

Опубликовано: Гендерные отношения в России: история, современное состояние, перспективы: Материалы международной научной конференции, Иваново. 27-28 мая 1999. Иваново, 1999. С. 57-60.

Самарцева О.К., Фомина Т.А.

Гендерные аспекты менеджмента в сфере бизнеса

Канун XXI века, определяемого футурологами как “век женщины”, характеризуется активным освоением ими сферы политики и бизнеса. В настоящее время нередко встречается, когда представительницы “слабого пола” возглавляют большие и успешные организации. Женщины демонстрируют высокую степень адаптации к меняющимся экономическим условиям, целеустремленность. Как отмечает Чирикова А.Е., женщины выработали свои собственные технологии, адекватные неопределенным условиям, в которых существует современный бизнес.

В настоящем исследовании ставилась задача изучения стилей управления, которые демонстрируют женщины-предприниматели, параметров организационной культуры в организациях, которые возглавляют женщины, и ценностных ориентаций женщин-руководителей.

Для измерения “женского” стиля управления использовался тестовый метод: измерение проводилось с помощью “управленческой решетки” Блейка и Моутона, который представляет собой подход к определению эффективности руководства по двум критериям: интерес к производству и интерес к людям, и теста, разработанного авторами на основе подхода В.В.Радаева (Радаев В.В. Четыре способа утверждения авторитета в фирме// Социологический журнал. 1994. № 2).

Для анализа отношений между руководителями и подчиненными авторы вслед за В.Радаевым использовали 4 концептуальные переменные: бюрократизм, патернализм, фратернализм и партнерство. Для построения основных стратегий были взяты следующие переменные: определение дистанции с подчиненными, принятие решений, проведения принятых решений, текущий контроль за ходом исполнения решений, способ организации труда, форма ответственности за принятые решения, степень формальности отношений, вовлеченность в проблемы подчиненных.

Каждую из этих стратегий можно образно описать так: в бюрократических отношениях руководитель принимает на себя роль “начальника”, в патерналистских ведет себя скорее как “хозяин”, при реализации фратерналистских стратегий претендует на роль “лидера”, а в отношениях партнерства становится “координатором”.

Среди существующих подходов к пониманию организационной культуры мы остановились на интегральном подходе в исследовании национального в культуре организаций Г. Хофштеде и Д. Болинже. Данный подход исходит из того, что, во-первых, нормальное осуществление производственного процесса предполагает, что каждая организация обладает своей степенью социально одобряемого неравенства статусов сотрудников при постановке задач, отборе средств их реализации и процедур согласования, разрешения конфликтов и т.д. Данный срез организационной культуры соотносится с параметром “дистанция власти”.

Во-вторых, в различных организациях способ организации работы предполагает либо четкое определение только целей деятельности без конкретного предписание способов и путей их достижения или же значительную регламентацию правилами и процедурами. Данный аспект организационной культуры соотносится с параметром “стремление к избеганию неопределенностей”.

В-третьих, производственный процесс характеризуется предпочтительным использованием индивидуального или коллективного труда, что ярко проявляется в образцах поведения и культивируемом стиле управления. Данная характеристика организационной культуры связана с параметром “индивидуализм-коллективизм”.

И, наконец, в-четвертых, культура организаций может быть ориентирована на оценку, вознаграждение и продвижение сотрудников, которая может быть направленно связана или вообще не связана с конкретными результатами их деятельности, а также

другие факторы мотивации труда, значимость которых для организации производится по параметру “мужественность-женственность”.

Таким образом, измерение феномена организационной культуры проводилось по 4 основным параметрам: дистанция власти, стремление к избеганию неопределенности, индивидуализм-коллективизм, мужественность-женственность.

На основании данного подхода был разработан инструмент для измерения организационной культуры в виде формализованного интервью.

Для выявления ценностных ориентаций руководителей использовалась методика М.Рокича и методика неоконченных предложений.

Были опрошены 25 женщин, представляющих сферу малого и среднего бизнеса и занимающие ключевые посты в этих организациях. Полученные результаты, естественно, не претендуют на статистические выводы. Однако позволяют представить качественную палитру используемых женщинами стратегий менеджмента.

На основании небольшого массива данных нам не удалось зафиксировать рельефных тенденций. Однако мы можем сказать, что измерение “женских” стилей управления по Радаеву В.В. дало такие результаты: отмечается смещение в сторону фратерналиста (лидер) и партнерства (координатор), которые отличаются меньшей дистанцией власти, нежели патернализм (хозяин) и бюрократизм (начальник). Но партнерству больше присущи формальные отношения, фратернализму - неформальные. Интересным отличием женского стиля управления от мужского является то, что женщины гораздо чаще демонстрируют смешанные стратегии, такие как “координатор-начальник”, “координатор-лидер” и “хозяин-лидер”. Представленность таких стратегий мы наблюдали в половине случаев из общего количества тестируемых. Исследование мужских стилей управления с использованием той же методики показало, что мужчины склонны придерживаться одной стратегии в поведении. Демонстрация смешанных стилей была зафиксирована лишь в одном случае из десяти.

Результаты измерения с использованием “управленческой решетки” Блейка и Моутона показывают, что вопреки сложившемуся стереотипу среди женщин-руководителей пропорция распространенности ориентации на задание/распространенность ориентации на человека та же самая, что и среди мужчин, а именно 60% и 40%. В целом, наблюдается смещение в сторону большего интереса к работе и меньшего интереса к человеку. Таким образом, суждение о меньшей эффективности руководителей среди женщин, чем среди мужчин, якобы в силу их концентрации на устройении гармоничных человеческих отношений, приводящей к потере внимания к производственным результатам, достижению эффективности функционирования организации, вероятно, не соответствует действительности.

В результате проведенного исследования были получены следующие результаты.

В 50% из обследованных организаций, возглавляемых женщинами, дистанция власти довольно мала. Стремление сохранять большую дистанцию с подчиненными наблюдается в 33% случаев.

По параметру “мужественность-женственность” среди предприятий малого и среднего бизнеса, где руководителем является женщина, было выделено 40 % организаций с “мужским лицом”, 20 % - с “женским лицом”. Не наблюдается ярко выраженного доминирования “мужских” или “женских” ценностей по этому параметру в 40 % организаций. Проведенное исследование зафиксировало среди руководителей-женщин большую степень приверженности “мужским” ценностям, таким как активность, независимость, решительность и др., чем среди мужчин-руководителей. Причем по этому критерию зафиксировано, что для мужчин-руководителей более характерна смешанная ориентация на “мужские” и на “женские” ценности в равной степени.

В жесткой предпринимательской среде наличие таких качеств как доброта и открытость, по оценке респондентов, препятствует достижению целей в бизнесе. Предпочтение отдается энергичности, организаторским способностям, профессионализму, инициативности. Возможно, в силу сопротивления стереотипу “женской мягкости”, женщины-руководители считают необходимым в большей мере продемонстрировать ориентацию на “мужские” ценности в организации.

По параметру “индивидуализм-коллективизм” среди организаций, возглавляемых женщинами, преобладающей является ориентация на коллективизм (70%), что практически не отличается от ситуации в фирмах, работающих под руководством мужчин. Возможно, распространенность коллективистских ценностей связана и с влиянием на организационные ценности национальной культуры.

По параметру “стремление избежать неопределенности” были получены следующие данные: у женщин-руководителей в 70 % организаций присутствует подобное стремление, поэтому здесь можно наблюдать попытки регламентации поведения со стороны руководителя. Интересно заметить, что в организациях, возглавляемых мужчинами, картина прямо противоположная: в 53% случаев частые ситуации неопределенности воспринимаются руководителем как нормальное явление и не наблюдаются попытки их избежать.

Изучение структуры ценностных ориентаций с использованием методики Рокича показало следующие результаты.

Женщины, также как и мужчины, предпочтение отдали таким терминальным ценностям как здоровье и счастливая семейная жизнь. Но у женщин в лидирующую группу включена ценность любви, у мужчин - свободы.

Среди инструментальных ценностей у женщин лидирующую позицию заняли “ценности дела”: ответственность, образованность, - и честность как этическая ценность. Мужчины же выделили независимость. В качестве активных средств деятельности отвергаются такие ценности средства как исполнительность.

Несомненно, что любая исследовательская схема упрощает систему взаимоотношений и не дает полной “картины жизни”. Каждый из реальных стилей управления представляет собой комбинацию нескольких. Однако здесь проявляются основные поведенческие предпочтения руководителей в управленческой деятельности.

Наши результаты дают основание согласиться с А.Е.Чириковой, что при выборе стиля руководства женщины демонстрируют достаточно вариативные модели деловых стратегий, которые опираются не на полоролевые особенности, а на требования эффективности.