

вать свои взгляды и идеи, с другой – позволяют педагогам, педагогу – психологу спрогнозировать варианты дальней профилактической работы с учащимися.

Среди зарекомендовавших себя форм организации профориентационной работы в последнее время следует отметить профессиональные пробы. Как правило, они характерны для учреждений реализующих программы профессионально-технического образования.

Таким образом, профориентационная работа является одним из ключевых компонентов, влияющих на успешную социализацию обучающихся, выпускников учреждений общего среднего образования на всех этапах постшкольной возрастной периодизации. От планомерной и целенаправленной работы учреждения общего среднего образования зависит моральное и психологическое состояние молодого поколения, что в целом и является тем краеугольным камнем, который формирует экономический потенциал нашего государства.

Список литературы

1. Бедулина, Г. Ф. Изучение основных тенденций и особенностей формирования экономической культуры обучающихся в условиях системной трансформации белорусского общества / Г. Ф. Бедулина // Научные труды Белорусского государственного экономического университета: сборник / М-во образования Респ. Беларусь, Белорусский гос. экон. ун-т; редкол.: В. Н. Шимов (гл. ред.) [и др.]. – Минск: БГЭУ, 2014. – Вып. 7. – С. 574–578.

2. Балюк, А. Д. Профессиональная ориентация в системе социализации молодежи: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.06 / А. Д. Балюк; Тюменский гос. нефт. ун-т. – Тюмень, 2014. – 31 с.

3. Парсонс, Т. Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем / Т. Парсонс // Американская социологическая мысль. – М.: Наука, 1996. – 464 с.

Левицкая Я. Ю.,

студентка 4 курса специальности «Социология»
специализации «Экономическая социология», Институт социально-гуманитарного образования УО «Белорусский государственный экономический университет», г. Минск

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Для современной общественной жизни многих стран характерен процесс выравнивания социальных прав мужчин и женщин, приводящий к некоторой феминизации общества и появлению большого числа женщин-лидеров.

В последние десятилетия влияние гендерных различий на трудовую деятельность и карьеру, прежде всего особенности поведения женщин в ор-

ганизациях, стало объектом специальных исследований. Необходимость данных исследований обусловлена динамичным проникновением женщин в управление экономикой, появлением новой социальной кагорты «деловых женщин».

Для современной общественной жизни многих стран характерен процесс выравнивания социальных прав мужчин и женщин, приводящий к некоторой феминизации общества и появлению большого числа женщин-лидеров.

На работе пол человека не имеет значения. Мужчина и женщина не сильно различаются с точки зрения профессиональной деятельности, способностей и отношения к работе, а значит, и относиться к ним нужно одинаково. Сторонники такой позиции хотят видеть больше женщин среди сотрудников всех уровней. Они в основном одобряют инициативу отдела кадров по облегчению женщинам доступа к руководящим должностям или квотированию руководящих должностей для женщин, поскольку представительниц слабого пола на управленческих позициях меньшинство в силу их специфической исторической и социальной роли, связанной с ведением хозяйства и воспитанием детей.

Отношение к полу должно быть осознанным. Различия между мужчинами и женщинами значительны, это должно учитываться в ежедневной практике управления и при продвижении сотрудников по службе. Например, мужчине, работающему оператором клиентской службы, не хватит терпения объяснять каждому абоненту одно и то же, тогда как женщина может делать это долго и методично. Руководители компаний, которые являются приверженцами подобного подхода, склонны продвигать женщин только в типичных для них областях деятельности (например, в бухгалтерии или управлении человеческими ресурсами). Также они склонны поддерживать инициативы, направленные на удовлетворение определенных потребностей женщин, таких как неполный рабочий день, свободный график, возвращение после декретного отпуска на ту же должность. В такой HR-системе делается упор на создание специфических женских рабочих мест, учитывающих их гендерные особенности, и наделение женщин высшими полномочиями в этих ограниченных областях.

Чего ожидаем, то и получаем (реальность создается восприятием или стереотипами). Половые различия в рамках этого подхода – понятие физиологическое и на уровне психологии малозначимое. В роли руководителей мужчины и женщины мало отличаются друг от друга, но исторически сложившийся стереотип уверенности в том, что они разные, создает барьеры. Например, из-за предвзятого отношения, которое подкрепляется общественными моделями поведения, женщин-руководителей в обществе меньше, чем мужчин. Приверженцы этого взгляда могут продвигать представительниц слабого пола в нетрадиционных для них видах деятельности, например, инициировать программы квотирования женщин – руководите-

лей проектов. В компаниях, идущих по такому пути, будут стараться обучать женщин типично мужским формам поведения, например жесткому и агрессивному ведению переговоров.

Сравнивая особенности женского и мужского стилей управления, можно говорить о том, что женщина-руководитель часто управляет более успешно, чем мужчина. Нередко, результатом управленческой деятельности женщины являются, созданные на предприятии, стабильные условия труда для подчиненных, адаптированные к принятым в обществе нормам.

Для женщины характерен стиль руководства, ориентированный на стратегии вознаграждения, тогда как мужчины отдадут предпочтение методам принуждения и экспертному стилю. Однако, как показывает практика, наиболее успешным является комбинированный стиль руководства. Успешные менеджеры совмещают лучшие качества из разных стилей управления, и, применение такого комбинированного стиля приводит к формированию эффективной стратегии управления.

Отличия между мужчинами и женщинами, занимающими руководящую должность, наблюдаются на первых этапах оценки ими своей роли в процессе управления. Так, женщины считают своей главной задачей трансформацию личных целей подчиненных в цели предприятия. В процессе достижения цели ориентируются на свою повышенную интуицию, способность легко устанавливать личный контакт, а также на выносливость и умение много работать. Женщина, в отличие от мужчины, в числе прочего каждый день вынуждена доказывать свое право на лидерство, что существенно укрепляет со временем ее позицию. Тогда как мужчина воспринимает свою деятельность как череду взаимовыгодных сделок с партнерами (подчиненными). Оплату труда как вознаграждение за проделанную работу. Чаше, чем женщина, мужчина опирается на собственный авторитет. В то время как женщины-руководители охотно делятся собственной властью и любой информацией, полагая, что такой подход непременно создаст в коллективе атмосферу доверия. Женщины, как правило, отказываются от привилегий, которые дает им должность и полномочия. Преуменьшая собственную значимость, они склонны подчеркивать весомый вклад вверенного коллектива.

Женщины-руководители в процессе принятия решения используют ситуативное управление, мужчины же диспозиционное управление. Женщины чаще мужчин включают в собственные суждения другие точки зрения и мысли, чувства своих подчиненных и окружающих людей, для мужчин же главное их собственные мысли и чувства.

Мужчины-руководители более уверены в себе, последовательны и настойчивы в достижении целей, склонны к самоанализу и независимости. У них тревожность в процессах принятия решений связана с осторожностью; наблюдается очень высокая обратно-пропорциональная зависимость между проявляемой тревогой и социальной востребованностью и адаптацией.

У мужчин-руководителей преобладает тенденция к более объективному анализу управленческой ситуации, ее преобразованию, выходу за ее пределы, абстракции от своих мыслей и чувств. Но при этом действия женщин-руководителей направлены на перестройку области отношений, а мужчин – на перестройку области правил и норм. Мужчины-руководители, учитывая их большую агрессивность, более выраженную потребность в преобладании и самоутверждении, будут склонны к принятию более рискованных решений.

Управленческие решения, принимаемые мужчинами и женщинами, различается, причем как по мотивам, так и по их направленности и результатам. Различия заключаются в психологических предпосылках, а именно то, что мужчины и женщины изначально обладают разными психологическими установками и характеристиками, что не может не сказаться на особенностях управления.

Список литературы

1. *Дементьева, А. Г.* Управление персоналом / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова. – М.: Магистр, 2011. – 286 с.
2. *Балашов, А. И.* Управление человеческими ресурсами / А. И. Балашов, И. Д. Котляров, А. Г. Санина. – СПб.: Питер: Мир книг, 2012. – 318 с.
3. *Варакулина, М. В.* Управление персоналом / М. В. Варакулина, О. В. Дмитрачкова. – Брест: БрГУ, 2011. – 198 с.

Лосик А. А.,

студент 1 курса Института магистерской подготовки
специальности «Экономика» профилизации
«Государственное регулирование экономики», УО «Белорусский
государственный экономический университет»,
член СНИЛ «Экономика, социум и личность»

ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В современном мире число глобальных экологических проблем растет, поэтому все больше внимания уделяется охране окружающей среды. Однако, каждая организация, существующая на рынке, ориентирована на получение прибыли от результатов своей производственно-экономической деятельности. В силу данных обстоятельств возникает необходимость взаимосвязи инновационной политики государства в сфере экологии и компаний частного бизнеса, взявших на вооружение экологическую политику для последующего экономического развития. Поэтому, все больше внимания