

УДК: 316.6:331:338

**К ВОПРОСУ РАЗВИТИЯ ЖЕНСКОГО СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ В
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Ю.И. Журба, О.Л. Дариенко

Автомобильно-дорожный институт

Государственного высшего учебного заведения

«Донецкого национального технического университета»

Рассмотрены существующие сегодня стереотипы, исследования и различия в женском и мужском стилях управления.

В условиях инновационного развития одним из направлений реформирования менеджмента является решение гендерного вопроса. Гендерные стереотипы до сих пор продолжают доминировать в современном обществе. Существующие различия в женском и мужском стиле управления обусловлены не физиологической организацией полов, они являются продуктом исторической эволюции. Чем больше заостряется внимание на этих особенностях, тем более увеличивается разрыв между полами. Острота ее возрастает в связи с тем, что в общественном сознании весьма распространено представление о незаинтересованности женщин в завоевании высших позиций в иерархии предприятий. Это формирует предпосылки для более глубокого изучения влияния гендерных аспектов на формирование управленческого лидерства женщин. Вопросами гендерного различия в управлении занимались: Курт Левин, Дуглас МакГрегор, Ренсис Лайкерт, Р.Блейк и М.Мутон, Ф.Фидлер, В. Врум и Ф. Йеттон, Т.Митчел и Р.Хаус, П.Херси и К.Бланшар. Тем не менее круг проблем остается не охваченным, что подтверждает актуальность данного исследования.

Были проведены исследования с целью выявить различия между мужским и женским стилем управления. Так самарские социологи выявили интересное отличие, состоящее в том, что женщины больше демонстрируют смешанные стратегии: координатор-лидер, координатор-начальник и хозяин-лидер. Результаты исследования так же показали, что мужчины выбирают какую-то одну стратегию поведения.

По мнению Тимоти Лири можно выделить два фактора, которые влияют на создание общего мнения о человеке в процессе общения: подчинение-доминирование и агрессивность-дружелюбие (сравнительная характеристика представлена в табл. 1) [1].

РЕФОРМИРОВАНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ДОНБАССА

Таблица 1

Подчинение-доминирование и агрессивность-дружелюбие в женском и мужском стилях управления

Мужчины	Женщины
В стиле управления преобладают черты агрессивности и доминирования над кем-либо.	В стиле управления преобладают черты дружелюбия, отзывчивости, дипломатичности и готовности прийти на помощь.
.Многие из них через чур прямолинейны, порою вспыльчивы. В некоторых моментах, дабы не показать свое бессилие над ситуацией, проявляют непонятную агрессию.	В сложных ситуациях, в отличие от мужчин – управленцев, обладая хорошим самообладанием, умеют держать себя в руках, опираясь на мотивацию сотрудников
Стараются показать свое превосходство над остальными. Уверенные лидеры и борцы за справедливость. Мужчины – управленцы всегда верят в свои силы, что, конечно не плохо, но иногда мешает их самокритике.	Налаживают с подчиненными дружеские отношения. Женщины – управленцы чаще, чем мужчины – управленцы, нуждаются в поддержке со стороны и в одобрении своей работы. К сожалению, им не хватает веры в свои собственные силы.
На стиль управления влияют сложившиеся социальные и культурные стереотипы. Согласно им мужчины считают, что они должны проявлять суровость, требовательность и непреклонность. Главная цель их управления – выиграть в неоправданной борьбе друг с другом. В отличие от женщин – управленцев мыслят глобально, вырабатывая стратегии для дальнейшего продвижения, легко проводят связь между разными событиями одного процесса.	Женщина более тонко реагирует на морально-психологический климат в коллективе, проявляет большую эмпатию, чуткость в понимании душевного состояния и морально-нравственных коллизий личности. При принятии решений женщина-руководитель чаще полагается на свои ощущения, интуицию, логику, женщина ведет себя как целостная личность, чуткая к большинству аспектов проблемы, имеющих для нее эмоциональное значение.

Помимо этого, существуют теории, которые доказывают, что женщины более способные управленцы, чем мужчины (табл. 2) [2].

РЕФОРМИРОВАНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ДОНБАССА

Таблица 2

Содержание теорий о женском и мужском стилях управления

Теории	Женщины/мужчины	Итог
1. Психологическая	Женщины более склонны к недооценке собственных возможностей, компромиссу, смирению, сотрудничеству, легче переносят стрессы и быстрее оправляются от неудач.	Таким образом, закономерность можно сформулировать такую: женщины реже берут на себя руководство процессом, но если берут, то делают это лучше, чем мужчины.
	Представители мужского пола же чаще всего переоценивать себя, более склонны к риску, что чаще создает им проблемы.	
2. Эволюционная	Женщины должны были, прежде всего, заботиться о детях; могли принимать более взвешенные и поэтому чаще всего правильные решения.	Мир мужчины был и остается простым, однозадачным и поделенным на черное и белое. Женщины видят шире и замечают больше возможностей.
	Мужчины-охотники отправлялись за добычей и подвергались большей опасности; надо было принимать решения быстро и не важно, насколько правильными они были.	
3. Физиологическая	Рост среднестатистической женщины меньше мужского на 12,5 см, а весит такая усредненная женщина на 13 кг меньше.	Женщина более подвижная и моторная.

Одна из женщин-директоров считает, что женщины в качестве управленцев лучше мужчин тем, что они способны думать и как мужчины, и как женщины, а мужчинам этому приходится еще учиться. На мой взгляд, в этих словах присутствует значительная доля истины.

При использовании «управленческой решетки» Блейка и Моутона, результаты исследования показали, что, несмотря на

сложившееся мнение, женщины-руководители, имеют такое же соотношение распространенности ориентации на задание (60%) и ориентации на человека (40%), как и мужчины. Следовательно, восприятие руководителей-женщин менее эффективными, по сравнению с мужчинами (считается, что сосредоточение женщин на построении гармонии отношений между людьми приводит к снижению внимания к результатам производства при достижении результативности деятельности организации), данные исследования не подтверждают [3].

Более 50% мужчин-менеджеров, начальниками которых являются женщины, довольны их работой как руководителя и не желают менять управление. Свыше 40% менеджеров-мужчин недостатком женщины-руководителя считают жесткость, а не мягкость, как многие считают.

Как бы то ни было, всегда будет существовать два лагеря разделенных по гендерному признаку: мужчины будут громогласно отстаивать свое превосходство, а женщины будут тихо не соглашаться и продолжать делать свое дело. Но следует заметить – мужчины намного более агрессивны, чем женщины. Именно мужчины в подавляющем большинстве случаев являются инициаторами войн на нашей планете. Если мы хотим жить в мире, где царит гармония и мир, то женщины должны тихо и незаметно взять власть в свои руки. Не стоит думать, что управление строится лишь только на тонкостях психологии, физиологии или эволюции. Эффективное управление – это, в первую очередь, владение достоверной информацией. Так же, это, прежде всего, управление своим временем и временем всей организации. И, наконец, эффективное управление подразумевает грамотное использование всех ресурсов компании. Следовательно, нельзя доверять стереотипам, тем более расходящимся во мнениях.

Выводы

Результаты исследований примерно совпадают с концепцией андрогинной теории лидерства. То есть, мужчины с женщинами равносильны в психологических способностях к управлению организацией и половые характеристики не являются ограничителями для результативного менеджмента.

Библиографический список

1. «Кадровый менеджмент», №2[24], март 2005 hr-portal.ru
2. «В чем женский стиль управления превосходит мужской», Илада. [Serg 20.02.2014. Электронный доступ: http://ilada.info/2014/02/v-chem-zhenskij-stil-upravleniya-prevos/](http://ilada.info/2014/02/v-chem-zhenskij-stil-upravleniya-prevos/)
3. Алла Чирикова. Личность, коллектив, команда. // Персонал микс // №4 (17) 2009.