

ГЕНДЕРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ЛИДЕРСТВА

Ануфриенко Л.В.

Новополоцк, УО «ПГУ»

(e-mail: liudmila.anufryenka@gmail.com)

Существующая убежденность в том, что мужчины и женщины различны, распространяется и на социальную сферу. А биологический пол и биологические характеристики рассматриваются как важнейшие факторы, предопределяющие жизненный путь человека [3].

Так, например, рождаясь, люди женского и мужского пола сразу попадают в сложившуюся систему отношений, где женщинам чаще всего отведена пассивная роль, а мужчинам активная. При этом, важно подчеркнуть, что по имеющимся стереотипам значимость активного («мужского») всегда выше пассивного («женского») [2].

Скорее всего, это обусловлено тем, что обращаясь к мифологизированным представлениям о традициях, общественное мнение склоняется к тому, что вечным истинно женским интересом является именно материнская забота о детях, немощных и пожилых, а не как ни решение вопросов выживания и развития.

Однако, современные примеры доказывают, что имеющееся мировоззрение по вопросам обязанностей мужчин и женщин далеко не идеально, а социальные роли, которые отводятся как мужскому, так и женскому полу нуждаются в пересмотре.

В этой связи, сегодня серьезному педагогическому, социологическому, психологическому и философскому анализу подлежат актуальные проблемы социального различия между мужчинами и женщинами.

Здесь, важным является упомянуть о том, что же такое «пол» и что же такое «гендер». «Пол» обычно включает в себя черты, непосредственно обусловленные биологией, тогда как «гендер» подразумевает те аспекты мужского и женского, причины возникновения которых еще не известны. То есть, причинно-следственная связь в данном случае не всегда очевидна и, более того, может быть вызвана как биологическими, так и социальными факторами. В общем смысле, гендер – это социальная позиция; не биологический пол, а представление (репрезентация) каждой индивидуальности в терминах специфических социальных отношений [2].

Существующие несхожести между мужчинами и женщинами затрагивают все сферы жизнедеятельности и в любой области можно найти примеры того, чем же отличаются мужчины от женщин и как данные различия влияют на манеру поведения или способы деятельности. Так, гендерная принадлежность имеет значение и в лидерстве.

Наиболее часто исследователями данной проблемы изучаются следующие шесть вопросов связи лидерства и пола:

- 1) частота появления мужчин и женщин в роли лидеров;
- 2) лидерский стиль поведения;
- 3) эффективность выполнения лидерской роли;
- 4) лидерство и половая структура группы;
- 5) стремление к лидерству;
- 6) гендерная идентичность лидеров.

И действительно, прежде всего, авторов, занимающихся исследованием гендерных особенностей лидерства, интересует вопрос о том, с каким же полом связывается роль лидера.

Многочисленные труды в этой области указывают на то, что самый обобщенный стереотип гласит, что лидером должен быть мужчина.

Так, благодаря сложившемуся мнению о женской деловой и профессиональной несостоятельности, а также несовместимости женственности с карьерным продвижением, считается:

- 1) истинная женщина не стремится к карьере;
- 2) женщина не так умна;
- 3) женщинам проще делать карьеру (умение влиять на мужчин);
- 4) карьера – это удел одиноких женщин;
- 5) женщины недостаточно честолюбивы;
- 6) делая карьеру, дама теряет женственность;
- 7) женщины слишком зависимы;
- 8) семья и карьера несовместимы;
- 8) достижения женщин обратно пропорциональны их красоте [4].

Кроме того, негативное отношение к женскому лидерству традиционно проявляли сторонники фрейдизма. А именно, лидеры-женщины считались обладателями нездоровой гендерной идентичности, а их стремление к лидерству рассматривалось как проявление неполноценности женщины, завидующей мужчинам [2].

Говоря конкретно о гендерных особенностях лидера как фактора эффективности, необходимо начать с психологических различий между мужчиной и женщиной. Е.С. Яхонтова, к примеру, предлагает следующее:

- 1) в способе преодоления препятствий мужчина использует интеллект и силу, а женщина – хитрость и ловкость;
- 2) при решении проблемы, мужчина ориентирован на перспективную, а женщина на текущую задачу;
- 3) у мужчин потребность в эмоциональных стимулах пониженная, а у женщин, наоборот, повышенная;
- 4) у мужчин основа решений – рассудительность, а у женщин данную основу составляют чувства;
- 5) особенностью мужского характера является замкнутость, а у женщин открытость представляется, чаще всего, основной характеристикой;
- 6) у мужчин отношение к внешнему миру реалистичное, критичное, у женщин – идеализированное, интуитивное;
- 7) мужское поведение сдержанное, женское – эмоциональное;
- 8) у мужчин реакция на критику агрессивная, а у женщин – спокойная;
- 9) при словесном поощрении мужчины расслабляются, а женщин вербальная похвала возбуждает [6, с. 85].

В конечном итоге, существующие различия в особенностях лидерования можно выразить следующим образом:

Мужчины-лидеры: ориентируются на строго иерархическую структуру; мотивированы стремлением добиться и продемонстрировать превосходство; управляют делом путем прямых контактов; ориентированы на результат; любят принимать единоличные решения; активно используют критику; стараются избегать проявления эмоций в управленческой практике; в передаче информации видят средство сохранения власти; получая власть, активно пользуются ею и расширяют свои полномочия; придают большое значение символам власти.

Женщины-лидеры: ориентируются в работе на процесс и к цели идут не так прямолинейно, как мужчины; действуют в соответствии с коллективными принципами, учитывают мнение сотрудников и клиентов; в конфликтной ситуации выступают с позиции собственных взглядов и интересов; передачу информации рассматривают как средство осуществления служебного взаимодействия; склонны к интегрированию, кооперированию и сотрудничеству; придают меньше значения символам служебного и социального статуса; допускают собственные и чужие эмоции [1].

Что касается стиля лидера-мужчины и лидера-женщины, то, по мнению В. Шекелтон, основные характеристики заключаются в следующем:

Мужчины характеризуются: соревновательностью; иерархичностью власти; сильным контролем за подчиненными; бесстрастностью.

Женщины: отзывчивы; склонны к сотрудничеству; не любят осуществлять строгий контроль; решение задач основано на эмпатии в большей степени, чем на рациональности [5, с. 178].

Таим образом, в общем смысле, от **мужчин** ожидают: мужественности, благородства, лидерства, тогда как от **женщин** – доброты, терпения и покладистости, внешней привлекательности и чувствительности.

В заключении, все же, хотелось бы отметить, что, да, мужчины и женщины действительно отличаются друг от друга даже по строению своего мозга. Поэтому, получаемая информация обрабатывается у них по-разному. У женщин относительный вес мозолистого тела – пучка волокон, связывающего левое и правое полушарие – больше, чем у мужчин, и это обеспечивает лучший обмен информацией между полушариями.

Данный феномен объясняет необыкновенную интуицию женщин, которая считается женским бессознательным разумом, так называемой женской логикой. Более того, женскому уму и интуиции присущи операции индуктивного плана: от частного к общему, от деталей и отдельных признаков к целостному охвату. Интеллектуальные же операции мужского ума, наоборот – от общего к частному. То есть, мышление мужчин абстрактное и символичное, у женщин – конкретное и образное. У женщин больше развит эмоциональный и вербальный интеллект, у мужчин – зрительно-пространственный интеллект и технические способности [4].

Из-за этого правомерно утверждать, что мужчины и женщины не могут руководить одинаково, кроме того, стиль их лидерования будет существенно отличаться. И, несмотря на все существующие

препятствия и имеющиеся стереотипы, многие эксперты и ученые утверждают, что именно за женщиной стоит лидерский потенциал будущего.

Список используемых источников:

1. Злотников, А.А. Основы лидерства: учеб. пособие / А.А. Злотников; ГГТУ им. П.О. Сухого. – Гомель, 2006. – 38 с.
2. Подлесный, К. Гендерные особенности проявления лидерства у студентов / К. Подлесный // Каталог электронных работ [Электронный ресурс].– 2013. – Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/357000/> – Дата доступа: 27.07.2013.
3. Проблемы лидерства в женских организациях, типы современного лидерства: теория и политическая практика // Каталог электронных работ [Электронный ресурс].– 2013. – Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/182256/> – Дата доступа: 27.07.2013.
4. Сельченко, К.В. Психология лидерства. Хрестоматия / К.В. Сельченко. - Мн.: Харвест, 2004. – 364 с.
5. Шекелтон, В. Психология лидерства в бизнесе / В. Шекелтон. – СПб.: Питер, 2003. – 222 с.
6. Яхонтова, Е.С. Эффективность управленческого лидерства / Яхонтова. – М.: ТЕИС, 2002. – 501 с.