эмоциональным всплескам, проявлять стрессоустойчивость.

В настоящее время не существует жесткого противопоставления мужских и женских черт характера. Личность может обладать одновременно и женственными и мужественными чертами. Человек, у которого наблюдаются черты и маскулинного, и фемининного типа, представляется более гармоничным и способным к адаптации в социальных контактах.

Жесткое разграничение маскулинности и феминности, стереотипное восприятие мужских и женских социальных ролей, черт характера

способствует формированию барьеров к эффективному межличностному общению, препятствует самореализации личности.

Несомненно, в привлечении женщин на руководящие посты в бизнесе, политике и других сферах деятельности есть немалые резервы. Женщины, как и мужчины, вполне могут быть эффективными руководителями.

Литература

1. Морозова, Г.Б. Психологическое сопровождение организации персонала / Г.Б. Морозова. — СПб.: Речь, 2006. — 400 с.
2. Пугачев, В.П. Руководство персоналом организации / В.П. Пугачев. — М.: Аспект Пресс, 2005. — 279 с.

*М.В. Сидорова, канд. психол. наук, доцент
БГЭУ(Минск)*

СТАНОВЛЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧЕНИЯ В СТУДЕНЧЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

Получение образования является неременным требованием к любой личности, поэтому проблема мотивации обучения является одной из главных в педагогической психологии. Как подчеркивает С.Л. Рубинштейн, особенность мотивации учебной деятельности заключается в естественной потребности человека подготовиться к будущей профессиональной деятельности, а также «стремлении испытать и выявить свои силы и способности» [1, с. 499].

Становлению мотивации профессионального учения в студенческом возрасте содействует ряд особенностей студента: потребность в жизненном самоопределении и обращенность планов в будущее, осмысление с этих позиций настоящего; становление социальных мотивов; тенденция к осознанию своего мировоззрения как сплава социальных и познавательных мотивов. Изменение учебной мотивации объясняется потребностью в самоосознании себя как целостной личности, оценке своих возможностей, в самоосознании своей жизненной позиции. Становление целеполагания у студентов формируется как переход от предполагаемых перспективных целей к реальным, принятие решений, касающихся не только себя, но и других; интересом ко всем формам самообразования; четко выраженным избирательным характером мотивов и целей под углом зрения выбора профессии; устойчивостью интересов, их относительной независимости от мнения окружающих.

Мотивы учебной деятельности студентов разветвляются на разном уровне осознанности и отличаются большим разнообразием. Среди них есть положительные и отрицательные, постоянные и временные, ведущие и подчиненные, активные и пассивные. Превращение внешних

54

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.