



Державний вищий навчальний заклад
«Українська академія банківської справи
Національного Банку України»

Препринт серії № UABS MEN/2011/012

Квачан В.О., студентка 2 курсу, напрям підготовки: «Облік і аудит»

Рожко Є.Ю., студентка 2 курсу, напрям підготовки: «Облік і аудит»

Формування жіночого стилю лідерства в управлінні в сучасній Україні

XIV Всеукраїнська науково-практична конференція студентів “Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: погляд у майбутнє”

Секція: «Менеджмент та маркетинг в банківській системі»

**Квачан В.О., Рожко Є.Ю. студентки 2 курсу, напрям підготовки:
«Облік і аудит»**

*ДВНЗ „Українська академія банківської справи Національного банку
України”*

ФОРМУВАННЯ ЖІНОЧОГО СТИЛЮ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІННІ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

Історично визначилась приналежність жінки до приватної сфери, проте розвиток суспільства, науки, виробництва потребує переоцінення цього факту та визнання їх повноправними членами публічного життя та діяльності. Сучасний світ вимагає паритетного відношення між жінками та чоловіками. Таким чином, звертаючи уваги, на те, що сила статево-рольових стереотипів поступово зменшується, особливого значення набуває питання ролі і місця жінки в системі управління.

Жінка-лідер – це сучасна жінка, яка має сили поєднати роботу, професійний ріст, громадські обов'язки, материнство, при цьому бути дружиною, мамою, господинею в домі і все у неї має виходити.

З огляду на статистичні дані, актуальність гендерного питання для України визнає лише 3% чоловіків та 4% жінок. Кар'єра важлива тільки для 19% жінок і для 41% чоловіків, а політика – для 25% жінок і 41% чоловіків. Разом з тим, 81% жінок переконані, що жінкам потрібно активізувати власні зусилля задля покращення свого становища. Таким чином, можна зробити висновок

В нашій економіці склалася гендерна асиметрія, що привела до прихованої дискримінації жінок у сфері управління, домінування гендерного фактора над лідерською позицією. Це характеризується тим, що на керівних посадах в більшості представлені чоловіки, жінки виступають суто в символічній ролі (токенами, згідно концепція токенізму, Р. Кентер).

Дана дискримінація помітно виявляється при гендерному аналізі різних рівнів управління. Частка жінок в апараті управління нижчих та середніх ланок є значущою, тоді як представництво жінок на вищому рівні є незначним. Статистика підсумовує, що серед загальної кількості державних службовців жінки становлять майже 75%. Однак кількість чиновниць прямо пропорційно зменшується з підвищенням категорії посад.

Також існують певні стереотипи в суспільстві: чоловіки-лідери сприймаються краще, а особливо там де домінують консервативні погляди на місце жінки в суспільстві (концепцією гендерного потоку, Б. Гутек). Суспільство висуває більш суворі вимоги до жінок-лідерів. Хоча жінки-лідери, мають від природи схильність до політичної діяльності, спілкування з людьми, здібності промовця, маючи велику волю та впевненість, організаторські здібності, твердість та рішучість, відданість ідеалам своєї Вітчизни, за сприятливих обставин, уперто борючись, зуміли сягнути високих державних посад.

Усе разом узяте свідчить, що жінка-лідер з часом зможе перейти з категорії рідкісного феномена до більш звичайного факту в політичному, соціальному та економічному житті європейського суспільства.

Звичайно, сьогодні ще рано говорити про якусь тенденцію появи жінок-лідерів демократичного походження, однак у міру зростання вільного часу в жінок, їх освіченість та збільшення питомої ваги участі держави у вихованні дітей збільшуватимуться можливості для приходу жінок у політичне життя, а отже, зростатиме ймовірність появи жінок-лідерів.

Необхідно зазначити, що в останні роки помітне динамічне проникнення жінок в управління економікою, появою нової соціальної категорії «ділових жінок». Особливо помітні ці процеси в розвинених країнах. За дослідженням Міжнародного інституту соціології, лише 26% малого бізнесу, 15% середнього і 12% великого бізнесу контролюють жінки.

Якщо в нижніх і середніх ланках частка жінок в апараті управлінні буває значна і це ні в кого не викликає подиву, то представництво жінок на вищому рівні управління вкрай мало.

Приклад країн з найвищим в світі показником ступеня участі жінок в економічному та політичному житті та порівняти з Україною.

Наприклад, в США жінкам належать більше 50% грошових коштів, на них виписані 65% рахунків, в їхніх руках зосереджені 57% цінних паперів, 74% будинків, на них припадає 88% загальної купівельної спроможності.

Зауважимо, що у Швеції - країні з одним із найвищих у світі показників ступеня участі жінок в економічному і політичному житті - частка жінок у парламенті досягає 42,7%, Фінляндії - 33,5%, в Данії, Норвегії, Нідерландах - 36 - 37%.

Порівняно з наведеними країнами, в Україні менш динамічно відбувається проникнення жінок в політику та керівництво організацій. За даними 2011 року журнал «Кореспондент» зазначив, що в сотню найвпливовіших людей України увійшло лише 9 жінок та 91 чоловік.

Існує також перелік сотні найвпливовіших жінок України. Нижче наведений перелік перших 15 найвпливовіших.

1. Тимошенко Юлія;
2. Акімова Ірина;
3. Пінчук Олена;
4. Лукаш Олена;
5. Бахтєєва Тетяна;
6. Богатирьова Раїса;
7. Львовичкіна Юлія;
8. Герман Анна;
9. Притула Олена;
10. Тигіпко Вікторія;
11. Королевська Наталія;
12. Кужель Александра;
13. Ставнийчук Марина;
15. Фролова Лілія.

До перших 15 позицій рейтингу найвпливовіших людей України потрапила лише 1 жінка, Юлія Тимошенко, яка займає 10 сходинку рейтингу найвпливовіших жінок України. Акімова Ірина яка займає 2-ге місце в 100

найвпливовіших жінок України, а в 100 найвпливовіших людей займає 53 місце, Анна Герман -52.

В українському суспільстві сформувався стереотип «жінки-домосподарки». Позиція жінок у цьому питанні двоїста. Відомо, що становище жінки в суспільстві залежить від прийнятих у даному середовищі статево-рольових стереотипів поведінки, від традиційних для даного соціуму культурних, психологічних і соціальних стандартів. У нас прийнято розрізняти традиційно чоловічі й жіночі ролі - професії, посади, сфери діяльності. Підкреслимо, що цей поділ, як правило, носить традиційно-побутової, а не науково обґрунтований характер, оскільки в більшості випадків ніяк не пов'язано з особливостями жіночої психіки та інтелекту. Звичайно, певні обмеження можуть регламентувати області жіночої участі, але вони далеко не завжди мають об'єктивну основу.

Багато жінок живуть головним чином для сім'ї та дому, а службова діяльність для них лише спосіб підтримки сімейного добробуту. Поряд з цим значна частина жінок прагне до досягнення високого соціального статусу, успіху, кар'єри, отримання задоволення від професійної діяльності.

Частіше за все жінки будують свої лідерські моделі поведінки, базуючись на соціальному, персональному та організаційному досвіді, тому що бракує реальних ролевих моделей жіночого лідерства. Зміна ставлення до жінки в суспільстві, широке визнання та сприйняття її характерних якостей, придатних для лідерства, спричинить збільшення жінок-лідерів у суспільстві.

Проведений аналіз дозволяє виділити ряд особливостей, які підтверджують, що жіночий стиль управління набагато різноманітніше, значно багатшими за своїми проявами завдяки багатоликості жіночої натури. Складений нами перелік цих особливостей полягає в наступному:

1. Мотивація трудової діяльності жінки має певні відмінності. Відома п'ятирівнева піраміда потреб А. Маслоу у гендерному розрізі зазнає значні коригування на кожного ступеня. Доведено, що різні групи потреб мають неоднакове значення для чоловіків і жінок. Причому, жінки мають більш рухливу мотиваційну структуру, вони можуть реагувати з великими відмінностями і реакція буде виражена яскравіше, ніж у чоловіків. Наприклад, якщо жінка відчуває себе соціально захищеною, щаслива в шлюбі, сім'ї, то вона надає менше значення своїм стосункам з колегами по роботі і, як правило, не прагне до лідерства в організації. Однак, вона ж може прагнути до завоювання самостійного статусу в цілях самоактуалізації та утвердження власної «повноцінності».

Життя чоловіка наповнена проблемами кар'єри і роботи, він високо цінує поза сімейних відносини, наприклад, спілкування в колі колег або друзів.

Позиція жінки змінюється, якщо вона самотня або працює через матеріальної необхідності. У цих випадках яскравіше проявляється прагнення до стабільності, впевненості в майбутньому, забезпеченні засобів існування, реалізації своїх потреб і можливостей.

Важливо підкреслити, що особливості мотивації праці у жінок відображають скоріше своєрідність особистості, а не загальні закономірності.

2. В управлінні персоналом жінка - керівник більше уваги приділяє відносинам між членами колективу, її більше хвилює сфера міжособистісних відносин, ніж керівника - чоловіка. Жінка більш тонко реагує на морально-психологічний клімат у колективі, спирається на технологію «знаків уваги»: проявляє велику емпатію, чуйність в розумінні душевного стану і морально-етичних колізій особистості. У складних ситуаціях жінка - менеджер будує свої стратегії виходу з кризи на високих мотивації співробітників.

Здійснюючи функцію контролю за діяльністю персоналу, жінка не прагне до жорстких санкцій, а в першу чергу бажає забезпечити необхідні умови для підлеглих з метою мінімізації покарань. При цьому вона зберігає здатність реалізовувати жорсткі заходи по відношенню до тих, хто не справляється з поставленими завданнями.

3. Жінка більш емоційна і ця риса особливо характеризує жіночий стиль управління. У різних ситуаціях реакція жінки - керівника відрізняється від реакції чоловіка: емоційно вона більш яскравіше і багатше. Жінка "близько до серця» приймає все, пов'язане з роботою, і досить довгий період часу залишається у владі переживань. Жінка більше схильна «програвати» ситуацію, пережити можливий результат подій.

При прийнятті рішень жінка - менеджер частіше покладається на свої відчуття, інтуїцію, знамениту жіночу логіку, що буває небезуспішним, оскільки жінка веде себе як цілісна особистість, чуйна до більшості аспектів проблеми, які мають для неї емоційне значення.

Внаслідок підвищеного рівня емоційності жінка образливі, болочіше реагує на критику, грубість і тим більше образа, що не дозволяє їй завжди бути об'єктивною і вести себе конструктивно. Зайву емоційність вважають серйозним недоліком жіночої моделі управління, оскільки вона є джерелом несправедливості і невпевненості, причиною багатьох конфліктів.

4. У взаєминах із зовнішнім середовищем жіночий стиль управління відрізняється великою гнучкістю, ситуативністю, умінням адаптуватися до обставинам, що склалися. Відмова від скарг на неможливість перетворень і пошуку винних дає можливість жінці - керівнику успішно діяти в рамках заданих обмежень, наполегливо і послідовно домагатися реалізації поставлених цілей.

Гнучкість і дипломатичність у поєднанні з наполегливістю дозволяють жінці ефективно будувати взаємовідносини з діловими партнерами, знаходити в них взаєморозуміння і підтримку.

Жінка вміє поєднувати і оперативно переключатися з однієї соціальної ролі (менеджер, бізнес-леді) на іншу (дружина, дочка, мати). Проте встановлено, що приблизно третина нервових розладів жінок походить від зіткнення її соціальних ролей - керівника на роботі і виконавця будинку.

Характерно, що жінка - керівник більше значення, ніж чоловік, надає встановленню конструктивних відносин з центральними і регіональними органами влади, що зумовлено прагненням шукати і знаходити підтримку. За своєю суттю жінки більш законослухняні і шанобливо до влади, а чоловіки більш честолюбні, агресивні і більш незалежні.

5. У силу одвічної жіночої терплячості діяльність жінки - менеджера спрямована на послідовні, поступові перетворення без орієнтації на миттєвий результат. Така стратегія «маленьких кроків» дуже виправдана в ситуаціях невизначеності і приносить свої плоди в сформованих економічних умовах. Ці ж обставини визначають схильність жінки - керівника до тактичного, а не стратегічного планування, що часто виявляється більш виграшним в сучасній ситуації.

Встановлено, що жінки мають детальний і виважений підхід, «смак» до дрібниць: вони значно краще сприймають і аналізують деталі, подробиці подій, вміють скрупульозно розчленувати ціле на складові частини і провести логічний аналіз елементів цілого. Повнота і точність такого диференціального аналізу абсолютно недосяжна для більшості чоловіків. Зате чоловіки краще можуть представити подію в цілому, оцінити стратегічні тенденції явища, встановити інтегровану зв'язок між частинами цілого. Образно кажучи, жінки бачать дерева, а чоловіки - ліс.

6. Стиль керівництва жінки - менеджера відрізняється більшою демократичністю, готовністю до співпраці і колегіальному прийняттю рішень при вмілому делегуванні повноважень і відмову від дріб'язкової опіки підлеглих.

Для реалізації прийнятих рішень характерно чіткий розподіл функцій виконання, надання допомоги в разі потреби. При організації контролю за ходом виконання рішень превалює поетапна форма у вигляді регулярних поточних перевірок, недопущення затягування небажаної ситуації. Відповідальність за роботу встановлюється відповідно з чітким розподілом обов'язків, причому, дуже характерно покладання кінцевої відповідальності за певну ділянку роботи на конкретного виконавця.

Таким чином, незважаючи на м'якість стилю управління, жінка - керівник здатна до рішучого здійснення функції контролю і, як вже було зазначено, до вжиття жорстких заходів до винних співробітникам.

7. Жінці - менеджеру притаманна така риса, як схильність до повчань. Нерідко ця риса не подобається оточуючим, особливо чоловікам. Пояснення цієї особливості дає теорія «трьох Я», розроблена Е. Берном, згідно з якою формування особистості проходить за трьома блоками: «дитяче Я», «батьківське Я» і «доросле Я». Будь-яка інформація, що надходить послідовно проходить названі блоки і визначає поведінку людини.

Хоча прийнято вважати, що схильність до виховного типу поведінки, як і підвищений співпереживання, часто виступає обмежувачем жіночого менеджменту, але жінки вміють компенсувати свої небажані особливості управління і навіть отримувати з них вигоду.

8. Ще одна особливість жінки - керівника - допитливість. У більшості випадків вона реалізується в позитивному напрямі як прагнення розширювати свій кругозір через спілкування, встановлення нових контактів, збір додаткової інформації. Однак нерідко ця риса призводить до збору і поширення недостовірних відомостей (чуток, пліток) та їх використання при прийнятті рішень, що неминуче знижує їх якість.

9. В екстремальних ситуаціях жінка демонструє не стратегію страху і уникнення, а активного протистояння. Внутрішнє чуття допомагає жінці досить успішно діяти в кризових ситуаціях. Використовуючи різні моделі поведінки, жінка знаходить оптимальні в сформованих умовах шляхи вирішення проблем, не поступаючись в безстрашність і хитрості керівнику - чоловікові.

Дослідження показують, що жінки і в ситуаціях ризику здатні формувати адекватні стратегії, що відрізняються, з одного боку, усвідомленою обережністю, з іншого, - необхідним рівнем ризикованості і навіть авантюризму, що допомагає організації виживати в умовах невизначеності російського бізнесу.

Менша амбітність і небажання досягати перемоги «за всяку ціну» дозволяють жінці діяти в складних обставинах навіть більш ефективно, ніж чоловікові.

10. Має особливості участь жінок у конфліктах. Поширена думка про те, що конфлікти мають, як правило, «жіноче обличчя», не підтверджується спеціальними дослідженнями. Встановлено, що чоловіки і жінки конфліктують приблизно з однаковою частотою, але причини і форми прояву конфліктів у них різні.

Розглянуті особливості поведінки жінки - керівника, будучи навіть далеко не повним переліком характерних рис жіночого стилю управління, дозволяють спростувати традиційне уявлення про обмежені можливості жінки - менеджера і, в цілому, думка про меншу ефективність «м'якого» жіночого менеджменту в порівнянні з «жорсткою» чоловічий моделлю управління. Цілий ряд управлінських ситуацій свідчить, що жінка здатна на жорсткі управлінські технології, але у «м'якій пластиці».

Якщо порівняти стиль керівництва чоловіка і жінки то можна помітити, що мотивами для трудової діяльності у жінок – це сприйняття кар'єри як особисте зростання, як самореалізацію. Чоловіки ж розуміють під кар'єрою престиж і перспективні посади. Стилі керівництва також різні. Для жінок характерна більша демократичність, а для чоловіків - використання командно-адміністративного стилю управління. Жінка приділяє більше уваги відносинам між членами колективу, її більше хвилює сфера міжособистісних відносин. Чоловік турбується, у більшості випадків, виключно фінансово-виробничими питаннями.

Поняття іміджу тісно пов'язано з поняттям лідерства. Імідж як ніщо інше впливає на характеристику лідера, тим паче жінки. Це означає подання інших про особистості та діяльності якої-небудь людини. Як правило дане поняття найчастіше застосовують до особистості. Ми можемо порівняти види лідерства та навести наявні приклади.

Розглянемо різні види іміджу жінки-лідера:

- Жінки - «чоловіки». Всі іміджеві характеристики будуються на тотальному консерватизмі, які підкріплювалися вдалим веденням професійної діяльності. Приклади використання цього іміджу - М. Тетчер, колишній держсекретар США К. Райс, президент Ліберії Е. Джонсон-Серліф.

- Жінки - «сірі мишки» не мають яскраво вираженого іміджу. Їх відрізняє своєрідність у виборі одягу, яка часто не відповідає займаній посаді і

повна відсутність косметики. Імідж жінки - «сірої мишки» мають канцлер Німеччини А. Меркель і президент Фінляндії Т. Галонен.

- Жінки - «сексуальні символи» - це найчастіше ідеально одягнені і доглянуті жінки-політики, імідж яких не доповнюється успіхами в політичній діяльності. Прикладами даної іміджевої стратегії є - колишній президент Латвії В. Віке-Фрейберга і экс-депутат італійського парламенту І. Сталлер.

З огляду на вище наведену інформацію, жінкам-лідерам не слід повністю копіювати чоловіків лідерів і особливо їх лідерські ролі. Слід зазначити, що такий тип харизматичних жінок-лідерів рідко трапляється в історії. Однак вважається, що «жінка лідер має складніший імідж, ніж чоловік». Вона повинна мати у своєму іміджевому портреті певні «чоловічі» риси («залізна леді» М. Тетчер і «сталева» М. Олбрайт). Але на загал у неї мають переважати суто жіночі риси.

Стиль жінки безсумнівно повинен включати: впевненість у собі і своїх силах; прояв бадьорості, ентузіазму, оптимізму, рішучості, волі; повинна враховувати культурну специфіку, національні та етнічні особливості того регіону, який представляє жінка. Також вона повинна бути - досвідчена, далекоглядна, смілива та відповідальна особистість, здатна аналізувати й прогнозувати, яка є авторитетом для соціального оточення, яка володіє природними й інтелектуальними можливостями впливу на нього, вміє об'єднати маси задля реалізації ідеї, якій присвятила себе.

Особливу увагу необхідно приділяти тим компонентам, які дозволять жінці ефективно діяти і претендувати на кар'єрне зростання, наприклад, мова та особливості невербальної комунікації, одяг та аксесуари.

У більшості випадків, в будь-якій сфері діяльності, кожна людина прагне сформувати позитивний імідж, мінімізуючи негативні особисті характеристики. Проте, позитивний імідж прямо не гарантує підвищення рейтингів і поліпшення взаємин з колегами-чоловіками. Доповненням до нього повинні бути обов'язково конкретні результати діяльності в сфері політики, економіки, організаційній діяльності, наприклад, у розробці різних соціальних програм і проектів, винайдення нових шляхів управлінської діяльності, просування у вищестоящих державних органах пропозицій щодо реформування окремих соціальних областей.

Науковий керівник:
викладач-стажист кафедри менеджменту

Г.О. Мірошніченко