

*Key words:* motivation of achievement, professional success, ensuring, students of TU.

*Стаття надійшла до редакції 14.10.2014*

**УДК 316.6**

*Ланских М.В., Загустина Д.А.  
г. Белгород, РФ*

### **ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В современном мире проблема управления является одной из центральных проблем психологии менеджмента, психологии управления и других научных дисциплин. Каждый год появляются новые компании и заканчивают свое существование, разоряются другие.

Суть эффективного управления предприятием состоит в слаженной работе его сотрудников, однако, по нашему мнению, прежде всего оно зависит от личностных и профессиональных качеств, свойств и особенностей руководителя.

На протяжении многих веков власть в экономической, политической и социальной сферах принадлежала мужчинам. Однако в условиях рыночной экономики как в России, так и в других странах мира женщины успешно начали реализовываться в качестве руководителей в сферах малого и среднего бизнеса. Так, в странах с развитой рыночной экономикой женщины возглавляют руководство около 30% малых и средних предприятий.

Проблеме гендера в управленческой деятельности посвящены труды зарубежных авторов, среди которых: Дж. Барон, Р. Герриг, Ф. Зимбардо, Д. Левинсон, М. Хорнер, Д. Шульц и С. Шульц и др. Ученые уделили особое внимание стрессовым ситуациям и стрессоустойчивости полов. Исследования превосходства мужчин над женщинами и возможные причины данного факта описывал Ч. Дарвин.

В отечественной психологии гендерные аспекты в управленческой деятельности рассматривали такие ученые, как Т.П. Авдулова, Т.В. Бендас, Е.П. Ильин, И.С. Клецина, И.С. Кон, А.А. Темкина, И.О. Тюрина, А.Е. Чирикова и др.

В первую очередь необходимо разъяснить значение понятия «гендер». Проследивая возникновение данного термина, Гурко Т.А. отмечает, что в английском научном языке существует два варианта определения понятия «гендер». В узком смысле этот термин предполагает соблюдение женской субординации по отношению к

мужчине, в широком – описание социально-психологических характеристик пола [3].

Рассматривая гендер в управлении, необходимо иметь в виду некоторые роли, выполняемые мужчинами и женщинами в управлении социально-экономическими и политическими процессами.

При изучении гендерных аспектов управленческой деятельности, важно учитывать гендерную стереотипизацию, начинающуюся еще в раннем возрасте. В соответствии с этими представлениями для женщин главными социальными ролями являются семейные роли (мать, хозяйка), для мужчин – профессиональные роли (работник, труженик, добытчик, кормилец). Поэтому мужчин принято оценивать по профессиональным достижениям, женщин – по наличию семьи и детей [2]. Распределение мужчин и женщин по сферам занятости неоднородно, что обусловлено, прежде всего, физиологическими причинами и влиянием полоролевых стереотипов. Так для женщин наиболее характерно проявление интереса к человеку, к природе, к семейным отношениям. Тогда как мужчин интересуют техника, индустриальные достижения. Также психологами доказано, что познавательная активность мужчин более высока, чем женщин, то же касается и уровня притязаний, который у женщин слегка менее выражен, чем у мужчин. Возможно с этим, по мнению Ефремова Э.М., может быть связана проблема «недоверия» к женщине как к лидеру и управляющему [5, с.195].

В сравнении у женщин и мужчин часто различаются стили осуществления одной и той же деятельности, в том числе, управленческой. Женщины чаще, чаще, чем мужчины, склонны использовать демократический стиль руководства. Женщины ориентированы на группу, они характеризуются контактностью, умением общаться, делегировать полномочия, доброжелательностью. Женщина-лидер умеет мотивировать подчиненных на сверхдостижения, формировать у работников профессиональное самоуважение (доброжелательный стиль). Мужчины-руководители же чаще используют авторитарную стратегию, опору на власть, директивность, контроль, стремление к достижению поставленных задач без учета мнения подчиненных (структурирующий стиль).

Данилова Н.И. отмечает, что используемый женщинами стиль руководства на практике включает в себя также элементы авторитарного стиля. Так называемый «женский» подход направлен на коллективные взаимоотношения, интуитивную оценку поведения других и чуткое реагирование на отношение окружающих к себе и

другим [4, с.283]. Умелое использование специфических для женщин навыков коммуникации, включение при взаимодействии особых женских способов ведения переговоров (обаяние, принижение своих достоинств, кокетство) позволяют женщине-руководителю достигать своих результатов с не меньшей эффективностью, что и мужчине.

Бендас Т.В. подразделяет лидерские стили мужчин и женщин на следующие: коллаборативный (доброжелательный-центрированный на сотрудниках) стиль – связывает с фемининным набором качеств, структурирующий (направленный на достижение цели) стиль – связывает с маскулинным набором качеств. Однако ученый отмечает, что эффективное лидерство у него ассоциируется не с маскулинными характеристиками, а с андрогинными – сочетанием маскулинных и фемининных качеств [1, с.159].

Существуют попытки представить деятельность женщины-руководителя в упрощённом виде как использование одной из двух противоположных друг другу моделей управления – «железная леди» и «старшая сестра». Так, «железная леди» холодна, авторитарна, самоуверенна и хорошо знает о своей силе. Напротив, «старшая сестра» опирается на коллективные формы принятия решений, поощряет дискуссии и полемику. Будучи сама неординарной личностью, предпочитает, чтобы рядом с ней работали такие же сильные коллеги. Благоклонна к подчинённым, ожидает от них полной отдачи.

Изучение гендерных различий в предпочитаемых стилях руководства является достаточно интересной проблемой как в психологии управления, так и в гендерной психологии. Постановка данной проблемы позволяет сформулировать цель нашего исследования, а именно: проанализировать, каким образом гендерные аспекты оказывают влияние на выбор предпочитаемого стиля руководства. Согласно выдвинутой гипотезе, существуют различия между стилями лидерского поведения мужчины и женщины, а именно: женщины-руководители будут основывать управление предприятием или персоналом на фемининных качествах, доброжелательном стиле поведения, а мужчина-руководитель будет основывать свои суждения на маскулинных качествах, структурирующем стиле поведения.

Исследование проходило на предприятии ОАО «Белгородский абразивный завод». Поступил заказ от генерального директора с целью изучения стилей руководства своих заместителей и начальников отделов. В результате были опрошены 8 человек (мужчины и женщины в равном соотношении), в том числе и сам генеральный директор. Для осуществления исследования применялись: методика изучения

лидерского и гендерного стилей поведения менеджеров Кэнн А. и методика изучения гендерного стиля лидерства Зигфрида Д. (модификация Бендас Т.В.)

Полученные данные были обработаны при помощи пакета анализа SPSS с использованием параметрического критерия t-Стьюдента, в ходе которого было выявлено, что статистически значимых различий между исследуемыми признаками не существует. Различия между гендерными качествами (маскулинными, фемининными, гендерно-нейтральными) оказались незначимыми на уровне  $p=0,115$ ;  $p=0,875$ ;  $p=0,934$ . Что свидетельствует о том, что мужчины и женщины в данном коллективе с одинаковой степенью проявляют и маскулинные и фемининные качества. Между структурирующим и доброжелательным стилями лидерского поведения у разных полов также не выявлено значимых различий ( $p=0,183$ ;  $p=1$ ), что говорит об использовании в своей практике тенденций достижения целей и поставленных задач, но при этом ориентируясь на мнение коллектива. Для визуализации данных представляется графическое изображение соотношения гендерных качеств (рис. 1, рис. 2) и стилей лидерства у мужчин и женщин (соответственно рис. 3, рис. 4).

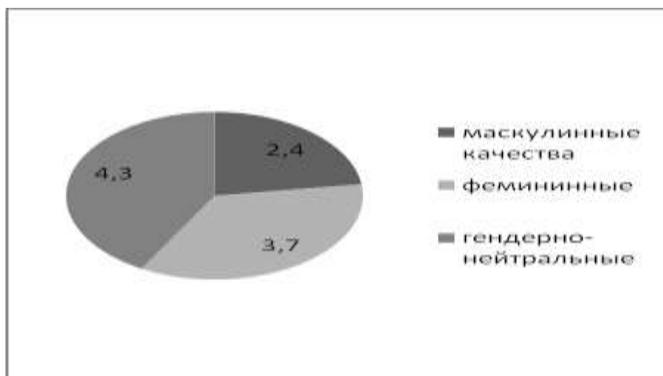


Рис. 1 – Соотношение гендерных качеств у мужчин (средние значения)

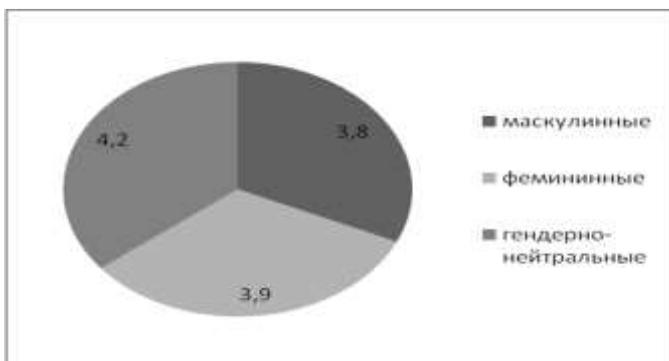


Рис. 2 – Соотношение гендерных качеств у женщин (средние значения)

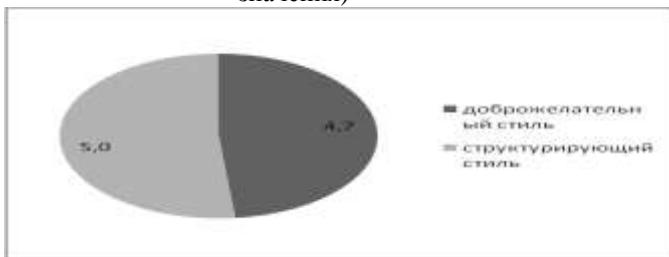


Рис. 3 – Соотношение стилей лидерского поведения у мужчин (средние значения)

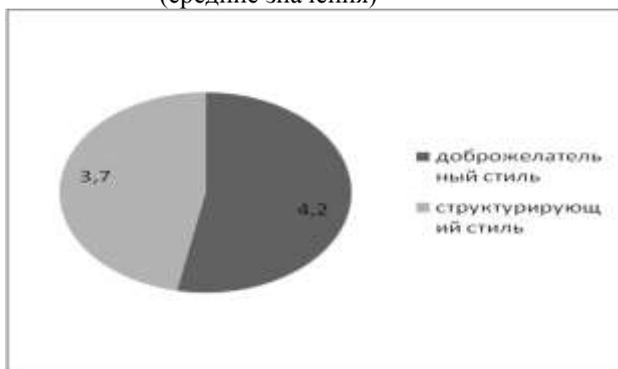


Рис. 4 – Соотношение стилей лидерского поведения у женщин (средние значения)

Из графиков видно, что соотношение качеств и стилей в мужской и женской выборке примерно одинаково. Это позволяет нам

сделать вывод, что на сегодняшний день и мужчины и женщины обладают набором личностных качеств, позволяющих им в равной степени занимать руководящие должности на предприятии. При этом необходимо отметить, что мужчины большую роль отводят ориентации на достижение задач (структурирующий стиль лидерского поведения) в сравнении с женщинами, а женщины ориентированы на взаимоотношения с людьми в большей мере, чем мужчины.

Нами был дополнительно применен корреляционный анализ с применением критерия Пирсона. В ходе анализа была выявлена тесная связь фемининных качеств женщин и мужчин ( $r=0,935$ ,  $p=0,06$ ), между гендерно-нейтральными качествами женщин и женским доброжелательным стилем лидерства ( $r=0,93$ ;  $p=0,06$ ) и отрицательная взаимосвязь между доброжелательным стилем лидерства мужчин и фемининными качествами женщин ( $r= -0,99$ ;  $p=0,01$ ).

Анализ полученных результатов свидетельствует о том, что проявление истинно женских качеств (мягкость, доброжелательность, контактность) в данном коллективе является привычным явлением. Скорее всего, члены коллектива настроены на положительное восприятие друг друга, толерантно относятся к недостаткам, а вежливые формы поведения считаются обязательными.

Говоря об отрицательной взаимосвязи между доброжелательным стилем руководства мужчин и фемининными качествами женщин, можно исходить из несоответствия взглядов мужчин на стиль, ориентированный на сотрудников, с использованием типично женских способов достижения целей.

При этом сами женщины при использовании в работе доброжелательного стиля руководства опираются на качества, которые являются гендерно-нейтральными. То есть не прибегают ни к типично женским формам поведения (коккетству, принижению своих способностей), ни к типично мужским формам (авторитарности, стремлении к власти).

Таким образом, в результате проведенного нами исследования, можно сделать следующие выводы. Различий между гендерно-типичными качествами у мужчин и женщин не обнаружилось, также как и в стилях лидерского поведения. При этом были обнаружены корреляции между рядами признаков. Поставленная гипотеза подтвердилась частично, так как у мужчин заметной связи между стилем лидерского поведения и гендерными качествами обнаружено не было, а для женщин характерно преобладание фемининных качеств и доброжелательного стиля поведения.