



На правах рукописи

Корниенко Ольга Юрьевна

СОЦИАЛЬНЫЙ УСПЕХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЯ В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ:
ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

22.00.08 – Социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертация на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

23 ИЮН 2011

Ростов-на-Дону – 2011

Диссертационная работа выполнена на кафедре теоретической социологии
факультета социологии и политологии
ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет»

Научный руководитель: доктор философских наук, профессор

Савченко Людмила Алексеевна

Официальные доктор философских наук, профессор

оппоненты: **Зинченко Геннадий Павлович**

доктор социологических наук, профессор

Нечушкин Александр Юрьевич

Ведущая **Ростовский государственный**

организация: **экономический университет (РИНХ)**

Защита состоится «01» июля 2011 г. в 10.00 на заседании
Диссертационного совета Д 212.208.01 по философским и социологическим
наукам в ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет» (344006,
г. Ростов н/Д, ул. Пушкинская 160, ИППК ЮФУ, ауд. 34).

С диссертацией можно ознакомиться в Зональной научной библиотеке
Южного федерального университета (344006, г. Ростов н/Д, ул. Пушкинская,
148).

Автореферат разослан «31» мая 2011 г.

Ученый секретарь

диссертационного совета



А.В. Верещагина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Установка на успех, чувство удовлетворенности от достижения поставленной цели, приобретение престижа и статуса являются значимыми элементами личности, которые непосредственно влияют на ее психологическое состояние, способствуют профессиональной самореализации, являются стимулами для совершенствования.

В современных условиях очевидным становится социальное значение проблемы успешности, достижения успеха в жизни. Общепринятым считается тот факт, что достижение успеха в различных жизненных сферах является значимой детерминантой.

Сама идея успеха пронизывает собой все стороны индивидуальной и социальной жизни: она наполняет смыслом как личные достижения, самореализацию, творчество, карьеру, достижение благополучия и благосостояния, социальный престиж, так и управленческий успех, бизнес-успех¹.

Успех в управлении в каждой конкретной ситуации зависит как субъективных, так и от объективных предпосылок. Так, многое зависит от личностных качеств и умений руководителя, от его мыслительных способностей: умения видеть, анализировать ситуацию, находить решения, а также от волевых качеств и силы человека. Настойчивость, смелость и ответственность в значительной степени влияют на достижение конечных результатов в управлении. С объективной стороны необходимо иметь в виду также ряд предпосылок эффективного управления: информированность людей в организации, ее адаптивность, т.е. приспособляемость к изменениям, обеспеченность ресурсами и прогрессивность методов, применяемых при управлении.

Управленческая деятельность, как и любая иная деятельность, может характеризоваться разным уровнем качественных параметров, выполняться с большей или меньшей эффективностью, что определяется многими факторами, но в первую очередь она зависит от тех личностных и профессиональных качеств руководителя, необходимость в которых определяется содержанием и характером управленческой деятельности.

Профессиональные качества руководителя - это личностные характеристики, обеспечивающие его максимальную эффективность и успешность в сфере управленческой деятельности.

Изучая вопросы успеха в современном мире, следует отметить интересную особенность: если успех мужчины является делом вполне обыденным и воспринимается как должное, то успех женщины преподносится как нечто необычайное. Понятие «успешная женщина»

¹Караханян Е.В. Понятие успеха в российской культуре // Вестник Башкирского университета. 13 2008. № 2. С. 362-365.

зачастую имеет в подтексте противопоставление «успешности» мужчин и «мужскому миру» как таковому. При этом образ женщины (подруги, жены) становится неким дополнением к образу успешного мужчины и переходит в категорию неперемennого атрибута успеха последнего. Успех мужчин всегда привязан к сфере его деятельности, понятие же «успешная женщина» акцентирует внимание прежде всего на ее половой принадлежности, часто даже без указания сферы, в которой достигнуты успехи.

Половая принадлежность руководителя как фактор его успешности сейчас активно обсуждается в деловом мире, теории и практике управления.

В России в последние годы выделяются четыре позиции относительно вопроса профессиональной успешности у представителей разных полов: 1) мужчина эффективнее женщины как в управлении, так и в исполнительской деятельности; 2) женщина эффективнее мужчины; 3) мужчина и женщина равным образом эффективны в профессиональной деятельности, но имеют разный деловой стиль, и их эффективность зависит от многих других условий; 4) половая принадлежность работника не имеет никакого влияния на эффективность труда и профессиональную успешность.

Каждая из точек зрения о влиянии пола работника на успешность, распространенная в отечественной деловой практике, аргументирована и имеет право на существование. При этом следует говорить именно о доминирующем влиянии социального, а не биологического фактора на различия в поведении мужчин и женщин (социальных ожиданий и стереотипов).

Опыт совместной работы мужчин и женщин в решении политических, социальных, психологических, экономических и производственных проблем так обширен и длителен, что нужно говорить не о противостоянии мужчин и женщин в деловой сфере, а необходимо искать средства и способы равноправного сотрудничества мужчин и женщин на основе принципа дополнителности. И каждый раз форму и способы сотрудничества следует искать в условиях конкретной ситуации и с учетом индивидуальных особенностей участвующих в ней персоналий, как мужчин, так и женщин.

Исследовательский интерес к профессиональной успешности у представителей разных полов основывается на том, что руководители представляют собой одну из наиболее динамичных и влиятельных групп. Именно через них, с одной стороны, может обеспечиваться сохранение и преемственность традиционных гендерных стереотипов в сфере труда, а с другой стороны – руководители выступают инициаторами нового, формируют эгалитарные взгляды и представления о месте и роли женщин и мужчин в трудовой сфере.

Сегодня в России женщины составляют 48 % всех занятых в сфере труда и на производстве¹. Ситуацию, сложившуюся в сфере труда, наиболее ярко иллюстрируют отношения в сфере карьерного продвижения. Социологи считают, что женщины могут руководить не хуже мужчин, однако их численность на руководящих позициях крайне невысока. В общественном сознании россиян весьма распространено представление о незаинтересованности женщин в завоевании высших позиций в иерархии российских предприятий и, более того, об их меньших, по сравнению с мужчинами, способностях к руководящей деятельности. Становление рыночных отношений в стране способствовало смягчению консервативных установок относительно многих сфер жизнедеятельности, однако отношения в сфере управления, как никакие другие, остаются под влиянием социальной и культурной инерции, патриархатных стереотипов.

Исследование гендерной проблематики не теряет своей актуальности и обусловлено тем, что этот феномен вызывает глубокие противоречия и проблемы, а также колоссальные последствия на макросоциальном и микро-социальном уровнях. Действия гендера можно рассматривать сквозь призму управления, которое осуществляется им на этих уровнях. Результатом действия гендера как феномена управления на макросоциальном уровне является гендерная асимметрия. Гендерная асимметрия – это нарушение согласованности, соразмерности в социальных взаимных отношениях мужчин и женщин, которое вызывает субординацию в противовес интеграции. Характер этой субординации достаточно отчетливо выражен Э. Гидденсом². Отличительной особенностью гендерной асимметрии является то, что она обладает всепроникающим началом, охватывает всю совокупность общественных отношений. Спектр действия так широк, что ею охвачены практически все сферы жизни.

Один из аспектов проблемы гендерного равенства, акцентируемый в современной России, – равенство в сфере труда и занятости. Здесь гендерная асимметрия проступает особо явно: женщины, как правило, работают в менее престижных отраслях, занимают менее оплачиваемые должности, меньше зарабатывают, медленнее продвигаются по карьерной лестнице и т. д.

Следовательно, изучение влияния гендерной принадлежности на успешность профессиональной деятельности есть неперемнное условие научного анализа тенденций изменения гендерной системы в целом.

¹ Население России. Статистика, факты, комментарии, прогнозы [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.rf-agency.ru/acn/stat_ru.

² Гидденс Э. Стратификация и классовая структура // Социология: хрестоматия; Сост. Р.А. Першуткин. Ижевск: Изд-во Удм. ун-та, 1998. С. 338-374.

Исследование данной проблемы, соответственно, является актуальной задачей социологии гендерных отношений и социологии управления.

Таким образом, в условиях трансформации российского общества назрела объективная необходимость научного осмысления и детального рассмотрения в теории и практике тех гендерных изменений, которые происходят в сфере управления, что и обусловило выбор темы диссертации.

Степень научной разработанности темы. Социальный успех в профессиональной деятельности женщин-руководителей и мужчин-руководителей до настоящего времени не стал предметом целенаправленного научного анализа в отечественной социологии. В большинстве исследований рассматриваются лишь отдельные аспекты и элементы данного феномена. Поэтому концепция социального успеха в профессиональной деятельности руководителя с позиции гендерного анализа требует дальнейших теоретических и эмпирических исследований.

Для современной российской социологии характерны скорее теоретические наработки в ключе социологического анализа деятельности личности. Основное внимание при этом уделяется влиянию соотношения успешной и неуспешной деятельности на развитие этой деятельности, на динамику становления самого индивида. Существуют данные социологических исследований по выявлению представлений об успехе, критериях жизненного успеха, которые описаны в работах Б. Бессонова, А. Здравомыслова, А. Кравченко, Г. Минца, Н. Наумовой, Ф. Филиппова, В. Ядова.

Интерес представляют исследования, посвященные изучению поколения 90-х годов XX в., когда только формировался слой предпринимателей с характерными ценностными составляющими понятия жизненного успеха. Здесь следует назвать работы таких ученых, как В. Сибирев, Н. Головин, С. Гришаев, В. Немировский. В исследовании, проведенном Е. Гвоздевой, В. Герчиковым, анализируются мотивы, ценности и личностные черты женщин-менеджеров, способствующие достижению успеха¹.

В отечественной традиции широко применяется термин «успешность деятельности». Как считает О. Родина², на основании представлений руководства об успешности трудовой деятельности того или иного работника принимаются решения, важные как для данного конкретного субъекта труда, так и для организации, в которой он работает.

¹Гвоздева Е.С., Герчиков В.И. Штрихи к портрету менеджмента XX века: женщина-управленец // Российское предпринимательство: стратегия, власть, менеджмент. М., 2000. С. 190-208.

²Родина О.Н. О понятии «успешность трудовой деятельности» // Вестник Московского университета. 1996. № 3. С. 51 – 60.

Исследование проблем профессиональной деятельности тесно связано с разработкой методов ее оценки, изучением условий успешности выполнения деятельности и путей повышения качества труда. Этому посвящены работы Е. Борисовой, А. Губинского, М. Кашапова, Н. Кузьминой, Б. Ломова, Е. Милерян, А. Марковой, В. Мунипова, В. Шадрикова, М. Ядрышниковой и др. Исследователи при изучении успешности профессиональной деятельности выделили внешние (оценки, даваемые другими людьми) и внутренние (собственную оценку успешности своей деятельности) критерии ее оценки. При этом наиболее существенными факторами, влияющими на внешнюю оценку успешности, являются результативность, эффективность взаимодействия с коллегами по работе и инициативность. Успех в профессиональной деятельности также может оцениваться по психофизическим затратам и удовлетворенности трудом, как факт внутреннего момента деятельности, переживаний по ее ходу, чувствовании успеха, успешности. Такое использование успешности, как факта осознания, отражения особенных ситуаций осуществляемой деятельности (индивидуальной или совместной), показательно для социально-психологических исследований.

Одной из центральных в гендерных исследованиях является тема гендерных отношений в сфере общественного труда. К числу российских авторов, работающих в данном научном направлении, относятся М. Баскакова, С. Голод, Е. Груздева, И. Калабихина, М. Малышева и др. М. Баскакова, Е. Кочкина, О. Самарина, Г. Силласте, Т. Чубарова исследуют положение женщин в социальной сфере. Проблеме женского бизнеса посвятили свои работы Л.Бабаева, Е. Баразгова, С. Барсукова, М. Киянова, Л. Корель, А. Чирикова, А. Штейнберг.

Таким образом, гендерные отношения в сфере общественного производства, преимущественно, исследуются с позиций анализа положения женщины в сфере труда и производства. Отчасти такая ситуация обусловлена тем, что сама необходимость изучения обеих сторон гендерного взаимодействия была осознана научным сообществом сравнительно недавно – в начале - середине 90-х годов. С другой стороны, женская проблематика является ведущей по той причине, что за последние сто лет общественное положение женщин существенно изменилось, в то время как положение мужчин осталось прежним, без особых изменений. Однако изучение только женской гендерной общности не позволяет выявить специфику гендерных отношений в профессионально-трудовой сфере.

В качестве положительной тенденции в развитии данного направления в отечественной социологии следует отметить появление работ, в которых исследователи анализируют гендерную специфику, изучая мнения, роли, поведение, как женщин, так и мужчин. Наблюдается повышение исследовательского интереса к проблеме гендерных отношений в управленческой сфере российского общества. Наиболее разработанным

направлением в рамках этой темы является изучение стилей руководства и качеств мужчин-руководителей и женщин-руководителей. Данная тематика актуализируется и изучается в работах Е. Гвоздевой, В. Герчикова, А. Журавлева, О. Самарцевой, И. Соболевой, И. Тюриной, Т. Фоминой, Н. Хашенко, Т. Хохловой, Т. Четверниной.

Однако, обобщая имеющийся опыт в области исследования данной проблематики, следует отметить, что в настоящее время еще отсутствуют специальные социологические исследования, посвященные изучению влияния гендерной принадлежности на социальный успех в профессиональной деятельности руководителя в российском обществе.

Таким образом, недостаточная разработка данной проблемы делает необходимым анализ социального успеха в профессиональной деятельности мужчин и женщин, для того чтобы определить характер влияния пола руководителя на его успешность в профессиональной деятельности с целью развития гендерного управленческого потенциала, что и определило цель и задачи диссертационного исследования.

Целью исследования является получение нового социологического знания о влиянии гендерной принадлежности на социальный успех в профессиональной деятельности руководителя в российском обществе.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие **исследовательские задачи**:

- рассмотреть теоретические проблемы исследования социального успеха как результата профессиональной деятельности руководителя;

- определить особенности успешной профессиональной деятельности в системе представлений социального и личного успеха в современной научной литературе;

- проанализировать гендерные особенности профессиональных качеств, методов, стилей управления успешного руководителя;

- выявить причины гендерного неравенства в управленческой сфере как фактор влияния на социальный успех руководителя в российском обществе;

- выявить взаимосвязь между социальным успехом руководителя и его гендерной принадлежностью в современных условиях развитого российского общества;

- выявить и обосновать на основе эмпирических данных влияние гендерных различий в представлении понятия «социальный успех» на реализацию управленческих технологий российских мужчин и женщин в профессиональной деятельности.

Объектом исследования является профессиональная деятельность руководителя в российском обществе.

Предмет исследования – социальный успех в профессиональной деятельности руководителя в российском обществе.

Теоретико-методологической основой работы стал комплекс теоретических и методологических подходов к исследованию проблемы диссертации, определяющая роль в котором отводится гендерному подходу, позволяющему изучить социокультурную характеристику пола (Р. Бенедикт, Ф. Боас, К. Гирц, Б. Малиновский, В. Тернер, Д. Шнейдер). В диссертационном исследовании используются также принципы системного, сравнительно-исторического и аксиологического подходов (С. Анисимова, В. Божик, В. Василенко, В. Гаврилюк, Т. Парсонс, Г. Риккерт, Н. Трикоз). В частности, системный подход позволил раскрыть целостность феномена успеха, выявить взаимосвязи между его структурными компонентами. Сравнительно-исторический подход был направлен на выявление изменений представлений об успехе в ходе развития социума, а аксиологический позволил определить ценностные основания данного феномена в условиях социокультурной динамики российского общества.

В основу исследования положен сравнительный анализ мужской и женской гендерных общностей. При этом специфика предмета исследования позволила охватить не только карьерные пути и стратегии руководителей в гендерном разрезе, но и широкий круг социальных, экономических, семейно-бытовых и других проблем, в которых проявляется гендерная специфика отношений между мужчиной и женщиной в российском обществе. Также были использованы традиционные общенаучные методы анализа и синтеза, обобщения, абстрагирования, аналогии.

В качестве теоретической и практической базы диссертационного исследования выступили также труды известных отечественных и зарубежных ученых в области изучения проблемы социального успеха в российском обществе и гендерной специфики его восприятия, в том числе в сфере управленческой деятельности (М. Вебер, Е. Никитин, А. Согомонов, Ю. Согомонов, Н. Харламенкова).

Эмпирической базой диссертационного исследования послужили статистические данные Росстата и ведомственной российской статистики, нормативно-правовые акты федеральных и региональных органов власти по вопросам занятости женщин и мужчин; результаты социологических исследований, проведенных Центром социального прогнозирования, Институтом социологии РАН (Гендерные аспекты занятости и управления, 2002 г.), фондом «Общественное мнение» (Как добиться успеха в жизни? / (ФОМ) / Отчет от 20 сентября 2007 г.; Итоги «круглого стола» «Быть женщиной. Даже в бизнесе», 12 ноября 2010 г.), Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru (Каждый четвертый мужчина уверен, что женщины работают хуже, 2011 г.).

Кроме того, в качестве эмпирического материала для авторских оценок и обобщений были использованы вторичный анализ данных прикладных социологических, управленческих исследований и факты, опубликованные в прессе (материалы периодической печати).

Эмпирическая база диссертационного исследования также подкреплена результатами самостоятельного пилотажного социологического исследования на тему «Что такое успех и кто его достигает: женская и мужская модели», проведенного автором диссертации в г. Ростове-на-Дону в феврале 2010 г. Основной целью данного исследования являлось выяснение того, что такое успех применительно к мужчине и женщине, которые являются руководителями среднего и высшего звена. Для сбора данных использовался анкетный опрос. В ходе исследования были опрошены 200 человек, из них 100 женщин (от 31 до 52 лет) и 100 мужчин (от 31 до 52 лет), наемные руководители среднего и высшего уровней, работающие в крупных коммерческих компаниях и государственных учреждениях (Сеть магазинов для дома и дачи Leroy Merlin, Ростовстат).

Научная новизна диссертации получила конкретное воплощение в следующих результатах:

- определены теоретические подходы к исследованию социального успеха и раскрыто социологическое содержание этого понятия, в авторской интерпретации выступающее как самоутверждение личности в конкретной среде посредством целедостижения в результате влияния социальной заданности и изменяющихся от природы задатков к различным видам деятельности;

- установлено, что успешная профессиональная деятельность человека содержательно ориентирована не только на результативность, достижение определенных целей, но и на признание. Эти два момента частично определяют сущность социального успеха в современной научной литературе. Индивидуальное достижение может стать социальным фактом только тогда, когда оно социализировано, общественно закреплено, ценностно поддержано;

- доказано, что гендерная составляющая проблемы социального и личностного успеха позволяет более четко определить его внешние и внутренние критерии, дать объективную характеристику доминантам успеха как жизненной стратегии личности с высоким потенциалом и активной социальной позицией;

- выявлено, что в России основой гендерного неравенства в сфере труда является неравное положение мужчин и женщин в экономической сфере (различная отдача от человеческого капитала, неравный доступ к экономическим ресурсам) и сохраняющееся, и можно сказать, даже усиливающееся, в обществе традиционное распределение гендерных ролей (большая занятость женщин в домашнем хозяйстве);

- установлено, что в России принято выделять четыре позиции относительно вопроса профессиональной успешности у мужчин-руководителей и женщин-руководителей: мужчина профессионально успешней в управлении; женщина профессионально успешней; мужчина и женщина равным образом эффективны в профессиональной деятельности, но

имеют разный деловой стиль управления; гендерная принадлежность руководителя не имеет никакого влияния на профессиональную успешность;

– выявлено, что женщины-руководители в российском обществе демонстрируют более вариативные модели управленческих стратегий, чем мужчины-руководители, причем женщины овладевают мужскими технологиями управления более динамично, чем мужчины-руководители женскими.

Научная новизна исследования конкретизирована в следующих положениях, выносимых на защиту:

1. В настоящее время в социологии существует множество различных концепций, посвященных понятию «социальный успех». Однако, при всем многообразии подходов к исследованию этого вопроса, все концепции признают, что социальный успех любого человека детерминирован социальной средой и его природной предрасположенностью, т. е. имеющимися от природы задатками и склонностями личности к различным видам деятельности. Понятие «социальный успех» рассматривается нами как атрибутивное для любого субъекта, обладающее применительно к каждой сфере деятельности набором инвариантных моделей и критериев успешности, позволяющих оценивать деятельность и направление эволюции субъектов деятельности. При этом успех носит социальный характер, не только выступая в качестве события индивидуальной социальной жизни человека, но и подразумевая наличие перечня социально обусловленных императивов, задающих стандарты успешной деятельности.

2. Исследование успешности профессиональной деятельности в современной научной литературе позволяет говорить о внешних и внутренних критериях ее оценки. При этом наиболее существенными факторами, влияющими на внешнюю оценку успешности, являются результативность, эффективность взаимодействия с коллегами по работе и инициативность. Успех в профессиональной деятельности также может оцениваться по внутренним критериям, как факт внутреннего момента деятельности, переживаний по ее ходу, чувствований успеха, успешности. Признание результата деятельности обществом как успеха обычно происходит через определенный временной промежуток. Оценить его можно тогда, когда само общество поднимается до осмысления этого достижения.

3. В России существует разное понимание успеха и ориентации на различные модели его достижения, особенно в отношении таких значимых критериев успеха, как богатство, творчество, независимость. Более объективное представление об успехе и его важнейших составляющих можно получить при гендерном анализе проблемы социального успеха. Успех пронизывает собой все стороны индивидуальной и социальной жизни. Это понятие связано, с одной стороны, с понятием личности, социального контекста ее существования, а с другой - с рядом этических категорий, таких как благо, счастье, справедливость, польза и др. В то же время, понятие

успеха немыслимо без соотнесённости с понятиями цели и результата деятельности. Именно гендерная составляющая проблемы социального успеха позволяет более четко определить его внешние и внутренние критерии, выделить типологию успеха, дать объективную характеристику доминантам успеха.

4. Изменение гендерного неравенства в России возможно только путем реализации комплекса мер, предусматривающих долгосрочное воздействие на общество. Изменение культурных традиций или экономической практики невозможно мгновенно, именно поэтому действия, направленные на достижение гендерного равенства в управлении и расширение прав и возможностей женщин, должны быть рассчитаны на долгосрочную перспективу. Культурные традиции и экономическая практика не меняются под воздействием политических документов и программ, но политические документы и программы позволяют обозначить приоритеты и ориентиры властных структур, политических сил и таким образом влиять на поведение экономических субъектов и населения. Несмотря на то, что гендерное неравенство во многом формируют экономические процессы, одной из первоочередных задач для расширения прав и возможностей женщин является обеспечение равного доступа мужчин и женщин к управленческим институтам.

5. Профессиональная успешность мужчин-руководителей или женщин-руководителей в российском обществе в меньшей степени зависит от их пола, а в большей от их стиля поведения в конкретных ситуациях, в которых им приходится работать. Социальные условия в настоящее время в России таковы, а опыт совместной работы мужчин-руководителей и женщин-руководителей в решении политических, социальных, экономических и производственных проблем достаточно обширен и длителен, что следует говорить не о противостоянии мужчин и женщин в деловой сфере. Необходимо искать средства и способы равноправного сотрудничества мужчин и женщин на основе принципа дополнительности, т. е. совмещения в руководителе «типично женских» и «типично мужских» манер поведения, который в зависимости от ситуации сможет руководить сбалансировано: как рационально, так и созидательно, и интуитивно. Форму и способы сотрудничества следует искать в условиях конкретной ситуации и с учетом индивидуальных особенностей участвующих в ней как мужчин, так и женщин-руководителей.

6. В России часто различаются у женщин и мужчин руководителей стили осуществления управленческой деятельности. Женщины чаще, чем мужчины, склонны использовать демократический стиль руководства. Женщины-руководители ориентированы на группу, они характеризуются контактностью, умением общаться, делегировать полномочия. Мужчины-руководители чаще используют авторитарную стратегию, опору на власть, директивность, контроль. Интересным отличием женского стиля управления

от мужского является то, что женщины гораздо чаще демонстрируют смешанные стратегии, такие как «координатор-начальник», «координатор-лидер» и «хозяин-лидер». Мужчины склонны придерживаться одной стратегии в поведении-«хозяин-лидер». Приоритетной задачей женщин-руководителей в отличие от мужчин-руководителей в российских компаниях становится постоянное обновление и переосмысление своих знаний и технологий управления.

Практическая и теоретическая значимость исследования. Предложенные теоретические и практические выводы помогают более глубокому пониманию современных особенностей взаимоотношений между мужчиной и женщиной в сфере труда.

Материалы диссертации и авторских публикаций могут быть использованы:

- для дальнейшей разработки теоретических и практических основ концепции женского и мужского успеха в сфере управления;
- для получения эмпирической информации о представлениях женщин и мужчин об успехе и прогнозировании на этой основе тенденций их развития;
- при разработке и чтении курсов или спецкурсов «Гендерные стратегии успеха», «Социология жизненного успеха» для студентов различных специальностей.

Апробация работы. Диссертация обсуждалась на кафедре теоретической социологии факультета социологии и политологии Южного федерального университета и была рекомендована к постановке на защиту в диссертационный совет по философским и социологическим наукам ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет».

Основные положения диссертационного исследования, теоретические подходы и выводы нашли отражение в научных публикациях, а также изложены в докладах и сообщениях на конференциях в 2008-2010 гг., среди которых: III межвузовская научно-практическая конференция «Опыт и проблемы трудоустройства выпускников вузов ЮФО» (Шахты, 2008 г.), VII Межрегиональная научно-практическая конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Молодежь XXI века - будущее российской науки» (Ростов-на-Дону, 2009 г.), Международная научная конференция «Социально-политические процессы в условиях глобализации» (Ростов-на-Дону, 2009 г.), VII международные гендерные чтения «Гендер в ракурсе социальных и гуманитарных наук» (Ростов-на-Дону, 2010 г.), II Международная научно-практическая конференция «Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд» (г. Новосибирск, 2010 г.) и др. Результаты изучения темы и проведенного социологического эмпирического исследования использовались при чтении спецкурса «Социальный успех: антикризисные молодежные стратегии на рынке труда» студентам факультета социологии и политологии ЮФУ.

Содержание диссертационной работы отражено в 20 научных публикациях, включая статьи в центральных и региональных журналах, сборниках научных трудов и тезисов докладов на международных и всероссийских конференциях, в том числе 1 монография и 2 научные статьи в журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ. Общий объем публикаций автора по теме диссертации составляет 18,4 п. л.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих шесть параграфов, заключения, списка литературы и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во Введении обосновывается актуальность темы диссертации, раскрывается степень ее научной разработанности, формулируются цель и задачи исследования, определяются объект и предмет, описываются научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, формулируются положения, выносимые на защиту, указываются апробация результатов исследования и структура работы.

В главе 1 «Теоретико-методологические аспекты исследования социального успеха в профессиональной деятельности руководителя» рассматриваются основные теоретические и методологические аспекты социального успеха в профессиональной деятельности руководителя в России, а также обосновывается необходимость социологического анализа понятия «социальный успех» в профессиональной деятельности мужчин и женщин, для того чтобы определить влияние пола руководителя на его успешность в профессиональной деятельности с целью развития гендерного управленческого потенциала.

В параграфе 1.1 «Теоретические проблемы исследования социального успеха как результата в профессиональной деятельности руководителя» показывается актуальность изучения успеха в границах социологического подхода.

В настоящее время в социологии существует множество различных концепций, посвященных понятию «социальный успех». Однако, при всем многообразии подходов к исследованию этого вопроса, все концепции признают, что жизненный успех любого человека детерминирован социальной средой и его природной предрасположенностью. Концепция успеха как демонстративного потребления (Т. Веблен¹) имеет в своем основании материальный фактор. Т. Веблен выделяет в истории цивилизации особый общественный класс, для которого, по его мнению, занятие трудовой деятельностью является социально и этически табуированной сферой. Этот

¹ Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984. С. 51-62, 119-121.

класс сформировал свою идеологию «достижения» и «правила игры» - норму денежного соперничества и социальные установки на денежный успех, денежный стандарт уровня жизни, денежные каноны вкуса и моды, т. е. демонстративное потребление.

В концепции успеха как рационального выбора, разработанной Д. Фридманом¹, основополагающим тезисом является утверждение, что формирование целей достижения успеха личностью предопределено ее предпочтениями.

В теории обмена Дж. Хоманса² процесс достижения успеха личностью рассматривается как деятельность, состоящая из трех фаз: действие, вознаграждение за результат действия, повторение первоначального действия или действия, аналогичного ему.

Понятие «успех» рассматривается и в теории рисков (З. Гидденс, У. Бек)³. Успешный человек в обществе риска - это человек, усвоивший новые модели поведения, а значит, умеющий управлять рисками.

Понятие «успех» связано, с одной стороны, с понятием личности, социального контекста ее существования, а с другой - с рядом этических категорий, а именно: благо, счастье, справедливость, польза и др. В то же время понятие успеха немислимо без соотнесенности с понятиями цели и результата деятельности.

Среди многообразных видов социальной деятельности личности особое место занимает профессиональная деятельность. Человек как субъект деятельности большую часть своей жизни посвящает профессиональному виду труда. Успех в профессиональной деятельности проявляется прежде всего в достижении работником значимой цели и преодолении или преобразовании условий, препятствующих достижению этой цели. Автором диссертации были рассмотрены ключевые факторы успеха современного руководителя в профессиональной деятельности - компетенции, стратегическое мышление, лидерские качества, на основе чего была предпринята попытка определить сущность понятия социального успеха.

В параграфе 1.2 *«Успешная профессиональная деятельность в системе представлений о социальном и личностном успехе в современной научной литературе»* на основе современной научной литературы дается теоретическое представление о успехе и его важнейших составляющих, видах, критериях, рассматриваются основные ресурсы, определяющие успех руководителя.

¹Фридман Д. 100 лет спустя: прогноз событий XXI века / Пер. с англ. А. Калинина, В. Нарницы, М. Мацковской. М.: Эксмо, 2010.

²Хоманс Дж. Социальное поведение как обмен Современная зарубежная социальная психология. М., 1984. С. 83-91.

³Бек У. Общество риска: на пути к другому модерну. М.: Прогресс-традиция, 2000; Гидденс Э. Ускорение общества: очерк теории структуриации. М.: Академический проект, 2003. С. 55.

Под успешной деятельностью диссертантом понимается такая деятельность, результаты которой обладают необходимой социальной и личностной значимостью и в целом соответствуют первоначально поставленным целям деятельности. В этом случае успешная профессиональная деятельность выступает как реализованная направленность личности на успех в конкретной сфере профессиональной активности в социуме.

В современном мире успех и успешность воспринимаются по-разному. Успех - это то, что определяет законченность какого-то действия, а успешность - это то, что определяется психологическим восприятием субъекта. Успешность оценивается прежде всего признанием сообществом ценности вклада человека в достижение общих целей. Под личностным успехом понимается - представление индивида об успешности реализации своей жизненной стратегии. А социальный успех - понятие более многомерное, оценка его основывается на использовании социально-статусных критериев, к нему применяется масштабирование разного уровня, он означает соотнесение результатов с некими принятыми нормами. Автор на основе проделанной работы определяет успех как положительно оцененное достижение, значимо превысившее социальные либо личностные нормативы, итог целенаправленной и эффективно организованной человеческой деятельности. Такое определение позволяет объединить в рамках одного понятия и социальную, и личностную разновидности успеха. Диссертант предполагает, что успешный человек – это человек, ставящий перед собой перспективные цели и умеющий грамотно их достигать: своевременно, с минимальными затратами энергии, в гармонии с жизнью и обстоятельствами. Успешный человек в карьере эмоционально стабилен (характеризуется такими качествами, как уравновешенность, устойчивость, спокойствие в противоположность нервозности, раздражительности, тревожности, подавленности и неуверенности); добросовестен (характеризуется такими качествами, как надежность, организованность, основательность, настойчивость); экстравертирован (характеризуется такими качествами, как напористость, активность, коммуникабельность и общительность в противоположность пассивности); проактивен (способен планировать и предвосхищать события).

В данном параграфе разграничиваются такие понятия, как «успех» и «ситуация успеха», где ситуация успеха – это сочетание условий, которые обеспечивают успех, а сам успех - результат подобной ситуации. Стоит различать между собой понятия «успех» и «удача». Удача – это лишь возможность стать успешным человеком. Диссертант выделяет основные направления «атрибутики» как показатель успеха и успешности, а также особенности гендерной составляющей успеха, что позволит дать объективное представление об успехе.

Глава 2 «Теория и практика гендерных изменений понятия социального успеха в сфере управления современного российского общества» посвящена рассмотрению гендерной составляющей проблемы социального успеха, что позволяет более четко определить его внешние и внутренние критерии, выделить типологию успеха, дать объективную характеристику доминантам успеха как жизненной стратегии личности с высоким потенциалом и активной социальной позицией.

В параграфе 2.1 «Гендерные особенности профессиональных качеств, методов, стилей управления успешного руководителя» автор обращается к гендерным особенностям методов, качеств, стилей управления, для того чтобы четко определиться, о чем идет речь: о маскулинном менеджменте XX в. или о менеджменте XXI в.

Различные исследования по сравнению деловых и психологических качеств женщины и мужчины показали, что по ряду анализируемых параметров есть определенные отличия. Анализ данных показывает, что по некоторым параметрам женщины обладают даже не «благоприятными возможностями», а явными преимуществами для успешного осуществления функций управления.

Сегодня нетрадиционные модели управления способствуют переходу к новой управленческой парадигме, суть которой - отход от управленческого рационализма в сторону большей открытости и гибкости по отношению к постоянно меняющейся внешней среде. Именно с этой задачей женщины способны справиться наиболее продуктивно.

На основе многочисленных исследований можно сказать, что стиль управления женщины-руководителя позволяет лучше воспринимать и анализировать детали, подробности событий, скрупулезно расчлнить целое на составные части и провести логическую интерпретацию его элементов. Полнота и точность такого дифференциального анализа часто недостижима для руководителей-мужчин. При этом мужчины-руководители лучше могут представить событие в целом, оценить стратегические тенденции явления, установить интегрированную связь между частями целого.

Во взаимоотношениях с внешней средой женский стиль управления отличается большей гибкостью, ситуативностью, умением адаптироваться к сложившимся обстоятельствам, что позволяет женщине-руководителю эффективно моделировать взаимоотношения с деловыми партнерами, находить у них взаимопонимание и поддержку. По мнению диссертанта, в реализации принятых решений для женщин-руководителей характерно четкое распределение функций исполнения, а также создание равноправных условий для самореализации. Ответственность за работу устанавливается в соответствии с четким распределением обязанностей, причем весьма характерно использование делегирующего стиля управления. Осуществляя функцию контроля за деятельностью персонала, женщина-руководитель не стремится к жестким санкциям, а создает необходимые условия для труда и

отдыха подчиненных. При этом она сохраняет способность применять жесткие меры по отношению к тем, кто не справляется с поставленными задачами.

Рассмотрев особенности женского стиля и методов управления, автор опровергает традиционное представление об ограниченных возможностях женщины-руководителя и в целом мнение о меньшей эффективности «мягкого» женского менеджмента по сравнению с «жесткой» мужской моделью управления, а также подчеркивает, что женщины-руководители достигают успехов не в результате копирования мужского стиля управления, а посредством творческого использования индивидуальных способностей, реализации присущих женщине черт и качеств.

В параграфе 2.2 «Гендерное неравенство в управленческой сфере как фактор влияния на социальный успех руководителя в российском обществе» выявляются причины гендерного неравенства в управленческой сфере как фактор влияния на социальный успех руководителя в современном российском обществе.

В общественном сознании российского общества существует асимметрия в критериях оценки женщин и мужчин как руководителей. С одной стороны, как правило, с трудом воспринимается способность женщин к лидерству, самостоятельности, объективности, масштабности мышления, маневру. Эти качества считаются мужскими. С другой стороны, сложившаяся модель руководителя налагает свой отпечаток на образ женщины-лидера. Он формируется на основе некоего «мужского» стандарта.

Для России исследование гендерных особенностей руководящей деятельности актуально в связи с тем, что женщины составляют больше половины населения, подавляющая часть из них имеет высшее профессиональное образование, но при этом они не всегда получают возможность полностью реализовать свой управленческий потенциал. В условиях трансформации российского общества женщины стремятся достичь профессионального успеха, сделать карьеру и получить удовлетворение от управленческой деятельности.

В условиях современного развития обществ гендерный аспект неравенства приобретает острый и оформленный характер. Это является результатом все большего понимания женщиной своей независимости, в том числе и материальной, от мужчины. Женщины требуют не только формального, но и фактического равноправия: в оплате труда, в равных условиях при приеме на работу.

Изменение гендерного неравенства в России возможно только путем реализации комплекса мер, предусматривающих долгосрочное воздействие на общество. Действия, направленные на достижение гендерного равенства в управлении и расширение прав и возможностей женщин, должны быть рассчитаны на долгосрочную перспективу. Культурные традиции и экономическая практика не меняются под воздействием политических

документов и программ, но политические документы и программы позволяют обозначить приоритеты и ориентиры властных структур, политических сил и таким образом влиять на поведение экономических субъектов и населения.

Автор отмечает, что в деле продвижения к гендерному равенству в последние десятилетия, несомненно, достигнут значительный прогресс. Неуклонно увеличивается присутствие женщины в профессиях, занятиях и на управленческих должностях, которые ранее считались «мужскими». Эффективность управления организациями и фирмами в настоящее время зависит от правильного сочетания «мужских» и «женских» качеств, и растущее число организаций принимает меры для привлечения и удержания женщин, с тем, чтобы в условиях конкуренции использовать их квалификацию и таланты. Основная проблема, считает диссертант, заключается в том, что на пути карьерного роста женщинам приходится преодолевать сложившиеся стереотипы и доказывать как самой себе, так и окружающим свою профессиональную состоятельность.

В главе 3 «Влияние гендерной принадлежности руководителя на социальный успех в профессиональной деятельности в российском обществе» определяется влияние гендерной принадлежности руководителя на успешность в профессиональной деятельности в российском обществе, а также проводится исследование особенностей гендерных различий в представлении понятия «социальный успех», отражающиеся на реализации управленческих технологий российских мужчин и женщин в профессиональной деятельности.

В параграфе 3.1 *«Гендерная принадлежность руководителя как фактор его успешности в профессиональной деятельности российского общества»* выявляется взаимосвязь между социальным успехом руководителя и его гендерной принадлежностью в условиях развитого российского общества.

Следует отметить, что половая принадлежность руководителя как фактор его успешности сегодня активно обсуждается в деловом мире, теории и практике управления.

Исследовательский интерес к профессиональной успешности у представителей разных полов основывается на том, что руководители представляют собой одну из наиболее динамичных и влиятельных групп. Именно через них, с одной стороны, может обеспечиваться сохранение и преемственность традиционных гендерных стереотипов в сфере труда. С другой стороны, руководители выступают инициаторами нового, формируют эгалитарные взгляды и представления о месте и роли женщин и мужчин в трудовой сфере.

Основываясь на опыте работы и общения со специалистами из различных профессиональных сфер (медицинской, образовательной, производственной, туристической, транспортной, государственной и т.д.),

можно сказать, что в последние годы в России выделяются четыре позиции относительно данного вопроса: 1) мужчина-руководитель эффективнее женщины-руководителя, как в управлении, так и в исполнительской деятельности; 2) женщина-руководитель эффективнее мужчины-руководителя в управлении; 3) мужчина и женщина равным образом эффективны в профессиональной деятельности, но имеют разный деловой стиль управления; 4) гендерная принадлежность работника не имеет никакого влияния на эффективность труда и профессиональную успешность.

Каждая из точек зрения о влиянии пола работника на его успешность, распространенная в отечественной деловой практике, аргументирована и имеет право на существование. Если учитывать, что возникновение этих позиций в общении руководителей и служащих связано с их индивидуальным профессиональным опытом, то можно говорить о следующих критериях успешности и тенденциях в выборе точки зрения на «фактор пола»¹:

1. Если деловой мужчина уверен в себе и чаще встречает в своей работе успешных женщин-профессионалов, то, как правило, он придерживается третьей или четвертой позиции.

2. Если мужчина испытал излишне директивный стиль управления, несправедливо негативную оценку со стороны женщины-руководительницы, или пережил тяжелый конфликт на работе с женщиной-коллегой, то он выражает первую точку зрения.

3. Так же и женщина. Если на своем профессиональном пути женщина встретила достойных мужчин-руководителей или мужчин-коллег, имеющих высокую квалификацию и не отрицающих ее способности успешно трудиться, она лояльно относится к мужчине и стремится к сотрудничеству с ним (третья позиция).

4. Если же в своей работе женщина-руководитель столкнулась с негативной оценкой своего труда только по половому критерию успешности, то она стремится во что бы то ни стало конкурировать с мужчинами и провозглашает, что женщина всегда и везде более эффективна, нежели мужчина (вторая позиция).

На взгляд автора, социальные условия в России в настоящее время таковы, а опыт совместной работы мужчин и женщин в решении политических, социальных, психологических, экономических и производственных проблем так обширен и длителен, что нужно говорить не о противостоянии мужчин и женщин в деловой сфере. Необходимо искать средства и способы равноправного сотрудничества мужчин и женщин на основе принципа дополтельности. И каждый раз форму и способы

¹ Успешность: профессиональная успешность и критерии успешности [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.vashakomanda.ru/article14.htm>

сотрудничества следует искать в условиях конкретной ситуации и с учетом индивидуальных особенностей участвующих в ней персоналий, как мужчин, так и женщин.

Диссертант приходит к выводу, что профессиональная успешность мужчин или женщин в меньшей степени зависит от пола, а в большей от стиля поведения в конкретных ситуациях в которых им приходится работать.

В параграфе 3.2 «Влияние гендерных различий в представлении понятия «социальный успех» на реализацию управленческих технологий российских мужчин и женщин в профессиональной деятельности» представлены результаты анализа сравнительного опроса женщин и мужчин-руководителей о влиянии гендерных различий в представлении понятия «социальный успех», отражающихся на реализации управленческих технологий, на основе особенностей стилей управления, которые демонстрируют женщины-руководители и мужчины-руководители.

Анализируя особенности женского стиля руководства, автор исследования отмечает, что большинство респондентов (70 %) схожи во мнении, что женщина-руководитель обладает стилем управления, отличным от мужского. При этом успеха в управленческой сфере женщина достигает не за счет приспособления к мужскому стилю управления, а творчески используя особенности своего характера и стереотипы поведения.

В ходе опроса диссертант пыталась выяснить, какой смысл вкладывают мужчина и женщина в понятие «успех», что он означает для них – применительно к их собственной жизни. Судя по ответам на соответствующий вопрос (ответили 40 %), успех чаще всего ассоциирующихся с материальным достатком («успех – это деньги») и с семейным благополучием («дома все хорошо»). А на первом месте для женщин преуспевание в чем-то... и просто счастье (50 %), а для мужчин - достижение цели (30 %). Кроме того, говоря об успехе, одни указывали на то, что «главное – здоровье» (11 %), другие упоминали исполнение желаний и планов (6 %), жизненное благополучие (4 %). Кто-то говорил о реализации конкретных планов – обеспечении образования для себя или детей («хорошее образование...» – 5 %), решении жилищного вопроса («иметь свой дом», «жилье отдельное»), кто-то описывал успех в более общих категориях: как спокойствие, стабильность и «уверенность в завтрашнем дне», уважение окружающих и самореализацию (по 3 %).

По мнению большинства россиян (53 %), успех скорее приносят собственные усилия человека, нежели удача, стечение обстоятельств; противоположного мнения придерживаются 32 % опрошенных. Первая точка зрения – что неудивительно – более характерна для опрошенных с высшим образованием (68 %), людей с относительно высокими доходами (61 %).

Среди опрошенных женщин (67 %) почти в 2 раза больше, чем среди мужчин (32 %), не согласных с «естественным», традиционным взглядом на предназначение женщины. Чем выше было образование у респондентов, тем

чаще они выражали несогласие с мнением, что «женщина не должна работать, а ее предназначение – семья, муж, дети».

К качествам, препятствующим становлению женщины в бизнесе, респонденты относят излишнюю эмоциональность, порой переходящую в несдержанность, невозможность перешагнуть через жалость, доверчивость, неспособность к риску и стремление сделать хорошо для всех.

По мнению 69 % опрошенных мужчин-руководителей, мужчины превосходят женщин в стратегии и анализе. При этом 35 % женщин не различают мужские и женские составляющие в управлении. 50 % опрошенных женщин-руководителей считают, что в конкретной реализации поставленных целей деятельность женщины-руководителя является более эффективной.

Анализ полученных результатов как собственных, так и О.К. Самарцевой и Т.А. Фоминой¹, показал, что среди женщин-руководителей в проявляемых стилях управления отмечается смещение в сторону фратернализма (лидер) и партнерства (координатор), которые отличаются меньшей дистанцией власти, нежели патернализм (хозяин) и бюрократизм (начальник). Но партнерству в «женском» варианте больше присущи формальные отношения, фратернализму - неформальные.

В Заключении подводятся основные итоги работы, делаются общие выводы, намечаются перспективы дальнейшего исследования данной проблемы.

¹ Самарцева О.К., Фомина Т.А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса // Социологические исследования. 2000. № 11. М., С. 57-63.

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях:

В изданиях Перечня ВАК Минобрнауки России:

1. *Корниенко О.Ю.* Женщины-менеджеры в современной России // Социально-гуманитарные знания. 2008. № 12. 0,4 п. л.
2. *Корниенко О.Ю.* Представление о феномене успеха, многоаспектность его ценностного наполнения в социокультурном пространстве личности// Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. 2010. № 5 (159). 0,4 п. л.

Монографии:

3. Управление персоналом в современной организации: монография / Е.Ю. Гаранина, В.Н. Гонин, О.Ю. Корниенко и др./ Под общ. ред. С.С. Чернова. Кн. 3. Новосибирск: Изд-во «СИБПРИНТ», 2010. 12,9 п. л.

Другие издания:

4. *Корниенко О.Ю.* Мужчины и женщины: кто руководит лучше? Особенности стиля и методов работы руководителей женщин // IV Всероссийская научная конференция «Сорокинские чтения» «Отечественная социология: обретение будущего через прошлое». М., 2008. 0,1 п. л.
5. *Корниенко О.Ю.* Преодолевая «стеклянный потолок»: женщины на руководящих постах // Гендерные диспозиции: теория и практика гендерных паритетов Ростов н/Д, 2008. 0,4 п. л.
6. *Корниенко О.Ю.* Совершенствование профессиональной подготовки в вузах руководителей-женщин // III межвузовская научно-практическая конференция «Опыт и проблемы трудоустройства выпускников вузов ЮФО». Шахты, 2009. 0,3 п. л.
7. *Корниенко О.Ю.* Почему мужчины боятся успешных женщин?// «Молодежь XXI века - будущее российской науки»: Тезисы докладов VII Межрегиональной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Ростов н/Д: Изд-во ООО «ЦВВР», 2009. 0,1 п. л.
8. *Olga Korniyenko.* Businesswoman in contemporary Europe: image. Woy to success.// European Society or European Societies: a View from Russia/ Ed. By V.A. Mansurov. M.: Maska, 2009. 0,2 п. л. (9-я конференция Европейской социологической ассоциации в Лиссабоне (Португалия)).
9. *Корниенко О.Ю.* Что такое успех в целом и как это понятие интерпретируется женщинами-управляющими// Труды аспирантов и

- соискателей Южного федерального университета. Ростов н/Д: ИПО ПИ ЮФУ, 2009. Т. XIV. 0,1 п. л.
10. *Корниенко О.Ю.* Успех в личной жизни женщин против успеха в общественной жизни // Четвертые научные чтения по актуальным проблемам социальной работы. Ростов н/Д: Центр универсальной полиграфии, 2009. 0,2 п. л.
 11. *Корниенко О.Ю.* Понятие успеха в социологии. Историческая динамика осмысления проблемы успеха в границах социологического знания // Актуальные проблемы истории, теории и технологии социальной работы. Новочеркасск; Ростов н/Д: Логос, 2010. 0,2 п. л.
 12. *Корниенко О.Ю.* Анализ биографий женщин-политиков в свете гендерной теории власти // Материалы Международной научной конференции кафедры политической социологии ЮФУ. «Социально-политические процессы в условиях глобализации» Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2009. 0,3 п. л.
 13. *Корниенко О.Ю.* Исследование гендерных аспектов менеджмента - фактор повышения эффективности управления // Материалы III Международной научной конференции «Молодежь и наука: реальность и будущее». Т. IV: Социология. Экономика. Управление в социальных и экономических системах. Невинномысск: НИЭУП, 2010. 0,3 п. л.
 14. *Корниенко О.Ю.* Женщины в политике: «за» и «против» // Методология социального познания: Материалы научной сессии преподавателей, аспирантов и соискателей. Выпуск 5, Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2009. 0,3 п. л.
 15. *Корниенко О.Ю.* Гендерный аспект социального успеха // Гендер в ракурсе социальных и гуманитарных наук (Сборник научных трудов; седьмые гендерные чтения) Ростов н/Д, 2010. 0,3 п. л.
 16. *Корниенко О.Ю.* Коучинг: технология социального успеха // Труды аспирантов и соискателей Южного федерального университета. Ростов н/Д: ИПО ПИ ЮФУ, 2010. Т. XV. 0,2 п. л.
 17. *Корниенко О.Ю.* Карьерный успех мужчин и женщин-руководителей в современной России (Эмпирический анализ) // II Международная научно-практическая конференция «Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд». Новосибирск: Изд-во «СИБПРИНТ», 2010. 0,2 п. л.
 18. *Корниенко О.Ю.* Соотношение ключевых понятий успеха в управлении: «лидер», «руководитель» и «менеджер» // Путь в науку. Молодые ученые об актуальных проблемах социальных и гуманитарных наук. Вып. 8. Ростов н/Д: Изд-во СКНЦ ВШ ЮФУ, 2010. 0,4 п. л.
 19. *Корниенко О.Ю.* Социально-психологический портрет успешного менеджера // IV Международная научно-практическая конференция

«Молодежь и наука: реальность и будущее». Т. V: Социология. Экономика. Управление в социальных и экономических системах. Невинномысск: НИЭУП, 2010. 0,4 п. л.

20. *Корниенко О.Ю.* Историко-философские, социологические, социально-психологические и методологические основания понятия «успех» // Материалы межрегиональной научной конференции «Методология, теория и история». Ростов н/Д, 2010 г. 0,4 п. л.

Сдано в набор 31.05.2011. Подписано в печать 31.05.2011.

Формат 60x84 1/16. Цифровая печать. Печ. л. 1,4.

Бумага офсетная.

Тираж 100 экз. Заказ 3105/02.

Отпечатано в ЗАО «Центр универсальной полиграфии»

340006, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 140,

телефон 8-918-570-30-30

www.copy61.ru

e-mail: info@copy61.ru