

Бодина Юлия Николаевна

аспирантка Московского государственного
педагогического университета
тел.: (861) 290-13-35

ГЕНДЕРНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РУКОВОДИТЕЛЯ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация:

Целью работы является анализ роли женщины-руководителя в управлении предприятия народного хозяйства и, в целом, в экономическом пространстве Российской экономики. Предметом исследования является женщина-руководитель в управлении организации и отраслями народного хозяйства, особенности развития и эволюции понятия «женщина-руководитель», характер проявления ее деловых качеств в экономике, гендерная специфика ее управленческих решений и составляющие формирования имиджа. Выводы в результате проведенной работы могут быть использованы в разработках программных учебных курсов, спецкурсов по экономике, менеджменту, политологии, феминологии и социологии.

Ключевые слова:

гендер, женщина-руководитель, управление народным хозяйством, менеджмент, гендерное управление.

Bodina Julia Nikolaevna

post-graduate student,
Moscow State Pedagogical University
tel.: (861) 290-13-35

GENDER CHARACTERISTICS OF LEADER AND THEIR IMPACT ON MANAGEMENT PROCESS

The summary:

The aim of the thesis is to analyze the role of women managers in the management of the enterprise and the economy as a whole, the economic space of the Russian economy. The subject of this study is a female leader in the management of organizations and sectors of the economy, particularly the development and evolution of the concept of "woman manager", the character of its manifestations competencies in economics, gender specific management decisions and its components forming the image. Conclusions as a result of this work may be used in software development training courses, special courses in economics, management, political science, sociology and feminology.

Keywords:

gender, women leaders, management of the economy, management, gender control.

Литературный анализ показал, что проблематика гендерного управления насчитывает немного публикации, тем более это относится к сравнительному анализу гендерных теорий. Только последние десятилетия женщины стали занимать руководящие посты, становятся первыми лицами корпораций, и даже государств [1, с. 27]. Успех женщины как руководителя и управленца зависит прежде всего от двух факторов – объективного и субъективного. Первое – это от тех усилий, которые приложит сама женщина для того, чтобы достичь успеха в карьере. И второе – это от стереотипов и взглядов на нее со стороны. То есть субъективно карьера женщины будет зависеть от той социальной и культурной среды, в которой женщина вращается, и в которой формируется ее личность и деловое окружение. Многие цифры говорят о том, что удачные модели поведения в управлении показывают те руководители, которые используют как мужские, так и женские модели управления, в зависимости от ситуации. В последнее десятилетие появился такой термин, как «гуманитарный менеджмент» [2, с. 86]. Этот менеджмент иногда называют женским. Этому типу руководства не характерно добиваться успеха любым путем, цени любой ценой. Согласно ему, женщина уверена, что при руководстве надо сочетать интуицию, жесткость и дипломатию, придерживаться норм этики и быть человеколюбивой. Частое высказывание о том, что женское руководство воспринимается более настороженно обоими полами, находит подтверждение и у российских, и у западных исследователей. Многие ученые крайне настороженно оценивают способность женщин достигать высших иерархий в организации, объясняя это тем, что женщины сами не желают завоевывать эти позиции, и сильно выраженными поло-ролевыми стереотипами. Женщины склонны переоценивать мужские достоинства и недооценивать достоинства других женщин и самих себя. Серьезные различия кроются в оценках, которые дают мужчины и женщины своей руководящей роли. Мужчины рассматривают свою деятельность как серию сделок с подчиненными: выдачу вознаграждения за удачно выполненную работу или применение наказания за неадекватное исполнение задания. Женщины-управленцы придерживаются мнения, что в основе их стиля руководства лежит превращение интересов подчиненных в общие цели рабочего коллектива. Женщина склонна в большей степени заниматься ежедневным доказательством своего «права на лидерство», по сравнению с мужчиной [3, с. 102]. Может быть, именно поэтому женщины в большей степени,

нежели мужчины-руководители, мотивируют участие сотрудников в общем деле, с большим удовольствием делятся информацией и властью, поощряют самовыражение сотрудников.

Имеет место быть следующая гипотеза – формирование стиля руководства и эффективность управления зависят от совокупности индивидуально-типологических качеств личности, а не от гендерной типизации.

Для ее проверки можно поставить и выполнить следующие задачи:

1. Определение и сравнительный анализ стилей руководства у мужчин и женщин.
2. Выявление влияния индивидуальных личностных особенностей и гендерного фактора на формирование стиля руководства.
3. Определение различий в эффективности лидерства у мужчин и женщин.
4. Определение соотношения эффективности лидерства и стилей управления у мужчин и женщин.

В проведенное исследование для проверки вышеназванной гипотезы привлечено 60 человек. Из них: 30 менеджеров-мужчин и 30 менеджеров-женщин. Возраст исследуемых менеджеров от 26 до 49 лет.

Анализ так называемого «попустительского компонента» в стилях руководства у мужчин и женщин показал, что у женщин этот стиль руководства встречается немногим меньше, чем у мужчин. Так, среди исследуемых женщин-менеджеров такой стиль обнаружился у 6,5 % (2 из 30), а у мужчин – 16,5 % (5 исследуемых из 30). Поясним, что попустительский стиль руководства характеризуется снисходительностью к работникам, отсутствием требовательности и строгой дисциплины, контроля. Им свойственны либеральность, порой переходящее в панибратство с подчиненными, желание переложить ответственность с себя на других в принятии и реализации решений.

По результатам видно, что наибольший процент руководителей того и другого пола придерживаются коллегиального стиля руководства, основными характеристиками которого являются требовательность и контроль, сочетающиеся с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе и сознательным соблюдением дисциплины, стремление грамотно делегировать полномочия и объективно разделять ответственность, демократичность в принятии решений. Как было видно выше, из описания, это оптимальный стиль руководства в современных условиях, и огромный процент респондентов, по результатам исследования, описывают своих руководителей в рамках коллегиального стиля руководств. А именно, из 30 описываемых женщин-менеджеров 25 (83,5 %) и 22 (73,5 %) из общего числа исследуемых мужчин-менеджеров.

Исходя из результатов этого исследования, можно сделать вывод, что формирование стиля руководства связано в первую очередь не с гендерной принадлежности личности, а с другими источниками, такими, например, как особенность лидерской позиции и наличие определенных личностных индивидуально-типологических особенностей. Иначе говоря, неважно кто занимает руководящую должность, а важна индивидуальность конкретного лидера, что и лежит в основе формирования и развития стиля руководства.

Исследование типов личности базировалось на выборе геометрической фигуры, в системе которого существует 4 формы личности – треугольник, круг, квадрат и зигзаг, каждому из которых присуща своя, определенная личностная характеристика.

В ходе исследования выявлено, что геометрические типы личности мужчин-менеджеров очень тесно взаимосвязаны с аналогичными типами у женщин. Из 30 мужчин – 3, что составляет 43,5 %, подчиненные ассоциируют с треугольником, который символизирует лидерство. Самая характерная особенность людей этого типа – способность концентрироваться на данной цели. Эти люди – энергичные, неуправляемые, сильные личности, которые ставят ясные цели и, как правило, достигают их.

Из 30 исследуемых женщин-менеджеров – 14, что составляет 46,5 % от общего числа исследуемых женщин, также ассоциировались с треугольником.

Среди мужчин-менеджеров, ассоциируемых с квадратом, было выявлено 8 человек, что составляет 26,5 %. Квадрат – это неутомимый труженик. Трудолюбие, усердие, потребность доводить начатое дело до конца, упорство, позволяющее добиваться завершения работы, – это основные характеристики данной формы личности.

Среди мужчин-менеджеров с кругом ассоциировали 20 % (6 человек) из общего числа исследуемых мужчин, а среди женщин 23 % (7 человек). Круг понимается как символ гармонии. Те, кто предпочитают его, заинтересованы в хороших межличностных отношениях. Высшая ценность для людей этого типа – люди, их благополучие, они объединяют рабочий коллектив, корпоративный дух, стабилизируют группу, обладают высоким вниманием в окружающим людям.

Меньше всего в обоих гендерах было выявлено руководителей, ассоциируемых с зигзагом, который символизирует креативность, творчество. Главенствующим стилем мышления таких людей зачастую является синтетический стиль, смешение абсолютно разных и непохожих

идей и создание на этой основе чего-то креативного, оригинального. Люди, выбирающие их, зачастую не заинтересованы в консенсусе и добиваются успеха не путем уступок, а игрой на конфликтах идей и построением новой концепции, в которой этот конфликт получает свое разрешение. Используя свое остроумие и природный ум, они могут быть весьма критичными и резкими, «открывая глаза другим» на возможность нового решения. У мужчин 10%, трое из 30 исследуемых, а у женщин 13 % – четверо из исследуемых женщин-менеджеров.

Таким образом, результаты показывают, что нет значительной разницы в ассоциируемых типах личности мужчин и женщин-менеджеров. Можно прийти к выводу о том, что нет, как такового, ярко выраженного, отличного от мужского, типа женского руководства, что соответственно приводит к заключению о том, что определяющим для формирования личности руководителя является его индивидуальный тип личности, а не принадлежность к тому или иному гендеру.

Таким образом, результаты исследований не обнаруживают как таковой ярко выраженной гендерной типизации стилей управления, то есть не существует типичных и ярких различий между стилями руководства мужчин и женщин. Однако анализ эффективности лидерства показывает, что все же средний показатель эффективности лидерства в выборке оказался у мужчин выше, чем у женщин, а сравнение стиля руководства с эффективностью лидерства мужчин и женщин показывает, что мужчины в пределах одного и того же стиля руководства в среднем более эффективны, чем женщины.

Ссылки:

1. Гвоздева Е., Герчиков В.И. Штрихи к портрету менеджмента XXI века: женщина-управленец // Российское предпринимательство: стратегия, власть, менеджмент. М., 2000.
2. Самарцева О.К., Фомина Т.А. Женщина и мужчина: менеджмент, М., 2008.
3. Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы. М., 2005.

References (transliterated):

1. Gvozdeva E., Gerchikov V.I. Shtrihy k portretu menedzhmenta XXI veka: zhenshchina-upravlenets // Rossiyskoe predprinimatel'stvo: strategiya, vlast', menedzhment. M., 2000.
2. Samartseva O.K., Fomina T.A. Zhenshchina i muzhchina: menedzhment, M., 2008.
3. Chirikova A.E. Zhenshchina vo glave firmy. M., 2005.