

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 65.013 JEL J16

DOI 10.26425/1816-4277-2021-12-5-9

Гололобова Татьяна Михайловна
соискатель, АНО «Научно-исследовательский институт образования и науки»,
г. Москва, Российская Федерация
ORCID: 0000-0001-8940-8245
e-mail: t.gololobova@gmail.ru

ОСОБЕННОСТИ ЖЕНСКОГО СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИЯМИ

Аннотация. Гендерные исследования относительно эффективности работы мужчин и женщин проводятся давно. Однако с тенденцией распространения равноправия они приобретают особую актуальность. Нельзя с уверенностью утверждать, какой руководитель эффективнее. И женщина, и мужчина одинаково могут быть эффективными на любой должности. При этом нельзя отрицать, что между мужским и женским стилем управления существуют значительные отличия. Рассматривать их можно в определенном приближении, поскольку всегда есть исключения из правил. В статье рассматриваются достоинства и недостатки женского управленческого стиля, приводится типология женщин-руководителей, критериальный анализ женского и мужского стилей управления. Даются рекомендации, какие моменты необходимо проработать женщине-руководителю, чтобы быть эффективнее на работе.

Ключевые слова: управление коллективом, женщина-руководитель, женский стиль управления, мужской стиль управления, гендер, лидерство, мотивация

Для цитирования: Гололобова Т.М. Особенности женского стиля управления компаниями// Вестник университета. 2021. № 12. С. 5–9.

Tatiana M. Gololobova
Applicant, Research Institute of Education and Science, Moscow, Russia
ORCID: 0000-0001-8940-8245
e-mail: t.gololobova@gmail.ru

FEATURES OF A WOMAN'S STYLE COMPANY MANAGEMENT

Abstract. Gender studies of work effectiveness of male and female have been conducted for a long time. However, with the trend of the spread of equality, they become particularly relevant. It is impossible to say with certainty which manager is more effective. Both a woman and a man can be equally effective in any position. At the same time, it cannot be denied that there are significant differences between the male and female management style. They can be considered in a certain approximation, since there are always exceptions to the rules. The article examines the advantages and disadvantages of women's management style, provides a typology of women managers, a criterion analysis of female and male management styles. And recommendations are also given on what points a female manager needs to work on in order to be more effective at work.

Keywords: team management, female leader, female management style, male management style, gender, leadership, motivation

For citation: Gololobova T.M. (2021) Features of a woman's style company management. *Vestnik universiteta*, no. 12, pp. 5–9. DOI: 10.26425/1816-4277-2021-12-5-9

Введение

Руководитель независимо от пола должен обладать рядом качеств, которые позволяют ему стать лидером в команде. Его авторитет должен признаваться большинством в коллективе, что дает ему возможность выступать своеобразным «арбитром» в конфликтных ситуациях. Лидер склонен брать на себя инициативу и мыслить глобально за свой коллектив и компанию в целом. Принимать риск во всех проявлениях, однако отдавать при этом отчет в оправданности тех или действий. Априори лидерская позиция обязывает любого

© Гололобова Т.М., 2021.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

© Gololobova T.M., 2021.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



руководителя отвечать заданным требованиям, релевантным в конкретной организационной среде. Существует стереотипный подход, что есть «мужские» или «женские» категории управленцев. Однако практика доказывает обратное. И женщина, и мужчина одинаково могут быть эффективными на любой должности. Здесь скорее вопрос характера, мотивации и желания. При этом нельзя отрицать тот факт, что между мужским и женским стилем управления существуют значительные отличия. Рассматривать их можно в определенном приближении, поскольку всегда есть исключения из правил.

Основные результаты теоретического анализа

Типология женщин-руководителей

В России сложилась уникальная ситуация. Несмотря на кажущееся преобладание маскулинных черт во всех сферах жизнедеятельности, согласно исследованиям Grand Thornton International Россия возглавляет рейтинг стран с самым большим числом женщин-руководителей в деловой сфере – порядка 47 %,



Источник: [4]

Рис. 1. Гендерная структура экономики и органов государственной власти в Российской Федерации

при этом в Западной Европе этот показатель не превышает 20 % [1]. В органах государственной власти России этот показатель составляет 72 % (рис. 1).

Занимая высокие должности, женщины преуспевают в своей профессиональной деятельности, что сказывается и на организационной эффективности. По данным многих независимых исследований компании, где доля женщин-руководителей достаточно велика, имеют более высокие показатели доходности, рентабельности и доли рынка [2]. Меньше всего женщин-руководителей в традиционно «мужских» сферах: военное дело, тяжелое машиностроение, добыча полезных ископаемых и пр.

Выделяют несколько типов женщин-руководителей, отражающих определенный подход к работе и коллективу [6; 8].

1. «Мужчина в костюме»: порой, более жесткие, чем «классические» мужчины-руководители. Твердость и принципиальность проявляется даже в тех моментах, когда этого не требуется. Авторитарный стиль управления. Низкая степень развития эмоционального интеллекта.

2. «Вторая мама»: принципиально противоположный предыдущему типу. Старается понравиться всем, быть доброй даже там, где все ждут твердого решения. Сверхлиберальный и демократичный стиль управления. Чрезмерная эмоциональная перегруженность во взаимоотношениях.

3. «Светская львица»: в основе всех интеракций – проявление женственности и сексуальности. Основная цель – добиться внимания, расположения, привилегий. Манипулирование посредством женской природы для достижения личных целей. За показной слабостью скрывается хитро продуманный план. Как правило, характерен для мужских коллективов/компаний.

4. «Энтузиаст-перфекционист». «Выше, дальше, быстрее» – лозунг такого управления. Все должно быть сделано даже лучше, чем идеально. Как правило, в таком коллективе сотрудники быстро выгорают, текучесть кадров на высоком уровне, так как работать постоянно под таким стилем управления крайне тяжело.

5. Ситуативный лидер: действие и управление выстраивается в зависимости от определенной задачи. Для женщины-руководителя главное сосредоточить оптимальный объем ресурсов на участке работы.

Особенности мужского и женского стилей управления

Безусловно и в женском, и мужском стиле управления много достоинств и недостатков. В таблице 1 они детально рассмотрены по нескольким критериям. Психологические и управленческие особенности женщины/мужчины можно конвертировать как в плюсы, так и минусы.

Критериальный анализ женского и мужского стилей управления

| Критерий | Женский стиль управления | Мужской стиль управления |
|---------------------------------|---|---|
| Сильные стороны | Внимательное и ответственное отношение к работе Высокая организованность | Высокая толерантность к риску и стрессоустойчивость Более быстрая реакция и высокая скорость принятия решений |
| Слабые стороны | Скорость принятия решения | Меньшая проницательность в отношениях с подчиненными |
| Принятие решений | Интуитивно-чувственный стиль | Аналитический, нормативный |
| Лидерство | Женщинам сложнее стать неформальным лидером, но проще удерживать данный статус | Мужчины легче добиваются лидерских позиций, однако с каждым разом им требуется постоянно это доказывать, повышая «ставки» |
| Фокус деятельности | Большая ориентация на процесс | Фокусирование на результате |
| Широта фокуса на задаче | Остановка внимания зачастую на форме, а не на содержании, что не позволяет увидеть всех альтернатив | Оперативно способны просчитать многочисленные альтернативы развития ситуации и выбрать оптимальный |
| Стиль преодоления препятствий | Использование хитрости, ловких приемов | Интеллектуальная основа преодоления, использование волевых качеств |
| Характер ориентации на проблеме | Текущее фокусирование, операционный горизонт плана действий Гарантия результата здесь и сейчас | Стратегическое видение и планы, перспективное планирование Результата необходимо дожидаться |
| Эмоциональное подкрепление | Необходимость постоянной эмоциональной привязки | Пониженное желание следовать эмоциям при решении задач |
| Стиль мышления | Ситуативный и наглядно-действенный | Рассудительный и словесно-логический |
| Характер выстраивания диалога | Более открытый и либеральный | Более замкнутый и консервативный |
| Отношение к контексту | Идеализированное | Реалистичное |
| Поведенческие реакции | Более эмоциональные | Более прагматичные |
| Ориентированность коммуникаций | Личная | Деловая |
| Отношение к оппонентам | Гибкое | Прямолинейное |

Составлено автором по материалам исследования

Стиль женщины-руководителя уникален по своей природе. Она более обязательная и ответственная с точки зрения внутренних и искренних стремлений. Если работа затягивается, то все силы будут приложены к ее решению. Женщины не склонны бросать задачу на полпути, даже если появляются более интересные задачи. В силу того, что у женского пола больше обязательств в семейном плане и воспитании детей, чувство ответственности у женщин более глубокое и выраженное. Они не склонны перекладывать обязательства на более высоких/низких по должности руководителей.

Женщина-руководитель относится к подчиненным и коллективу как к семье со всеми вытекающими последствиями. Она стремится сделать климат в команде максимально комфортным, благоприятным и мотивирующим. Все это для того, чтобы сплотить команду, сделать ее единым целым, мотивировать сотрудника на личностном уровне, устраняя институт жесткого соперничества. Однако чрезмерное и сложное отношение к любым простым вещам может стать навязчивым, а порой переходящим личные границы, когда в ход идет инструментарий перевоспитания сотрудников, что не всегда нравится персоналу, особенно лично

сформированному и устоявшемуся во внутренних взглядах. Женщины порой хотят перевоспитать человека под себя, не понимая, что тем самым они вредят всем: сотруднику, себе и компании. Не секрет, что креативные личности часто имеют свой особенный взгляд на вещи. Гораздо эффективнее установить определенные рамки и границы, которые разделяют организационную и личную составляющие.

В этом плане определенную эффективность показывает мужской стиль менеджмента. Фокусируясь на конечной цели, мужчина-руководитель расставляет приоритет в пользу коллективного действия, а не личностной подстройки каждого под командную атмосферу. Самое главное – решить задачу в установленные сроки и с заданным «коэффициентом полезного действия». Безусловно, при этом внутренняя работа с коллективом отходит на второй план. Особенно это опасно в стратегическом плане в женских коллективах, где в такой атмосфере будут формироваться субкультуры по интересам. Не редкость, когда женский коллектив начинает саботировать и вредить работе, потому что руководитель не уделяет достаточно времени внутренним проблемам в коллективе и выстраиванию взаимодействия с каждой сотрудницей.

Женщина-руководитель больше занимается микроменеджментом – внутренними процессами, находя подход к каждому сотруднику. Сложные ситуации, зарождающие конфликты устраниаются, не успев зародиться. Тем самым обеспечивается слаженная работа внутри команды, что уже немаловажно для успеха. Управленческая модель выстраивается на основе детального внимания к каждой личности, рефлексии и сопереживания, а не с помощью инструментов принуждения и вертикальной системы подчинения. Как результат: руководителю легче найти общий язык с коллективом и договориться о важных компромиссах. По сути, знаменитая женская интуиция в принятии решений есть ничто иное как способность подмечать мелкие и незначительные на первый взгляд детали, проявлять повышенное внимание и концентрацию на тех вещах, в которые мужчина-руководитель возможно даже не станет вникать. Именно поэтому последние статистически допускают больше ошибок. Однако принятие таких решений требует от женщины-руководителя больше ресурсов, как временных, так и личностных.

Более развитые коммуникативные компетенции помогают также найти правильный подход к деловым партнерам, высокопоставленным персонам, избежать конфликта в любых проявлениях, поскольку женский стиль отличается большей дипломатичностью и антиципацией реакции собеседника [7]. Легкость в налаживании контакта позволяет эффективнее проводить переговоры, тонко проталкивать собственные интересы и мнение. Легче подстраиваясь под конкретную ситуацию, проявляя гибкую вариативность подходов и стратегий, женщине проще добиться успеха и выполнять сложные поручения высшего руководства. При этом неудача не воспринимается как принципиальный барьер для выполнения задачи, скорее, как нормальная ситуация при долгом следовании к цели. Этот этап женщина-руководитель воспринимает как паузу, в процессе которой можно набраться сил, восстановиться, проанализировать еще раз все вводные и сформировать фундамент для следующего этапа движения наверх. Однако чрезмерная эмоциональность и руководство чувствами в сложных управленческих решениях, как правило, не дают желаемого результата, в таких ситуациях, например, когда требуется принимать непопулярные меры, показать дистанцию или провести компанию через серьезный кризис.

Заключение

Чтобы женщина была эффективной на управленческой должности, многие исследователи указывают на ряд моментов, которые желательно проработать [3; 5].

1. Снизить затрачиваемое время на принятие решений. Не стоит снова и снова оценивать все «за» и «против». Безусловно, нельзя действовать необдуманно, однако, как гласит известная поговорка, «время – деньги», необходимо сообразно ситуации принимать решения. Затрачивая больше времени на операционные дела, можно упустить стратегические возможности для компании.

2. Легче идти на риск и не бояться ошибок. От последних не застрахован никто, но скованность от страха не дает увидеть эффективные и привлекательные альтернативы, которые можно конвертировать в будущем в доход.

3. Постоянно работать над развитием собственных компетенций, особенно в области ораторского мастерства, оттачивать умение четко и прагматично доносить собственные позиции, заставлять людей, особенно мужскую часть коллектива, видеть в себе в первую очередь умного руководителя, а затем женщину.

4. Делегировать свои полномочия в стратегическом планировании, оттачивая при этом навыки проект- и тайм-менеджмента. Это поможет не теряться во времени и пространстве, когда стоят конкретные цели.

5. Учиться «трезво», а не эмоционально мыслить. Эмоциональный интеллект, о котором говорят сейчас многие, это не только умение правильно использовать ресурс эмоций, но и эффективный навык отключать их тогда, когда необходимо. Проблемы должны решаться прагматично и на «холодную» голову. К тому же желательно расстаться с привычкой нравиться всем и выяснять, кто и что из коллектива думает о вас. Нравиться всем невозможно, как и жить в надежде угодить всем.

Наконец, следует развивать навыки высокой стрессоустойчивости. Для руководителя это необходимо как воздух, потому что стресс и управленческая должность неразделимы. При этом желательно в любых ситуациях находить выход отрицательным эмоциям.

Библиографический список

1. Андропова, Т. Н. Анализ современных тенденций преодоления управленческих стереотипов // Вестник университета. – 2020. – № 3. – С. 5–10. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2020-3-5-10>
2. Басова, М. М., Грошев, И. В. Гендерные особенности поведения личности руководителя в управленческой деятельности // Социально-экономические явления и процессы. – 2010. – № 2 (018). – С. 20–23.
3. Грошев, И. В., Емельянов, П. В. Каков руководитель – такова организация // Проблемы теории и практики управления. Международный научный журнал. – 2003. – № 5. – С. 99–104.
4. Россия в цифрах. 2020. Крат. стат. сб. / Росстат. – М.: Росстат, 2020. – 550 с.
5. Ayman, R., Korabik, K., Morris, S. Is transformational leadership always perceived as effective? Male subordinates' devaluation of female transformational leaders // Journal of Applied Social Psychology. – 2009. – V. 39, No. 4. – Pp. 852–879. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2009.00463.x>
6. Eagly, A. H., Carli, L. L. The female leadership advantage: An evaluation of the evidence // The Leadership Quarterly. – 2003. – V. 14, No. 6. – Pp. 807–834. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.004>
7. Kanter, R. M. Men and women of the corporation. – New York: Basic Books. – 1977. – 348 p.
8. Powell, G. N., Butterfield, D. A. Parent, J. D. Gender and managerial stereotypes: Have the times changed? // Journal of Management. – 2002. – V. 28, No. 2. – Pp. 177–193. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(01\)00136-2](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(01)00136-2)

References

1. Andropova T. N. Analysis of modern trends of overcoming managerial stereotypes, *Vestnik universiteta*, 2020, no. 3, pp. 5–10. (In Russian). <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2020-3-5-10>
2. Basova M. M., Groshev I. V. Gender peculiarities of individual behavior of chief in exercising the management activity, *Social-Economic Phenomena and Processes*, 2010, no. 2 (018), pp. 20–23. (In Russian).
3. Groshev I. V., Emelyanov P. V. What is the head – such is the organization, *International Journal of Management Theory and Practice*, 2003, vol. 5, pp. 99–104. (In Russian).
4. *Russia in Numbers. 2020. Brief Statistical Collection*, Rosstat, Moscow, Rosstat, 2020, 550 p. (In Russian).
5. Ayman R., Korabik K., Morris S. Is transformational leadership always perceived as effective? Male subordinates' devaluation of female transformational leaders, *Journal of Applied Social Psychology*, 2009, vol. 39, no. 4, pp. 852–879. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2009.00463.x>
6. Eagly A. H., Carli L. L. The female leadership advantage: An evaluation of the evidence, *The Leadership Quarterly*, 2003, vol. 14, no. 4, pp. 807–834. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.004>
7. Kanter R. M. *Men and women of the corporation*, New York, Basic Books, 1977, 348 p.
8. Powell G. N., Butterfield D. A. Parent J.D. Gender and managerial stereotypes: Have the times changed? *Journal of Management*, 2002, vol. 28, no. 2, pp. 177–193. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(01\)00136-2](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(01)00136-2)