

**Чаплюкова Ольга Борисовна**  
студентка 2 курса экономического факультета  
Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарёва  
г. Саранск, Республика Мордовия

**Казяева Ирина Алексеевна**  
студентка 2 курса экономического факультета  
Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарёва  
г. Саранск, Республика Мордовия

### **Женщина-руководитель: мифы и реальность**

*Аннотация: в статье рассмотрены аспекты гендерного менеджмента. Проанализированы основные положения, связанные с женской моделью управления. Также в рамках изучения данного вопроса проведено исследование, в результате которого были подтверждены и опровергнуты популярные суждения, касающиеся женского стиля управления.*

Вопрос о влиянии гендерного фактора на эффективную деятельность руководителя приобретает всё большую популярность. Прежде всего, это объясняется изменением роли женщины в общественной среде. Несмотря на существование гендерной профессиональной сегрегации, сегодня женщина – это не только хранительница очага, но и квалифицированный сотрудник, руководитель. Участие женщин в процессе управления послужило краеугольным камнем появления и развития «гендерной конкуренции».

Но, несмотря на это, стереотип о том, что женщина не может быть хорошим руководителем, для многих так и остается жизненным кредо. При этом зачастую это способствует нерациональному использованию интеллектуального потенциала, а также возникновению и развитию ареала зачастую нелепых и неоправданных мифов.

Михайлова Е.Н. отмечает ряд особенностей, касающихся организационного поведения женщины – руководителя [1]. Именно подтверждение или опровержение отмеченных суждений, является главной целью нашего исследования.

Для этого в качестве основополагающего метода нами было выбрано анкетирование. Респондентами стали женщины от 20 до 45 лет. Все респонденты были разделены на две группы. Группа А – действующие женщины - руководители. Группа Б - студентки направления подготовки «Менеджмент». В процессе анкетирования респондентам были заданы 10 вопросов, благодаря которым, мы смогли получить необходимую информацию для анализа имеющихся суждений о женщинах - руководителях.

#### *Суждение №1 «Женщины имеют подвижную мотивационную структуру»*

Согласно данному предположению, поведение женщины зависти от её семейного положения. Если она чувствует себя социальной защищённой, счастлива в браке она не стремится к лидерству. Позиция женщины меняется, если она одинока или работает из-за материальной необходимости [1].

В ходе исследования данного вопроса нами была установлена взаимосвязь между мотивационной структурой и семейным положением респондентов. Выяснилось, что большинство респондентов группы А, в основном замужние женщины, считают главным фактором, обуславливающим их деятельность, взаимоотношения с коллективом. Представительницы группы Б (незамужние респонденты), напротив, считают основополагающим карьерный рост (таблица 1).

Таблица 1

Результаты изучения мнений респондентов групп А и Б относительно основополагающего фактора их трудовой деятельности

	Карьерный рост	Взаимоотношения в коллективе	Другое (заработная плата)
Действующие женщины-руководители	20%	80%	-
Студентки (Группа Б)	80%	-	20%

Данное суждение оказалось верным. Для действующих женщин - руководителей главное - это взаимоотношения, для будущих - карьерный рост.

*Суждение №2 «Высокая эмоциональность женского стиля управления»*

Михайлова Е.Н. отмечает, что реакция женщины-руководителя отличается от реакции мужчины: эмоционально она более яркая и богатая. При принятии решений женщина-менеджер чаще полагается на свои ощущения, интуицию, знаменитую женскую логику. Однако эмоциональность имеет и другую сторону: женщины обидчивее, болезненнее реагирует на критику, грубость, оскорбления. Излишняя эмоциональность считают серьезным недостатком женской модели управления [1].

Для подтверждения или опровержения данного суждения респондентам были заданы два вопроса: «Как вы относитесь к критике в ваш адрес?» и «Что главное для Вас при принятии решения?»

В ходе обработки результатов были получены следующие итоги. При ответе на первый вопрос в среде респондентов групп А и Б можно отметить практическую солидарность (таблица 2). Большинство опрошенных лояльно относятся к критике в свой адрес.

Таблица 2

Результаты изучения отношения респондентов групп А и Б к критике в их адрес

	Негативно (не приемлю)	Лояльно	Другое (по-разному)
Группа А	20%	70%	10%
Группа Б	10%	80%	10%

Что касается суждения о том, что женщины - руководители при принятии

решений больше основываются на ощущениях и интуиции, результаты показали, что это характерно больше для представителей группы А. На основе интуиции принимаю решение 40% респондентов данной группы. Респонденты группы Б, напротив, принимают решения, основываясь на здравом смысле (таблица 3).

Таблица 3

Результаты изучения мнений респондентов групп А и Б относительно фактора, которым они руководствуются при принятии решений

	На основе интуиции	На основе опыта	На основе здравого смысла
Действующие женщины-руководители	40%	30%	30%
Студентки	20%	20%	60%

Соответственно, данное суждение мы можем считать верным лишь наполовину. Для женщин – руководителей характерна эмоциональность. Но при этом эмоциональная составляющая не мешает женщине адекватно воспринимать действительность, что подтверждается лояльным отношением большинства респондентов к критике и принятию решением на основе здравого смысла респондентами группы Б.

*Суждение №3 «Гибкость, ситуативность, умение адаптироваться»*

Согласно данному суждению женщины умеют оперативно переключаться с одной социальной роли (руководитель) на другую (мать, жена, дочь) [1].

Для анализа респондентам был задан вопрос, касающийся их адаптивности. В результате, выяснилось, что представительницы группы А в основном быстро реагируют на изменение ситуации. В группе Б, напротив, большая часть ответило, что не очень быстро адаптируются в новых условиях.

Таблица 4

Результаты изучения быстроты адаптации респондентов групп А и Б в новой ситуации

	Быстро	Не очень быстро	Медленно
Действующие женщины-руководители	70%	30%	-
Студентки	20%	60%	20%

Следовательно, суждение о том, что для женщины - руководителя характерны гибкость и ситуативность, также можно считать мифом лишь наполовину.

*Суждение №4 «Демократичность женского стиля руководства»*

Данное суждение связывает образ женщины-менеджера с демократичным стилем управления, предполагающим готовность к сотрудничеству и коллегиальному принятию решений. Для реализации принятых решений характерно чёткое распределение функций исполнения, оказание помощи в случае необходимости [1].

Среди респондентов, данное суждение выявило абсолютное единство. 80% человек из каждой группы отдают предпочтение демократическому стилю руководства (рисунок 1).

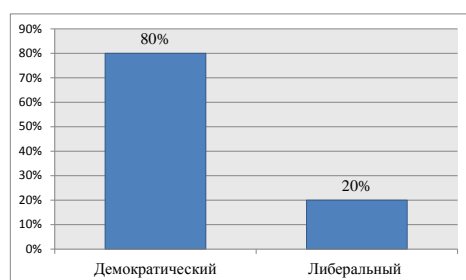


Рис. 1. Результаты изучения мнений респондентов групп А и Б относительно предпочитаемого ими стиля руководства

Следовательно, полученные результаты подтвердили истинность данного суждения.

#### *Суждение №5 «Особенности контроля»*

Женщина-руководитель, придерживаясь демократичного стиля руководства, однако, способна к решительному осуществлению функций контроля.

Желая выяснить, на сколько данное суждение соответствует действительности, мы задали респондентам вопрос: «Перепроверяете ли вы работу за вашими подчиненными / коллегами?» (таблица 5).

Таблица 5

Результаты изучения взглядов респондентов групп А и Б на необходимость перепроверки работы

	Да, перепроверяю	Нет, не перепроверяю	Другое (иногда перепроверяю)
Действующие женщины-руководители	30%	40%	30%
Студентки	50%	30%	20%

Из полученных результатов стало ясно, что представители группы А в большей степени склонны доверять своим коллегам/подчиненным. Лишь 30% представительниц этой группы всегда перепроверяю работу, выполненную другими. А представительницы группа Б не слишком склонны доверять своим подчиненным/коллегам. 50% респондентов данной группы признались, что

всегда перепроверяют работу, выполненную другими.

*Суждение №6 «Склонность к наставлениям, поучениям, назиданиям»*

Женщина, будучи по натуре хранительницей очага, склонна к тому, чтобы давать советы окружающим ее людям. Однако если в обычной жизни это воспринимается как должное, то в бизнесе эта черта нередко не нравится окружающим, особенно мужчинам.

Мы решили выяснить, насколько данное суждение верно. Для этого нами был задан участникам анкетирования такой вопрос: «Часто ли вы даете советы?»

Полученные результаты показали, что 60% респондентов группы А часто дают советы (таблица 6). Результаты опроса респондентов группы Б выявили, что представительницы этой группы также склонны к наставлениям.

Таблица 6

Результаты изучения вопроса о том, как часто респонденты групп А и Б дают советы

	Да, часто	Нет, нечасто	Другое
Действующие женщины-руководители	60%	40%	-
Студентки	60%	30%	10%

Исходя из имеющихся данных, можно сделать вывод, что суждение о склонности женщин-руководителей к наставлениям является правдивым.

*Суждение №7 «Любознательность женщины - руководителя»*

Как отмечается, любознательность реализуется в позитивном направлении как стремление расширять свой кругозор через общение, установление новых контактов [1]. Однако нередко эта черта приводит к сбору недостоверных сведений (слухов, сплетен) и их использование при принятии решение.

Для исследования данного вопроса респондентам был задан вопрос: «Интересна ли Вам личная жизнь ваших подчинённых / коллег?» Выяснилось, что 80 % представительниц группы А дали положительный ответ (таблица 7).

Таблица 7

Результаты изучения вопроса о том, интересуются ли респонденты групп А и Б личной жизнью своих сотрудников/подчиненных

	Да	Нет	Другое
Действующие женщины-руководители	80%	10%	10%
Студентки	20%	50%	30%

Анализ группы Б показал кардинально противоположный результат. Мнение респондентов в данном вопросе разделилось следующим образом: положительный ответ дали лишь 20 %, отрицательный - 50%

Таким образом, данное суждение нашло своё подтверждение среди действующих женщин - руководителей. Для будущих же субъектов управленческой деятельности – студенток – данное суждение является ошибочным.

#### *Суждение №8 «Стратегия активного противостояния»*

Отмечается, что в экстремальных ситуациях женщина демонстрирует не стратегию страха и избегания, а, напротив, активного противостояния [1].

Источником получения информации для изучения данного аспекта стал вопрос: «Какое поведение характерно для вас в критической ситуации?»

В ходе обработки результатов нами было выявлено следующее. Большинство респондентов группы А действительно выбирают тактику активного противостояния. Лишь 20 % из 100% опрошенных выделили страх (таблица 8). Для респондентов группы Б характерно не только противостояние, но избегание. 40 % опрошенных выбрали именно этот вариант ответа, как определяющий элемент своего поведения в критической ситуации.

Таблица 8

Результаты изучения мнений респондентов групп А и Б относительно тактики их поведения в критической ситуации

	Страх	Противостояние	Избегание
Действующие женщины-руководители	20%	80%	-
Студентки	10%	50%	40%

Соответственно, данное суждение является достоверным. При этом стоит отметить, что для большинства будущих руководителей, опрошенных нами, характерно также стратегия избегания.

Таким образом, данные, полученные по результатам проведения анкетирования, показывают, что не все суждения, существующие в обществе относительно женщин-руководителей, являются истиной. К примеру, представление о том, что все без исключения женщины подвержены собиранию слухов и построению на их основе своей модели поведения. Результаты опроса показали, что даже далеко не каждая вторая женщина склонна к подобному времяпрепровождению.

Но, не стоит обходить стороной и тот факт, что ряд суждений был подтвержден. Для женщины-руководителя, действительно, характерна стратегия активного противостояния. Также, женщинам-руководителям действительно присущ демократический стиль управления. Но это лишь подтверждает, что женщина готова к сотрудничеству и коллегиальному принятию решений, что, безусловно, имеет свои положительные плоды.

#### **Список литературы**

1. Михайлова Е.Н. Женщина руководитель: особенности управления /

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nbene.narod.ru/manage/fmanage11.htm>.