

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ДЕЛОВОГО И ЛИДЕРСКОГО СТИЛЕЙ

Шишлова Е.Э.

*канд. пед. наук, доцент кафедры педагогики и психологии МГИМО(У) МИД
России*

*Московский государственный институт международных отношений России
(г. Москва)*

Раскрываются гендерные аспекты организационного общения. Анализируется динамика поведения различных категорий сотрудников: "рядовых", "деловых", лидеров. Определяются особенности лидерского стиля, сочетающего в себе качества мужской и женской социальных ролей.

Ключевые слова: гендерная роль, деловое общение, деловой и лидерский стили, андрогинность.

Современное постиндустриальное общество вносит существенные коррективы в традиционные модели поведения мужчин и женщин, выдвигает новые требования к лидерскому и деловому взаимодействию. Какие черты делового и лидерского стилей востребованы сегодня? Какие способы поведения обеспечивают мужчинам и женщинам успех в деловом взаимодействии и продвижение по карьерной лестнице?

Наиболее явно особенности делового и лидерского стилей проявляются в организациях, деловая жизнь которых осуществляется в непрерывном взаимодействии с партнерами своего и противоположного пола. Здесь личность самопроявляется и позиционирует себя в различных аспектах: как профессионал, как работник, как член команды, как лидер или ведомый. Основные мотивы делового общения сотрудников организации не имеют гендерных различий. Это мотивы людей как субъектов деятельности, к ним можно отнести стремления к профессиональной самореализации, материальному благополучию, карьерному росту, власти. Поведение мужчин и женщин отличается прежде всего деловым и лидерским стилями, то есть способами и приемами, при помощи которых они эти мотивы реализуют.

В социальной психологии деловое общение определяется как один из видов общения и как процесс взаимодействия людей, выполняющих совместные обязанности или включенных в одну и ту же деятельность. Основными составляющими делового общения выступают деловой этикет и деловой стиль, функции которых заключаются в регулировании и оптимизировании взаимодействия людей.

Деловой этикет – это система правил, которая регламентирует формальное и неформальное общение сотрудников организации. Деловой стиль – это манера и приемы поведения, которые оптимизируют формальное и неформальное деловое общение. Деловой этикет, как наиболее стабильная составляющая делового общения, не зависит от личных предпочтений и гендерного фактора, а деловой стиль как наиболее динамичная составляющая делового общения включает гендерные характеристики личности.

Гендерные аспекты делового стиля обусловлены гендерной ролью – нормативно ожидаемым поведением индивидов мужского и женского пола. Традиционно считается, что поведение мужчин в деловом общении

ориентировано на решение задачи, их роль определяется как инструментальная (они активны, производят действия, решают проблемы, ассертивны), поведение женщин ориентировано на развитие отношений, их роль определяется как коммуникативная (они эмоциональны, пассивны, интересуются не столько делом, сколько взаимоотношениями). Эти требования общества, соответствующие исторически сложившемуся разделению ролей (Т. Парсонс, Р. Бейлз), закрепляются в гендерном стереотипе. Мужчины и женщины, соответствующие гендерному стереотипу, поощряются обществом и оцениваются как ведущие себя «нормально» и наоборот.

Опираясь на работы Т.В. Бендас, выделим особенности мужского и женского делового стилей в сравнении [2]. Для женщин характерен так называемый эмоциональный стиль, для мужчин – технократический. Женщины склонны к традициям, мужчины легче воспринимают новации. Женщины внимательнее к деталям, мужчины воспринимают проблему в целом. Мужской и женский стили различаются направленностью: женщины в большей степени направлены на интересы людей и их желание работать, мужчины – на власть и обмен услугами. Критерии правильности решения у женщин – это позитивные человеческие последствия, у мужчин – рациональность и простота. Женщины работают с личным отношением к предмету деятельности и своим партнерам, мужчины стремятся свести на нет эмоциональную напряженность деятельности. Женщине процесс не менее важен, чем результат, мужчине – результат важнее процесса. Для женщин характерна проработка деталей, неспешность в принятии окончательного решения. Мужчины при решении любой проблемы предпочитают сокращать промежуточные звенья. Женщины чаще рассчитывают на себя, мужчины – на команду, хотя в приватной жизни женщины более склонны советоваться, а мужчины более склонны к принятию решений авторитарным путем. Женщинам сложно в эмоционально-психологическом плане разделить свою личную и профессиональную жизнь. Мужчины достаточно легко отключаются от личных проблем на работе и забывают о ней в приватной жизни.

Таким образом, деловой стиль мужчины и деловой стиль женщины значительно отличаются. Мужской стиль общения отличает стремление к социальному доминированию, конкуренции, независимости, для него характерна большая авторитарность; женский стиль общения отличает стремление к взаимной зависимости, партнерству и сотрудничеству, для неё характерна большая демократичность.

За последние годы произошла существенная «метаморфоза» в интерпретации гендерных ролей и стиля поведения мужчин и женщин. Женщины успешно преодолевают гендерные стереотипы и активно входят в деловой мир, долгое время считавшийся только мужским. Принимая основной критерий мужского делового мира, они стремятся к продвижению по служебной лестнице и карьерному росту и добиваются в этом положительных результатов. Для этого женщина вынуждена менять тот

традиционный стиль поведения, который был предписан ей патриархатной культурой, искать новые способы взаимодействия. Среди сотрудников современной организации можно выделить несколько типов женщин: маскулинных женщин, которые принимают черты мужской роли среди мужчин и ведут себя подчеркнуто бесполыми среди женщин; феминных женщин, чья женственность выше индивидуальности и не зависит от полового состава группы; андрогинных женщин, успешно сочетающих деловитость, решительность и женственность. Каковы последствия выбора того или иного стиля? Если женщина пытается действовать в мужском социуме как мужчина, она становится маргиналом, обреченным на неудачу, испытывает ролевой конфликт, слышит упреки в том, что она неженственна. Оставшись в рамках своей гендерной роли, она сталкивается с негативным отношением мужчин-подчиненных, которые традиционно не признают за ней права руководить, отрицательно воспринимается и менеджерами-мужчинами как конкурент по служебному росту. Есть третий путь – вырабатывать свой стиль, который по эффективности не будет уступать мужскому, но будет учитывать особенности личности женщины. Таким образом, женщина вынуждена искать новые поведенческие стратегии, обеспечивающие успешность деловой деятельности. Многие современные женщины-менеджеры добиваются успеха и оказываются даже эффективнее мужчин за счет умения применять различные управленческие стратегии – кооперативные, индивидуалистические, альтруистические, то есть умения вести себя и как женщина и как мужчина.

Мы вплотную подошли к проблеме лидерского стиля мужчин и женщин. Лидерский стиль определяется как манера и приемы поведения, устанавливающие отношения доминирования и подчинения в деловом общении. В последние годы все более актуальной становится точка зрения о сочетании разных стилей у одного лидера и признании двух моделей менеджмента – мужской и женской.

Если сравнить по важности два фактора – пол и лидерскую позицию, то в вопросе о стиле приоритет принадлежит последней. Сегодня востребованы лидеры, которые не отдают предпочтения особому стилю, а используют разные стили в зависимости от задачи и ситуации. В отличие от лидеров рядовые сотрудники организации, мужчины и женщины, склонны выбирать гендерно-традиционный стиль (мужчины – инструментальный, женщины – экспрессивный). Среди деловых сотрудников, претендующих на лидерство, роли распределяются следующим образом: мужчины не меняют свой стиль, женщины используют смешанный стиль. Стереотип маскулинности остается на этом этапе карьерного роста более социально желательным, чем феминный, и выгоды от подражания мужскому поведению могут превышать потери. Если женщина стремится к карьерному росту, она вынуждена осваивать черты мужского стиля общения и сочетать его с женским, не отказываясь от последнего [4]. Сравним мужской и женский лидерские стили:

- Женщины более нацелены на принятие коллегиальных решений, их стиль руководства более демократичен, их лидерство является ориентированным на отношения. Мужское лидерство является целеориентированным.
- Мужчины более высоко ценят качества, обеспечивающие эффективность профессиональной деятельности и организации взаимодействия в коллективе. Руководители-женщины выше оценивают морально-нравственные качества и качества, определяющие интерактивную функцию общения.
- Женский стиль лидерства характеризуется стремлением избегать рисков, женщины более осторожны в выстраивании отношений со своими партнерами.
- Женщинам более присущ стиль лидерства, основанный на вознаграждающих и эмпатийных стратегиях, в то время как мужчины являются сторонниками принуждающего и экспертного стилей.
- Женщины-менеджеры умеют управлять командой и персоналом, опираясь на технику «знаков внимания», сочетают в себе качества директивного и инструктивного лидера, владеют мягкими «конфликтными технологиями».

Женское лидерство все чаще становится реальностью, выполняя в том числе и социальный заказ. XXI век все более требует особого типа лидерства – миротворческого, на который в большей степени способна по своей природе женщина. Многие компании озабочены царящими в них отчуждением и цинизмом и ищут гуманистические подходы к управлению, возлагая большие надежды на женскую модель лидерства. Появление большого числа женщин в деловом мире свидетельствует об изменении отношения к маскулинным ценностям. Традиционно лидерство рассматривалось как социальное достижение, а стремление к нему – как элемент конкурентной групповой среды. Это характерно для индивидуалистического общества, где лидируют мужчины. Однако маскулинные ценности все чаще подвергаются переоценке. В обществе и организациях, нацеленных на кооперацию, черты женского стиля оказываются более востребованными. Здесь существует и иное отношение к достижению и лидерству. Индивидуальные достижения здесь не так высоки, как командные, а лидерство одного человека заменяется лидерством группы.

Итак, в современное время лидерская роль требует сочетания мужского и женского деловых стилей. Успехов добиваются руководители, сочетающие в себе независимость, склонность к риску, интенсивность деятельности (мужской деловой стиль) и умение приспосабливаться к изменениям, готовность к обмену опытом, внимание к качеству межличностных отношений (женский деловой стиль). Отличительной чертой лидерского стиля общения становятся динамичность и андрогинность, то есть использование различных качеств мужской и женской социальных ролей с учетом конкретной ситуации, обстоятельств взаимодействия, специфики организации [3].

С учетом вышеизложенного нами определена динамика стилей поведения для различных категорий сотрудников: рядовых, деловых

(претендующих на лидерство) и лидеров. Оптимальные стили *рядовых* сотрудников: «гендерно-» – *типичный* (для мужчин – инструментальный, для женщин – экспрессивный); для *деловых* сотрудников: для мужчин – «гендерно-типичный» (мужчины не меняют свой стиль), для женщин – «смешанный», или «андрогинный» (если женщина стремится к карьерному росту, она вынуждена осваивать черты мужского стиля общения и сочетать его с женским); для *лидеров* и мужчин, и женщин – *смешанный* стиль как наиболее эффективный, позволяющий добиваться практических результатов и поставленных целей.

Список литературы

1. Аминов И.И. Психология делового общения / И.И. Аминов. М.: Омега-Л, 2006. 304 с.
2. Бендас Т. В. Психология лидерства (Гендерный и этнический аспекты): дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 2002. 545 с.
3. Шишлова Е.Э. Психологическая и философская рефлексия феномена андрогина как «постгендера» / Е.Э. Шишлова // Вестник МГИМО-Университета. 2014. № 1. С. 244 – 251.
4. Шишлова Е.Э. Трансформация гендерной идентичности: социально-психологический аспект / Е.Э. Шишлова // Вестник МГИМО-Университета. 2012. № 1. С. 204 – 210.

Shishlova Ekaterina

professor of department of Pedagogy and Psychology Moscow State Institute of International Relations (MGIMO - University), head of the laboratory for sociological researches center for innovative forms of teaching (Moscow)

The article considers gender aspects of organizational communication. The dynamic behavior of different staff categories is analyzed (“ordinary”, “business” employees, leaders). The author defines the features of leadership style that combines characteristics of male and female social roles.

Key words: Gender role, business communication, functional and leadership styles, androgyny.

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ МЕНЕДЖЕРОВ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Шпитонков С.В.

*заместитель генерального директора по корпоративному управлению
ООО «Ротер Хаус», г. Москва*

Представлены теоретические задачи и практические результаты управления профессиональной карьерой (ПК) менеджеров. Выделяются факторы мезоциклов ПК (длительность работы субъекта в организации). Представлены цели, задачи, методический инструментарий и условия проведения 5-летнего формирующего эксперимента. Результаты первых 3 лет эксперимента подтверждают *гипотезы*: 1. Длительность мезоциклов профессиональной карьеры (ПК) менеджеров определяется как их интрасубъектными свойствами (личностными чертами и интеллектом, опытом и подготовленностью, социально-демографическими характеристиками), так и профессионально-трудовыми процессами (взаимодействия с руководителями, перспективы профессионального и должностного роста, интеграция с корпоративной культурой и др.). 2. Изменения длительности мезоциклов ПК определяются не