

*Скаленова Людмила Васильевна*

студентка

*Павлова Александра Николаевна*

канд. экон. наук, доцент

Гуманитарный институт

ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный

университет им. М.В. Ломоносова»

г. Северодвинск, Архангельская область

## **ОСОБЕННОСТИ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ЖЕНЩИНЫ- РУКОВОДИТЕЛЯ**

*Аннотация:* в данной работе исследователями рассматриваются специфические характеристики, присущие управленческой деятельности, реализуемой женщиной. В представленной статье также приведена динамика увеличения доли женщин в руководстве, обозначены сферы деятельности, в которых женщины занимают руководящие посты, произведена сравнительная характеристика управленческой деятельности.

*Ключевые слова:* гендерные особенности, руководитель, стеклянный потолок.

Традиционно при обсуждении потенциала и психологических задатков мужского и женского лидерства ученые сходятся во взгляде, что представительницы женского пола имеют меньше шансов проявить себя в лидерской позиции по сравнению с мужчинами [1; 2; 4].

Марио Р. Дедерикс в книге «Хиллари Клинтон и власть женщин» приводит данные относительно списка двухсот самых высокооплачиваемых руководителей экономики и правительства США, где не отыскалось места ни для одной дамы [4]. Это дает предлог для заключения: «двигаясь вверх по службе, приближаясь к тем сферам, где делались большие деньги и принимались важные решения, женщины натыкались на невидимые преграды. Они «ударялись о стек-

лянный потолок» [3; 6]. Эта форма дискриминации описывалась, с одной стороны, как невидимый барьер, который в то же время настолько непреодолимый, что препятствует женщинам продвигаться в управленческой иерархии.

В настоящее время условия меняется, поскольку в управлении экономикой появляется всё больше женщин-руководителей (рис. 1).

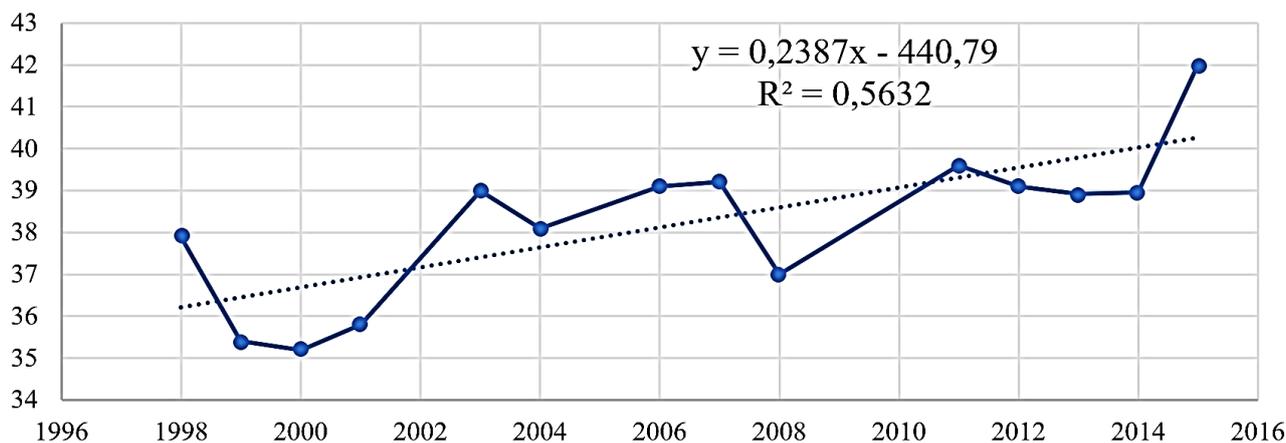


Рис. 1. Динамика увеличение доли женщин в руководстве, %

Численность женщин-руководителей за последние годы стала увеличиваться. На период с 2008 по 2016 годы доля женщин на руководящих должностях увеличилась с 37 до 42%.

Анализируя гендерные особенности при устройстве на работу, необходимо отметить, что рабочие места в рамках типично «женской» профессии могут быть обозначены как «мужские» и наоборот. Например, рабочее место бухгалтера в крупной коммерческой фирме маркируется в качестве «мужского», а в магазине – «женского».

Мы полагаем, что практически ни одно рабочее место не является «гендерно-нейтральным».

Чтобы доказать, что это предположение верно, мы обратились к методу анкетирования. Респондентам, занимающие руководящие должности, разнообразным по возрасту, полу и месту работы, было предложено назвать несколько типичных, на их взгляд, «мужских» или «женских» профессий.

«Мужской» образ профессии ассоциировался с тяжелым физическим трудом, риском, ответственностью и работой с техникой. «Женский» – с социальной

сферой, детьми, конторской работой. Значимых различий между мнениями мужчин и женщин не наблюдалось.

В результате был получен достаточно стандартный набор наименований массовых профессий, соответствующий нормативным представлениям о «естественном» разделении труда. К мужским были отнесены профессии: сварщик, монтажник, военный, менеджер, финансовый аналитик. К женским – педагог, продавец, врач, бухгалтер.

При анализе исследования было выявлено, в каких сферах деятельности значительно преобладает количество мужчин и женщин, занимающих руководящие посты. В самой значительной степени женщины-руководители, как отмечает исследование, представлены в отрасли торговли и услуг, а также в социальной сфере (рис. 2). В финансовой сфере незначительный перевес произошел в сторону мужчин, аналогичная ситуация сложилась и в политической сфере. В производственной отрасли женщин на высоких постах практически отсутствуют.

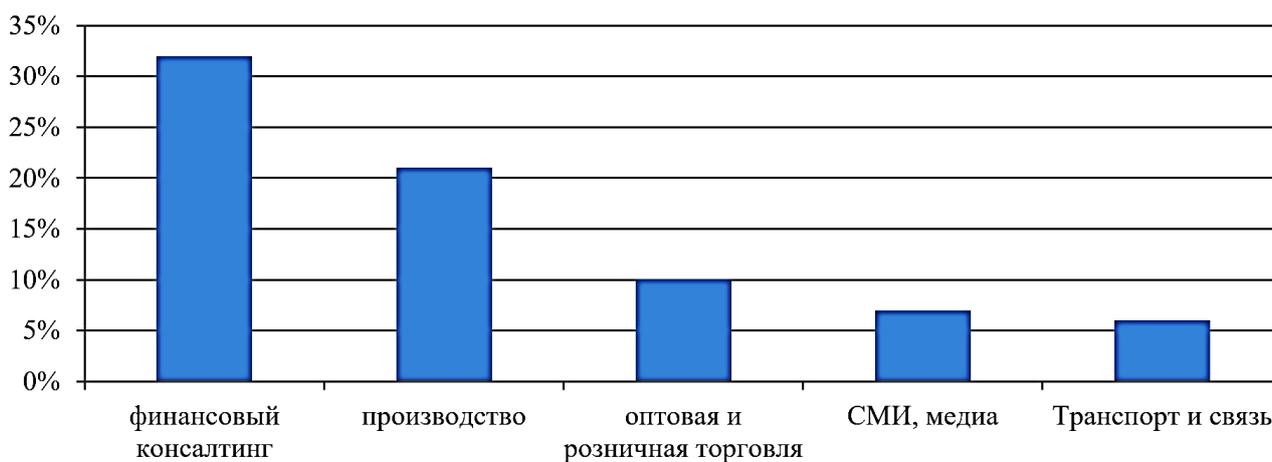


Рис. 2. Топ сфер деятельности, в которых женщины занимают руководящие посты

Поведенческие стереотипы определяют доминирующие стратегии занятости. Мужские стратегии «прибыльной» работы обусловлены представлением о работе как единственном поле для самореализации мужчин. Женские стратегии «благоприятной» работы – представлением о работе как о дополнительном поле самореализации женщины [3].

Сравнивая характеристики управленческой деятельности мужской и женской (таблица 1) можно сделать наблюдение, что главным методом управления женщина-руководитель выбирает моральную поддержку и любой род поощрения (материальное вознаграждение, похвала и т. д.). Женщина «эффективнее» в сфере мотивации персонала, *коммуникации* и при принятии решений – она с большей пользой использует знания и потенциал сотрудников для анализа альтернатив. Женщины-менеджеры энергично взаимодействуют с подчиненными и осуществляют управление таким образом, чтобы они реформировали свои желания с учетом интересов всей команды, ставя перед собой более масштабные задачи и цели.

Таблица 1

Сравнительная характеристика управленческой деятельности

Характеристика	Мужчины	Женщины
Способ преодоления препятствий	Интеллект, сила	Маневренность, ловкость
Ориентированность на решение задач	Перспективная	Текущая
Основа принятия решений	Рассудительность	Чувственность
Характер	Замкнутый	Открытый
Отношение к внешнему миру	Реалистичное, критичное	Идеализированное, интуитивное
Поведение	Сдержанное	Эмоциональное
Преобладающий тип мышления	Словесно – логическое	Наглядно – действенное
Объект внимания	Содержание	Форма
Наблюдательность и точность	Уменьшение	Увеличение
Направленность личности	Деловая	Индивидуальное
Отношение к другим	Ровное	Гибкое
Реакция на критику	Агрессивная	Хладнокровная

В стиле управления женщин доминируют черты доброжелательности, отзывчивости, дипломатичности и готовности прийти на выручку. Несмотря на его мягкость, женщина-руководитель способна к решительному осуществлению функции контроля. Проверая деятельность персонала, женщина-руководитель

не использует жесткие штрафные санкции, а старается обеспечить необходимые условия для подчиненных. При этом способность реализовывать жесткие меры по отношению к тем, кто не справляется с поставленными задачами сохраняется.

Способность уступать помогает женщине прийти к наилучшему результату и если в дискуссии руководитель женского пола понимает, что оппонент предлагает лучшее решение, она быстрее примет его, чем мужчина.

Деятельность женщины-руководителя направлена на последовательные, поэтапные реорганизации без ориентации на незамедлительный результат. Эти же обстоятельства определяют склонность женщины-руководителя к тактическому, а не стратегическому планированию.

Таким образом, можно отметить, что в целом в России растёт количество женщин не только среди топ-менеджеров, но и среди владельцев бизнеса. Особенности обоих полов успешно используются менеджерами в целях оптимизации управления персоналом, эффективности принятия решений и управления организацией в целом. Женщинам и мужчинам свойственны разные стили руководства, и лишь слаженное сочетание наиболее эффективных методов управления позволяет увеличить цену компании. В связи с этим, обеспечение гендерного баланса в топ-менеджменте должно стать стратегическим приоритетом любой организации.

### *Список литературы*

1. Авдулова Т.П. Гендерные аспекты управленческой деятельности / Т.П. Авдулова // HR в фокусе внимания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrm.ru> (дата обращения: 16.09.2016).

2. Марио Р. Дедерихс. Хиллари Клинтон и власть женщин <http://www.ozon.ru/context/detail/id/23889265/> [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrm.ru> (дата обращения: 24.09.2016).

3. Хохлова Т.П. Выявление гендерных аспектов менеджмента – фактор повышения эффективности управления / Т.П. Хохлова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. – №2.

4. Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы / Институт социологии РАН. – М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998 – 358 с.

5. Шевцова О.В. Гендерные аспекты менеджмента // Экономика и менеджмент инновационных технологий, 2014. – №3.

6. Ярская-Смирнова Е. Возникновение и развитие гендерных исследований в США и Западной Европе // Введение в гендерные исследования. Ч. I: Учебное пособие / Под ред. И.А. Жеребкиной. – СПб., 2010. – 40 с.