

Гендерный аспект лидерства в корпоративной культуре

Салдинатихонова Валентина Евгеньевна

Аспирант

Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права,

факультет управления, Тюмень, Россия

E-mail: valentina_tikhonova@mail.ru

Гендерный аспект лидерства в корпоративной культуре[1]

Салдина (Тихонова) Валентина Евгеньевна

Аспирант 1 курса

Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права

Специальность «Социология управления», Тюмень, Россия

E-mail: valentina_tikhonova@mail.ru

Одна из актуальных областей изучения корпоративной культуры – это проблема пола. Для изучения этого явления используется анализ социальной среды по отношению к мужчинам и женщинам, прежде всего, акцент делается на чувственное восприятие культурной идеи компании. Обычно компании нейтральны по отношению к полу (по крайней мере, так пишут в большинстве работ по менеджменту), однако трудно согласиться с этим фактом. Многие авторы утверждают, что гендерная дискриминация «встроена в культурные ценности, которые полностью пронизывают как компании, так и их концепции» [3]. Дискриминация может быть явной или скрытой. Явная и скрытая форма дискриминации служат ограничением возможностей женщины и в компании, и в её возможностях трудоустройства.

Корпоративная культура, в которой естественно доминирует мужчина, включает гендерные понятия в язык, стереотипы, ценности, убеждения и предложения, бытующие в компании. Гендерный аспект выступает в роли неотъемлемой естественной категории в качестве культурного значения как феномен группы.

В современных компаниях и обществе, представителей мужского пола оценивают гораздо выше, по сравнению с женским полом [1]. Крайне редко основателем компании, и её корпоративной культуры является женщина.

К сожалению, существуют различия в оценке деятельности лидеров-мужчин и лидеров-женщин. Если женщина практикует стереотипный «маскулинный» стиль руководства, если она типичный «босс» и ориентирована на задачу, её оценивают более негативно, чем руководителя мужчину, использующего такой же стиль. Это проявляется особенно ярко, когда оценку производят мужчины [2].

Результаты исследований мужчин и женщин в качестве руководителей, принимающих решения позволяют сделать следующие выводы [4]:

1. В ситуациях, требующих наказания подчинённых, женщины-руководители чаще прибегают к мерам морального и психологического воздействия, а мужчины – к административным мерам.

2. Женщины более чутко и внимательно относятся к людям, практически всегда допускают мирный исход конфликтов, в ходе принятия решений, в отличие от мужчин склонны к колебаниям; для мужчин характерен «синдром могущественности».

3. Женщины чаще опираются на ситуативное управление, соответствующее внешнему локусу контроля.

4. Для женщины характерны: неуверенность в своих способностях, неуравновешенность, стремление отложить реализацию намерений на неопределённый срок, тревожность, внимание к деталям и мелочам, подозрительность, конформность (зависимость) и вербальная агрессивность. Мужчины более уверены в себе, последовательны и настойчивы в достижении цели, склонны к самоанализу и независимости, воспринимают действительность в «крупном плане»; тревожность при принятии решений связана с осторожностью.

5. Действия женщин-руководителей чаще направлены на перестройку отношений, а действия мужчин – на перестройку правил и норм.

6. У более опытных руководителей – и мужчин, и женщин – готовность к принятию решений, в условиях риска, ниже, чем у работников с меньшим стажем работы. Женщины выбирают более осторожные стратегии; мужчины склонны при принятии решений к более высокой степени риска.

7. Женщины-руководители независимо от возраста предпочитают принимать «осторожные» и «уравновешенные» решения; у мужчин-руководителей с возрастом отмечается некоторая тенденция к переходу от импульсивных решений к «уравновешенным».

По мнению У. Найссера, образование позволяет человеку увидеть больше альтернативных возможностей действия, принимать более оригинальные и самостоятельные решения [5].

Чем выше уровень образования руководителей, как мужчин, так и женщин, тем более уравновешенным оказывается соотношение между процессом выдвижения гипотез решения и критичностью их оценок. Но каким бы не был уровень образования руководителя, всегда нужно учитывать своеобразие его мышления и индивидуальный стиль.

Существует мнение, что гендерный аспект ограничивает и загоняет людей в тупик во всех отношениях – от выбора профессии до принятия решений, хотя люди в определённой степени могут быть независимы от этих ограничений. Создание таких условий независимости можно рассматривать как одну из целей осознанного подхода к проблемам пола в культуре [1].

Трудно однозначно определить и тип культуры, характерный для лидера-женщины и лидера мужчины, хотя по отдельным параметрам можно заключить, что наиболее успешно личные особенности лидера-женщины будут проявлять себя в клановой культуре, а лидер-мужчина – в иерархической и рыночной культурах.

[1] По материалам Alvesson Matz (2002) *Understanding Organizational Culture*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications и Колесникова А.В. Корпоративная культура современных организаций. М.: 2011.

Литература

1. 1. Alvesson, M. and Billing, Y.D. (1997) *Understanding Gender and Organization*. London: Sage.
2. 2. Aronson E., Wilson T.D., Akeri R.M. *Social Psychology*. 3rd ed. N.Y., Prentice Hall, 1999.
3. 3. Mills, A. (1988) *Organization, gender and culture*. *Organization Studies*,9,351-370.

Конференция «Ломоносов 2011»

4. 4. Комаров Е.И. Гендерный менеджмент // Управление персоналом. 2001. № 11-12. С. 49-53.
5. 5. Найссер У. Познание и реальность. М.: Прогресс, 1981.