

УЧЕТ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ В СТИЛЯХ РУКОВОДСТВА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

О.В. Королева

*ГОУ ВПО «Тамбовский государственный университет
им. Г.Р. Державина» (ТГУ им. Г.Р. Державина)*

Рецензент О.В. Воронкова

Ключевые слова и фразы: гендерные различия в управленческой деятельности; зависимость между стилем управления и эффективностью деятельности предприятия; симбиотическая модель управления; стиль руководства.

Аннотация: Можно выделить ситуационную специфику проявления стилей руководства мужчин и женщин-руководителей. Мужчины-руководители считаются эффективнее в сферах, связанных с лидерством и постановкой целей организации, взаимодействии в нестабильных, постоянно обновляющихся условиях; женщины-руководители – в сферах мотивации персонала, эффективной коммуникации, при принятии решений; женщины ориентированы на внутрифирменные межличностные отношения, поддержание стабильного психологического микроклимата. В эффективности же руководства не обнаруживается различий между мужчинами и женщинами.

Успех деятельности организации во многом зависит от умелого и грамотного руководства. В целом руководство организацией включает в себя два аспекта управленческой деятельности. Во-первых, оно выступает как деятельность по определению основных целей и путей их достижения, а также стратегии развития организации. Во-вторых, оно включает работу руководителя с подчиненными в непосредственном контакте по решению служебных задач, то есть по достижению целей, указанных выше.

Воздействие руководителя на подчиненных имеет своей целью побуждать их к определенному трудовому поведению как в соответствии с требованиями организации, так и согласно его собственным представлениям. При этом руководитель может воздействовать на подчиненных че-

Королева О.В. – аспирант кафедры «Мировая и национальная экономика» ТГУ им. Г.Р. Державина, ассистент кафедры «Маркетинг, сервис и реклама» ТГУ им. Г.Р. Державина.

рез выдачу конкретных заданий или через использование различных систем стимулирования [6].

Характер использования различных способов воздействия определяет стиль руководства. Под стилем руководства обычно понимается совокупность характеристик поведения руководителя.

Среди факторов, влияющих на выбор того или иного стиля руководства, можно назвать профессионализм, компетентность, пол, возраст руководителя, способность к адаптации в рыночных условиях, психологический климат в коллективе и т.д.

Как уже было отмечено выше, одним из факторов, влияющих на выбор стиля руководства, является пол руководителя. Однако иногда целесообразно говорить не о половой принадлежности руководителя, а о гендерной. Некоторые считают эти понятия синонимичными, однако, это не так. Пол является биологической характеристикой, а гендер – социальной, поэтому второе понятие гораздо шире. Так, под гендером понимается комплекс социокультурных и поведенческих характеристик, обеспечивающих индивиду личный, социальный и правовой статус мужчины или женщины [5].

Рассмотрим различия в стилях руководства с точки зрения гендерных различий.

В большинстве случаев женщинам свойственен стиль в руководстве, основанный на вознаграждениях и эмпатийных стратегиях [10].

Ряд авторов даже выделяют специфический стиль руководства, присущий, по их мнению, исключительно женщинам и получивший название «преобразовательный» [1, 7]. При таком стиле иерархическая структура превращается в систему одноуровневых, объединенных горизонтальными связями структур [7]. Основная характеристика этого стиля – активное взаимодействие с подчиненными. Благодаря практике участия сотрудники более активно поддерживают принятые решения, уменьшается опасность неожиданного появления оппозиции, активизируется взаимозаменяемость [11].

Женщины-руководители, придерживающиеся такого стиля, чаще склонны отказываться от привилегий, даваемых служебным положением: чаще подчеркивают ведущую роль вклада своих подчиненных, нередко преуменьшая собственную роль. Моральная поддержка подчиненных и их поощрение – основные характеристики женского менеджмента, которые помогают в достижении целей.

Другой характеристикой «преобразовательного» стиля является поддержание в сотрудниках уважения к собственной персоне. Когда руководитель приглашает подчиненных к процессу принятия решений, возникает побочный положительный эффект: сотрудники осознают свою значимость.

Третья характеристика стиля связана с поддержкой сотрудников, оказавшихся в стрессовых ситуациях [11].

Мужчины же являются сторонниками принуждающего и экспертного стилей руководства, его также называют «командным». Он описывается как «деловой», ориентированный на авторитарную, более жесткую модель взаимодействия с подчиненными [7].

Однако женщина может при осуществлении руководства отказаться от женского стиля в деловом общении, развить и начать использовать глубоко мужские качества: решительность, стрессоустойчивость, объективность, дисциплинированность, преданность делу, трудоголизм. При этом, формируя в себе мужские черты характера, женщина часто проявляет мужской стиль делового общения и поведения даже более ярко и напряженно, нежели мужчина [9].

Однако ни те, ни другие не являются последователями того или другого типа. Как правило, эффективные менеджеры неосознанно пытаются реализовывать комбинированные стратегии руководства (так называемый андрогинный стиль) [10].

Женщины-руководители характеризуются в большинстве своем более чутким, внимательным отношением к своим подчиненным, более воздействующим на подсознание, а мужчины-руководители предпочитают материальное воздействие на подчиненных [2].

Женщины пытаются привить работникам чувство их незаменимости и развить идентификацию с группой, используя для этого все возможные способы: стимулируют работников высказывать свои соображения и предложения по любому вопросу, касающемуся общего дела; проводят коллективные обсуждения целей и стратегии организации; организуют совместный отдых сотрудников за счет фирмы [3].

В межличностных отношениях мужчины чаще проявляют экстраверсию, а женщины – дружелюбие, мужчины ориентируются на критерий социальной справедливости, а женщины – на заботу о других [9].

Мужчины используют лидерство в стиле сделки, представляя рабочие отношения как серию обменов, сделок с подчиненными в виде награды за хорошо выполненные поручения или наказания за неадекватное поведение. Они также чаще используют позитивную власть. Женщины же выбирают лидерство взаимодействия, иницилируя подчиненных интегрировать личные и коллективные интересы. Они связывают свою власть больше с личностными характеристиками, чем с формальным статусом, активнее стремятся к тому, чтобы придать положительную окраску взаимодействию со всеми подчиненными. Женщины прилагают специальные усилия к тому, чтобы создать соответствующую атмосферу в организации, а мужчины в основном стараются повысить свой авторитет и усовершенствовать методы руководства подчиненными.

Мужчины-руководители направлены на перестройку сферы правил и норм; женщины-руководители – на перестройку сферы отношений [8].

В ситуации, требующей наказания подчиненного, женщины чаще прибегают к мерам морального и психологического воздействия, а не к административным. Они чаще оправдывают своих подчиненных и коллег. Но если решение о наказании принято, женщины-менеджеры склонны к более подробному его обоснованию, перебирают несколько вариантов возможных действий, при этом часто опираются на свою интуицию, а не на объективные условия [3], в то время как мужчины чаще ссылаются на свою логику и сложившиеся условия [4].

Женщины менее конфликтны в управлении, они больше вникают в суть конфликта, анализируют его причины для того, чтобы исключить их в будущем; мужчины выбирают агрессивный стиль менеджмента.

Взаимоотношения с подчиненными у женщин-менеджеров строятся по типу сотрудничества, признания вклада и значимости каждого человека. Мужчины-менеджеры считают, что если руководитель по таким критериям как профессионализм, изобретательность, ответственность, готовность к риску и быстрота принимаемых решений превосходят своих подчиненных, они должны выполнять его распоряжения [3].

Также мужчины-руководители, как правило, не придают особого значения тому, какое они оказывают влияние на подчиненных. Женщина-руководитель, наоборот, очень большое значение придает тому, как ее воспринимают подчиненные [2].

Обобщим особенности стилей руководства, применяемых мужчинами-менеджерами и женщинами-менеджерами, в табл. 1.

Из приведенных характеристик мужского и женского стилей руководства можно сделать вывод, что мужчины-руководители будут более эффективны в сферах, связанных с лидерством и постановкой целей организации, взаимодействии в нестабильных, постоянно обновляющихся условиях; женщины-руководители – в сферах мотивации персонала, эффективной коммуникации, при принятии решений; женщины ориентированы на внутрифирменные межличностные отношения, поддержание стабильного психологического микроклимата [5].

Таблица 1

Особенности женского и мужского стилей руководства

Характеристики	Женщины-менеджеры	Мужчины-менеджеры
Стиль управления	Преобразовательный	Принудительный или экспертный
Методы воздействия	Воздействие на подсознание	Материальное воздействие
Межличностные отношения	Дружелюбие	Экстраверсия
Модели лидерства	Лидерство взаимодействия	Лидерство в стиле сделки
Первоочередные приоритеты	Перестройка сферы отношений	Перестройка сферы правил и норм
Дистанция с подчиненными	Либо административная иерархия, либо сглаженная иерархия	Четко выраженная иерархия, либо сглаженная иерархия
Способ наказания	Моральное и психологическое воздействие	Административное воздействие
Способ организации труда	В соответствии с функциональными обязанностями	
Организация текущего контроля	Текущие проверки	Применяется, либо отсутствует
Ответственность за работу	Возлагается на конкретного работника	

Большинство исследований не обнаруживает различий между мужчинами и женщинами в эффективности руководства, но выявляет ситуационную специфику его проявлений – в одних ситуациях и ролях более эффективны мужчины, в других – женщины. Так существует мнение, что на высших уровнях управления предпочтительнее мужчины, на средних – женщины. А также, что мужской стиль руководства более эффективен в структурированных ситуациях и при решении простых задач, либо в ситуациях с высокой степенью неопределенности, а женский стиль дает наибольшую эффективность в рутинных условиях [10].

Однако следует иметь в виду и то, что эффективный руководитель будет стремиться выбирать стиль руководства и в зависимости от характеристик коллектива. Так, например, следует ориентироваться на то, является ли коллектив гомогенным (мужским или женским, одной возрастной группы) или гетерогенным (смешанным), насколько в нем сложился благоприятный психологический климат, сформировалась ли организационная культура и др.

Различные стили руководства по-разному влияют на экономическую эффективность трудовой деятельности, на удовлетворенность работника своим трудом, а также на межличностные отношения в организации. Правильно определенный и успешно применяемый стиль управления позволяет наиболее успешно использовать потенциал всех сотрудников предприятия.

Список литературы

1. Адлер, Н. Женщины-управляющие в различных странах / Н. Адлер // Женщины и бизнес. – М., 1993.
2. Блинов, А.О. Особенности управления персоналом с преобладанием женщин / А.О. Блинов // Секретарское дело. – 2003. – № 3. – С. 77–79.
3. Гвоздева, Е.С. Штрихи к портрету женщин-менеджеров / Е.С. Гвоздева, В.И. Герчиков // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 36–44.
4. Грошев, И.В. Мужчины и женщины как руководители: различия в принятии решений / И.В. Грошев // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 6. – С. 115–120.
5. Киселева, Е.А. Гендерный подход к мотивации персонала / Е.А. Киселева // Управление персоналом. – 2003. – № 6. – С. 21–22.
6. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение / Ю.Д. Красовский. – М. : ЮНИТИ, 1999.
7. Роузнер, Дж. Стиль женского руководства / Дж. Роузнер // Женщины и бизнес. – М. : РАН ИНИОН, 1993.
8. Самарцева, О.К. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса / О.К. Самарцева, Т.А. Фомина // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 57–63.
9. Самоукина, Н.В. Управление персоналом: российский опыт / Н.В. Самоукина. – СПб. : Питер, 2003. – 236 с.
10. Чирикова, А.Е. Женщины и мужчины как топ-менеджеры российских компаний / А.Е. Чирикова // Социологические исследования. – 2003. – № 1. – С. 73–82.

11. Чирикова, А.Е. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «я» / А.Е. Чирикова, О.Н. Кричевская // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 45–57.

Taking into Consideration Gender Differences in Management Styles as Factor of Improving Company's Effectiveness

O.V. Koroleva

Tambov State University after G.R. Derzhavin

Key words and phrases: gender difference in management styles; dependence of company efficiency on management style; symbiotic model of management.

Abstract: It's possible to identify situational peculiarities of male and female management styles. Male executives are considered to be more efficient in leadership and task setting, working in unstable constantly changing conditions, while female managers are better at staff motivation, effective communication; through decision making women are oriented at in-company interpersonal relationships, creating stable psychological microclimate. There's no big difference in female and male approaches to management effectiveness.

© О.В. Королева, 2007