УДК 331.101.232

JEL J16

DOI: 10.17213/2312-6469-2019-3-176-183

**РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ ЗА СЧЕТ ОРГАНИЗАЦИОННО-
ЭКОНОМИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ
РЕЗЕРВОВ: ЗАМЫСЛЫ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ
К ИССЛЕДОВАНИЮ**

© С.Н. Макарова 2019

**ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры
и строительства», г. Пенза, Россия**

В современном обществе актуальным является вопрос равенства полов. Поэтому все чаще проводятся исследования гендерного аспекта управленческой деятельности, в целом, и потенциальных возможностей женщин в сфере менеджмента, в частности. В данной статье рассматриваются понятия управленческий потенциал и резервы его развития, которые сгруппированы в две большие группы: организационно-экономические и социально-психологические резервы. Раскрываются основные методические компоненты исследования процесса развития управленческого потенциала женщин-руководителей. Сформулированы: актуальность, гипотеза, цель, задачи, исследования; а также представлен методический инструментарий исследования.

Ключевые слова: *гендер, женщина-руководитель, управленческий потенциал, резервы развития.*

**DEVELOPMENT OF ADMINISTRATIVE POTENTIAL OF FEMALE
HEADS AT THE EXPENSE OF ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC
AND SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL RESERVES: PLAN
AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO A RESEARCH**

© S.N. Makarova 2019

**«Penza State University of Architecture and Construction»,
Penza, Russia**

In modern society the question of gender equality is relevant. Therefore researches of gender aspect of administrative activity, in general, and potential opportunities of women in the sphere of management are even more often conducted, in particular. In this article concepts the administrative potential and reserves of its development which are grouped in two big groups are considered: organizational and economic and social and psychological reserves. The main methodical components of a research of development of administrative po-

tential of female heads reveal. Are formulated: relevance, hypothesis, purpose, tasks, re-searches; and also methodical tools of a research are presented.

Keywords: *gender, female head, administrative potential, development reserves.*

В современных условиях развития экономики важнейшей задачей становится преодоление различных дискриминационных проявлений, в том числе и по признаку пола. В России принцип равноправия и равных возможностей закреплён в п. 3 ст. 19 Конституции РФ: «Мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». К сожалению, это положение зачастую не подкреплено практикой: сегодня неравенство проявляется и в занятости женщин, и в оплате их труда, и в управлении делами отдельных организаций и государства в целом [4, с. 4].

В настоящее время всё ещё сильны стереотипы, что место женщины далеко не в системе управления, и вопрос о том, должна ли она быть активна в сфере менеджмента организации вызывает активную полемику в научной среде.

Но, несмотря на это, женщины активно осваивают высшие управленческие должности в современных организациях, повышается активность и масштаб участия женщин в предпринимательской, общественной и политической сферах, т.е. год от года увеличивается численность такой социальной группы, которая именуется «деловые женщины». И подтверждением этому являются статистические данные по численности занятых российских женщин в такой категории как «руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организаций»: в 2000 году доля женщин среди руководителей составляла 34,5%, в 2010 году – 38,7%, в 2015 году – 40,8%, в 2017 году – 41,3% [7, с. 93].

Конечно, профессиональная реализация в сфере управления требует от женщин физического и психологического напряжения, упорства, самостоятельности, умения рисковать – то есть тех качеств, которые традиционно относятся к маскулинным.

Также следует отметить, что в условиях рыночных отношений все большее значение приобретают факторы, способствующие повышению управляемости организации. Одним из таких факторов является управленческий потенциал организации, который во многом обуславливается суммарным потенциалом управленцев в организации. Поэтому на современном этапе развития экономики возникает необходимость детального изучения механизмов формирования и способов реализации и развития управленческого потенциала руководителей.

Широкая трактовка смыслового понятия «потенциал» состоит в его рассмотрении как «источника возможностей, средств, способностей, запа-

сов, источников, ресурсов, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели».

В конце 1970-х, начале 1980-х гг. вышло много публикаций, которые содержали трактовку разных аспектов понятия «потенциал». В большинстве работ подчеркивалось важность изучения проблем оценки потенциала и указывалось на существование значительных отличий в определении самого понятия потенциала, его сущности, состава и взаимоотношения с другими категориями.

В настоящее время в российской науке вопросы формирования, использования, оценки и развития управленческого потенциала рассматривают в своих трудах следующие авторы: В.В. Авдеев, В.В. Адамчук, О.С. Виханский, А.П. Волгин, А.И. Гаврилов, Б.М. Генкин, М.В. Грачев, А.А. Деркач, А.П. Егоршин, Ю.С. Зенцова, Д.М. Иванцевич, И.А. Игошина, А.Я. Кибанов, Э.В. Кондратьев, Э.М. Коротков, Е.И. Кудрявцева, М.Б. Курбатова, А.С. Лифшиц, М.И. Магура, Ю.И. Мельник, В.П. Пугачев, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина, Ю.В. Синягин, В.В. Травин, Г.Б. Фомин и др. В их работах подчеркивается, что управленческий потенциал не принадлежит к числу изначально данных и неизменных образований. Развитие управленческого потенциала является частью общего процесса становления личности.

Кроме этого, управленческий потенциал является сложным многогранным явлением, которое учитывает влияние различных факторов, а также реализуется через функции управления. Исходя из этого, под управленческим потенциалом подразумеваются возможности личности в решении многокритериальных управленческих задач, т.е. знания, умения и навыки в важнейших областях менеджмента.

На данном этапе становления общества все больше возникает потребность в исследовании гендерных особенностей поведения мужчин и женщин в сфере управления. Сложности, возникающие в процессе трудовой деятельности у женщин-руководителей, периодически освещаются в работах российских и зарубежных ученых.

Среди отечественных ученых, изучающих проблемы женского руководства, можно выделить:

- Е.И. Комарова – раскрывает гендерные аспекты менеджмента [1];
- О.Ю. Корниенко – изучает влияние гендерной принадлежности на успешность в профессиональной деятельности [2];
- Е.Д. Смирнову – исследует стиль управления женщин-руководителей [8];
- А.Е. Чирикову – раскрывает специфику профессиональной карьеры и управленческой деятельности женщин; отражает общие проблемы деятельности женщин и мужчин-директоров [9];

– Н.Н. Ярушкина – затрагивает психологические особенности женщин-руководителей [10].

Управленческая деятельность женщин, как предмет исследования, рассматривается в трудах зарубежных авторов: М. Альберт, О. Вейнингер, Э. Воутилайнен, К. Кирш, С. Коцийн, Б. Кюмбель, М. Мескон, Т. Санталайнен, К. Фрей, Р. Хизрич, К. Энкельманн и др. Эти авторы изучают проблему развития личности женщины, возрастание ее социальной активности.

Необходимо отметить, что управленческий потенциал напрямую зависит от компетентности. Компетентность – личные возможности, квалификация (знания и опыт), позволяющие принимать участие в разработке определенного круга решений благодаря наличию определенных знаний и навыков.

Повышение профессиональной компетенции женщин-руководителей в сфере управления социально-экономическими системами связано с развитием их управленческого потенциала, для чего могут быть задействованы организационно-экономические и социально-психологические резервы [6, с. 187-189].

При этом под понятием «резервы» подразумеваются не использованные в конкретных условиях возможности всестороннего использования и развития управленческого потенциала, которые при необходимости и создании соответствующих условий, могут быть использованы добавочно или в полном объеме.

Сегодня современная теория управления нуждается в более точном определении имеющихся резервов, как экономических и технических, так и, в особенности, социальных. Причем управление человеческими ресурсами требует более точного знания их качественного содержания и постоянного влияния на формирование предпосылок надежности и эффективности этих резервов.

Во многом именно поэтому управленческий потенциал, как научно-практическая категория, становится предметом разного рода дискуссий.

Гипотезой планируемого исследования является предположение о том, что процесс развития управленческого потенциала женщин-руководителей повысит свою эффективность, если будут задействованы организационно-экономические и социально-психологические резервы.

В соответствии с выдвинутой гипотезой, цель исследования заключается в разработке механизмов развития управленческого потенциала женщин-руководителей за счет имеющихся у них организационно-экономических и социально-психологических резервов.

Для ее достижения предстоит решить следующие задачи:

– изучить теоретические подходы, определяющие структуру и содержание управленческого потенциала руководителя, а также гендерные особенности развития управленческого потенциала;

- определить сущность организационно-экономических и социально-психологических резервов развития управленческого потенциала женщин-руководителей;
- разработать методический инструментарий для проведения исследования;
- выявить основные проблемы реализации управленческого потенциала женщин-руководителей в современных организациях;
- проанализировать влияние организационно-экономических и социально-психологических факторов на развитие управленческого потенциала женщин-руководителей;
- определить возможности и перспективы использования управленческого потенциала женщин-руководителей в современных организациях;
- разработать рекомендации по повышению эффективности использования управленческого потенциала женщин-руководителей в современных организациях;
- разработать технологии реализации организационно-экономических и социально-психологических резервов развития управленческого потенциала женщин-руководителей.

В качестве теоретической и методологической основы исследования будут использованы фундаментальные и прикладные исследования в области управления в социальных и экономических системах; труды отечественных и зарубежных ученых в области управления персоналом, социологии, экономики труда, психологии; нормативно-справочная и статистическая информация.

В процессе решения поставленных задач планируется использовать системный, ситуационный и процессный подходы, методы аналогий и обобщения, методы социологических исследований: анализ документов, анкетный опрос.

Предметом исследования будет являться управленческий потенциал женщин-руководителей, а также факторы (организационно-экономические и социально-психологические), влияющие на его развитие.

Объектом исследования станут руководители организаций г. Пензы и Пензенской области, занимающие должности:

- высших руководителей организаций;
- начальников служб, отделов и их заместителей;
- руководителей самостоятельных структурных подразделений.

В качестве основных форм сбора информации выступят:

- анкета, адресованная женщинам-руководителям, нацеленная на изучение влияния организационно-экономических и социально-психологических факторов, влияющих на развитие управленческого потенциала;
- опросный лист, адресованный мужчинам-руководителям, нацеленный на выявление характерных особенностей, свойственных мужчинам-

или женщинам-руководителям.

Разработанная анкета для женщин-руководителей содержит 65 вопросов, которые сгруппированы в пять отдельных блоков:

- проблемы и возможности реализации управленческого потенциала женщин-руководителей в современной организации;
- организационно-экономические факторы, влияющие на управленческий потенциал женщин-руководителей;
- социально-психологические факторы, влияющие на управленческий потенциал женщин-руководителей;
- сравнение характерных личных особенностей и особенностей деятельности женщин- и мужчин-руководителей;
- личностные данные опрашиваемых.

Кроме этого в анкете предусмотрен вводный раздел, содержащий вопросы о должностном положении респондентов, стаже работы в конкретной организации и стаже работы в занимаемой должности.

Первый раздел анкеты «Проблемы и возможности реализации управленческого потенциала женщин-руководителей в современной организации» включает вопросы, имеющие своей целью выяснить: имеющие своей целью выяснить: могут ли женщины успешно заниматься предпринимательством, быть руководителем, управлять людьми; какие препятствия являются основными на пути карьерного развития женщины; какие личные качества женщины могут помешать её становлению как руководителя; сталкивались ли женщины с фактом дискриминации на работе; есть ли у них в организации возможность карьерного роста, и для всех ли сотрудников она одинакова; какие структурные компоненты управленческого потенциала наиболее значимы для руководителя-женщины; что является основной целью трудовой деятельности женщин-руководителей и какому стилю руководства персоналом они отдают предпочтение.

Второй раздел анкеты «Организационно-экономические факторы, влияющие на управленческий потенциал женщин-руководителей» содержит вопросы об основном смысле трудовой деятельности женщин-руководителей; об осуществлении конкретных действий для дальнейшего развития своей карьеры; о технологиях достижения поставленных целей; о планировании и организации личной управленческой деятельности; об используемых методах управления персоналом; о конкурентных преимуществах женщин-руководителей; об их законопослушности и многозадачности.

Третий раздел анкеты «Социально-психологические факторы, влияющие на управленческий потенциал женщин-руководителей» позволяет выяснить следующие аспекты: довольны ли женщины своим занимаемым статусом в организации; как часто возникают у них проблемы (конфликты) при взаимодействии с нижестоящими сотрудниками; как часто им пришлось сталкиваться с гендерными стереотипами в процессе своего про-

фессионального (карьерного) становления; какими качествами надо обладать менеджеру-женщине в современных условиях и какими качествами обладают они лично.

Четвертый раздел анкеты «Сравнение характерных особенностей женщин- и мужчин-руководителей» содержит 28 основных характерных личных особенностей и особенностей деятельности женщин- и мужчин-руководителей, которые предлагается подвергнуть оценке по принципу: кому они больше свойственны (мужчинам-руководителям или женщинам-руководителям). Среди таких особенностей выделены: целеустремлённость и последовательность в достижении целей; наличие масштабности мышления; творческое решение проблем; эффективная организация рабочих мест; эффективная работа с документооборотом; стремление к социальному партнерству и сотрудничеству; высокая скорость восприятия информации; эффективное использование технологии «знаков внимания»; использование невербальных коммуникаций и др.

Раздел «О себе» позволяет получить общее представление о респондентах: возраст, семейное положение, наличие детей, уровень образования.

Мужчинам-руководителям будет предложен опросный лист, состоящий из тех двадцати восьми характерных особенностей, о которых речь шла выше. Причем, если мнение мужчин- и женщин-руководителей по каким-то позициям (из этих двадцати восьми) будут совпадать, значит именно они, прежде всего, будут приняты за основу при разработке технологий реализации резервов развития управленческого потенциала женщин-руководителей.

Теоретическая значимость исследования состоит в систематизации изученного материала по проблеме развития управленческого потенциала женщин-руководителей, а также в развитии положений, касающихся выявления гендерных особенностей в процессе управления социально-экономическими системами.

Практическая значимость заключается в том, что внедрение полученных разработок позволит решать практические задачи развития управленческого потенциала женщин-руководителей в современных организациях более эффективно.

В заключение хотелось бы отметить, что в настоящее время, повышение профессиональной компетенции женщин-руководителей в сфере управления социально-экономическими системами становится более частым явлением, а для развития их управленческого потенциала существует определенный перечень организационно-экономических и социально-психологических резервов. Поэтому необходимо добиваться максимального использования имеющихся резервов, чтобы большее количество женщин с профильным образованием и современным типом мышления вступили и оставались на рынке управленческого труда.

Литература

1. Комаров Е.И. Гендерный менеджмент: учебник / Е.И. Комаров, В.Ф. Жукова. – М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 186 с.
2. Корниенко О.Ю. Социальный успех в профессиональной деятельности руководителя в российском обществе: гендерный аспект: диссертация ... канд. социол. наук: 22.00.08. – Ростов н/Д, 2011. – 210 с.
3. Кудрявцева Е.И. Управленческий потенциал персонала: функции против институций: Монография. – СПб.: Социально-гуманитарное знание, 2015. – 196 с.
4. Макарова С.Н. Управление трудовым потенциалом руководителей-женщин: диссертация ... канд. экон. наук: 05.13.10. – Пенза, 2004. – 174 с.
5. Макарова С.Н., Резник С.Д. Профессиональная подготовка женской части студенчества к активному продвижению в бизнесе и структурах управленческой деятельности: Монография. – Пенза: ПГУАС, 2012. – 148 с.
6. Макарова С.Н. Резервы развития управленческого потенциала женщин-руководителей // Друкеровский вестник. – № 5 (25). – 2018. – С. 184-190.
7. Россия в цифрах. 2018: Крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2018. – 522 с.
8. Смирнова Е.Д. Стиль управления женщин-руководителей в условиях трансформации российского общества: социологический анализ: диссертация ... канд. социол. наук: 22.00.03. – Пенза, 2008. – 162 с.
9. Чирикова А.Е., Кричевская О.Н. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «Я» // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 45-56.
10. Ярушкин Н.Н., Сатонина Н.Н. Психологические особенности женщин-руководителей // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». – 2009. – № 1 (5). – С. 125-134.

Поступила в редакцию

05.05.2019

Макарова Светлана Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент», ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства», г. Пенза, Россия.

Makarova Svetlana – Candidate of Economics, Associate Professor, Associate Professor «Management», Penza State University Architecture and Construction, Penza, Russia.

Россия, 440028, г. Пенза, ул. Г. Титова, 28
28, G. Titov st., Penza, 440028, Russia
e-mail: sveta150473@yandex.ru