**Введение**

Процесс развития женской карьеры в России весьма отличается от европейского. С одной стороны, возможностей очень много, но, как правило, по достижении определенного уровня успеха в карьере женщинам приходится работать и доказывать окружающим свою состоятельность в два раза активнее, чем мужчинам. С другой стороны, во многом это провоцируют сами женщины - многие из них действительно не планируют свою карьеру, а также время рождения детей. И эти пробелы необходимо каким-то образом восполнять. В Европе, например, пользуются огромной популярностью семинары и тренинги, которые проходят в рамках карьерных форумов.

**Проблемы женщин при социальной нестабильности**

Стремительные темпы современной жизни оставляют мало времени на "раскачивание": если женщины хотят выстроить карьеру, они должны подходить к этому процессу осознанно и системно. И у российских женщин есть шансы продвинуться в этом направлении.

Как одну из наиболее важных и серьезных можно выделить проблему адаптации и социальной самореализации у женщин и девушек в условиях социально-экономической нестабильности. В. Зливкова и С. Яковенко, обнаружили устойчивые образцы поведения молодых женщин и девушек в ситуации с высоким уровнем неопределенности. Для них были характерны: - нереалистичность притязаний, в соответствии с которыми приемлемой считалась работа хорошо оплачиваемая, легкая, престижная, "быть на виду", с коротким рабочим днем; - ожидание удачи; - боязнь получить отказ, делающая трудными любые обращения к другим людям и усиливающая комплекс "обреченной на неудачу" при каждом отказе; - смирение с доминированием мужчин во всех областях деятельности. Обоснование этих и других причин позволяет понять, что заставляет волевых, способных и энергичных девушек, «маскировать» свой ум и талант и казаться существами наивными, недалекими и чрезвычайно инфантильными. Это следствие распространенных в России полоролевых традиционных стереотипов. В то же время, просматриваются позитивные тенденции выхода женщин на арену бизнеса. Выявлено, что 73% женщин, поступающих в бизнес-школу, моложе 28 лет. Среди мужчин существует обратная тенденция: 58% мужчин, поступающих в бизнес-школу, старше 28 лет. Таким образом, можно говорить о том, что женщины имеют хорошую возможность начинать карьеру в более раннем возрасте, но, как правило, им для этого требуется больше времени, чем мужчинам. Сегодня всё большее число серьёзных исследований, проведённых в различных отраслях, свидетельствуют: результаты, достигнутые женщинами - руководителями, оцениваются выше, чем результаты мужчин-руководителей, причём как коллегами одного с ними ранга, так и подчинёнными, и высшим руководством.

Также можно выделить следующие особенности трудоустройства женщин на российском рынке:

- на линейных позициях в большинстве отраслей присутствует больше женщин, чем мужчин;

- на средних позициях соотношение полов примерно одинаковое;

- руководящие позиции C-уровня (CEO, CFO и прочие Chiefs) в преобладающем большинстве занимают мужчины.

В настоящее время мужчины лидируют в бизнесе. Это связано с целым рядом исторических и социально-психологических факторов, таких, например, как система взглядов, согласно которым женщина не должна и не может занимать лидирующих постов, ее карьера ограничена как будто «стеклянным потолком» (glass ceiling). Но с каждым годом предрассудки и несправедливые по отношению к женщинам социальные преставления, взгляды и установки, традиции все больше отступают на второй план. А лидерство в коллективах достигается силой характера и воли, интеллектуальными способностями, опытом, профессионализмом и готовностью к разумному риску людьми обоих полов. Каждая пятая россиянка (22,58%) готова попробовать себя в роли владельца собственного бизнеса. Мужчины менее активны: лишь 18,4% готовы взять судьбу в свои руки. По уровню предпринимательской активности женщин наша страна уступает только Филиппинам, где предпринимательство привлекает почти половину (41,02%) местных жительниц. По нашим данным, женщины уходят в бизнес по двум причинам: кто-то по необходимости, не видя других вариантов профессиональной самореализации, а кто-то не видит другой возможности для повышения уровня семейного благосостояния, кроме как развития собственного бизнеса. По словам исследователей (Здравомыслова О.М., Арутюнян М.Ю.) российские женщины всех возрастных групп обладают высоким уровнем образования и квалификации, а также хорошими социальными связями и коммуникативной компетентностью. Кроме того, в России много женщин в возрасте около 40 лет или немного старше с хорошим образованием, например, высшим техническим, которые не видят для себя перспектив на рынке труда. Им не остается ничего, кроме как «попытать счастья» в собственном бизнесе. И, наконец, в России в отличие от многих развитых стран Западной Европы государство не сумело создать надежной системы социальной защиты женщин. Так что не нашедшие подходящей наемной работы женщины могут рассчитывать только на себя.

Здесь успешны далеко не все. Лишь 13,36% опрошенных нами женщин называют себя владельцами стабильного бизнеса. Как говорят участники рынка, в настоящее время он перенасыщен идеями и людьми, и найти на нем новую незанятую еще нишу очень непросто. Однако в среднем и малом бизнесе, в отличие от крупного, женщины и мужчины оказываются в равных условиях. Выигрывают те, кто обладает «бойцовским» характером в сочетание с хорошей обучаемостью и достаточными знаниями и умениям.

**Социально-психологический анализ причин профессионального выбора женщин**

Работа посвящена месту и роли женщины в структуре МВД, причинам, побудившим представительниц слабого пола выбрать профессию, считавшуюся истинно «мужской». Говоря об актуальности темы, можно утверждать, что на данный момент в российской реальности, да и не только в российской – в мировой – постоянно растет количество женщин, избравших столь нетипичную для них профессию военнослужащих, служащих в силовых структурах. Учитывая вышесказанное, можно проследить явную связь между современными тенденциями на рынке труда и гендерными проблемами, сложившимися в современном мире. В результате проведенной работы теоретического плана и практического пилотажного исследования можно сделать следующие выводы, представленные тезисами:

1. Проанализировав литературу, описывающую специфику государственной службы в органах внутренних дел, структура органов внутренних дел и типовую профессиограмму деятельности сотрудника МВД, можно заметить, что по большому счету сотрудники МВД должны обладать, с точки зрения социальных стереотипов, «мужскими качествами». Эмоциональная устойчивость, выносливость, отличная физическая подготовка… Всеми этими качествами в полной мере обладает «сильный пол». Однако явление нашего времени – женщина-силовик уже давно не новость. Далее мы рассмотрим причины такого профессионального выбора «слабого» пола.
2. Социальный статус женщины-сотрудницы МВД в какой-то мере оправдывает данный выбор: социальный пакет, государственные гарантии, стабильность заработной платы – это все то, что в сегодняшнем мире ценят люди с невысоким уровнем притязаний.
3. Ситуация на рынке труда (в данном контексте мы рассматривали гендерный аспект): желание избежать безработицы заставляют выбирать женщин нетипичную для них профессию.
4. Борьба за превосходство – фактор, описанный А.Адлером, толкающий людей на самые непредсказуемые поступки. Звания, полученные сотрудниками МВД, нередко помогают им в обыденной жизни достигать своих целей, т.е. пользоваться служебным положением.
5. Гендерная инверсия в культуре, начавшаяся, по мнению Сандры Бэм, в девятнадцатом веке.

Проведенное исследование, направленное на выявление преобладающего психологического пола женщин в структуре МВД и волевых качеств, присущих испытуемым, показало, что женщины-сотрудницы МВД обладают преимущественно такими волевыми качествами как целеустремленность и энергичность, и доминантным психологическим полом женщин в структуре МВД является андрогинный. Данное исследование не является валидным, так как проводилось оно на выборке, не отвечающей стандартам полноценного исследования.

Таким образом, можно сказать, что цели, поставленные в начале исследования, достигнуты: проанализированы причины, побудившие женщин избрать для себя столь нелегкое в силу своей специфики поприще на рынке труда.

**Интеллект как фактор профессиональной деятельности женщин**

Профессиональная успешность специалиста, несомненно, связывается с его знаниями, умениями и навыками, его эрудицией и способностями к мышлению вообще, т.е. с уровнем его интеллекта. Однако в большинстве случаев высокого уровня общего интеллекта оказывается недостаточно. Даже в творческой и научной деятельности навыки эффективного межличностного общения оказываются незаменимыми. Так, для того, чтобы «продвинуть» свою идею, необходимо правильно ее преподнести, заинтересовать в ней окружающих (коллег, начальство, клиента). Следовательно, помимо уровня общего интеллекта с успешностью профессиональной деятельности должны быть связаны и другие характеристики, которые можно отнести к компетентности в сфере общения, к интеллекту эмоциональному. В самом широком понимании эмоциональный интеллект объединяет в себе способности личности к эффективному общению за счет понимания эмоций окружающих и умения подстраиваться под их эмоциональное состояние. Такое умение владеть собой и грамотно организовывать взаимодействие оказывается незаменимым, если речь идет о сферах деятельности, подразумевающих непосредственное общение с окружающими. Особую актуальность профессиональная успешность личности приобретает в контексте руководства коллективом, т.к. именно от руководителя во многом зависит продуктивность и качество работы персонала. Для обеспечения наибольшей эффективности своей деятельности наряду с формальными управленческими функциями руководитель должен играть роль мотиватора и морального лидера, повышая заинтересованность и работоспособность своих подчиненных, а также поддерживая оптимальную атмосферу в коллективе, направляя коллективные эмоции в нужное русло. Умение руководителя использовать эмоции окружающих и влиять на них (межличностный эмоциональный интеллект), при желании, может помочь избежать многих конфликтов и напряженных ситуаций в коллективе. Умение же руководителя контролировать собственные эмоции (внутриличностный эмоциональный интеллект) может обеспечить ему большую устойчивость перед всевозможными стрессами на работе и предотвратить развитию синдрома эмоционального выгорания, выражающегося в «приглушении» эмоций, апатии, эмоциональном истощении равнодушии и отгороженности от переживаний другого человека и разочаровании в собственных успехах и способностях. То есть умение руководителя создавать и поддерживать в себе внутреннее ощущение психологического комфорта также является важной и необходимой предпосылкой эффективности деятельности группы в целом.

Резонно предположить, что каждый руководитель в разной степени использует свои навыки межличностного общения и свой эмоциональный интеллект в процессе трудовой деятельности, что может определяться гендерными особенностями или предпочитаемым стилем руководства. Так, например, женщины обычно более ориентированы на межличностные отношения в группе, то есть для них способности, связанные с пониманием и управлением эмоциями, должны быть более важными при организации взаимодействия. То же можно сказать и о демократическом руководителе. В связи с этим целью проведенного нами исследования явилось изучение роли эмоционального интеллекта в обеспечении эффективности профессиональной деятельности. В частности – в эффективности деятельности руководителей (разного пола и с разным стилем руководства). В качестве критериев этой эффективности обычно рассматриваются внешние и групповые критерии эффективности руководства, т.е. показатели работы всего коллектива в целом. Однако не менее важным показателем эффективности деятельности, на наш взгляд, являются внутренние ощущения руководителя, его работоспособность и заинтересованность в достижении поставленных целей. Поэтому в качестве показателей эффективности деятельности руководителя нами было выбрано субъективное ощущение эффективности деятельности, т.е. удовлетворенность руководителя своей работой, а также отсутствие у него ярко выраженных симптомов эмоционального выгорания. В нашем исследовании приняло участие 57 руководителей из различных организаций (26 женщин и 31 мужчина) со стажем руководства не менее 1 года, каждому из которых предлагалось заполнить ряд опросников, измеряющих уровень эмоционального интеллекта, наличие симптомов эмоционального выгорания, степень удовлетворенности трудом и определяющих предпочитаемый стиль руководства. Результаты проведенного в данной работе эмпирического исследования указывают на наличие взаимосвязи между уровнем эмоционального интеллекта руководителя и эффективностью его деятельности. Руководители, способные улавливать эмоции окружающих и направлять их в нужное русло, в меньшей степени испытывают такие симптомы эмоционального выгорания, как цинизм по отношению к коллегам по работе и ощущение непродуктивности собственной деятельности. Причем было установлено, что эмоциональный интеллект в большей степени отражается на эффективности деятельности мужчин-руководителей (для женщин-руководителей низкие способности распознавания и управления эмоциями окружающих связываются лишь с редукцией личных достижений), а также тех руководителей, которые предпочитают демократический стиль управления. Интересным оказывается сравнение связи эмоционального интеллекта с предпочитаемым стилем руководства в гендерных группах. Выбор стиля руководства у женщин связывается с уровнем межличностного, а у мужчин – с уровнем внутриличностного эмоционального интеллекта. Причем женщины-руководители с более высокими показателями межличностного эмоционального интеллекта совершают этот выбор в пользу демократического стиля, а мужчины с высоким уровнем внутриличностного эмоционального интеллекта – в пользу авторитарного. Способности понимать свои эмоции и управлять ими позволяют мужчинам-руководителям быть более независимыми и брать на себя больше ответственности за принятие решений, не нарушая внутреннего равновесия и ощущения психологического комфорта. Женщины-руководители с высоким уровнем эмоционального интеллекта, напротив, избегают авторитарных стратегий и ориентируются на демократический стиль управления. Их умение влиять на эмоциональные состояния окружающих делает возможным выбор коллегиального стиля, направленного на взаимодействие с подчиненными.

Рассматривая перспективу изучения понятия эмоционального интеллекта, можно отметить, что дальнейшие научные исследования в этой области могут касаться углубления представлений об эмоциональном интеллекте и поиске его связей с другими показателями успешности в различных областях профессиональной деятельности.

**Заключение**

Таким образом, сложность реализации женщин в условиях социальной нестабильности сопряжена с совмещением одновременно ряда противоположных ролей, а также социальных сфер, наличием высоких притязаний и невозможностью их реализации в патриархальном обществе, а также с наличием в современном обществе социальных стереотипов относительно места и роли женщины в социуме.

**Список литературы**

1. Бендас Т.В. Гендерная психология лидерства. – СПб.: ПИТЕР, 2007.
2. Терновская О.П. Гендерные различия в представлениях о месте работы в жизни женщины/Ежегодник Росс. психологического общества: Материалы 3 –го Всероссийского съезда психологов. В 8 т.- СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2003. -Т. 7.
3. Крюкова Т.Л. Трудные ситуации в жизни мужчин и женщин и стили совладания с ними // Семья: стресс, копинг, адаптация: Проблемы психологии совладающего поведения в семейном контексте / Отв. ред. Т.Л. Крюкова, М.В. Сапоровская – Кострома, КГУ им. Н.А. Некрасова, 2008.
4. Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства // Вопросы психологии, 2008, №1
5. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управлять людьми на основе эмоционального интеллекта. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
6. Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования /Под ред. Д.В.Люсина, Д.В.Ушакова. М.: Институт психологии РАН, 2007.
7. Чирикова А.Е. Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний // Социологические исследования. 2003. №1.
8. Cherniss C. Social and Emotional Competence in the Workplace // Bar-On R., Parker J.D.The Handbook of Emotional Intelligence, Jossey-Bass, 2007.
9. Maslach C.A Multidimensional Theory of Burnout // Cooper C.L. Theories of Organizational Stress, Oxford, 2006.