

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 ввиду 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).

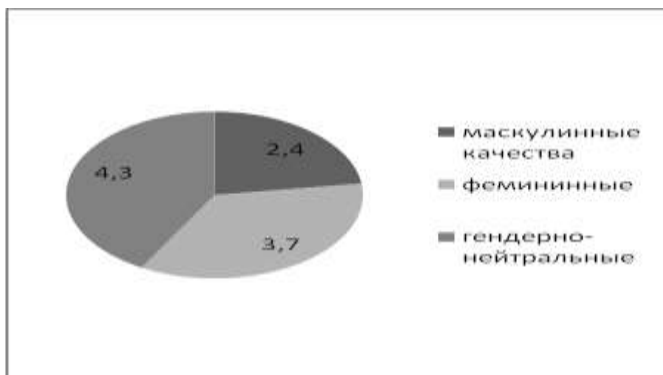


Рис. 1 – Соотношение гендерных качеств у мужчин (средние значения)

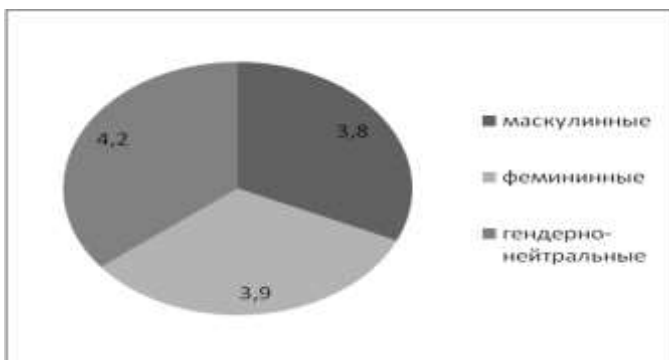


Рис. 2 – Соотношение гендерных качеств у женщин (средние значения)

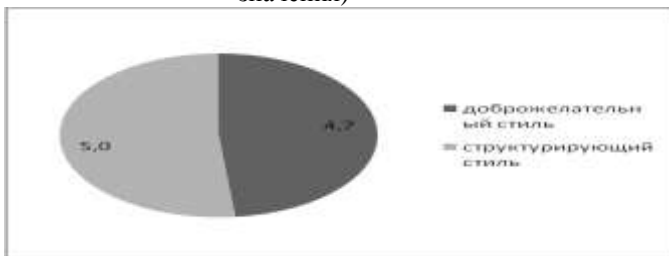


Рис. 3 – Соотношение стилей лидерского поведения у мужчин (средние значения)

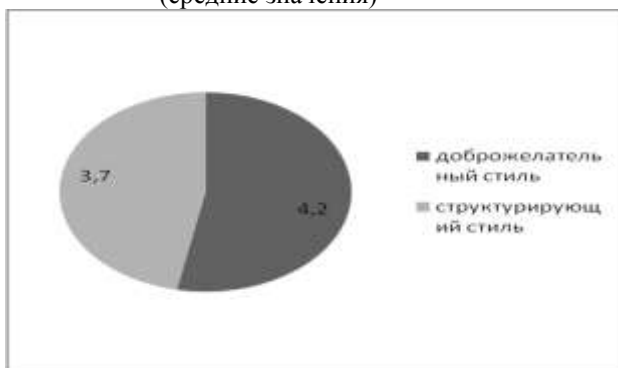


Рис. 4 – Соотношение стилей лидерского поведения у женщин (средние значения)

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.

Наше исследование нуждается в доработке, а именно – в проведении на большей выборке, а также в исследовании стилей лидерского поведения и гендерных качеств на работниках, занятых на разных по роду деятельности управленческих должностях.

Список литературы: 1. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учебное пособие. – СПб.: Питер., 2006. – 431 с. 2. Гендерная психология: хрестоматия / сост. Е.Е. Ли. - Иркутск: Изд-во Иркут. гос. ун-та, 2010. -114 с. 3. Гурко Т.А. Социология пола и гендерных отношений// Социология в России. – 2-е изд. -- М.: Институт социологии РАН, 1998. – С.173-195. 4. Данилова Н.И. Содержание и принципы гендерного управления // Известия Российского Государственного педагогического университета им. А.И. Герцена – 2009, Вып. 99. – С. 282-286. 5. Ефремова Э.М. Проблемы обеспечения гендерного равенства: вопросы теории и практики // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. - Тольятти: ВУИТ, 2004, Вып 44. - С. 184-187. 6. Ильин Е.П. Пол и гендер. -- СПб. : Питер, 2010. -- 688с.

Bibliography (transliterated): 1. Bends T.V. Gender psychology: a textbook. - SPb.: Peter., 2006. – 431 S. 2. Gender psychology / ed. E.E. Lee. - Irkutsk: Publishing house of Irkut. state University, 2010. – 114 C. 3. Gurko T.A. Sociology of sex and gender relations// Sociology in Russia. - 2nd ed. -- M.: Institute of sociology of the Russian Academy of Sciences, 1998. – S.173-195. 4. Danilova N.I. Content and the principles of gender control // proceedings of the Russian State pedagogical University. A.I. Herzen - 2009, Vol. 99. - S. 282-286. 5. Ephremova E.M. Gender equality: theory and practice // journal of Volzhsky University. V.N. Tatishchev. - Tolyatti Voit, 2004, Vol 44. - S. 184-187. 6. Il'in E.P. Sex and gender. -- SPb. : Peter, 2010. – 688 S.

Ланских М.В., Загустина Д.А.

ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье описаны проявления гендерных различий в управленческой деятельности через предпочитаемые стили лидерства мужчин и женщин, особенности установления взаимодействия с подчиненным и т.п.; установлено соотношение гендерных качеств и стилей лидерского поведения у мужчин- и женщин-руководителей.

Ключевые слова: гендер; гендерные стереотипы; управленческая деятельность.

Ланских М.В., Загустина Д.О.

ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті описані прояви гендерних відмінностей в управлінській діяльності через основні стилі лідерства чоловіків і жінок, особливості встановлення взаємодії з підлеглим тощо; встановлено співвідношення гендерних якостей і стилів лідерської поведінки у чоловіків та жінок-керівників.

Ключові слова: гендер; гендерні стереотипи; управлінська діяльність.

Lanskih M.V., Zagustina D.O.

THE RESEARCH OF GENDER ASPECTS IN THE ADMIN- ISTRATIVE ACTIVITY

This article describes the manifestations of gender differences in managerial activities through the preferred leadership styles of men and women, especially the establishment of interacting with subordinates and the like; the ratio of gender qualities and styles of leadership behavior in men and women managers.

Key words: gender; gender stereotypes; management activities.

Стаття надійшла до редакції 1.10.2014

УДК 316.46

Березка О.І.

м. Харків, Україна.

НАРИСНА ГЕОМЕТРИЯ В ПІДГОТОВЦІ КЕРІВНИКІВ - ЛІДЕРІВ.

Постановка проблеми. В сучасних умовах розбудови і оновлення всіх сфер суспільного життя в Україні особливо актуальною стає проблема лідерства, адже суспільство потребує керівників - лідерів, які здатні об'єднувати навколо себе людей для досягнення поставленої мети і створювати сприятливі умови для подальшого його розвитку. У сучасному суспільстві інтерес до проблематики лідерства істотно зростає. Це обумовлено тим, що проблема лідерства є ключовою для досягнення ефективної діяльності організації. Лідерство є тим видом діяльності, який пронизує всю систему управління. Неможливо ефективно виконувати функції планування, організації, мотивації та контролю, якщо немає ефективного керівника-лідера, здатного заохочувати інших працівників, позитивно впливати на них і вести за