(cc) BY

Финогенова Александра Сергеевна
студентка
ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»
г. Москва

ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИДЕРСТВА СРЕДИ ЖЕНЩИН

Аннотация*: статья посвящена проблеме восприятия успешной женщины как руководителя, выявлению лидерских качеств. Автор рассматривает отношение к образу женщины в прошлом и настоящем, раскрывает, какой стиль управления наиболее востребован в современном обществе.*

Ключевые слова*: женщина, лидер, лидерские качества, стиль управления.*

Проблема дискриминации женщин по гендерному признаку была актуальна многие тысячелетия, и оставила отпечаток в нашем времени. Большинство женщин сталкиваются с такой «несправедливостью» при приеме на работу, карьерному продвижению.

Зарождение неравноправия по отношению к женщинам стоит искать в глубокой древности. Уже тогда, шли споры, о том «Женщина – человек? Имеет ли она душу?». Аристотель считал, что «...женщина – это изуродованный от природы мужчина». Эзоп утверждал, что «огонь, женщина и море – три бедствия».

С ходом времени отношение к «слабому полу» менялось. Сейчас женщине доступны все способы самореализации, она в праве сама выбирать, чем ей заниматься, какую профессию осваивать. Свободная, независимая, целеустремленная женщина далеко не редкость.

Уже долгие годы женщины стремятся попасть на руководящие позиции, но сталкиваются на своем пути с барьером «стеклянного потолка», т. е. с невидимой, почти неощутимой преградой, которая на самом деле очень велика, и является главным предубеждением, мешающим продвижению по службе. Раньше для того, чтобы обойти препятствие, женщины были вынуждены подражать мужчинам: скрывать эмоции, копировать стиль управления, раскрывать мужские

качества. Совсем недавно исследования показали, что подражать теперь должны мужчины. Стиль лидерства женщин, стал более востребованный в управлении организацией [2, с. 110].

Мнение авторов, рассуждающих над проблемой лидерства, расходятся. Одни стоят на том, что пол не определяет стиль лидерства, другие считают, что мужчины и женщины управляют по-разному, и выделяют мускулинный и феминнный стиль.

Согласно мускулинному и феминнному стилю лидерства, существуют основные качества лидеров мужчин и лидеров женщин.

Мужчинам присуща соревновательность, сильный контроль со стороны лидера, иерархическая власть, бесстрастное, аналитическое решение задач.

Женщинам – отзывчивость, сотрудничество руководителей и подчиненных, слабый контроль со стороны лидера, решение задач путем интуиции и эмпатии [3, с. 178].

Проблематикой данной статьи стало выявления в ходе исследования лидерских качеств у женщин, и возможность их реализации.

Было проведено тестирование по методике Е.С. Фёдорова; О.В. Ерёмина, Т.А. Мироновой «Я – лидер» среди группы студенток-менеджеров. В тестовом экземпляре были представлены 48 вопросов на выявления лидерских качеств.

По данным исследования, среди протестированных респондентов женского пола у 29% были отмечены такие слабо развитые качества, как умение управлять собой, знание основных правил организационной работы; у 14% всех исследуемых к слабовыраженным качествам относится способность влияния на окружающих и организаторские способности.

Наиболее хорошо развиты качества осознание цели, умение решать проблемы 57%; организаторские способности 42%; умение работать с группой 86%.

Средне развиты качества влияние на окружающих 86%; умение управлять собой, знание правил организаторской работы 57%; осознание цели, организаторские способности 42%.

По результат тестирования, превалирующий процент по лидерским качествам, среди всех опрощенных студенток, пришелся на умение работать с группой. У женщин, в отличие от мужчин более развиты навыки межличностных отношений. Стиль лидерства у «слабого пола» более демократичный и направлен на партнерские отношения. У мужчин же более авторитарный стиль, направленный на полный контроль и иерархию власти.

Навыки осознания цели, умение решать проблемы так же высоки у большинства протестированных. Данные качества, необходимы для лидера, вне зависимости от половых различий. Ведь решение любой организационной задачи, требует правильной постановки цели. Но все же женщины больше ориентированы на отношения, чем на достижение задачи, в отличии от мужчин.

Около одной трети протестированных имеют слабо развитое качество управления собой, это можно объяснить тем, что женщина более эмоционально подвержена ситуационным изменениям, импульсивна. А благодаря высокой эмпатии, она способна с большей легкостью убеждать и мотивировать работников.

Слабое развитие такого качества, как знание правил организационной работы, заключается в том, что женщина в основном, строит управление, опираясь на природную интуицию. И зачастую, это толкает ее на оправданный риск, который незамедлительно приносит результат.

Профессиональные возможности женщин никогда не оценивались по достоинству, и долгое время совсем оставались без внимания. Женщина в большей степени обладает всеми качествами необходимыми руководителю. Недавние исследования показали, что женский стиль лидерства наиболее подходящий для организации работы персонала и управление предприятием. Чтобы стать настоящим лидером, не так важен пол, любые лидерские качества, можно реализовать в отличие от ситуации. Лидером становится тот, кто создает себя, оттачивает свой природный потенциал и добивается определенных высот.

Список литературы

1. Кричевский Р.Л Психология личности // Социальная психология. – М.: Статут, 2007.

2. Спивак В.А. Организационное поведение: Учебное пособие. – М.: Эксмо, 2010. – С. 110.

3. Шеклтон Вив Психология лидерства в бизнесе. Практическая психология. – Питер, 2003. – С. 178, 180.