

УДК 316:32

ХАРАКТЕРНІ РИСИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЖІНОЧОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Л. Ф. Лєскова

*Чернігівський національний технологічний університет,
вул. Шевченка, 95, м. Чернігів, 14027, Україна,
leskova_lyubov@mail.ru*

У статті розглянуто характерні риси та особливості жіночого менеджменту. Метою статті є узагальнення теоретичних та практичних аспектів ролі жінки в управлінській діяльності та визначення перспектив розвитку жіночого менеджменту. Виділено специфічні риси жіночого менеджменту: особлива увага до морально - психологічного клімату в колективі; гнучкість у виборі засобів дисциплінарного впливу на підлеглих; здатність поєднувати різні соціальні ролі із роллю керівника; суворий контроль за умови прийняття колективних рішень всередині команди; здатність до стимулювання високої мотивації підлеглих; креативність та інтуїція у прийнятті управлінських рішень та ін. Жінки-менеджери конкурують із чоловіками-менеджерами завдяки реалізації таких рис і якостей як: високий освітній потенціал; схильність жінок до виховного процесу; «жіноча інтуїція»; масштабність мислення; організованість, цілеспрямованість і послідовність; комунікабельність; здатність доводити початі справи до кінця; вищий рівень конформності та законслухняності; високий рівень демократичності. Слабкі сторони жіночого менеджменту полягають у надмірній емоційності, фізіологічній циклічності, захопленні процесом, відсутності орієнтації на швидкий результат.

Ключові слова: соціологія управління, гендерні особливості менеджменту, моделі жіночого лідерства

Постановка проблеми. Сьогодні гендерні дослідження в моді. Не є виключенням і теоретична і прикладна соціологія, особливо у частині концепцій менеджменту. Але, як би не було спокусливо зводити статі тільки до біологічних, а гендер до соціальних характеристик, це зробити не вдається. У жінки є певні психофізіологічні особливості, інтелектуальні та моральні кондиції. Відмінності чоловічих та жіночих соціальних ролей формуються специфічною природою чоловічого та жіночого, відмінностями психофізіологічного характеру.

Зауважимо, що сама Природа породжує проблему гендера, тому рівноправність у основних сферах суспільного життя проблемна. Але, якщо вже ми звертаємося до гендерних особливостей у методах управління, то необхідно чітко визначитися, про що іде мова : про маскулітний менеджмент ХХ ст. або про менеджмент ХХІ ст., який ще тільки зароджується?

У будь-якій організації, як у краплі води, відображені усі риси та характеристики соціуму, тому проблеми організації життєздатного управління від особи жіночої статі слід шукати на макрорівні – у суспільстві, яке критично сприймає керівну роль

жінки. Ще не сформований образ жінки-управлінця, котра вбачається оточуючими як чоловік у спідниці. Безумовно, порушення прав жінок у сфері управління державою пов'язані із історичними традиціями політичної культури, які укорінилися як у діяльності політичних інститутів, так і у свідомості людей.

Багато в чому, як можна припустити, правові, культурні та моральні проблеми зі становленням «менеджменту з жіночим обличчям» пов'язані з неготовністю як самих жінок, так і суспільства загалом до такого підходу. Звідси і недії, навіть якщо і правильні закони, пасивність жінок, і негативізм соціуму.

Розвиток жіночого менеджменту утруднюється не стільки переважанням у структурі управління представників сильної половини людства, скільки характером самого менеджменту як теорії і практики. Жінки-управлінці стикаються з необхідністю інтегруватися у концепції управління, які написані чоловіками для чоловіків.

Метою статті є узагальнення теоретичних та практичних аспектів ролі жінки в управлінській діяльності, аналіз гендерної проблеми в управлінні, визначення перспектив розвитку жіночого менеджменту.

Виклад основного матеріалу. Не дивлячись на те, що існує світова тенденція до впровадження жінок практично в усі сфери людської діяльності, таке явище як «жінка-керівник» фактично залишається для нас, як і раніше, незвично новим. Питання гендерної рівності в управлінській сфері досліджують Лазорко О., Гончарук Г., Богдан Г., Корольчук Ю., Круглова О. та багато інших. Особистість менеджера традиційно вивчалася без урахування його статі, оскільки лідерська роль вважалася виключно чоловічою прерогативою. Проте еволюція суспільства вимагає відповідних змін і в управлінні.

Наукові теорії, що стосуються гендерного виміру управління, загалом можна віднести до одного з трьох напрямів:

1. Домінування гендерного фактора над лідерською позицією. Це характеризується тим, що на керівних посадах здебільшого представлені чоловіки, жінки виступають суто в символічній ролі (токенами) (концепція токенизму, Р. Кентер). 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 (теорія гендерного відбору лідерів Дж. Боумен, С. Суттон).

2. Домінування лідерської позиції над гендерним фактором. Концепції і теорії цієї позиції говорять про те, що перше місце займає позиція людини в офіційній структурі, посада, яку вона обіймає, а не стать (ситуаційно-посадовий підхід, Р. Пауз, Дж. Хант), жінки й чоловіки відрізняються за лідерською ефективністю лише за умови використання різного стилю керівництва (ймовірнісна модель лідерства, Ф. Фідлер).

3. Рівноцінність гендерного фактору та лідерської позиції. Хоча в цій групі теорій передбачають рівність жінок-лідерів та чоловіків, проте вона виражається лише теоретично. Щоб досягти успіху в суспільстві, чоловіки і жінки-лідери мають відповідати гендерному стереотипові. Згідно зі стереотипом, ця роль є маскуліною, а тому жінки-лідери відчувають конфлікт між гендерною і лідерською ролями (соціально-рольова теорія, Е. Іглі) [3].

Розвиток ринкових відносин в Україні не тільки докорінно вплинув на процеси економіки, а й посприяв пом'якшенню консервативних установок щодо багатьох сфер

життєдіяльності. Незважаючи на це, уявлення про жіночу активність і підприємництво до цього часу залишаються в рамках патріархальної культури. У нашому суспільстві, як і раніше, управління людьми вважається прерогативою чоловіків.

Все частіше суспільство орієнтується на принципи демократичного управління, віддаючи перевагу інформаційним технологіям.

Фахівці, котрі досліджують особливості чоловічого і жіночого менеджменту, до цього часу не можуть дійти спільної думки. Одні вважають, що успішне лідерство – прерогатива чоловіків, жінкам залишається підлаштовуватися до їх манери керівництва. Інші припускають, що в процесі підприємницької діяльності жінка виробляє свій стиль управління, який помітно відрізняється від чоловічого. Чоловічий менеджмент ефективний хоч би тому, що ніхто не знає практику іншого. Існує думка, що працювати під керівництвом жінки – завдання не з легких. Мова не про те, звичайно, що їй не вистачає розуму бути стратегом або політиком. Безліч прикладів (Катерина II, М. Тетчер, Х. Клінтон тощо) говорить про зворотне. І все ж керівників розрізняють за статевою ознакою, а ділові якості залишаються «поза кадром» [3].

Думка про те, що «жінка не може бути хорошим керівником», у нашому суспільстві давно уже перетворилась на стійкий стереотип. І тільки жінки, котрі досягли у власному бізнесі значних успіхів, які зуміли створити успішну компанію і команду, продовжують доводити зворотне.

Сучасні дані низки досліджень демонструють, що жінки не тільки наздогнали чоловіків в оволодінні методами успішного управління, але і виробили свої власні, відмінні від чоловічих «технології».

Функція керівника – об'єднувати людей в колектив, планувати і координувати їх дії і здійснювати контроль за виконанням своїх розпоряджень. Для цього мало бути професіоналом, необхідно стати лідером. Підлеглі повинні визнавати безперечний авторитет начальника, який здатний бачити далі й бути проникливішим за кожного з них, вміє брати на себе ініціативу, визнається арбітром в міжособистісних стосунках і не боїться ризику (приймати рішення – означає ризикувати) [3].

Існують деякі специфічні риси жіночого менеджменту [4]:

- Особливу увагу керівники-жінки приділяють морально-психологічному клімату в колективі: активно намагаються створити сприятливу атмосферу взаємодії з усіма підлеглими, підтримують їх участь у справах, діляться владою та інформацією, підвищують підлеглих, стимулюючи повне розкриття здібностей на робочому місці. Менеджерам-жінкам властива схильність до настанов і повчань.
- У випадках, що вимагають покарання підлеглих, керівники-жінки розглядають більш широке коло можливих рішень: пробачити на перший раз, попередити, висловити несхвалення на словах тощо. Однак вони можуть реалізовувати і жорсткі стратегії по відношенню до тих, хто не справляється з поставленими завданнями.
- При вирішенні конфліктів керівники-жінки глибоко вникають в суть проблеми, аналізують причини. Конфліктну ситуацію на робочому місці, як правило, розв'язують ясним викладенням своїх позицій і відмовою від подальших суперечок.

- Жінки вміють поєднувати і швидко перемикатися з однієї соціальної ролі – менеджер, бізнес-леді, на іншу – дружина, дочка, мати.
- В умовах ризику керівники-жінки обирають більш обережні стратегії прийняття рішень і налаштовані на поступові перетворення без орієнтації на моментальний прорив, що робить їх дії досить ефективними в ситуації невідомості. Їм потрібно більше часу на те, щоб зорієнтуватися, але рішення ці стають більш зваженими і обачливими.
- Керівники-жінки є прибічниками суворого контролю за умови прийняття колективних рішень всередині своєї команди. З підлеглими поводяться гнучко, розумно поєднують жорсткість, інтуїцію і дипломатичність. У складних ситуаціях вони будують свої стратегії виходу з кризи на високій мотивації співробітників.
- Особлива якість керівників-жінок – емоційність. Вони приймають все «близько до серця», у тому числі і роботу, і досить тривалий час залишаються у владі переживань. Надмірна емоційність – серйозний недолік жіночої моделі управління, оскільки може стати джерелом невпевненості і несправедливості, бути причиною конфліктів.
- Жінки-менеджери підходять до роботи творчо. При прийнятті рішень частіше покладаються на свої відчуття, інтуїцію, знамениту «жіночу» логіку.
- У взаємовідносинах із зовнішнім середовищем жіночий стиль управління відрізняється великою гнучкістю, ситуативністю, умінням адаптуватися до обставин, що склалися.

Жінки-менеджери конкурують із чоловіками-менеджерами завдяки реалізації таких рис і якостей як: високий освітній потенціал (за рівнем освіти жінки лідирують у сфері як вищої, так і середньої професійної освіти); схильність жінок до виховного процесу дозволяє актуалізувати потенціал тих працівників, котрі, на перший погляд, не можуть бути ефективними; «жіноча інтуїція» (у поєднанні зі схильністю до перепроверки інформації через різні джерела дозволяє вибрати з великої кількості рішень найбільш підходяще); масштабність мислення, тобто здатність керівників-жінок думати одночасно про декілька справ і складати плани на майбутнє; велика організованість, цілеспрямованість і послідовність; комунікабельність (жінки-менеджери краще використовують можливості зворотного зв'язку, їм властива довірча поведінка, вони скоріше пристосовуються до зміни умов); здатність доводити початі справи до кінця, працелюбність; керівники-жінки краще орієнтовані на користувачів продукції свого бізнесу, на новий продукт, якого потребує ринок; керівники-жінки за своєю суттю більш законослухняні, що призводить до встановлення конструктивних відносин з органами влади; «смак» до дрібниць, вміння «дружити» з цифрами (ці якості допомагають керівникам-жінкам краще сприймати і аналізувати деталі); керівники-жінки відрізняються більшою демократичністю і готовністю до співпраці при вмілому делегуванні повноважень і відмові від дріб'язкової опіки підлеглих [8].

Існують і слабкі сторони жінок-менеджерів, які суттєво ускладнюють їх професійну діяльність [3]:

Жінка не бачить перспективи своєї діяльності, вона надмірно емоційна, їй властива фізіологічна циклічність, захоплення процесом, відсутність орієнтації на швидкий результат. Ще недолік – жінка не вміє працювати за принципом «Ти мені, я – тобі».

Жінки-менеджери здійснюють керівництво таким чином, щоб підлеглі перетворювали свої інтереси із урахуванням інтересів групи, ставлячи перед собою більш широкі цілі. Свою владу жінки пов'язують з особистісними якостями – чарівністю, умінням спілкуватися з людьми та інтенсивно працювати, а не з посадою, яку вони обіймають [4].

Російські соціологи виділяють шість напрямків у стилях управління жінки-керівника:

1. «**Дама у білих рукавичках**» – зовні грає у порядність, поважність, чесність, а насправді принижує гідність інших «пристойними методами».
2. «**Холодно-високомірна леді**» – її цікавить тільки служба, вона уникає неформальних стосунків з підлеглими, не переймається їх турботами та потребами, розмовляє зверхньо, усяк підкреслює своє керівну перевагу, може легко уразити словом.
3. «**Жахлива пліткарка**». Трапляється, що про жінку-керівника підлеглі відгукуються досить непогано. Але дуже псує її слабкість – попліткувати.
4. «**Вередлива пані**». Характерна риса – замкненість у собі, звинувачення усіх і уся у злому задумі проти неї, недобррозичливість; нетактовність у взаєминах із підлеглими, постійна невдоволеність їх роботою.
5. «**Синя панчоха**». Це, як правило, самотня жінка, яка категорично судить про все. Наполеглива і працездатна. Так як багато чого із типово жіночого не грає в її житті головну роль, то на першому місці у неї робота, робота і ще раз робота, яка замінює їй все. В цьому сенсі вона – ідеальна ділова жінка, котра своєрідно підтверджує висновок про те, що професія керівника потребує великої віддачі, працездатності.
6. Є керівники з так званим **розмазаним стилем**, в якому не проявляється або слабо відбивається їх індивідуальність, самотність. Головні причини формування такого стилю – спроба перетворити себе на деякий ідеал, підлаштуватися під стиль вищестоящих керівників.

У західному суспільстві виділено два напрямки : це стиль – подружка і стиль – терорист або «демон у спідниці». Фахівці вважають, що для пострадянських суспільств більш прийнятним є тип жінки – управлінця: героїня Аліси Фрейдліх у «Службовому романі»: відсторонена бізнес-леді, з хорошими манерами і смаком. При цьому вона повинна бути привабливою зовнішності. А наші жінки дуже високо цінують у жінці-керівнику уміння спілкуватися та уміння створювати дружний, згуртований колектив.

Як видно, «жіночий» стиль керівництва вступає як поєднання неоднорідних якостей: доброта і різкість, м'якість і воля, жіночність і діловитість, спокій і вимогливість. Жінки не так ясно бачать обмеження, а на деякі з них можуть просто не звертати уваги.

Жінкою-керівником, звичайно ж може стати не кожна представниця жіночої статі. Для цього потрібні сили, визначений склад характеру, цілеспрямованість, і багато інших якостей, які необхідні, щоб перемагти в жорсткому світі бізнесу. Декому ці якості дістаються від природи, комусь доводиться виховувати їх у собі, а комусь вони і зовсім не потрібні, тому що мета таких жінок це сім'я, дім, рідні та близькі. Власна справа добра тим, що в ній усе залежить тільки від самої жінки, але це також ще і постійна напруга і страх, відповідальність і обов'язок. Проте почуття незалежності компенсує

всі витрати – і матеріальні і моральні. Для жінки важливо відчувати свою значимість в цьому світі, а це набагато важливіше, ніж гроші, які вона отримує за щоденну працю у світі чоловіків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. *Галенко В. П.* Как эффективно управлять организацией / В. П. Галенко. – М. : Бератор – Пресс, 2003.
2. *Гвоздева Е. С.* Штрихи к портрету женщин-менеджеров / Е. С. Гвоздева, В. И. Герчиков // Социол. исследов. – 2000. – № 1.
3. *Завгородный Н.* Обратная сторона стремительной карьеры / Н. Завгородный // Справочник по управлению персоналом. – 2006.
4. *Шипунов В. Г.* Основы управленческой деятельности : социальная психология, менеджмент : учебник / В. Г. Шипунов, Е. Н. Кишкель. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Высшая школа, 2004.
5. *Штейнберг А. Г.* Мужской характер женского менеджмента / А. Г. Штейнберг. – 2002.

Стаття надійшла до редколегії 17.05.2014

Прийнята до друку 25.06.2014

SOCIAL PECULIARITIES OF WOMEN MANAGEMENT

L. Leskova

*Chernihiv national technological university,
Shevchenka str. 95, Chernihiv, 14027, Ukraine,
leskova_lyubov@mail.ru*

The phenomenon of the women management is analyzed in the article. The aim of the article is the generalization of the theoretical and practical aspects of the role of the women in administrative sphere and the definition of the prospects of women management development in the future. Specific social peculiarities of the women management are defined. Special attention is paid to: attention to psychological climate in the working team; flexibility in the choice of disciplinary mechanisms of influence; compatibility of different social roles with the role of administrative authority; strict control of the administrative decisions implementation; mechanisms of staff members high motivation promotion; creativity and intuition in decision making process. Women-managers compete with men-managers due to the number of women management peculiarities: high educational level, tendency to upbringing; «women intuition»; organization; communicability; high level of conformity and legal consciousness etc. Weaknesses of women management are: emotionality, physiological cyclic recurrence, lack of the orientation on fast result completion.

Key words: sociology of management, gender peculiarities of management; models of women leadership.

ОСОБЕННОСТИ ЖЕНСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА**Л. Ф. Лескова**

*Черниговский национальный технологический университет,
ул. Шевченка, 95, г. Чернигов, 14027, Украина,
leskova_lyubov@mail.ru*

В статье рассматриваются особенности женского менеджмента. Целью статьи является обобщение теоретических и практических аспектов роли женщины в управленческой деятельности и определение перспектив развития женского менеджмента. Выделены специфические качества женского менеджмента: особое внимание к морально-психологическому климату в коллективе; гибкость в выборе средств дисциплинарного влияния на подчиненных; умение соединять разные социальные роли с ролью руководителя; строгий контроль при условии принятия коллективных решений внутри команды; умение стимулировать высокую мотивацию подчиненных; креативность и интуиция в принятии управленческих решений и т.д. Женщины-менеджеры конкурируют с мужчинами менеджерами благодаря реализации таких качеств как: высокий образовательный потенциал; склонность женщин к воспитательному процессу; «женская интуиция»; масштабность мышления; организованность, целеустремленность и последовательность; коммуникабельность; умение доводить начатые дела до конца; более высокий уровень конформности и законопослушности; высокий уровень демократичности. Слабые стороны женского менеджмента состоят в излишней эмоциональности, физиологической цикличности, отсутствии ориентации на быстрый результат.

Ключевые слова: социология управления, гендерные особенности менеджмента; модели женского лидерства.

ТЕОРЕТИЧНА СОЦІОЛОГІЯ: КОНСТРУЮВАННЯ АНАЛІТИЧНИХ ІНСТРУМЕНТІВ

УДК 316.33+316.4

УЯВЛЕННЯ ПРО СПРАВЕДЛИВІСТЬ В СУЧАСНИХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ УМОВАХ

Г. Р. Заремба

*Інститут соціології НАН України,
01021, м. Київ 21, вул. Шовковична, 12,
ganna.zaremba@gmail.com*

У статті розглянуто основні підходи й концепції справедливості. Здійснено спробу визначення основних характеристик процесу формування, трансляції та трансформації уявлень про справедливість у сучасних умовах для подальшого розпрацювання концепту глобальної справедливості.

Ключові слова: справедливість, глобальна справедливість, міграція.

Термін «справедливість» сьогодні одне із найчастіше вживаних слів на різних рівнях, у різних ситуаціях, різними людьми. Про справедливість говорять у ЗМІ, політики, експерти, колеги по роботі чи навчанню, сусіди і кожен індивідуально у повсякденному житті. Зрозумілим є те, що справедливість, формування уявлень про неї є повсякденним явищем, що впливає на індивідуальні установки та поведінку. Проте як формуються, транслюються, трансформуються уявлення про справедливість у сучасних умовах досі не ставало предметом дослідження науковців.

Тому, *метою* цієї статті є формування концепту справедливості на основі уявлень про неї у сучасних глобалізаційних умовах.

Задля досягнення цієї мети, авторка ставить перед собою такі *завдання*:

1. Визначити сучасні особливості дослідження справедливості, основні концепції та підходи.
2. З'ясувати вплив глобалізаційних процесів на формування уявлень про справедливість. Зокрема, ролі та впливи міграції, як характеристики глобалізації на визначення справедливості.
3. Визначити основні характеристики глобальної справедливості на основі аналізу авторського емпіричного матеріалу: рівні її функціонування, особливості формування й протікання.

Отже, у статті буде здійснено спробу вивчення справедливості на мікро- та мега-рівнях дослідження, відійшовши від існуючих концепцій та теорій, що в своїй основі