

УДК 378.14

*Макарова Светлана Николаевна,  
кандидат экономических наук, доцент, Пензенский  
государственный университет архитектуры  
и строительства, Пенза, РФ*

## **ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ В ПЕРИОД ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ**

*Аннотация.* В российских вузах на управленческих и экономических направлениях подготовки преобладают девушки (54%). В то же время управленческий персонал предприятий и организаций в большинстве своем представлен мужчинами. Доля женщин в категории «руководители», согласно статистическим данным, составляет 41,3%.

Несмотря на то, что отчетливо прослеживается тенденция увеличения численности женщин на управленческих должностях (с 2000 года по 2017 год численность руководителей-женщин увеличилась на 6,8%), в целом, по-прежнему сфера менеджмента предпочитает сильное мужское руководство.

Исходя из этих позиций, является актуальным учет гендерных различий в процессе формирования и развития лидерских качеств студентов в период обучения в вузе, которые могут стать их конкурентным преимуществом на рынке управленческого труда. Статья раскрывает особенности формирования и развития лидерских качеств студентов на основе гендерного подхода.

Содержит результаты исследования уровня активности и степени проявления лидерских качеств студентов в период вузовского обучения, а также рекомендации относительно тактики поведения студенток в период обучения, способствующие активизации продвижения выпускниц на рынке управленческого труда.

В процессе исследования использовались общенаучные методы системного анализа и синтеза, а также метод статистического и социологического исследования (анкетный опрос, в котором приняли участие студентки старших курсов пензенских вузов, обучающиеся по направлениям: «Менеджмент», «Управление персоналом», «Экономика»).

Материалы статьи, представляют интерес специалистам, исследующим гендерные аспекты менеджмента, девушкам-студенткам, планирующим свое профессиональное продвижение в сфере менеджмента и бизнеса, а также руководству и профессорско-преподавательскому составу выпускающих кафедр при реализации внутривузовских механизмов активизации подготовки студентов к реальной практической деятельности в сфере менеджмента и бизнеса.

*Ключевые слова:* студент вуза, лидерские качества, гендерные особенности, управленческая деятельность, личная конкурентоспособность.

*Svetlana N. Makarova,  
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,  
Penza State University of Architecture and Construction,  
Penza, Russia*

## **GENDER FEATURES OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF LEADERSHIP SKILLS OF STUDENTS DURING TRAINING IN HIGHER EDUCATION INSTITUTION**

*Abstract.* In the Russian higher education institutions on the administrative and economic directions of preparation girls (54%) prevail. At the same time the administrative personnel of the enterprises and organizations in the majority are presented by men. The share of women in category “heads”, according to statistical data, makes 41,3%.

In spite of the fact that the tendency of increase in number of women at administrative positions (from 2000 to 2017 the number of female heads has increased by 6,8%) is distinctly traced, in general, still the sphere of management prefers the strong men’s management.

Proceeding from these positions, accounting of gender differences in process of formation and development of leadership skills of students during training in higher education institution which can become their competitive advantage in the market of administrative work is relevant.

Article reveals features of formation and development of leadership skills of students on the basis of gender approach.

Contains the results of a research of level of activity and extent of manifestation of leadership skills of students during high school training and also the recommendation concerning tactics of behavior of students during training promoting activization of advance of graduates in the market of administrative work.

In the course of the research general scientific methods of the system analysis and synthesis and also a method of a statistical and sociological research were used (questionnaire in which the students of older years of the Penza higher education institutions studying in the directions have taken part: «Management», «Human resource management», «Economy»).

Article materials, are of interest to the experts investigating gender aspects of management, to the girls students planning the professional advance in the sphere of management and business and also the management and the faculty of the releasing departments at realization of intra high school mechanisms of activization of training of students for real practical activities in the sphere of management and business.

*Keywords:* student of higher education institution, leadership skills, gender features, administrative activity, personal competitiveness.

Данные государственной статистики свидетельствуют о том, что студенчество российских вузов преобладающей долей представлено девушками — 54% [2, с. 70]. Более того, среди выпускников управленческих и экономических направлений вузов в 2015 году девушки составляли 68% (рис. 1).

Подобное доленое распределение характерно и для других направлений подготовки в вузах: образование и педагогика (среди студентов 78% девушек), культура и искусство (77%), здравоохранение (66%) и др. Конечно, данные сферы деятельности традиционно «закреплены» за женщинами, а вот о сфере управления подобного сказать нельзя. В России в 2017 году доля женщин в такой категории занятых, как «руководители» составляла 41,3% [6, с. 93]. Молодых выпускниц вузов поджидают высокие социально-экономические барьеры при вхождении на рынок управленческого труда, в частности, и в целом в сфере менеджмента. Ведь работодатель, подбирая подходящего кандидата на вакантное место, обратит внимание на половую принадлежность соискателя вакансии. И, в большинстве случаев, при всех других равных условиях, сделает свой выбор в пользу юноши, а не девушки.

Учет гендерных различий в процессе формирования и развития лидерских качеств студентов в период обучения в вузе, которые могут стать их конкурентным преимуществом на рынке управленческого труда, является актуальным в силу того, что: 1) в вузах на управленческих и экономических направлениях в настоящее время преобладают девушки; 2) наблюдается дисбаланс численности реальных управленцев и обучающихся менеджменту.

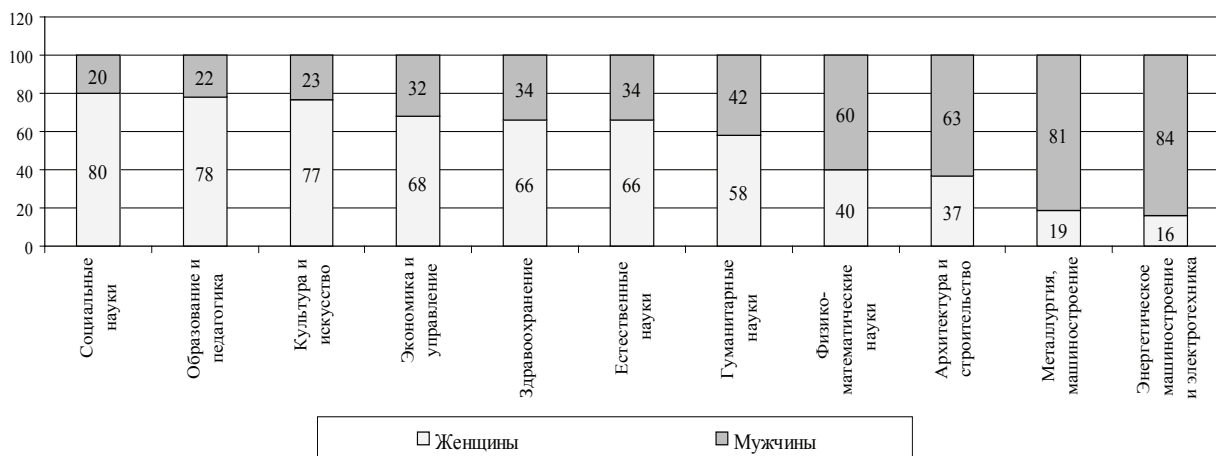


Рис. 1. Выпуск бакалавров, специалистов, магистров образовательными организациями высшего образования по группам специальностей и направлениям подготовки в 2015 г., % [2, с. 72-73]

Вследствие этого учебные заведения должны реализовывать такие подходы в организации образовательного процесса, которые позволили бы обеспечить молодым выпускникам условия личностного развития, профессионального становления, возможность эффективно конкурировать и реализовывать свой потенциал с учетом конъюнктуры рынка управленческого труда.

Что касается самих девушек, то у них должно быть, во-первых, понимание неравных позиций по сравнению с юношами, которые обусловлены патриархатными воззрениями на должность руководителя, как на сугубо мужскую; во-вторых — желание конкурировать с юношами на рынке управленческого труда; в-третьих — стремление быть на порядок выше юношей и с точки зрения теоретической подготовки, и с точки зрения получения практического опыта работы к моменту окончания вуза.

В основу исследования лег анкетный опрос студенток старших курсов (3 курс — 42,5%, 4 курс — 57,5%) пензенских вузов, обучающихся по направлениям: «Менеджмент», «Управление персоналом», — 65,5%, «Экономика» — 34,5%. Общее количество респондентов — 53 чел. Семейное положение студенток: не замужем — 93,5%, замужем — 6,5%. Место жительства студенток до поступления в вуз: г. Пенза — 47,3%, Пензенская область — 48,2%, Саратовская область — 4,5%.

Цель исследования заключалась в выявлении уровня активности и степени проявления лидерских качеств студенток управленческих и экономических направлений в период обучения в вузе, а также разработке рекомендаций, благоприятствующих повышению конкурентоспособности молодых выпускниц к моменту выхода из стен учебного заведения и активизации их продвижения на рынке управленческого труда.

При этом под личной конкурентоспособностью студента вуза предлагается понимать «способности студента в условиях возрастающей конкуренции на рынке труда, которые помогают обеспечить себе к моменту окончания вуза высокие показатели уровня знаний, умений и навыков, с максимальным использованием своих возможностей и личностного потенциала» [5, с. 409]. Результаты проведенного анализа дают возможность констатировать следующее.

Выбирая будущую профессию, только 23,3% студенток принимали в расчет свои способности и возможности — личный интерес и устремления. 35% студенток при выборе направления обучения следовали советам близких людей: родителей, родственников; 28,3% — руководствовались престижностью профессии и ее прибыльностью в будущем. Безусловно, позиция родителей и их мнение по поводу выбора направления обучения своего ребенка являются, как правило, более обоснованными и продуманными, т.к. в школьном возрасте подростки не всегда способны объективно оценить требования современного рынка труда и востребованность будущей профессии. Здесь же надо отметить, что девушки-подростки более послушны и чаще прислушиваются к советам своих родителей. Но справедливости ради, необходимо обратить внимание на то, что не всегда выбор родителей соответствует целям и способностям дочери, в результате чего, будущая профессия осваивается с трудом, без энтузиазма и особых успехов, и в дальнейшем не приносит высоких результатов.

Управленческая карьера может не удалиться из-за отсутствия у женщины склонности к осуществлению руководящей деятельности, природных задатков руководителя, из-за иного характера и мышления.

Зачастую ошибочная мотивация выбора ложится в основу снижения удовлетворенности будущей профессией и становится главной причиной «схода с дистанции» в процессе обучения. Подобное может иметь место быть в тех случаях, когда при выборе профессии человек (абитуриент) ориентируется не на свои склонности, интересы, способности, а на престиж, высокие доходы, мнения окружающих и прочее.

50% студенток поступили в вуз, чтобы получить высшее образование, при этом они не принимали в расчет внутреннюю тягу и личное стремление к менеджерской работе. Такой расклад значительно снижает эффективность вузовской подготовки специалистов, так как без мотивации самых студенток даже самые лучшие образовательные программы окажутся малоэффективными.

Для 37% студенток учебная деятельность является основной. Также 29,6% студенток занимаются научной работой в рамках студенческих научных кружков под руководством ведущих преподавателей. 25,9% студенток принимают участие в культурной жизни вуза/факультета. В предпринимательской деятельности реализуют себя только 1,9% студенток.

Имеют опыт работы и собственные источники заработка более третьей части студенток (37%). Для данной категории студенток характерна высокая степень значимости практических навыков для построения дальнейшей профессиональной карьеры, а также высокая степень устремленности и проявления лидерских качеств.

Основными целями трудовой деятельности за время учебы в вузе студентки считают:

- получение личных денежных средств (41,2%);
- получение практических навыков и стажа работы по специальности (32,3%);
- реализация и развитие своих способностей (26,5%).

Для успешного осуществления управленческой деятельности женщинам-руководителям необходимо обладать перечнем определенных качеств (коммуникабельность, целенаправленность, ответственность, организованность, энергичность, уверенность, стрессоустойчивость и др.). У опрошенных студенток выявлено наличие таких качеств, как: исполнительность, нравственность, коммуникабельность, внешняя привлекательность (рис. 2).

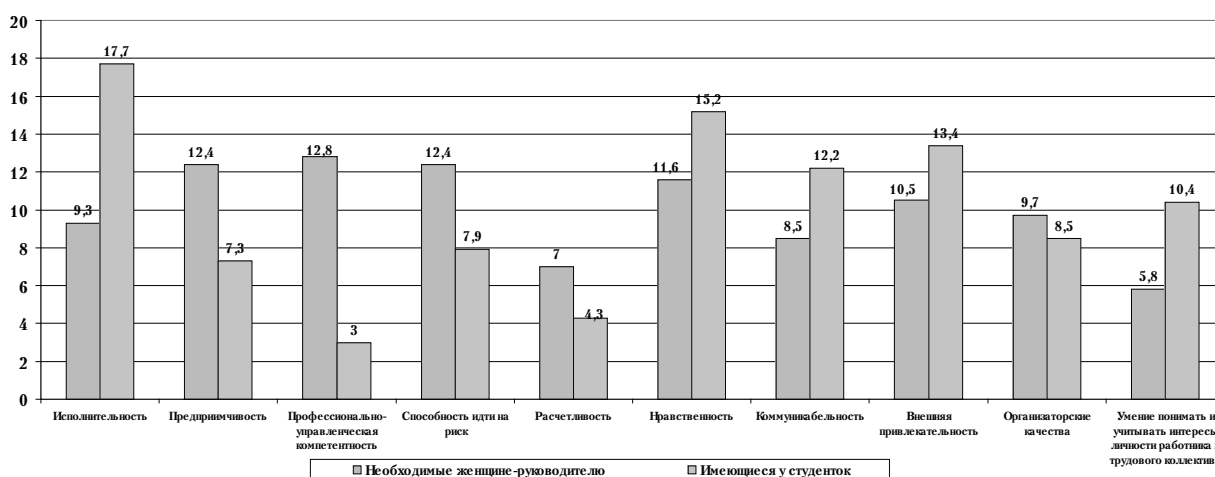


Рис. 2. Качества, необходимые женщине-руководителю, и имеющиеся у студенток, %

Из рисунка 2 также следует, что нашим студенткам, очевидно, недостает таких качеств, как: профессионально-управленческая компетентность, предприимчивость, организаторские качества, расчетливость, способность идти на риск. Но, в большинстве своем, эти качества приобретаются или развиваются уже в период активной практической деятельности.

По мнению респонденток, становление профессиональной карьеры существенным образом зависит от влияния трех основных факторов:

- высокой уверенности в себе и своих силах (28,4%);
- наличия ценных практических навыков (26,1 %);
- наличия лидерских качеств (21,6 %).

При этом багаж теоретических знаний, по мнению студенток, на карьеру женщины практически не влияет.

Бесспорно, хороший менеджер должен быть лидером. Лидерство относится к возможности и способности человека вести и направлять других. Настоящий руководитель должен иметь особый подход к людям, умение мотивировать, наставлять персонал на правильный путь, проявлять не только административные навыки, но и лидерские качества [1].

Что касается женского лидерства, то оно в современном мире уже не вызывает удивление, не подвергается сомнению и не расценивается, как нечто, из ряда вон выходящее.

Может ли женщина быть лидером? Может, и это факт. Факт, который подтверждается не только термином в гендерном словаре, («женское лидерство — участие женщин в выработке и принятии решений на разных уровнях государственного и общественного управления» [7]), а и реальной действительностью.

Конечно, чтобы стать лидером, необходимо обладать или развить в себе определенный набор качеств и черт характера. Лидерские качества, проявление которых свойственно студенткам, представлены на рисунке 3.

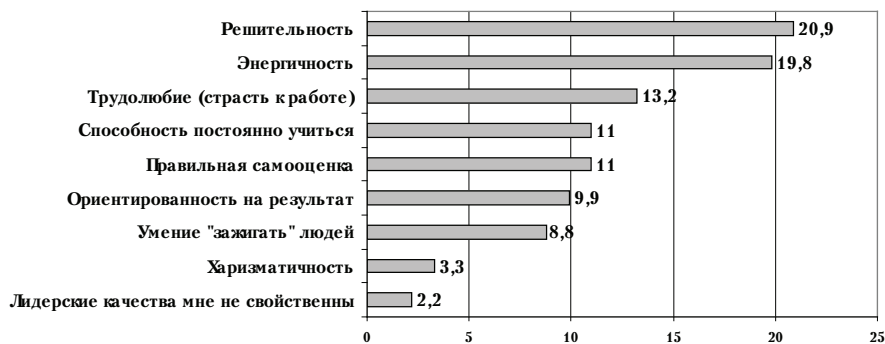


Рис. 3. Лидерские качества, выявленные у студенток, %

Преимущественными лидерскими качествами студенток, как видно из рисунка 3, являются решительность, энергичность и трудолюбие (так называемая «страсть к работе»), которая позволяет поддерживать интерес к деятельности, увеличивая ее эффективность и результативность. А вот явно не хватает им харизматичности и умения «зажигать» людей.

Формирование и развитие лидерских качеств студенток тесно связано с выработкой личной мотивированности, устойчивым желанием быть лидером, уверенностью в себе, готовностью принимать решения и брать на себя ответственность, последовательностью и упорством в реализации общих целей, осознанием собственной силы, верой в достижение цели, энтузиазмом и т. п.

Лидерские качества необходимо развивать в процессе обучения в вузе. Делать это можно разными способами. К примеру, участвовать в университетских делах: стать старостой группы, организовывать неформальный отдых своих сокурсников, стать руководителем группы в исследовательском проекте и т.д. Можно участвовать в вузовских студенческих организациях: профком, студенческий союз. Стать членом некоммерческой студенческой организации, или организации, решающей социальные вопросы. Самостоятельно ставить цели, реализовывать проекты, отвечать за результаты совместной деятельности — все это под силу студенткам в стенах вуза [3, с. 64-65].

Таким образом, за время учебы в вузе студентки, помимо получения теоретических профессиональных знаний, должны осуществлять конкретные действия, благоприятствующие росту конкурентоспособности молодых выпускниц к моменту выхода из стен учебного заведения и их скорейшей адаптации в системе менеджмента, такие как [4, с. 111]:

1) реальные стажировки в действующих фирмах и организациях. Это, пожалуй, основное, что обязана делать студентка, чтобы быть востребованной на рынке труда. Для начала необходимо найти ту организацию, в которой есть заинтересованность, собрать о ней информацию — чем занимается, в какой отрасли и сфере действует, можно узнать историю организации и развития. Нелишне будет разузнать об организационной культуре, принятой в организации. Если студентка зарекомендует себя как перспективную будущую сотрудницу, то организация не откажется от проведения в ней стажировок и практик и будет заинтересована в студентке;

2) совмещение (по мере возможности) учебы в вузе с производственной деятельностью. Тем самым студентка будет чувствовать свою востребованность, а, может, и значимость, что усилит мотива-

цию к трудовой деятельности. Также это поможет студентке рационально распределять и планировать свое время, приобрести практические навыки работы по направлению обучения;

3) участие в научно-исследовательской работе, творческой деятельности. Простое написание курсовых работ и выполнение стандартных условий учебного плана недостаточно для глубокого изучения особенностей профессиональной деятельности, как в теоретическом, так и в практическом плане. Выполнение научно-исследовательских работ дает студентке обширные познания на определенные темы, позволяет развивать аналитические и креативные способности, необходимые для выбранной профессии менеджера;

4) активная позиция в различных видах клубной работы. К примеру, можно участвовать в институте студенческих лидеров, быть менеджером одной из фирм. Здесь студентки могут реализовать и развивать свои управленческие и лидерские способности, дать волю своим способностям и интересам, реализовывать какие-либо проекты;

5) постоянная самоподготовка. Она заключается не только в чтении соответствующей специальной литературы, как думают многие, но и в осуществлении реальной трудовой деятельности, обучение непосредственно на предприятии;

6) параллельное освоение дополнительных курсов: бухгалтерских, иностранных языков, компьютерных и др. В целом, все полученные знания никогда не оказываются лишними и могут быть выгодным конкурентным преимуществом при устройстве на работу;

7) использование любых возможностей организаторской деятельности за период учебы в различных сферах. Это может быть организация культурных массовых мероприятий института, к примеру, конкурсов: «Алло, мы ищем таланты», «Студенческая весна» и др., спортивных мероприятий, а также участие в структурах студенческого самоуправления;

8) приобретение навыков публичных выступлений и совершенствование ораторского мастерства. Это поможет преодолеть скованность, развить умение общаться с людьми в любых ситуациях, позволит повысить свой коммуникационный потенциал;

В заключение необходимо отметить следующее. Лидерству научить очень сложно и зачастую невозможно. Но ему можно научиться. Поэтому, чтобы мужчина или женщина добились поставленных целей и достигли определенных высот, им необходимо упорно трудиться — как на практике, так и в учебной аудитории. Только такой «сдвоенный труд» является главным средством достижения любой цели на любом уровне управления и обеспечения индивидуальной успешности. При этом необходимо иметь в виду, что положение дел в трудовой сфере таково, что женщинам труднее стать руководителями работниками, успешными бизнес-леди, ведь им приходится гармонично сочетать выполнение материнских, семейных функций с активным участием во всех сферах жизни. Поэтому женщины еще с вузовской скамьи должны быть на порядок «сильнее» мужчин, чтобы успешно конкурировать с ними в бизнесе и на рынке управленческого труда.

#### *Литература*

1. Дрофичева Е. М, Косников С. Н. Лидерские качества и их развитие у будущих руководителей государственных и муниципальных структур // Научный журнал КубГАУ. 2016. № 120. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/liderskie-kachestva-i-ih-razvitie-u-buduschih-rukovoditeley-gosudarstvennyh-i-munitsipalnyh-struktur> (дата обращения: 13.06.2018).
2. Женщины и мужчины России. 2016: стат. сб. / Росстат. — М., 2016. 208 с.
3. Макарова С. Н., Резник С. Д. Особенности профессиональной подготовки женщин к практической деятельности в сфере менеджмента и бизнеса: монография. — М.: ИНФРА-М, 2014. 148 с.
4. Резник С. Д., Макарова С. Н. Женщина-руководитель: учиться управлять — со студенческой скамьи // Кадровик. 2014. № 2. С. 106-113.
5. Резник С. Д., Соколова А. А. Личная конкурентоспособность студента // Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского. 2011. № 24. С. 408-416.
6. Россия в цифрах. 2018: крат. стат. сб. / Росстат. — М., 2018. 522 с.
7. Словарь гендерных терминов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.owl.ru/gender/081.htm> (дата обращения: 13.06.2018).