Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение

Высшего профессионального образования

«Омский государственный технический университет»

Кафедра дизайн, реклама и технологии полиграфического производства

Проблемы и специфика делового общения между мужчинами и женщинами

Студентка: Диц Т.Е.

Группа РЕ 317

Проверила: Анашкина Н. А.

Омск 2009.

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ………………………………………………………………….3

Процесс общения мужчин и женщин……………………………………...4

Особенности управления: мужчина и женщина………………………….6

Стиль руководства………………………………………………………….9

Мотивы трудовой деятельности…………………………………………..12

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ……………………………………………………….14

БИБЛИОГРАФИЯ…………………………………………………………..15

**ВВЕДЕНИЕ**

Вопрос, разные ли женщина и мужчина или нет, а может и разные, но неравноценные и неравноправные, на протяжении истории человечества волновали сердца и умы. Время шло, и представления о роли мужчины и роли женщины в обществе, менялись. 20 век – это век революций, революций в отношениях женщин и мужчин. Это и делает проблему отношений противоположных полов актуальной. Кроме этого, тема отношений женщины и мужчины важна для социальной работы, деятельности по гармонизации человеческих отношений.

В 20 веке в отношениях между женщиной и мужчиной произошли значительные изменения. Главным агентом и субъектом этих изменений являются женщины, а не мужчины, их социальное положение, деятельность и психика, которых изменяются сейчас быстрее и радикальнее, чем психика мужская .Дело здесь не только в более широкой адаптивности женщин, сколько в логике социально-классовых отношений. Любые социальные изменения осуществляют прежде всего те, кто в них заинтересован, в нашем случае – женщины. Они шаг за шагом осваивают все новые для себя занятия и виды деятельности, что и ведет к их психологическим самоизменениям и изменениям их коллективного сознания, изменяются и представления о том, как будут складываться их отношения с мужчинами.

**Процесс общения мужчин и женщин**

Понятное дело, что общение между мужчинами, а так же и между женщинами - не такой сложный процесс, как общение мужчины с женщиной. Хотя кажется, что в деловом мире без разницы, с кем общаться. Не тут то было!

Женщины всегда хитрые, любят цепляться за слова, и постоянно чувствуют превосходство над мужчинами. Бизнесмены, в свою очередь, упрямы с женщинами, потому что считают, что бизнес - это процесс, который под силу только им. Получается, что между ними заведомо существует какое-то недопонимание. Но! Никогда нельзя забывать про влечение, которое обычно появляется при общении на бизнес уровне. Ведь бизнес, в свою очередь, как игра. Есть свои правила, и есть методы, которыми можно эти правила нарушать. Находчивость и умение пользоваться ситуацией или чем-либо еще приманивает победу. А девушки поиграть чувствами любят! Они будут нападать на мужчин красотой и обворожительностью, что может им дать абсолютный выигрыш. К тому же могут пококетничать, что еще сильнее. Поэтому мужчине с женщиной довольно сложно справиться на бизнес просторах.

С мужчинами тоже не все просто. Особенно если бизнес леди у него в подчинении. Хотя тут все и так понятно. Единственное, что хотелось бы тут сказать, так это то, что женщине в таком случае рекомендую общаться довольно конкретно и по работе, хотя и делать небольшие отступления, спрашивая его о увлечениях, и чем-то в этом роде. Он будет видеть в Вас тогда человека ответственного, преданного своей работе, а еще друга, потому что заинтересованность со стороны, отходящей от работы, легко расположит его к себе. При этом будет сделано все для того, чтобы Ваш начальник видел в Вас отличного сотрудника, которого он в будущем будет фаршировать премиями, и различными поощрениями, если все было сделано правильно в начале, и также делается до сих пор.

Когда начальник мужчина, будьте бдительны, потому что, если Вы симпатичная и обворожительная девушка, то он может положить «на Вас глаз». При этом ему может захотеться того, что совсем не нужно Вам. Поэтому, если Вы что-то подобное заметите со стороны шефа, то нужно принять меры, а именно обозначить свое семейное положение, а если такового нет, то что-нибудь придумать. Флиртовать с начальником ни в коем случае не стоит, так как это приведет к чему угодно, но только не к чему-то хорошему! Откажете ему, и он Вас выгонит по какой-либо причине, и будет очень обидно! Только в фильмах получаются целые романы между начальником и сотрудником (ну в большинстве процентов).

Если Вы мужчина, и работаете на женщину, то тут необходимо немного пофлиртовать (но только очень мягко, ничего не показав). Она всяко будет с Вами общаться так, словно с ней только что познакомились. Смело спрашивайте все, что угодно, то есть создайте в ней большой интерес к Вам, благодаря которому станете на какую-то ступень выше, чем остальные сотрудники. Дело в том, что есть, конечно, девушки, которые занимаются бизнесом, и они, как и мужчины, в первую очередь обращают внимание на то, как работает тот или иной человек. Но они очень сильно отличаются от любого мужчины тем, что не могут устоять перед комплиментами, или явным вниманием. Делайте выводы!

**Особенности управления: женщина и мужчина.**

И женщины, и мужчины имеют равные психологические возможности для управления любым предприятием. Многие женщины-руководители имеют свое собственное мнение. Можно отметить, что  женщины и мужчины по-разному оценивают свою деятельность в роли руководителя. Мужчины рассматривают как серию сделок с подчиненными: применение наказания за неадекватное исполнение задания, выдачу вознаграждения за удачно выполненную работу и т. д. Мужчины намного чаще, чем женщины, пользуются власть, которую дает им положение которое они занимают, или формальный авторитет.

Интересным отличием женского и мужского стиля управления является то, что в основном женщины-руководители привержены к комбинированным стратегиям. По сравнению с мужчинами женщины чаще демонстрируют смешанные стратегии, например как координатор-начальник, координатор-лидер и хозяин-лидер. Мужчины же , как правило, являются сторонниками какой либо определенной модели менеджмента и не смешивают ее с технологиями другого типа. Женщины же обладают большей пластичностью в творении менеджмента и используют то, что на их взгляд наиболее эффектно, не становясь приверженцами одного из стилей. Эффективно реализуют не только "стратегии выживания", но и например стратегии развития, выстраивают осторожные отношения со своими партнерами и избегают слишком "рисковых" стратегий.

Женщины-руководители считают, что в основе стиля их руководства лежит прежде всего превращение интересов их подчиненных в общие цели всего рабочего коллектива. Свою власть они приписывают в большей степени к таким личностным характеристикам, как повышенная интуиция, умение устанавливать личностные контакты, высокая трудоспособность, нежели своему официальному положению. Психологически женщина склонна заниматься повседневным доказательством своего «права на лидерство». Может , именно поэтому женщины в какой то большей степени, нежели чем мужчины-руководители, стимулируют участие своих сотрудников в общем деле, и охотнее делятся информацией, властью, и поощряют самоутверждение сотрудников. Это, по оценкам женщин-руководителей, и заставляет сотрудников чувствовать себя той самой частью организации, участвовать в обсуждении имеющихся в компании проблем и в итоге включаться в работу по достижению общих целей.

Способ организации работы, в "женском" варианте в большинстве случаев выглядит как, распределение функций по исполняемому вопросу, которые могут передаваться при необходимости. Иногда в выполнении какого-либо задания может помочь сам руководитель. В этом случае женщины проявляют себя бюрократами, нежели мужчины. Последние же стремятся к партнерству, такая Процедура принятия решений женщинами сопровождается процессом обсуждения предлагаемых вариантов решений с подчиненными. Женщины в свою очередь отличаются повышенным бюрократизмом по сравнению с мужчинами при принятии решений. Так же обращает на себя внимание то, что мужчины в случае принятия решений ориентированы на партнерство, нежели женщины,

Женщины склонны отказываться от привилегий, которые даются им служебным положением. Подчеркивают значимость своих подчиненных, иногда преуменьшая свою роль.

Сравнительный анализ женского и мужского менеджмента позволяет нам говорить о том, что женщины редко проигрывают мужчинам как менеджеры, и иногда действуют успешнее, обеспечивают устойчивые условия существования для своего предприятия. По сравнению с женщинами, мужчины более высоко ценят те качества, которые обеспечивают наибольшую эффективность профессиональной деятельности и способствуют организации взаимодействий в коллективе, а руководители-женщины выше оценивают моральные и нравственные качества и качества, определяющие интерактивную функцию общения.

**Стиль руководства*.***

Мужчины намного чаще пользуются командно-административным стилем управления. Женщинам-руководителям характерна демократичность, готовность к сотрудничеству и коллективному принятию решений.

Для реализации решений используется распределение функций исполнения и оказание помощи при необходимости. Организация контроля над ходом исполнения принятых решений превалирует поэтапная форма. В виде регулярных проверок, недопущение нежелательной ситуации. Ответственность же за работу устанавливается в соответствии с распределением обязанностей, весьма характерно возложение ответственности за участок работы на конкретного сотрудника.

Мужской стиль либо более эффективен в структурированных ситуациях или при простых задачах, либо в обстановке с высокой степенью неопределенности, женский - дает наибольшую эффективность в рутинных условиях. Пол определяет выраженность основных компонентов, типов индивидуального стиля руководства. Обеспечивает женщинам-руководителям большую социально-психологическую эффективность. К формированию директивности и попустительства в стиле руководства женщин приводит низкая выраженность педагогических и коммуникативных качеств личности. В остальном , умение действовать в конфликтной ситуации и угрозы риска, готовность к изменениям, способность к нововведениям, уметь эффективно использовать способности других людей, противостоять давлению и нажиму, так же отстаивать свою позицию – вот управленческие качества руководителей женщин и мужчин.

Можно сказать, что характеристики пола совсем не являются определяющими для успешного руководителя. По общему мнению самих руководителей, успешность менеджера определяется только набором качеств, среди которых первое место занимают умение планировать свою работу, стремление к постоянному самосовершенствованию, уметь координировать и контролировать деятельность своих подчиненных .

Взгляд на женский стиль руководства заключается в том, что женщины в основном выбирают лидерство, ориентированное на отношения, а мужчины — лидерство ориентированное на задачу, так как они характеризуются целеустремленностью. Поскольку отношения между соответствующими качествами не взаимоисключающие, то приписывание той или иной ориентации только одному полу неправомерно, а следовательно, женщины-лидеры ориентированы на задачу, а мужчины-лидеры — на отношения внутри группы, что и может быть обусловлено личностными особенностями или ситуационным запросом.

Мужской стиль более эффективен либо в структурированных ситуациях и при простых задачах, либо в ситуациях с высокой степенью неопределенности, а женский стиль дает наибольшую эффективность в рутинных условиях. Имеет значение также уровень руководства: на высших предпочтительнее мужчины, на средних - женщины. Сама по себе ситуация измерения во многом определяет результат: лидерский стиль сильно обусловлен полоролевыми стереотипами в лабораторных экспериментах и мало связан с ними в полевом изучении.

Эффективность руководителя определяется осознанием сильных и слабых сторон внутреннего «Я», эффективным использованием достоинства и умением минимизировать отрицательное влияние, которое оказывается недостатками, что применимо как в отношении женщин, так и в отношении мужчин. Успешные же модели лидерства присущи только тем руководителям, которые имеют психологический репертуар делового поведения и женщин, и мужчин одновременно.

Функция руководителя – это объединять людей в сплоченный коллектив, планировать и координировать действия и осуществлять контроль за исполнениями распоряжений. Для этого быть профессионалом мало, необходимо стать лидером. Подчиненные обязательно должны признавать авторитет начальника, ведь он способен видеть дальше ,быть проницательнее любого, он умеет брать инициативу в свои руки, не боится риска (ведь принимать решения - значит рисковать). Это не напоминает женщину - таинственную, опекаемую. Все же, женщины-руководители – это есть реальность. Их, можно классифицировать по следующим типам.

"Маскулинный". У женщин такого типа эмоциональная сфера недостаточно развита, и они компенсируют это жесткостью, авторитарностью с подчиненными.

"Женственный". Эта категория женщин-руководителей противоположность первой. Обаяние - главный рабочий «инструмент» такого начальника, эмоции. Ее обращения к подчиненным – «девочки», «мальчики», «давайте жить дружно». Такая начальница либеральна, и в таком коллективе царит неразбериха.

"Ситуативный" – такой тип вплотную примыкает к предыдущему,» лозунг «Все для победы!». Начальница – энтузиаст: она горит на работе, приходит раньше всех, уходит последней. Стол завален бумагами, где неважные перемешаны с важными.

Ни один из приведенных выше типов «не тянет» на эффективный. Но, тем не менее, женщина, не уступает своему коллеге противоположного пола, и превосходит его.

**Мотивы трудовой деятельности.**

Жизнь мужчин ориентирована на решение проблем карьеры и работы. Для женщин такая мотивация труда не прослеживается и, определяется социальной защищенностью. Для женщины карьера – это самореализация. Мужчины под карьерой понимают перспективные и престижные должности.

Женщины в отличие от мужчин прививают работникам чувство незаменимости, используя все возможные способы, например: стимулируют работников к высказыванию своих соображений и предложений по любому вопросу, который касается общего дела; проводят обсуждения целей и стратегии организации; любят организовывать совместный отдых сотрудников естественно за счет фирмы. Они не оставляют без особого внимания знаменательные даты для своих подчиненных.

**Внимание к сфере межличностных отношений.** В управлении женщина огромное внимания уделяет прежде всего отношениям между членами ее коллектива, ее волнует сфера отношений в коллективе. Женщина тонко реагирует на психологический климат сложившийся в коллективе, проявляет чуткость.

Женщины прилагают усилия для создания атмосферы в организации, а мужчины стараются повысить авторитет и усовершенствовать руководство подчиненными. Мужчины нацелены на перестройку сферы правил и норм; женщины-руководители - на перестройку сферы отношений.

Осуществляя таким образом функцию контроля над персоналом, женщина не стремится к особо жестким санкциям, а желает обеспечить необходимые условия. Она сохраняет способность реализовывать жесткие меры к тем, кто не справляется с задачами.

Эмоциональность. Женщина эмоциональна и вот эта черта характеризует женский стиль управления. Так в различных ситуациях женская реакция отличается от реакции мужчины: она ярче эмоционально и богаче. Она «близко к сердцу» воспринимает все, что связанно с работой, и долгий период остается в раздумьях и переживаниях. Женщина может «проигрывать» ситуацию, пережить такие события. А при принятии решений она полагается на свои ощущения, интуицию, знаменитую женскую логику, что бывает небезуспешным, поскольку женщина чутка к большинству аспектов проблемы, имеющих для нее эмоциональное значение.

Из-за повышенного эмоционального уровня женщина обидчивее, реагирует на критику, грубость и оскорбление, это не позволяет быть всегда объективной и конструктивно себя вести. Излишняя эмоциональность – это серьезный недостаток женской модели управления, так как именно она выступает источником неуверенности и несправедливости, причиной конфликтов.

Ориентированность на результат. Деятельность женщины направлена на последовательные, постепенные преобразования. Такая стратегия весьма оправдана в ситуациях неопределенности. Она приносит свои плоды в сложившихся условиях экономики. Эти обстоятельства и определяют склонность женщины к тактическому, а не стратегическому планированию, что зачастую оказывается более выигрышным в современной ситуации.

Излишняя мягкость – мешает женщине в работе. Так же отсутствие пунктуальности, эмоциональность, и доверчивость.

Рассмотренные особенности поведения женщины - руководителя, позволяют опровергнуть представление об ограниченных возможностях управления. Целый ряд ситуаций свидетельствует, что и женщина способна на жесткие управленческие технологии, но в «мягкой пластике».

Мужчины и женщины имеют равные психологические возможности для успешного управления предприятием, и характеристики пола не выступают ограничителями для эффективного менеджмента.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Деловые качества и умение добиваться результатов, так же владение методами управления и уровень интеллекта присущи любому управляющему. Наиболее значимое качество это единство слова и дела. Именно такой деловой руководитель верен взятым обязательствам на себя , в этом и проявляется профессионализм. Женщина более обязательна по сравнению с мужчиной; она не может не выполнить дело к определенному сроку, она доведет его до конца, а не бросит при появлении каких либо трудностей. Женщине быстрее прощают ее просроченное слово. Деловитость руководителя проявляется в умении кратко и ясно изложить суть проблемы, длинные и пространные речи можно расценивать как расточительство времени. Многословие – враг деловитости. Слово деловой женщины отличается эмоциональностью, ей не свойственна сухая лаконичная речь. В трудные минуты любой женщине необходимо выговориться, хранить в глубине свои переживания ей несвойственно. Поддавшись настроению, женщина может дать волю словам и чувствам. Но, несмотря на все отличия в стиле руководства, единство слова и дела является важным признаком профессионализма руководителя, будь он мужчиной или женщиной. Лучше не говорить, но делать, чем не делать, но говорить. Ведь у деловой женщины, по сравнению с мужчиной, при доведении начатого до конца есть своеобразное преимущество – она умеет вовремя остановиться. Мужчина неуклонно стремится к цели. Всякая остановка задевает его самолюбие. Постоянно налегая на дело, он быстро выдыхается. У женщины же несколько другая тактика: если дело не идет, она останавливается, исподволь накапливая силы и изыскивая более эффективные средства для «наступления».

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Деловое общение.Деловой этикет. М., 2004.

2. Курбатов В.И. Стратегия делового успеха / Ростов на Дону, "Феникс",1995.

3. Деловой этикет для успешных людей. М.-СПб., 2005.

4. Шотт Б. Как вести переговоры. М., 2006.

5.Психология [Электронный ресурс] - www.StudFiles.ru