



Л. П. Шустова

Программа формирования гендерной толерантности у старшеклассников

Продолжение. Начало программы — в «Вестнике практической психологии образования» №№ 1, 3, 4 за 2006 год, №№ 1, 2, 4 за 2007 год и №1 за 2008 год.

Любовь Порфирьевна Шустова — окончила Горьковский государственный педагогический институт им. М. Горького по специальности «география-биология» и Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова по специальности «психология». Работала педагогом-психологом в авторской школе г. Ульяновска, в коррекционной школе № 4 и общеобразовательной школе № 3 г. Новоульяновска Ульяновской области.

Приоритетные направления работы:

- первичная профилактика наркомании и токсикомании среди подростков (разработка и реализация программы «Скажи жизни: «Да!»);
- психолого-педагогическое сопровождение педагогических классов (преподавание дисциплин «Основы психологии» и «Основы педагогики»);
- психологическая поддержка личностного роста учащихся посредством развития волонтерского движения в школе (создание клубов общения «Синтон» и «Фази»);
- воспитание толерантности в гендерных отношениях воспитанников (разработка и реализация программы по формированию гендерной толерантности у старшеклассников).

С 2003 года — аспирантка кафедры педагогики УлГПУ им. И.Н. Ульянова. Сфера научных интересов: проблема воспитания толерантности у подросткового поколения, проблемы гендерной психологии и педагогики.

С 2005 года — старший преподаватель кафедры педагогики и психологии ИПКПРО.

ГЕНДЕР И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

ЗАНЯТИЕ 16. Гендерные стереотипы в профессиональной деятельности. Мужские и женские профессии

Цели:

- раскрыть гендерные стереотипы в сфере профессиональной деятельности, способствовать их осознанию участниками программы;
- анализ СМИ с целью выявления профессиональных гендерных стереотипов.

«Мужская суть не всплывает, подобно пузырьку, на поверхность сознания со дна телесной конституции, мужская суть создается культурой».

Kimmel, 1994

«Отнесение профессий к мужским и женским может изменяться во времени и пространстве».

Словарь гендерных терминов

Упражнение-активатор

Выполняется в кругу. Участникам предлагается назвать по часовой стрелке профессии, которые, по их мнению, относятся к «типично мужским», а против часовой стрелки — считающиеся «типично женскими». Ведущий в это время фиксирует ответы в две колонки на доске. В итоге получаются два списка профессий: мужских и женских.

Рефлексия. Почему, на каком основании каждая профессия была отнесена в тот или иной список? Все ли согласны с этим?

Беседа о стереотипах с анализом статистических данных

Еще одной группой гендерных стереотипов являются стереотипы, касающиеся профессиональной деятельности.

Стереотип 1. *Женщина не должна стремиться овладеть типично мужской профессией.*

Информация. Известно, что исторически профессия повара была мужской. Мужчины изобретали рецепты, писали поваренные книги, искали новые компоненты пищи. Ими двигало стремление



к деятельности, требующей поиска нового, нестандартного решения. Даже вязание было изобретено в XIII веке итальянскими мужчинами, и в течение нескольких веков это было сугубо мужским занятием.

Женщины тоже вторгаются в традиционно мужские профессии: судьи, операторы, экономисты, архитекторы. Известно, что первым программистом была женщина, графиня Ада Августа Лавлейс, дочь английского поэта Д. Байрона. В честь нее назван один из современных языков программирования — Ада. Интересно, что среди 150 обследованных водителей такси — всего 2 женщины (1974 год), среди 150 водителей троллейбусов — 23 женщины, среди 150 водителей трамваев — 93 представительницы женского пола.

О том, что деление профессий на мужские и женские зависит не только от времени, но и от пространства, говорят такие цифры: в России 83% медиков — женщины, а в США — 84% врачей — мужчины. Причина этого видится не биологических особенностях мужчин и женщин, а в социальных условиях общества. В России — это одна из низкооплачиваемых профессий, а в Америке, наоборот, — одна из наиболее высокооплачиваемых.

Стереотип 2. Мужчина должен зарабатывать больше, чем женщина.

Информация. В среднем по России женщина получает 60% от зарплаты мужчин, в Ульяновске — 67%. Экономисты пришли к выводу: чем беднее регион, тем меньше разница между зарплатами женщин и мужчин, т.е. наблюдается равенство в бедности. Чем богаче регион, тем больше разрыв в зарплатах (нефтяные регионы, Москва).

Стереотип 3. Руководителем должен быть мужчина, женский же труд должен носить исполнительский, обслуживающий характер.

Информация. По данным опроса ИА «Росбизнесконсалтинг» за 2004 год, 48% опрошенных предпочитают работать под руководством мужчины, 27% выбрали ответ «мне все равно», 21% — «я сам себе начальник» и только 4% изъявили желание работать под руководством женщины. Женщины преимущественно работают в сфере обслуживания: торговле, здравоохранении, образовании, секретариате. В России в 1995 году в общепите работало 82% женщин, учителями — 79%, в США — 90% женщин работает в секретариате.

Стереотип 4. Мужчина всегда должен стремиться к успеху.

Информация. М. Хорнер были описаны два вида мотива: мотив достижения успеха и мотив избегания неудачи. Ей было экспериментально установлено, что в 13 лет боязнь неудачи одинаково присуща и мальчикам и девочкам, но уже в 17 лет девочки превосходят мальчиков по этому параметру. Его продемонстрировали от 59 до 90% взрослых женщин и только 8% мужчин.

Выполнение участниками теста «Мотивация к успеху и боязнь неудачи» (см. ПРИЛОЖЕНИЕ I).

Сравнение данных тестирования юношей и девушек между собой, анализ данных.

Вопросы для обсуждения:

— В чем заключается негативное воздействие этих стереотипов на сознание мужчин и женщин? А что вы видите позитивного в действии стереотипов? Необходимо ли им следовать? Существует ли дискриминация мужчин и женщин в профессиональной сфере? В чем именно?

Информация. Дискриминация наблюдается:

1. В допуске к определенным профессиям и должностям.

Даже в высокоурбанизированных странах существуют сугубо мужские и сугубо женские профессии (в США 94% инженеров, 87% архитекторов — мужчины, а младший медицинский персонал — преимущественно женщины).

— Как вы считаете, какие профессии являются наименее «освоенными» женщинами (строительство и транспорт)? А наиболее «освоенными» (розничная торговля, общепит, наука, культура, здравоохранение)?

2. При приеме на работу.

Моделирование ситуации «Устройство на работу»

В одной из фирм объявлен конкурс на должность коммерческого директора (менеджера по продажам и т. п.). На эту должность имеется несколько претендентов, среди которых есть как мужчины, так и женщины. Каждый из них должен пройти собеседование с директором фирмы.

Для упражнения выбирается один юноша, играющий роль генерального директора, и по три человека (юноши и девушки), которые будут пытаться поочередно устраиваться на работу. Директор должен будет задать каждому лично ряд вопросов (см. ПРИЛОЖЕНИЕ II). Если кандидат на должность прошел собеседование успешно, и директор принимает решение принять его на работу, то в конце собеседования он говорит фразу: «Хорошо, оставьте свой телефон, я перезвоню». В случае, если кандидат на должность ему по каким-то причинам не понравился, его ответ должен звучать следующим образом: «Хорошо, я подумаю».

Рефлексия. Кто был принят на работу: юноша или девушка? Почему? Анализ вариантов правильных и неправильных ответов на поставленные вопросы.

3. При увольнении с работы.

Как и при найме, дискриминации подвергаются в первую очередь женщины.

— Как вы считаете, почему в первую очередь сокращение приходится на долю женской половины?

4. При продвижении по службе и при повышении квалификации.



– Кому оказывается содействие при продвижении по службе?

5. При оплате труда.

Наблюдается тенденция к концентрации женщин в отраслях и профессиях с наименее высоким уровнем оплаты труда. В 2001 году женщины в России получали 60% от зарплаты мужчин. В США женщины-финансисты получают 67%, программисты — 83%, учителя — 89% от зарплаты мужчин. Даже в Скандинавских странах женщины получают на 10–20% меньше, чем мужчины вне зависимости от равенства в образовании и стажа работы.

6. При занятости во вредных и опасных производствах.

В этом случае дискриминации подвержены преимущественно мужчины.

– Как это все можно объяснить? Следует ли считать женщин менее ценными работниками? Не связано ли это с низкими ожиданиями самих женщин? Может быть, женщины чувствуют себя более уверенно именно на «женских» видах работы, а в мужских коллективах ощущают дискомфорт?

Упражнение «Любовное послание»

Участники делятся на группы. Ведущий просит их сочинить любовное послание, используя разную профессиональную терминологию. Каждой группе раздаются карточки с заданиями: «Автолюбитель», «Оператор ПК», «Врач», «Турист», «Военный». Группы поочередно зачитывают сочиненные любовные послания.

Рефлексия. Сложно ли было сочинять эти послания? Помогло ли ревоплощение в развитии навыков понимания людей?

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Методика «Мотивация успеха и боязни неудачи»

Инструкция. Соглашаясь или нет с ниже приведенными утверждениями, необходимо выбрать один из ответов — «да» или «нет». Если Вы затрудняетесь с ответом, то вспомните, что «да» подразумевает как явное «да», так и «скорее да, чем нет». То же самое относится к ответу «нет». Отвечать следует достаточно быстро, подолгу не задумываясь. Ответ, первым пришедший в голову, как правило, является и наиболее точным.

1. Включаясь в работу, надеюсь на успех.
2. В деятельности активен.
3. Склонен к проявлению инициативы.
4. При выполнении ответственных заданий стараюсь по возможности найти причины отказа от них.
5. Часто выбираю крайности: либо заниженно легкие задания, либо нереально трудные.
6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления.
7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.

8. Продуктивность деятельности в основном зависит от моей целеустремленности, а не от внешнего контроля.

9. При выполнении достаточно трудных заданий в условиях ограниченного времени результативность моей деятельности ухудшается.

10. Я склонен проявлять настойчивость в достижении цели.

11. Я склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.

12. Если рискую, то с умом, а не бесшабашно.

13. Я не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.

14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели.

15. В случае неудачи при выполнении задания его притягательность для меня снижается.

16. При чередовании успехов и неудач я больше склонен к переоценке своих неудач.

17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.

18. При работе в условиях ограниченного времени результативность деятельности у меня улучшается, даже если задание достаточно трудное.

19. В случае неудачи я, как правило, не отказываюсь от поставленной цели.

20. Если я сам выбрал для себя задание, то в случае неудачи его притягательность только возрастает.

Обработка результатов. Ключ к опроснику.

Один балл получают ответы «да» на утверждения 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20 и ответы «нет» на 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17. Подсчитывается общее количество баллов.

Выводы. Если испытуемый набирает от 1 до 7 баллов, то диагностируется боязнь неудачи. Если он набирает от 14 до 20 баллов, то диагностируется мотивация на успех (надежда на успех). Если количество набранных баллов в пределах от 8 до 13, то следует считать, что выраженной мотивации нет. При этом, если испытуемый набрал 8–9 баллов, то его мотивация ближе к избеганию неудачи, если 12–13 баллов, то ему ближе стремление к успеху.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Вопросы для собеседования:

1. Почему Вы хотите работать именно в нашей фирме?
2. Есть ли у Вас семья?
3. Как относятся к Вашему решению сменить место работы в семье?
4. На какую зарплату Вы рассчитываете?
5. Чем Вы увлекаетесь в жизни?
6. Вы курите? Имейте в виду, что на территории



предприятия курение строго запрещено. Как Вы собираетесь решать эту проблему?

7. Имеется ли у Вас собственный автомобиль, который в случае необходимости можно было бы использовать в производственных целях?

8. Хорошо ли Вы владеете компьютером?

9. Иногда у нас требуется поработать сверхурочно, остаться вечером или в выходной день. Как Вы смотрите на это?

10. Следует Вас предупредить, что у нас очень не приветствуются больничные листы.

ЗАНЯТИЕ 17. Дискуссия «Существуют ли мужской и женский типы профессионализма»?

Цели:

- знакомство с кругом проблем вступления мужчин и женщин в профессиональную управленческую элиту современного общества;
- формирование представления о мужском и женском типах профессионализма;
- осознание и развенчание мифов о месте и роли женщин в бизнесе.

«Мужской менеджмент эффективен хотя бы потому, что никто не знает практику другого».

А.Г. Штейнберг

«Женщина — не худший менеджер, чем мужчина, и умеет достигать поставленные цели. Если захочет...»

А.Е. Чирикова

Упражнение-активатор «Мои мечты о профессиональной карьере»

Участники рассаживаются по кругу. Ведущий предлагает им представить себя на пять минут одиннадцатиклассниками, которым осталось сдать выпускные экзамены и поступить в учебное заведение.

Вопросы для обсуждения:

– Какую профессию вы решили осваивать после окончания школы?

Участники по очереди высказываются о том, какой профессиональный выбор они хотят совершить. Ведущий вновь предлагает участникам подумать и ответить по очереди на следующие вопросы:

– Представьте, что вы окончили институт или другое учебное заведение. Куда вы мечтаете устроиться на работу сразу же после окончания вуза (город, фирма, отрасль)? Кого бы вы хотели видеть в качестве вашего руководителя: мужчину или женщину?

После ответов участников ведущий продолжает:

– Еще немного пофантазируйте и представьте себе,

кем, на какой должности, в каком городе вы видите себя в 35–40 лет?

Снова заслушиваются высказывания всех участников.

– И, наконец, о грустном. Заканчивается ваша трудовая жизнь и вместе с ней — профессиональная карьера. Пофантазируйте, какой вершины вы смогли добиться в своем профессиональном росте?

Участники описывают себе на пике своего профессионально роста.

Рефлексия. Всем ли удалось заглянуть в свое будущее и представить себя на разных этапах профессионального роста? Трудно ли было фантазировать на тему своего профессионального будущего? Что представилось особенно ярко? В чем вы абсолютно уверены, что оно сбудется? Все ли мечтают о профессиональной карьере? Сравниваются высказывания юношей и девушек между собой.

Дискуссия с элементами упражнений

1. Как вы считаете, существуют ли отличительные особенности в построении мужчинами и женщинами своей профессиональной карьеры? Какие? С чем это связано? Одинакового ли активны мужчины и женщины на пути своего карьерного роста?

Информация. Существуют некоторые особенности построения карьеры мужчинами и женщинами:

- 1) женщины устраивают свою карьеру значительно позже мужчин;
- 2) мужчины, как правило, более активны в построении деловой карьеры;
- 3) мужчины чаще меняют свою профессиональную карьеру вследствие большей склонности к риску;
- 4) женщины чаще мужчин прерывают карьеру по семейным обстоятельствам;
- 5) у женщин чаще, чем у мужчин, наблюдается страх перед успехом, им более характерна стратегия избегания неудачи, чем стремление к успеху;
- 6) мужчина видит в бизнесе возможность самоутверждения, а женщина — самореализации.

2. Современная писательница Ю. Латынина как-то сказала в своем интервью: «Бизнесмен, как и киллер, — мужская профессия». Согласны ли вы с ее убеждениями? Можете ли привести примеры успешного женского бизнеса? В каких сферах чаще всего разворачиваются мужской, а в каких — женский бизнес?

Информация. Профессиональный профиль женского предпринимательства традиционен: легкая промышленность, торговля, сервис, ремесла и промыслы, консультативная и учебная деятельность, медицина, косметические услуги. Мужской профиль — промышленность, транспорт, строительство.

3. Существует мнение, что в бизнесе мужчина — большой игрок, нежели женщина, он ориентирован на достижение цели «во что бы то ни стало». Женщина, в отличие от мужчины, является сторонником «консер-



вативного бизнеса», пытаясь избавиться от взгляда на бизнес как на «большую игру». Согласны ли вы с этим мнением? Существуют ли, на ваш взгляд, серьезные отличия в особенностях характера, деловых качествах мужчин и женщин, занимающихся бизнесом?

Упражнение «Качества успешного бизнесмена»

Ведущий предлагает участникам разделить на две группы: юношей и девушек. Каждой группе раздаются списки с деловыми качествами человека и дается задание: проранжировать их по степени значимости для успешного развития бизнеса. Списки следует ранжировать по степени убывания значимости перечисленных качеств (ПРИЛОЖЕНИЕ). После выполнения задания зачитываются и сравниваются списки, составленные группой девушек и группой юношей.

Рефлексия. Похожи ли списки между собой? Какие качества заняли приоритетные места в «женском» списке, а какие — в «мужском»? В чем заключаются отличия между ними?

4. Большинство исследований не обнаруживает существенных различий между мужчинами и женщинами в эффективности руководства, в одних ситуациях более эффективными оказываются мужчины, в других — женщины. Как вы полагаете, где наблюдается наибольшая эффективность тех и других?

Информация. Согласно исследованиям Э. Игли, мужчины более эффективны в роли лидера в военных организациях, в роли спортивных тренеров, при руководстве женским коллективом, а также при постановке цели и решении задач. У женщин наблюдается большая эффективность при исполнении лидерской роли в сфере образования, бизнеса, на социальной и государственной службе, а также в сфере мотивации персонала и при установлении межличностных отношений.

5. Исследователи приписывают мужчинам и женщинам разные стили руководства коллективом. Одним приписывают авторитарный стиль руководства, другим — демократический. Кому, на ваш взгляд, свойственен первый стиль, а кому — второй?

Информация. Исследователи проблемы лидерства считают, что мужчины чаще пользуются властью, которая дает им занимаемая должность, и характеризуются авторитарным стилем руководства. К тому же они в большей степени ориентированы на решение задач, а не на сохранение хороших отношений в коллективе, и более склонны к риску. Мужчины рассматривают свою руководящую роль как серию сделок с подчиненными и неохотно делятся информацией с сослуживцами. Женский стиль руководства в большинстве случаев более демократичен. Его называют «преобразовательным», т.е. направленным на то, чтобы подчиненные преобразовывали свои интересы с учетом интересов группы. К тому же они чаще отмечают заслуги подчиненных, активнее взаимодействуют с сотрудниками, приглашая их к участию в управлении фирмой. Им свойственно

также поддерживать сотрудников в сложной ситуации, т.е. выделяется их роль в создании благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Моральная поддержка сотрудников и их поощрение — основные характеристики женского менеджмента. Женщины не склонны рисковать, болезненнее реагируют на критику, грубость, оскорбление, склонны использовать неофициальные отношения. Таким образом, мужское преимущество — в стратегии и анализе, женское — в конкретной реализации поставленных целей. Мужской и женский стили руководства взаимодополняют друг друга и приводят к созданию оптимальной модели управления на всех его уровнях. Исследователи постепенно уходят от маскулинной и фемининной модели лидерского поведения и принимают новую модель пологого поведения — «андрогинную». Декларируется необходимость поиска моделей, сочетающих мужской и женский типы лидерства в управлении фирмой.

6. Существует мнение, что женщины, желающие делать карьеру в фирме, часто встречаются с явлением так называемого «стеклянного потолка» — невидимого, искусственно созданного барьера, выше которого женщины не могут продвинуться по служебной лестнице. Возникает дилемма: с одной стороны, если женщина слишком женственна, ее вряд ли будут воспринимать как достойного лидера, с другой стороны, чересчур «мужское» поведение тоже говорит не в ее пользу. Это, по сути, дилемма: «плохо делать, плохо и не делать». Разрешима ли она? Каким образом?

7. Как ни смешно, но сам факт наличия семьи, которая считается минусом для женской карьеры, в случае работника-мужчины рассматривается как плюс. Почему, на ваш взгляд так происходит?

8. Существует стереотипное утверждение, что одним из компонентов мужской роли является норма успешности/статуса. Еще в ранней юности юноша должен завоевывать себе статус спортивными достижениями. Во взрослом возрасте эта норма означает, что ценность мужчины определяется величиной его заработка и успешностью на работе. В чем заключается отрицательное влияние этого стереотипа?

Информация. Эта норма может оказывать негативное влияние на процесс самоактуализации, самооценку мужчины и проявление его отцовских качеств. Известно, что по мере того, как доходы мужчины растут, его вклад в воспитание детей обычно сокращается. Кроме того, если мужчины не способны жить в соответствии с нормой успешности, у них может проявиться компенсаторная мужественность — крайний и деструктивный вариант мужественности.

9. Немецкие женщины склонны считать работу руководителя «мужским» делом, женщины Великобритании тоже уступают руководящие роли мужчинам, но не столь охотно, как женщины Германии, американки же считают, что оба пола в равной степени обладают чертами, необходимыми для успешного руководства делом. А что думают по этому поводу современные старшеклассники?



10. Когда женщина вливается в мужской мир, она принимает правила мужчин. Но все-таки для них, для «друзей», «однокашников» — мужчин, она остается чужой. Согласны ли вы? Почему так происходит?

Мифы о женском бизнесе

В обществе продолжает существовать ряд мифов, благодаря которым женщин пытаются отстранить от занятия собственным бизнесом.

1. *«Бизнес — не женское дело»*. Свойства характера женщины не совместимы с выполнением функции жены и матери. В мужском мире бизнес считается грязным делом, которым женщинам лучше не заниматься. Встает вопрос: для кого лучше?

Информация. 80% женщин-менеджеров считают себя счастливыми в семейной жизни, они сумели перераспределить семейную работу между мужем и взрослеющими детьми.

2. *«Медико-биологический»*, согласно которому женщина идет против своего «природного» предназначения. Но ведь постоянный стресс, эмоциональные срывы, депрессии приводят чаще к снижению потенции и способности к оплодотворению именно у мужчин!

3. *«Художественно-публицистический»*, по которому активная лидерская деятельность лишает женщину ее женственности, сексуальной привлекательности.

4. *«Психологический»*, основанный на опасении, что женщина, став экономически независимой, повысит свои требования к избраннику.

5. *«Эгоизм и самопожертвование»*, ставящий женщину в ситуацию выбора: либо семья, либо работа. Следует отметить, что мужчине такой ультиматум никогда не ставился. Этим противопоставлением маскулинная культура стремится сформировать у женщины комплекс вины. Согласно мнению Н.В. Гончаровой, «успешная женщина — это когда, наверное, у нее везде все хорошо: и в личном плане, и на работе. Все сбалансировано. А мужчина — это в основном работа».

6. *«Эвристический»*, согласно которому женщина от природы не способна к принятию быстрых решений в экстремальных ситуациях, что якобы неизбежно в сфере бизнеса.

7. *«Сексистский»*, утверждающий, что путь женщины в бизнес лежит «через постель».

В продолжение подобным мифам вполне на российский манер звучит утверждение, что женщина-предприниматель уже не вполне женщина, но еще и не совсем предприниматель. А может быть более высокий эмоциональный фон переживания собственного дела, не всегда прагматичный подход к тому, что выгодно, а что нет в бизнесе, и отличает менеджмент мужской от женского, делая последний более ценностно ориентированным, направленным не на тактические победы, а на стратегические. Может быть, в том и заключаются возможности бизнеса с «женским лицом», что именно женщины с их коммуникабельностью, эмоциональной

ориентацией на клиента, умением устанавливать доверительные отношения, нежеланием победы любой ценой получают порой необходимое преимущество перед мужчинами в реализации корпоративных задач? Как вы считаете, просматривается ли в этих мифах нотка интолерантности мужчин в отношении женщин? Отличается ли ситуация с положением женщин в российском бизнесе от западной?

В какой-то степени можно говорить о разной степени толерантности к исполнению мужчинами и женщинами традиционных гендерных ролей, к различным гендерным практикам. Толерантность можно рассматривать как характеристику, позволяющую фиксировать асимметрию в социально-психологических установках и поведении мужчин и женщин. Недаром В.А. Суковатая отмечает, что «толерантность западного мышления проявляется в том, что женщине «позволяется» выиграть сразу пять призов: карьеру, славу, любовь, материальную независимость и зрительские симпатии».

Традиционно лидерство считалось маскулинным. Однако с 70-х годов XX века все больше стало распространяться мнение, что женщины тоже могут играть роль лидера. Примером тому может служить Скандинавия — регион с относительно большим гендерным равенством. Хочется надеяться, что и российские менеджеры XXI века будут в меньшей степени подвержены гендерным стереотипам, что в свою очередь предполагает распространение эгалитарной модели менеджмента в России, где мужчины и женщины будут занимать равновесные позиции.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Деловые качества и умения человека

1. Уверенность в себе.
2. Умение идти на компромисс, гибко вести переговоры, учитывая позицию другого.
3. Умение противостоять давлению и нажиму, отстаивать свою позицию.
4. Готовность к нововведениям, изменениям.
5. Умение действовать в ситуации конфликта и угрозы риска.
6. Сдержанное отношение к новшествам, здоровый консерватизм.
7. Умение эффективно использовать способности и умения других людей.
8. Способность быстро делать выбор.
9. Умение жить сегодняшним днем, «здесь и теперь».

Окончание программы в следующем номере.