концепцию» оберегающую его от возможных неверных действий в ситуациях неопределенности, возможности риска.

Подводя итоги, мы констатируем, что проблема готовности человека к безопасному поведению в своей деятельности, а также возможность его личностных характеристик к действиям, направленным на предотвращение опасных и чрезвычайных происшествий, а также корректному поведению в ситуациях в условиях риска, являться важным качеством специалиста энергетики. Одной из задач в управлении персонала этой отрасли стоит раскрытие индивидуальные свойств личности, а также поддержка и развитие потенциала сотрудников в готовности к деятельности в условиях риска.

Литература

1. Проблемы профессиональной подготовки специалистов в вузах // Проблемы отбора и профессиональной подготовки специалистов в вузах" Под ред. Н.В. Кузьминой. - Л., 1970
2. Новиков, А.М. Методология [Текст] / А.М. Новиков, Д.А. Новиков. – М. : СИНТЕГ, 2007. – 668 с
3. Дружилов С.А. Обобщенный (интегральный) подход к обеспечению становления профессионализма человека. Психологические исследования, 2012а, No. 1(21), 2. <http://psystudy.ru>
4. Пиаже Ж. Избранные психологические труды / [пер. с фр.]. - М. : Просвещение, 1969. - 659 с.
5. Ананьев, Б.Г. О проблемах современного человекознания [Текст] / Б.Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2001. – 380 с
6. Тест на способность к выживанию, Режим доступа: https://extreme-survival.io.ua/s191364/test_na_sposobnost_k_vyjivaniyu

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ЖЕНЩИНЫ-РУКОВОДИТЕЛЯ.

Хондаченко Н.В., Петросьян С.Н.

Аннотация: В данной статье рассматривается актуальность проблемы в сфере мотивации женщины-руководителя. Данная проблема обусловлена тем, что в настоящее время женщины все больше занимают руководящие посты, в то время когда довольно длительный промежуток такое положение было прерогативой мужчин. За последние годы выросло число женщин-предпринимателей в малом бизнесе. На сегодня существуют работы по изучению гендерных различий, сильных и слабых сторон руководства. При этом существует недостаточная изученность особенностей мотивации руководителя-женщины.

Мотивация - наличие причинно-следственной связи между чем-либо (поступками, действиями, явлениями) [1]. Мотивация есть процесс побуждения человека к деятельности во имя достижения определенных целей) [2]. Мотив (от фр. *motif*) - внутренняя причина, побуждающая к какому-либо действию или деятельности. Совокупность мотивов характеризует личность человека в социальной системе и обуславливает его поведение и реакцию на внешние

воздействия) [3]. Каждое действие индивида, и в частности трудовая деятельность, происходит по причине внутренних стимулов, побуждающих к удовлетворению потребностей, интересов личности.

Общепризнанные теории мотивации, которые включают в себя: А) содержательные теории, где во главе значимость удовлетворения потребностей: А.Маслоу, Герцберга и Д.МакКлелланда; Б) процессуальные теории мотивации, показывающие, что поступки и деятельность человека зависят от восприятия происходящего, предвидения будущих событий, а не только лишь удовлетворением потребностей; В) теория «ожидания» В.Врума, где менеджеру необходимо понимать индивидуальные потребности трудящихся и соотносить оплату труда с потребностями индивидуально; Г) теория справедливости Дж.Стэйси Адамса, где трудящийся оценивает отношение руководства к его энергозатратам и отличается ли зарплата его труда от аналогичного работника с такими же энергозатратами, вознаграждения не должны быть меньше вклада; Д) модель Портера - Лоулера, где соединились теория ожидания и теория справедливости, смысл модели в том, что «результативный труд ведет к удовлетворению»; Е) теории Х и Y Дугласа Макгрегора основываются на стиле управления авторитарном и демократическом. Все перечисленные теории имеют что-то особенное, отличающееся, и все эти теории получили широчайшее признание и внесли значительный вклад в работы практиков и теоретиков, занимающихся в настоящее время разработкой и изучением знаний о мотивации. В данных теориях есть принципиальные различия, и, несмотря на это они взаимодополняют друг друга.

На сегодняшний день существует много работ на тему мотивационной сферы персонала и руководящего состава организаций. Как правило, это обобщенные мотивационные системы, в которых нет разделений на мотивацию женщин и мужчин, хотя в современных научных работах прочно закрепилось понятие «гендер», которое обозначает социальный пол человека. «Гендер» затрагивает социальные и культурные особенности, а также психологические. По Э. Гидденсу «разграничение пола и гендера является фундаментальным, так как многие различия между мужчиной и женщиной обуславливаются причинами, не являющимися биологическими по своей природе») [4]. Гендер - это конструкция, имеющая социальную природу; она склонна к изменениям и индивидуальна для разных этносов, культур и исторических эпох.

В современной Российской культуре закрепились некоторые гендерные стереотипы, которые связаны с архаичными представлениями. В соответствии с этими представлениями женской деятельности приписываются обслуживающий и исполнительский характер, при этом труд мужчины является руководящим. Данный стереотип поддерживается концепцией «естественной взаимодействия полов» Т.Парсонса и Р.Бейлза [6]. Другие гендерные стереотипы касаются феминности и маскулинности. По этим стереотипам мужчины и женщины обладают специфическими характеристиками, связанными с их психологическими физическими, и поведенческими особенностями. В данном случае маскулинность связана с началом творческим, активным, а феминность несет в себе репродукцию и принятие.

В связи с изложенным, необходимо отметить факт того, что женщины-руководители сталкиваются в процессе своей деятельности со многими сложностями, вытекающими из данных стереотипов. Мы видим вполне конкретную проблему, которая пока не изучается наукой.

Многие источники отдают предпочтение руководителям-женщинам, объясняется это тем, что:

1) женщины способны выполнять сразу несколько дел одновременно и, планировать на будущее, когда мужчины концентрируются на одной задаче и предпочитают действовать последовательно;

2) в природе женщины брать ответственность и заботу на себя, быть организованной т.к. они являются матерями;

3) женщины более целеустремленные мужчин, лучше замечают все нюансы в работе;

4) женщины – управляющие хороши в плане обратной связи, в отличие от мужчин более способны к доверительным отношениям, легче приспосабливаются к изменениям в системе, гибче осуществляют менеджмент ориентированный на человеческий фактор;

Повышенная женская эмоциональность характеризует особенность её стиля управления. Женская интуиция помогает предвидеть события, что благоприятно сказывается на продуктивности ее деятельности. Стиль управления женщины характеризуется гибкостью. Женщина прекрасно сочетает и быстро переключается с социальной роли управляющей предприятием на роль жены, матери. При этом существует статистика, что около трети нервных расстройств у работающих женщин происходит при конфликте ее социальных ролей.

Вопросы мотивации женщин-руководителей в современной России требуют довольно глубокого изучения на научной основе и могут дать новые ресурсы для экономического развития страны. Гендерный ракурс рассмотрения мотивационных процессов может помочь в преодолении односторонних усредненных обобщений а, значит, достижения успеха в бизнесе и экономики страны в целом.

Литература

1. Барышева А., Киктева Е. Мотивация. Опыт ведущих российских компаний. СПб., 2014г., с.307

2. Гасанов Руслан. 67 секретов разработки мотивационной системы. Ростов на Дону. Феникс 2013г., с.267

3. Гидденс Э. Социология http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/index.php

4. Мотивация трудовой деятельности /под ред. Пугачёва В.П. - М., Инфра-М. 2014, с.394

5. Толковый словарь русского языка: <https://www.vedu.ru/expdic/>

6. http://studme.org/175808286509/menedzhment/motivatsiya_stimulirovanie

7. Edward S. Parsons, "A Christian Critique of Socialism." Andover Review XI. 1889. pp. 597—611