



НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Т Р А Н З И Т Н А Я

ЭКОНОМИКА

В НОМЕРЕ:

**1
2014**

О СИСТЕМНОМ УПРАВЛЕНИИ СЕЛЬСКИМ ХОЗЯЙСТВОМ

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО ОРГАНА:
ФУНКЦИИ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ

ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОЛЛЕКТОРСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РК

Ш.Е. Шалбаева, доцент
Международной Академии Бизнеса
А.Е. Кушербаева, к.э.н.,
доцент КазНПУ им. Абая (г. Алматы)

ОСОБЕННОСТИ ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА

Аннотация

В статье анализируются особенности женского менеджмента, рассматриваются типы женского лидерства, раскрываются позитивные тенденции в осуществлении современной гендерной политики в стране

Ключевые слова: гендерная политика, гендерное равенство, женский менеджмент, женское лидерство

Современный мир трудно представить без политически активных женщин. И не только потому, что в XX столетии женщины практически во всех странах получили право избирать, но и потому, что уже не является чем-то необычным избрание во власть и самих женщин. С развитием идей феминизма женщины стали неотъемлемыми активными участниками политической жизни практически во всем мире. К активизации политического участия женщин привело также развитие женских движений и внедрение гендерных подходов в различных сферах общественной жизни.

Не вызывает сомнения тот факт, что карьера женщины часто сопряжена с большими трудностями по сравнению с мужчинами. Все еще сильны стереотипы, согласно которым женщины слишком перегружены домашними делами и воспитанием детей, чтобы уделять достаточно времени работе, что они меньше стремятся к руководящей работе, у них нет способностей, которые необходимы для хорошего руководителя.

Общество психологически еще не совсем готово к тому, чтобы женщины руководили наравне с мужчинами. Женщине очень трудно в полной мере проявить свои умственные и профессиональные способности, природные качества. Препяды в виде исторических условий и традиций, психологических установок общества, несовершенного законодательства громоздятся горами. Для того чтобы их преодолеть и осуществиться как личности, женщине мало быть женщиной. Ей нужно

еще быть и мужчиной. Соединить в себе оба эти начала, не утратив при этом своего первого «я», удастся немногим женщинам [1].

На необходимость женщине-руководителю, женщине-лидеру обладать чертами, присущими мужчине, указывают многие исследователи. Так, Джек Д. Вуд, рассматривая природу лидерства, отмечает, что лидерами обычно становятся мужчины. Те немногие женщины, которых он относит к выдающимся лидерам (Маргарет Тэтчер, Хиллари Клинтон, Клеопатра), попали в список потому, что им присущи те же черты, что и лидерам-мужчинам, то есть они руководили бы так же, как если бы на их месте были мужчины [2].

Женщина-лидер проявляет большую напористость и убедительность, чем ее коллеги среди мужчин. К тому же успешные леди охотнее идут на риск, быстрее находят общий язык с людьми. Среди прочих женских качеств лидерства выделены также гибкость, чуткость, требовательность и умение соперничать. Стиль женщины-лидера носит командный тип лидера при решении проблем.

Женщине 21 века под силу абсолютно все: стать президентом, открыть собственное дело или занять место главы крупной компании. Однако успех требует от женщины полной отдачи – не только сил, времени и терпения, но качеств лидера. В последние десятилетия женщины все больше отдают предпочтение свободе выбора. Если в начале 90-х позитивные оценки в копилку этого фактора счастья попадали 55% женских голосов, то с началом 21 века более 85% женщин считают, что личная свобода – это путь к независимости, свободы в выборе деятельности и поведения

Многие зарубежные исследователи указывают на ситуационную специфику проявления женского и мужского лидерства. Традиционный взгляд состоит в том, что, будучи более эмоциональными по своей природе, женщины выбирают руководство, ориентированное на отношения, в то время как мужчины, для которых характерны такие качества, как настойчивость и целеустремленность, демонстрируют ориентацию на задачу.

Такой точки зрения придерживается, например, тот же Джек Д. Вуд, который пишет, что мужчины обычно выполняют функции, ориентированные на задачу, в то время как женщины в основном представлены там, где имеет место ориентация на отношения. Такая ориентация проявляется и в том, что мужчины и женщины выбирают различные сферы деятельности. Так, в сфере производства обычно преобладают мужчины, тогда как женщины чаще заняты административной работой, работой с персоналом и т.п. Женщины могут выполнять руководящие

функции в государственном секторе, который является сектором «отношений», тогда как в частном секторе, связанном с производством, освоением ресурсов и обеспечением жизнедеятельности, руководить должны мужчины [3].

Так, исследователи в области психологи не согласны с таким жестким делением характеристик на мужские и женские. Они считают, что соответствующие качества не являются взаимоисключающими, и приписывание преобладания той или иной ориентации в стратегии руководства только одному полу неправомерно: оно обуславливается личностными особенностями или ситуационным запросом, а совсем не чертами психики, связанными с полом [4].

Так, О.К. Самарцева и Т.А. Фомина выделяют три типа женского лидерства. Тип первый: женщина-лидер, демонстрирующая ориентацию на задание. Основное внимание уделяется эффективности производства при достаточном, хотя и меньшем, акценте на человеческом факторе. Иерархия в отношениях старательно сглаживается. Отчетливо выражено стремление принимать решения коллегиально. Женщина-руководитель считает необходимым обсуждать их содержание, разъяснять подчиненным заложенный в них смысл, заручиться их осознанной поддержкой. Тем самым она претендует скорее на роль лидера, а не начальника. Отношения носят подчеркнуто неформальный характер.

Женщина-руководитель второго типа относится к чистому типу начальника. Она заботится об эффективности выполняемой работы, но обращает мало внимания на моральный настрой подчиненных. В основе взаимоотношения лежит административная иерархия. За каждым работником четко закреплены его функциональные обязанности. Начальник принимает решения, а подчиненные должны их исполнять. Имеет место строгий контроль. Контакты между начальником и подчиненными носят формальный характер.

Третий тип: женщина-руководитель, которая сосредоточена на установлении хороших, теплых взаимоотношений, но мало заботится об эффективности выполнения заданий. Она принадлежит к типу координаторов. В организации иерархические отношения явно не выражены. За каждым четко закреплены соответствующие функции, в которые руководитель не вмешивается. При этом конечная ответственность за отведенный участок работы возлагается на конкретного работника. Невзирая на коллегиальность, отношения переведены на служебно-контрактную основу и никто не считает обязательным налаживание внеслужебных связей [5].

По мнению А.Е. Чириковой принципиальных отличий в мужском и женском стиле руководства нет, есть некоторые особенности, обусловленные разницей психологической структуры личности у мужчин и женщин. Основываясь на своих исследованиях, она делает вывод, согласно которому женский менеджмент чаще опирается на комбинированные стратегии и включает в себя больший набор «техник», чем это наблюдается у мужчин-менеджеров. При этом в проявляемых женщинами стилях управления отмечается смещение в сторону фратернализма (лидер) и партнерства (координатор), которые отличаются меньшей дистанцией власти, нежели патернализм (хозяин) и бюрократизм (начальник). Но партнерству в «женском» варианте больше присущи формальные отношения, фратернализму – неформальные [6].

Так, Л.Ларина, утверждает, что в бизнесе не важно – мужчина или женщина им занимается, просто каждый вносит в него свою специфику. Мужчины – инициативу, здоровую агрессию, стратегическое мышление и так далее. Женщины – дипломатичность, взвешенность, разумный консерватизм. Поскольку те и другие качества в той или иной степени есть и у мужчин, и у женщин, необходимо разумно их сочетать и уметь ими пользоваться. Мужчинам не надо бояться своей женской составляющей, ведь только очень сильные мужчины могут позволить себе быть эмоционально открытыми, в то время как современным женщинам порой очень непросто оставаться женщинами [7].

Когда у женщины появляется семья, она оказывается зачастую в значительно более сложном положении, чем мужчина, так как на нее ложится основное бремя домашних проблем. Как указывают различные исследователи, в отличие от мужской модели совмещения работы руководителя и семьи, в которой требования работы и требования семейно-бытовой сферы предъявляются последовательно, в женской модели две роли осуществляются одновременно, что провоцирует появление ролевых конфликтов и связанных с ними перегрузок. Основным источником стресса у деловых женщин является «некачественное» исполнение ролей хозяйки и матери, несмотря на то, что члены семьи не воспринимают его как неудовлетворительное. Интеграция деловой и семейно-бытовой сфер у деловых женщин чаще происходит по «мужской» модели: они позволяют работе вторгаться в семейную сферу, тогда как у традиционно ориентированных работающих женщин, наоборот, семья вторгается в рабочую сферу [6].

Женщины разных стран сталкиваются с идентичными проблемами на пути к карьере, так как скрытая половая дискриминация имеет место

во всем мире. И только очень сильные женщины способны преодолеть трудности и добиться успеха.

Несмотря на сложившиеся стереотипы, все больше специалистов приходят к мнению, согласно которому в будущем бизнес должен стать менее иерархичным, более гибким и подвижным. При этом «лучший менеджер новой генерации умеет хорошо слушать, мотивировать и поддерживать своих работников». Причем огромные преимущества в реализации этого нового подхода имеют женщины. Неизбежность дальнейшего подъема женского менеджмента предопределяется в значительной степени и экономической нестабильностью, так как именно женщины приобретают опыт управления фирмами в ситуации неопределенности [8].

В целом, можно отметить следующие подходы к понятию женской карьеры:

1. Женщины выбирают стиль руководства, ориентированный на отношения, а мужчины демонстрируют ориентацию на задачу, что обусловлено различиями психики у мужчин и женщин.

2. Ориентации в стратегии руководства обусловлены не чертами психики, связанными с полом, а личными особенностями индивида и ситуационным запросом.

3. Принципиальных отличий в мужском и женском стиле руководства нет, однако существуют некоторые особенности, обусловленные разницей психологической структуры личности у мужчин и женщин.

Обобщение указанных подходов позволяет сделать следующий вывод: различия в мужском и женском стилях руководства не носят принципиального характера, хотя и имеются некоторые особенности, связанные с разницей психологической структуры личности у мужчин и женщин. В то же время по сравнению с мужчинами путь женщин к карьере сопряжен со значительно большими трудностями, что обусловлено как сложившимися в обществе стереотипами, так и сложностью совмещения профессиональных и семейных ролей, поэтому только очень сильным женщинам удастся добиться успеха. Сегодня мы видим, что растет число женщин, занимающих руководящие посты в различных сферах деятельности и успешно справляющихся со своими обязанностями. И эта тенденция уже необратима.

Следует отметить и позитивные тенденции, имеющие место в Казахстане.

Проводится системная и целенаправленная работа по реализации современной гендерной политики в стране, основанной на

стратегии гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006–2016 годы, утвержденной указом Главы государства Нурсултаном Назарбаевым. На 1-м съезде женщин Казахстана, прошедшем 5 марта 2011 года, в Астане, Президент РК Нурсултан Назарбаев отметил, что «наша задача – больше женщин вовлекать в политику и общественную деятельность. Из своего жизненного опыта знаю, что женщина-руководитель, женщина-министр всегда более ответственна, более честна...» [9]. В политике до сих пор женщины составляют меньшинство.

Те женщины, которые добились признания во власти Казахстана, рады работать во благо нашей страны. Но чтобы женщины могли реализовывать себя, чтобы народ понимал важность прихода женщины в политику, государству нужно предпринимать более результативные меры по гендерному вопросу. Но пока менталитет народа изменится, пока видеть женщину во власти превратится в привычку, должно сменится поколение, а, может, и не одно.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лахова Е. Мой путь в политику. – М.: Аурика, 2005.
2. What makes a leader? // Mastering Management. IMD, London Business School & Wharton School of the University of Pennsylvania. – Pearson Education Ltd, 2007.
3. The two sides of leadership // Mastering Management. IMD, London Business School & Wharton School of the University of Pennsylvania. – Pearson Education Ltd, 2007.
4. Турецкая Г. Социально-психологические типы деловой активности женщин. – М.: Институт психологии РАН, 2009.
5. Самарцева О.К., Фомина Т.А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса // Социс., 2000. – №11.
6. Чирикова А.Е. Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний // Социологические исследования. – 2003. – №1.
7. «Инь» и «Ян» банковского мира // Дипломат. – 2003. – №3.
8. Гвоздева Е.С., Герчиков В.И. Штрихи к портрету женщин-менеджеров // Социс. – 2000. – №11.
9. Электронный ресурс // <http://www.businesswomen.kz>