

Эргашева Д., Джалалова С.

**Специфика управленческой карьеры женщин
в Узбекистане**

Социальные, экономические, политические преобразования, происходящие в Узбекистане в последние десятилетия, повлияли на все сферы жизнедеятельности нашего общества, систему социальных отношений, привели к изменению жизненных и профессиональных стратегий различных социальных групп. Усилилась социальная дифференциация, возникли новые престижные профессии, требующие более высокой квалификации, создаются условия для свободного самоопределения и самореализации личности. Вступление Республики Узбекистан на путь независимости расширило также возможность участия женщин во всех преобразованиях страны. При этом проблемы развития и создания условий для реализации ее социального потенциала, их интересов продолжают оставаться одними из самых актуальных и на сегодняшний день.

Женщины Узбекистана по праву составляющие его национальную гордость, стали на сегодняшний день достоянием страны, сумели преодолеть стереотипные представления о женщине, деятельность которой ограничена рамками семьи.

Осознание женщинами своих потенциальных возможностей, переосмысление своих ценностных ориентаций в условиях рыночных отношений, формирование статуса женщины как творческой личности, способной наравне с мужчинами ставить серьезные задачи и успешно решать их – стало не только их большим достижением, но и предметом исследования ученых. Важнейший аспект изучения их достижений – экономическая и социальная самостоятельность, управленческая деятельность, а также осознание каждой женщины своей значимости, роли в обществе.

В Республике Узбекистан на настоящий момент активно и настойчиво формируется эффективный женский кадровый менеджмент. С развитием рыночной экономики женщины в нашей стране не только ориентируются на занятость в профессиональной сфере, получение высшего образования, что в значительной мере обусловлено необходимостью улучшения материального благополучия семьи, но и стремятся к управленческой деятельности. И эта активность вполне определенно обуславливается потреб-

ностями в самоутверждении, самоуважении, общественном признании, экономической независимости, успехе, власти.

Исследования, проведенные Республиканским научно-практическим Центром «Семья», показали, что именно стратегия повышения уровня профессионализма женщины, как следствие, приводит ее к управленческой деятельности, поэтому получение стабильной высокооплачиваемой работы и социального престижа для узбекской женщины является, как правило, не всегда является доминирующим мотивом. Анкетирование показало, что все женщины-управленцы склонны повышать уровень своего образования, как основу для дальнейшего продвижения.

Женщины, реализовавшие себя в управленческой деятельности, обладают качественно иными целями, ведут качественно иной образ жизни, соответствующий странам с развитой рыночной экономикой, используют все ресурсы адаптации, включая: возраст, образование, семью, тип организации, место жительства, личностные качества.. Определяющая тенденция развития карьеры женщин состоит также в целенаправленном моделировании и самосовершенствовании собственных социокультурного, интеллектуального, творческого, экономического потенциалов.

В новых политических, экономических, социальных, культурных условиях на профессиональную карьеру влияют и индивидуальные качества, а не только объективные условия. И женщины Узбекистана в этом смысле ничем не отличаются от женщин других стран.

Несомненно, гендерная культура и традиции влияют на ценностные ориентации современных женщин, однако под воздействием институциональных сдвигов у части женщин меняются интересы, возрастает ценность профессиональной деятельности; практики адаптации и применяемые стратегии карьеры приобретают упорядоченный и воспроизводимый характер.

Как правило, карьерно-ориентированные женщины в Узбекистане, прежде чем стали руководителями, прежде всего накапливали высокий уровень профессионального капитала (получение высшего образования, защита диссертации, посещение курсов (включая интерактивные) и одновременно выполняют свою детородную функцию.

Какие факторы помогают им успешно реализовать себя в управленческой деятельности? Какие особенности и специфика их характеризует? Проведенные исследования показали, что успешное продвижение по слу-

жебной лестнице женщины в Узбекистане происходит не только, исходя из ценностных ориентаций, индивидуальных особенностей. Все женщины-руководители, помимо мотива достижения успеха, интернальности обладают ярко выраженным эмоциональным интеллектом. Именно эмоциональный интеллект служит важным критерием успешности их самореализации.

Мы увязали этот фактор, прежде всего, с этнической особенностью, спецификой национального менталитета, складывающегося веками. Этническое самосознание узбекской женщины связано, прежде всего, с доминирующей ролью мужчины, с традиционным патриархальным укладом, восточными традициями, предписывающими женщине определенные позиции в семейной жизни, как в родительском доме, так и в своей собственной созданной ячейке. Веками в женщинах воспитывалась эмоциональная культура, позволяющая быть гибкой, терпеливой, уметь подстраиваться, в поведении со старшими придерживаться определенных правил, не выходящих за рамки традиций.

Следование ролевому статусу позволяло женщинам элементарно адаптироваться к окружающей среде, приводить себя в душевное равновесие, избегать когнитивного диссонанса. Поскольку в обществе на пути его развития длительное время культивировался идеал всепонимающей матери, жены, дочери, сестры, эмоциональная культура узбекской женщины эволюционировала и в рыночных условиях успешно обнаружила себя в новой роли женщины-руководителя. Эмоциональный интеллект, уже почти как генетически заданный, позволил ей справляться с деятельностью руководителя вполне успешно.

Термин «эмоциональный интеллект» используется для определения способности человека управлять собственными эмоциями, а также понимать настроение других людей. Понятие «эмоциональный интеллект» для Узбекистана, как и для многих стран СНГ, достаточно новое, на западе оно появилось около 20-ти лет назад.

Многие психологи, политологи, социологи считают, что идея «коэффициента эмоционального развития» (EQ) стала одной из наиболее удачных идей 90-х годов, потому что развитый эмоциональный интеллект может помочь человеку в различных сферах жизни.

Эмоциональный интеллект стал одной из важных компетенций успешного руководителя, потому что современные ученые, а также практики

ведущих мировых компаний-лидеров признали его научную состоятельность, прикладное значение во всех проявлениях. Без эмоционального интеллекта, человек может иметь лучшее образование в мире, проницательный, аналитический ум и бесчисленное множество идей, но все равно не состояться как хороший руководитель.

Как известно, структура эмоционального интеллекта включает пять составляющих: идентификация и определение эмоциональных состояний, понимание взаимосвязей между эмоциями, мышлением и действием;

- управление эмоциональными состояниями – контроль эмоций и замена нежелательных эмоциональных состояний адекватными;

- способность входить в эмоциональные состояния, способствующие достижению успеха;

- способность читать эмоции других людей, быть чувствительным к ним и управлять эмоциями других;

- способность вступать в удовлетворяющие межличностные отношения с другими людьми и поддерживать их.

Одним из аспектов управления эмоциями является способность продуцировать эмоциональные состояния, приводящие к успеху. Эти три способности, обращённые к другим людям, являются доминантной чертой: входить в контакт и поддерживать хорошие взаимоотношения.

Обладание у руководителя эмоционального интеллекта дает ему возможность мотивировать сослуживцев на высокие результаты даже в критической ситуации. Правда, при прочих равных на его подчиненных приходится более высокая психологическая нагрузка. И это неудивительно – ведь для сотрудников, входящих в команду лидера, важна не просто заработная плата, а эмоциональный отклик руководителя на свой труд и достижения. Именно с этим хорошо справляется женщина-руководитель, обладающая развитым эмоциональным интеллектом. Как известно, социальные психологи относят женщин к социоэмоциональному типу руководителей.

Карьерой руководителей, не имеющих эмоциональных способностей, часто управляют как сознательные, так и подсознательные эмоциональные потоки. Не подозревая об этом, они не могут добиться больших успехов.

Узбекская женщина, воспитанная в национальных традициях, обладает, как правило, развитым эмоциональным интеллектом, позволяющим ей успешно справляться с управленческими обязанностями.

Конечно же, если женщина ориентирована на управленческую карьеру, то ее стратегии практически не зависят от этнической принадлежности, что опосредовано индивидуальными особенностями социализации и конкретной ситуацией, тем не менее этнические особенности, специфика менталитета позволяют ей адаптироваться к окружающей среде, соответствовать ее требованиям.

Среднестатистическая женщина-руководитель в Узбекистане, обладающая эмоциональным интеллектом, прежде всего, гибкая, что позволяет ей чувствовать не только себя, но и своих подчиненных. Умение распознавать свои эмоции, контролировать их, приводят ее к профессиональным победам, побуждают искать новые цели реализации производственных задач.

Карьерное поведение женщин вызывает изменения в традиционных институтах (семья), социальных организациях (специфика женского менеджмента), а в конечном итоге – изменения гендерной системы всего общества в нашей стране.

Таким образом, специфика успешной управленческой карьеры женщины в Узбекистане зависит прежде всего от ее адаптационной способности, под которой мы понимаем ее эмоциональный интеллект, а также от ее целеустремленности и стратегий достижения. Адаптация женщин к управленческой деятельности рассматривается нами как наиболее значимый фактор успешной карьеры. В целом же, карьерное поведение и стратегия его реализации зависит в большей степени от индивидуальных характеристик личности, чем от социальных условий.

Сложность протекания указанных процессов в обществе опосредована и рядом социальных факторов. По данным официальной статистики, женщин-руководителей в Узбекистане значительно меньше в сферах строительства, транспорта, сельского хозяйства, оптовой торговли и финансов, больше в непроектных отраслях – образовательная сфера, бытовое обслуживание, легкая промышленность, общественное питание, розничная торговля, здравоохранение, культура и социальное обеспечение.

Изучение влияния половых стереотипов на формирование управленческой карьеры женщин в Узбекистане позволило сделать еще один важ-

ный вывод – женская карьера является сложным многоуровневым феноменом, имеющим динамичный и преемственный характер: гендерная культура и традиции влияют на ценностные ориентации современных женщин, однако под воздействием институциональных сдвигов у части женщин меняются интересы, возрастает ценность профессиональной деятельности; практики адаптации и применяемые стратегии карьеры приобретают упорядоченный и воспроизводящийся характер.

На наш взгляд, не следует преувеличивать специфику женского и мужского лидерства. Лидерские качества мужчин и женщин имеют общую природу и не зависят напрямую от половых различий. Это дало основание утверждать в исследованиях о том, что успешный менеджмент не имеет пола. Хороший менеджер в целом располагает двойным репертуаром управленческих технологий: и мужских и женских. Одновременно деловые стратегии мужчин и женщин-руководителей имеют и определенную специфику. Женщины, по сравнению с мужчинами-управленцами при достижении результата, ориентированы и имеют социоэмоциональный характер; женщины чаще рассматривают управленческую карьеру как возможность самореализации. Женщины-управленцы больше способны к декодированию социальной информации, вынесению верных социальных суждений, проявляют в повседневной деятельности принятие роли, обнаруживают социальный инсайт, межличностную осведомленность, проявляют социальные навыки, социальную зрелость, то есть более расслаблены в социальном плане.

Рост активности женщин в профессиональной сфере в Узбекистане приводит их не только к управленческой деятельности, но и к качественным сдвигам в их сознании, создает основу их экономической независимости, и, как следствие, экономической независимости государства в целом. Реализация в управленческой карьере способствует также повышению у женщин уверенности в своих силах. Происходит рост численности женщин, для которых важны самостоятельность, самоутверждение, саморазвитие, самоуважение и интересная работа. Значительная часть узбекских женщин, занимающих руководящие должности, ориентирует также своих дочерей на карьеру и экономическую независимость от мужа, что свидетельствует о повышении статуса женщин в социуме, росте их карьерных устремлений.