

**А.Б. Валиева**

**ЛИЧНОСТНЫЕ И СТИЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ  
ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**PERSONAL AND STYLE FEATURES OF THE MANAGEMENT OF WOMEN LEADERS**

В статье рассмотрена проблема гендерных особенностей управления. Представлены результаты исследования личностных и стилевых особенностей управления руководителей-женщин. Проведен сравнительный анализ результатов диагностики по семи методикам женщин и мужчин руководителей государственного сектора.

Ключевые слова: психология управления, гендерные особенности, личность руководителя, стиль управления, профессиональная мотивация, аффилиация, лидерство, независимость.

The article deals with the problem of gender management features. The results of research of personal and style features of management of women leaders are presented. A comparative analysis of diagnostic results for seven methods of women and men of public sector managers was carried out.

Keywords: psychology of management, gender, leadership personality, management style, professional motivation, affiliation, leadership, independence.

ЕНУ им. Л. Н. Гумилева, Астана, Казахстан.

**Н**а сегодняшний день на прикладном уровне возникла потребность исследования многих смежных с проблемой управления вопросов, которые лишь косвенно относятся к управлению, хотя и, несомненно, важны для его оптимизации. К таким вопросам относится проблема определения женского и мужского стилей руководства, выявления психологических характеристик, обусловленных гендерным фактором, благоприятно влияющих или затрудняющих процесс управления трудовым коллективом, а также способы оптимизации руководства за счет коррекции специфических для индивидуальных стилей управления особенностей.

Изучение личности руководителя в организации, в частности роли женщины-руководителя, анализ влияния организации на социально-психологическую структуру и развитие коллектива, – все это и многое другое являются актуальными вопросами научных исследований по социальной психологии, в частности психологии управления.

В сознании многих мужчин до сих пор господствует следующий образ идеальной женщины «бояся, беременная, на кухне», хотя имеются современные корректировки – «гламурная, ухоженная, стильная». Очевидно, исторически сложилось мнение, что женщину должно быть видно, но не слышно.

Однако времена меняются, меняется общество, соответственное и общественное мнение, позиция и мнение каждого человека. Современная женщина уже не может представить себя только лишь в роли домохозяйки. Каждый вправе относиться к этому по-своему, но 21 век – это эра unisex'а. Универсальная одежда, универсальные прически, универсальное поведение. Смещение полов и их ролевых функций. Мужчины отстаивают свое право воспитывать детей и заниматься домашним хозяйством, женщина – зарабатывать деньги и обеспечивать семью.

Предметом данного исследования являются личностные особенности и стиль управления женщины-руководителя. Нашу выборку составили 25 женщин-руководителей и 25 мужчин-руководителей подразделений государственных учреждений. Обе группы имели следующие равные показатели: стаж руководителя – в среднем 5 лет; средний возраст – 37 лет; трудовой коллектив – в среднем 10 человек.

Для решения экспериментальных задач были использованы следующие методики: методика «Лидер» (адапт. Р.С. Немова), методика определения стиля руководства трудовым коллективом (В.П. Захарова), методика «Выход из трудных жизненных ситуаций» (В.П. Захарова), опросник аффилиации (адапт. С.А. Шапкина), опросник для оценки потребности достижения успехов (Ю.М. Орловой), опросник межличностных отношений (В. Шутца), тест на независимость. Анализ результатов проводился с помощью критерия Стьюдента.

Анализ результатов выраженности лидерских качеств с помощью критерию Стьюдента не выявил значимых различий между двумя выборками. По методике В.П. Захарова выделены различия в стилях управления: у мужчин доминирует директивный стиль руководства, а у женщин – коллегиальный. У женщин выше требовательность и контроль, которые сочетаются с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе и сознательным соблюдением дисциплины. Для женщин-руководителей характерно стремление делегировать полномочия и разделять ответственность, демократичность в принятии решения.

Выделены значимые отличия по результатам методики «Выход из трудных жизненных ситуаций». Женщины реже, чем мужчины, сохраняют спокойствие в стрессе, они чаще срываются, прогибаются судьбу, переносят проблемы в другие сферы и на отношения с другими.

Для женщин характерен высокий уровень развития мотива «стремление к людям», сочетаемый с низким уровнем развития мотива «боязнь быть отвергнутым». Они активно ищут контакты и общение с людьми, испытывая от этого в основном только положительные эмоции.

Значимо отличаются и данные по особенностям мотивации: для женщин характерна мотивация избегания неудачи, для мужчин-руководителей, наоборот, характерна мотивация достижения успехов.

У женщин-руководителей выражена сильная потребность быть принятыми окружающими, при этом они предпочитают общаться с малым количеством людей; они ответственны в профессиональной деятельности, но часто колеблются при принятии важных решений; также как и мужчины-руководители женщины осторожны при установлении более глубоких эмоциональных отношений. Мужчины-руководители чувствует себя комфортно среди людей и имеют тенденцию устанавливать новые контакты; не уходят от собственной личной ответственности, играя ведущую роль в принятии важных решений; при этом мужчины осторожны при выборе лиц, с которыми создают более глубокие эмоциональные отношения.

У женщин высокий уровень независимости, при этом в своей независимости женщины со вниманием и уважением относятся к мнениям других людей. Мужчины, имея высокий уровень независимости в своих суждениях и поступках, фактически не считаются с мнениями окружающих людей.

Результаты исследования показали следующие особенности:

- для женщин-руководителей характерны: требовательность и контроль, которые сочетаются с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе, сознательное соблюдение дисциплины, стремление делегировать полномочия и разделить ответственность, демократичность в принятии решения при управлении трудовым коллективом;

- женщины-руководители труднее адаптируются к сложным ситуациям, к изменению жизненных условий, они часто срываются, при этом проблемы разрешения трудных ситуаций распространяются и на сферу межличностного общения;

- у женщин-руководителей выражен высокий уровень развития мотива «стремление к людям», сочетаемый с низким уровнем развития мотива «боязнь быть отвергнутым». Для женщин характерен активный поиск контактов и общения с людьми, потребность в переживании положительных эмоций;

- у женщин, занимающих руководящие должности, преобладает мотив избегания неудач над мотивом достижения успехов;

- для женщин-руководителей характерна потребность быть принятыми окружающими, при этом они предпочитают общаться с малым количеством людей; ответственны в профессиональной деятельности, но часто колеблются при принятии важных решений; и так же, как и мужчины-руководители женщины осторожны при установлении более глубоких эмоциональных отношений;

- женщины демонстрируют достаточную независимость, но в своей независимости все же со вниманием и уважением относятся к мнениям других людей.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что гендерные характеристики являются важным фактором стиля руководства, который определяет особенности поведения руководителя, взаимодействия с трудовым коллективом и характер осуществления профессиональной деятельности.

Полученные результаты подтверждают психологический портрет исследователей Гарвардской школы бизнеса М. Хеннинга и А. Жардена: деловая женщина, женщина-руководитель – это яркая личность, она женственна, не жестока и не холодна, интеллектуально и физически активна, решения принимает сама, но прекрасно улавливает настроения других; ей несвойственна мелочная опека подчиненных. Она готова рисковать, целеустремленная, уверена в себе, достойно реагирует на критику, замечания и даже оскорбления. Умеет оперативно переключаться с одной социальной роли («руководитель, деловая женщина») на другую («дочь, мать, жена»), уверена в понимании, поддержке и помощи со стороны мужа и детей [1].

Быть женщиной-руководителем в Казахстане – двойная ответственность. К сожалению, организационная культура, система отношений между начальником и подчиненным у нас, мягко говоря, отличаются от западной модели, в первую очередь по той причине, что мы восточная страна, в которой руководителем признавался, как говорили буддисты, – великий муж. В связи с этим, психологические исследования по гендерному вопросу управления позволяют решить такие актуальные вопросы нашего общества, как принятие роли руководителя-женщины со стороны социума, учет психологических «женских» особенностей руководителя для повышения культуры и технологий управления, а также эффективности деятельности трудовых коллективов.

#### Литература

1. Хеннинг М, Жарден А. Леди-босс. М., 2001.