

ОСОБЕННОСТИ ЖЕНСКОГО СТИЛЯ РУКОВОДСТВА

В статье рассматриваются различные подходы ученых к анализу женского стиля руководства. Приводятся данные различных гендерных исследований в трудовой сфере, которые показывают существование особенностей и противоречий у женщин, выполняющих руководящие роли. Рассматривается специфика женского стиля руководства, положение женщин на рынке труда.

Ключевые слова: гендерные роли, трудовая сфера, женщина-руководитель.

В последние десятилетия в России появляется все больше женщин руководителей. Это связано с демократизацией общества и с изменением гендерных норм. Однако традиционные гендерные стереотипы достаточно устойчивы, сохраняется представление, что мужчины более компетентные и успешные руководители, тогда как женщины-руководители недостаточно агрессивны и сильны для управления коллективом или ведения бизнеса. Отчасти поэтому сохраняется гендерное неравенство.

Стереотип о том, что женщине сложно быть эффективным руководителем, основывается на традиционных представлениях о мужских и женских ролях. Например, с точки зрения Т. Парсонса и Р. Бейлза (полоролевой подход) [7, С. 29-34] женщины выполняют экспрессивные роли, а мужчины – инструментальные. Экспрессивные роли заключаются в поддержании баланса в семье (это роль матери, хранительницы домашнего очага), а инструментальные роли заключаются в регуляции отношений между семьей и другими социальными институтами (это роль добытчика). Данные роли находят отражение и в трудовой сфере. Например, женщины профессионально заняты преимущественно обслуживанием и предоставлением разнообразных услуг, а мужчины гораздо чаще выполняют лидерские роли. Такое разделение на «мужские» и «женские» профессии является показателем сегрегации труда, которая отражает неравномерное распределение мужчин и женщин в экономике, в отдельных профессиях или отраслях труда. По данным Росстата, удельный вес женщин руководителей организаций и их структурных подразделений (служб) составляет 38%, при этом их заработная плата равняется 68% заработной платы мужчин [5].

Значимым показателем неравномерного распределения полов в экономике является тот факт, что большинство мужчин сосредоточено в «мужских» отраслях экономики: строительство (85%), рыболовство и рыбоводство (86%), добыча полезных ископаемых (81%). Доминирование женщин наблюдается в отраслях, связанных с воспитанием, заботой и обслуживанием: образование (82%), здравоохранение (80%), гостиницы и рестораны (77%), предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг (70%) [5]. При этом в последние десятилетия наметился новый тренд: все больше женщин получают руководящие должности. Например, по данным исследования «Женщины в бизнесе», за 2014 г. доля женщин среди руководителей компаний в России составляет 40%, что является самым высоким показателем в мире [2]. Важным также является тот факт, что женщины в среднем имеют более высокий уровень образования по сравнению с мужчинами, что говорит о высоком потенциале женщин-руководителей. По данным Росстата среди занятых в экономике высшее образование имеют 39% женщин и 32% мужчин, среднее профессиональное – 30,2% и 22,5% соответственно, т.е. мужчины в среднем имеют более низкий уровень образования [5].

Женщины-руководители формируют собственный стиль руководства, основанный на экспрессивных ролях. Исследователи из разных стран изучают модели поведения женщин-руководителей, выделяя их специфические черты. Например, Е.П. Ильин [6, С. 30-55] описывает женский стиль руководства как демократический и ориентированный на взаимоотношения. Именно «женские» качества, помогают добиться успеха женщинам-

руководителям, по его мнению. И мужчины, и женщины наиболее эффективны, работая с подчиненными своего пола, и наименее эффективны, работая с подчиненными противоположного пола.

Мужчины и женщины по-разному выстраивают отношения в коллективе, что приводит к формированию отличных друг от друга моделей лидерства, которые встречаются у представителей обоих полов. Т.В. Бендас [1, С. 10-15] выделяет несколько моделей: кооперативная, конкурентная, маскулинная (феминная); также возможны различные сочетания этих моделей. Конкурентная модель, которая больше характерна для мужчин, предполагает доминантность, агрессивность, уверенность в себе, эгоцентризм, стремление к власти. Для женщин характерна конкурентная модель в сочетании с кооперативной, что предполагает направленность на общение, альтруизм, экстраверсию.

О.В Самарцева и Т.Б Гребнева [4, С. 390-393], проведя собственное исследование, делают вывод, что успешный руководитель должен сочетать в себе как феминные, так и маскулинные черты, то есть придерживаться андрогинного стиля руководства. Андрогинные черты позволяют руководителю менее жестко придерживаться гендерных ролей, свободнее переходить от традиционно женских моделей к мужским и наоборот. Авторы, отмечают, что женщины больше склонны совмещать феминные и маскулинные черты в руководстве, что позволяет им решать различные задачи и быть более эффективными в стрессовых ситуациях.

Дж. Розунер, на основе проведенного исследования, выделила следующие особенности женского стиля руководства: активное взаимодействие с подчиненными, готовность сотрудничеству, эмоциональность в принятии решений, гибкость, творческий подход к проблемным ситуациям. По мнению исследователя, женщины поддерживают своих сотрудников в стрессовых ситуациях, женщины-руководители активно делятся информацией и властью, поддерживая тем самым доверие в коллективе. При принятии решений женщина-руководитель чаще полагается на свои ощущения, интуицию, обращая внимание на каждую деталь и составляя четкую картину происходящего. Дж. Розунер отмечает, что «женский» стиль руководства ориентирован на отношения, а «мужской» – на задачу [4, С. 393-400].

Доктор социологических наук А.Е. Чирикова [4, С. 400] на основе проведенных исследований делает ряд выводов, например, что женщины-лидеры не хуже, а иногда и лучше действуют в ситуации неопределенности. Женщины-лидеры, достигающие успеха, обладают такими качествами как высокий уровень работоспособности, терпимости, психологической устойчивости. Женщины-руководители уделяют внимание деталям, что позволяет принять им более взвешенное решение, основанное на полной информации.

Э.С. Чугунова и Ф.Н. Портнова [4, С. 350-358] выявили отличие в стратегии руководителей разного пола. Мужчины большую значимость придают качествам, определяющим эффективность и порядок взаимодействия коллектива. Для женщин-руководителей важными качествами являются те, которые определяют взаимодействие и общение в коллективе.

И.В. Костикова [2, С. 132] считает, что в современной России наблюдаются противоположенные тенденции, которые влияют на распределение мужчин и женщин на рынке труда. С одной стороны, возрождаются традиционные роли и ценности патриархальной семьи, что влияет на сегрегацию труда, различия в заработной плате, приводит к сложности продвижения женщин по карьерной лестнице. С другой стороны, появились новые возможности на рынке труда для женщин, такие как женское предпринимательство, политические свободы и наличие неправительственных женских организаций. Также женщины все чаще уходят в бизнес и оказываются ничуть не менее успешными, нежели мужчины. По данным статистики, Россия занимает лидирующее место в мире по числу женщин-руководителей бизнеса, а также женский бизнес развивается в 1,7 раза динамичнее мужского [2, С. 132]. Мужчины в бизнесе ориентированы на достижение цели во что бы то ни стало, а женщины придерживаются консервативного бизнеса, стараются не рисковать, что помогает обеспечить стабильный доход фирме. Женщины в бизнесе склонны понимать и принимать чужую точку зрения, идти на компромиссы. Также, женщины могут быстро

переключаться с одного дела на другое, что помогает решать много различных задач. Однако предпринимательская деятельность женщин, как правило, не выходит за рамки традиционных сфер женской деятельности.

Таким образом, в настоящее время женщины активно реализуют себя в трудовой сфере, раскрывают свой потенциал, стремятся занимать руководящие должности, формируют свой собственный стиль руководства, который является не менее эффективным, чем мужской. Успешный руководитель должен уметь сочетать женский и мужской стиль руководства – это позволит достичь наибольшей эффективности в управлении.

Список литературы

1. Бендас Т.В. Гендерная психология. Учебное пособие. СПб.: Питер, 2006. 431 с.
2. Бизнес России. №6. 2014. // Официальный сайт журнала Бизнес России [электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <http://businessofrussia.com/arch.html> (дата обращения 17.10.2016).
3. Введение в гендерные исследования: Учеб. пособие для студентов вузов / Костикова И. В. и др.: Под общ. Ред. И. В. Костиковой. М.: Аспект Пресс, 2005. 235 с.
4. Гендерный калейдоскоп. Курс лекций. Под общей редакцией д-ра эконом, наук М. М. Малышевой. М.: Academia, 2001. 520 с.
5. Женщины и мужчины России – 2014. // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <http://www.gsk.ru> (дата обращения 16.10.2016).
6. Ильин Е.П. «Гендер и пол» // Питер, 2010. 256 с.
7. Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. ред. О.А.Ворониной. М.: МЦГИ - МВШСЭН - МФФ, 2001. 416 с.

М.А. Kameneva

ESPECIALLY WOMEN'S LEADERSHIP STYLE

This article discusses the different approaches of scientists to analyze the female management style. The data of various studies of gender in the labor sphere, which show the existence of features and contradictions in women who have supervisory roles. We consider the specificity of women's style of leadership, the position of women in the labor market.

Key words: gender roles, labor sphere, a female leader.